

# Ki NOV



**TOUT MOUN SÉ MOUN**  
**Même DEVOIR = Même DROIT**

**Bravo aux grévistes**  
**sé pa pesonn ké défann dwa nou pou nou**  
**Tout Moun, Ansanm ansanm**  
**An nou goumen**

## La grève du Mardi 09 Décembre 2014

Cohabiter sous un même « toit » professionnel, avec les mêmes devoirs mais avec des droits différents, devient de plus en plus insupportable et intolérable.

C'est véritablement une politique discriminatoire et inégalitaire à l'encontre d'une partie du personnel qui tend à maintenir l'idée d'un clivage entre les agents au regard de leur institution d'origine.

Aujourd'hui, on constate une différence de 22% à minima entre les salaires des agents qui relèvent du droit public par rapport à ceux du droit privé : ce n'est pas normal.

### **A TRAVAIL EGAL, SALAIRE EGAL !**

De même, quand les agents du droit privé peuvent bénéficier de leurs congés jusqu'en mai 2015, les agents sous statut 2003, eux, sont contraints de les prendre au 31 décembre 2014...

Par ailleurs, l'évolution de carrière, par la promotion ainsi que le processus de mobilité, sont remis en cause par l'instauration de procédures contraignantes totalement incompatibles avec les règles statutaires des agents du droit public.

***Il est incompréhensible que les mêmes devoirs ne conduisent pas aux mêmes droits.***

Une telle politique et une telle « gestion RH » ont atteint leur limite et les conséquences sont là.

Le syndicat CDMT Emploi Martinique tire la sonnette d'alarme et n'a pas hésité le mardi 9 décembre 2014 à appeler à la grève sur la base des revendications suivantes :

→ La reconnaissance par la Direction du travail réalisé par tous les agents de Pôle Emploi Martinique

- La mobilisation solidaire de tous les agents, tous statuts confondus, pour dénoncer une situation qui au final, concerne les travailleurs de Pôle Emploi Martinique
- L'arrêt des discriminations et inégalités installées unilatéralement par la Direction dans le statut des travailleurs de Pôle Emploi Martinique
- Compenser les disparités constatées entre les statuts des travailleurs salariés sous le sceau « Mêmes devoirs = mêmes droits »

*Parallèlement à notre mouvement, notre Secrétaire Générale, Laure LABEAU participait à Paris aux négociations avec la délégation du SNU qui rencontrait la Direction Générale.*

Le syndicat CDMT EMPLOI Martinique continue à sensibiliser et informer que cette préoccupation majeure ne doit pas être une considération uniquement catégorielle. Les agents de droit public sont concernés mais il y va de la solidarité de tous les travailleurs salariés de Pôle Emploi Martinique et de l'intérêt de l'établissement.

Quoiqu'il en soit, et en aucun cas, la CDMT Emploi Martinique n'opposera les travailleurs sur la base de ces inégalités. Tout au contraire, notre objectif est tout d'abord de dénoncer ce parti pris, d'informer les salariés et de NOUS préparer à une mobilisation collective solidaire. A terme, cette situation ne participera pas au développement de l'institution et surtout tendra à fragiliser une partie du Personnel.

## **Compte rendu de la rencontre entre la CDMT EMPLOI et la Direction Régionale**

Par rapport à la grève du 9 décembre, une délégation CDMT Emploi Martinique a été reçue de 8h30 à 11h30 par la Direction Régionale de Pôle Emploi Martinique. Les points suivants ont été abordés :

### **1 – Les conditions d'exercice et l'évolution des agents**

- **Les disparités, les discriminations, les inégalités entre les deux statuts à Pôle Emploi Martinique**
  - Sous le sceau « Même devoir – même droit », la prise de dispositions pour gommer les différences entre les 2 statuts
  - Mise en place d'un chantier expérimental de construction d'un statut unique
- **La question des congés**
  - Le retrait de toute atteinte à la prise de congés
  - Trouver un dispositif régional pour le maintien de la prise des congés à la convenance des agents
- **Les dispositions concours, mobilités et évolution de carrière**
  - Assouplir les procédures lors des demandes des agents pour la mobilité
  - Etablir une procédure concertée, négociée avec les représentants du personnel sur les critères objectifs et harmonisés à instituer lors des demandes de mobilité

- Supprimer toutes procédures liées à la prise de poste, à la promotion remettant en cause la réussite aux concours que ce soit pour les agents sur listes principale et complémentaire
- Ouvrir des perspectives de carrière pour tous les agents
- Etablir une procédure concertée, négociée avec les représentants du personnel sur les règles et modalités cohérentes, transparentes liées la promotion au choix.
- **Le management à Pôle Emploi Martinique**
  - Réduire les tensions entre managers et agents
  - Construire une opérationnalité convergente dans chaque site
  - Mise en place d'un plan de formation urgemment pour les ELD sur les actes incontournables de management, de communication, les techniques de planification, de conduite de projets...etc
  - Relance d'une programmation d'actes professionnels diversifiés réintégrant notamment la relation entreprise, les plans d'action, l'accompagnement à la formation...etc
- **La question du gré à gré à Pôle Emploi Martinique**
  - Sortir de la disposition « gré à gré » qui n'est pas une règle équitable, transparente et saine dans un établissement public tel que Pôle Emploi
  - Instaurer des procédures transparentes, claires connues de tous à partir de critères objectifs et harmonisés à instituer pour réguler et réglementer l'évolution de carrière et les conditions d'exercice
- **Les organisations, les décisions et la santé de certains agents**
  - Etablir un état des lieux de la santé des agents assorti d'un plan d'accompagnement adapté afin de réhabiliter toutes celles et tous ceux touchés et fragilisés
  - Prise en compte de la responsabilité de l'employeur liée à la manière d'organiser, de structurer le travail, les différences de droits entre agents, les discriminations, les inégalités qui conduisent au RPS et à la dégradation de la santé mentale et physique
- **L'accompagnement des nouveaux agents**
  - Respect de la phase d'adaptation des nouveaux
  - Ne pas positionner les nouveaux qui n'ont pas encore de formation sur les postes à tension
  - Encadrer par binôme l'évolution professionnelle des nouveaux
  - Garantir aux nouveaux la qualité du plan de formation pour l'accès au plein apprentissage du poste et du cadre d'emploi
- **L'accompagnement concerté des agents de plus de 50 ans**
  - Etablir une procédure concertée, négociée avec les représentants du personnel, une démarche régionale afin de soulager les agents de plus de 50 ans demandeurs, sur les actes professionnels contraignants
- **La sécurité et l'insécurité des agents**
  - La prise en compte que le contexte professionnel devient de plus en plus tendu du fait d'un environnement socio-économique compliqué
  - La poursuite de la mise en application du Plan de Sécurité et de Sûreté déjà voté au CHSCT de Pôle Emploi

## 2- La classification :

- **Le référentiel « métiers »**
  - Les métiers tels que conçus dans le référentiel « métiers », pour certains postes et cadres d'emplois ne sont pas totalement adaptés au type d'accompagnement et aux services à délivrer à nos usagers demandeurs d'emploi

- **Les grilles de classification et indiciaire**
  - En prenant en compte l'environnement socio-économique difficile, la typologie de nos demandeurs d'emploi, les complications de l'atteinte de la « plus value ».... garantir à chaque agent de la Martinique un saut exceptionnel d'échelon et d'indice dans la classification
  - Prendre en compte de la prime « Majoration Outre Mer » dans la classification
  - Intégration de la prime « Majoration Outre Mer » dans le salaire
- **La transposition**
  - Etablir une procédure concertée, négociée avec les Organisations syndicales représentatives en Martinique d'une démarche de contrôle de la transposition et de gestion des recours
- **La prise en compte de la situation particulière de la Martinique**
  - Les agents du Pôle Emploi Martinique ne peuvent en aucun cas être responsables de l'atteinte d'objectifs conditionnés par l'environnement socio-économique de la Martinique
  - Sortir de toutes contraintes individualisées et collectives liées à l'environnement socio-économique de la Martinique

**Demande officielle par la CDMT EMPLOI d'ouverture de négociations sur le dossier « Classification » et sur d'autres revendications dans le cadre des articles 40 et 50**

### **3- La position politique et technique de la Direction Régionale**

- Compte tenu des difficultés rencontrées, de la pénibilité du travail de plus en plus croissante, les Directions Régionale et Générale ont ce devoir de garantir les moyens, la sécurité, y compris l'égalité d'exercice et des rémunérations à tous les agents de Pôle Emploi Martinique
- La prise en compte que le réseau a besoin d'une Direction Régionale efficace et réactive, nécessité de mobiliser tous les moyens pour que les services du siège soient encore plus opérationnels et efficaces.

**La Direction Régionale s'est engagée à porter des réponses officielles sur tous les points développés et argumentés. Dans le même temps, la Direction Générale s'engageait à répondre aussi sur des considérations qui relèvent des mêmes préoccupations.**

## La CDMT EMPLOI et le SNU à la Direction Générale



Laure LABEAU intervenant devant l'immeuble de la Direction Générale avec les camarades du SNU

### Compte rendu négociations suite à la mobilisation du 09 décembre 2014

Suite au mouvement de grève du 09 décembre 2014, une délégation a été reçue à 14h00 par Monsieur Jean-Yves CRIBIER (DGARH) et Madame Dominique BLONDEL (Directrice des Relations Sociales)

Le SNU et la CDMT Emploi Martinique représentés par les camarades Colette PRONOST (Secrétaire Générale du SNU Pole Emploi, Vincent KERLOUEGAN (Secrétaire Général SNU BOURGOGNE) Laure LABEAU (Secrétaire Générale CDMT Emploi Martinique).

La CDMT Emploi Martinique a pu présenter ses revendications qui restaient pour l'ensemble, communes aux revendications de l'intersyndicale. Des engagements ont été pris (voir communiqué fait avec le SNU). Néanmoins, sur les spécificités des DOM, notamment régit par les articles 40 et 50 (statut 2003 et CCN), certaines peuvent se négocier aux niveaux régionales. Le DGARH réaffirme que les DR ont la main pour négocier.

### LES REVENDICATIONS

- Le retrait immédiat de l'instruction N°2013-20 du 25 Avril 2013 – Congés et jours découlant de l'accord OATT, applicables aux agents contractuels de droit public de Pôle Emploi
- Le retrait immédiat dans l'instruction N°2013-42 du 25 Avril 2014 – Mobilité interne, de l'exigence de CV et lettre de motivation dans le cadre des demandes de mobilité des agents contractuels de droit public de Pôle Emploi
- La suspension immédiate du dispositif VIAP
- La négociation d'une grille d'équivalence entre les niveaux d'emploi des agents contractuels de droit public et les coefficients de la CCN, réadaptée y compris lors de la création de nouveaux emplois
- L'ouverture de négociations pour une réelle revalorisation salariale
- Le respect des droits rattachés au Décret 2003-1370 du 31 Décembre 2003, fixant les dispositions applicables aux agents contractuels de droit public de Pôle Emploi
- Dans les plus brefs délais, l'intégration des agents contractuels de droit public de Pôle Emploi dans le statut général de la fonction publique d'Etat

Sur les spécificités des DOM, notamment régis par les articles 40 et 50 - statut 2003 et CCN - certaines peuvent se négocier aux niveaux régionales. Le DGARH réaffirme que les DR ont la main pour négocier.



SYNDICAT NATIONAL UNITAIRE ● PÔLE EMPLOI FSU  
Travail ● Emploi ● Formation ● Insertion



### Communiqué de presse SNU Pôle Emploi et CDMT Emploi

Les quelques 5000 agent-es sous statut public ont été plus d'un sur deux à se mettre en grève aujourd'hui avec des taux comme la Bourgogne atteignant plus de 80% de grévistes, à l'appel du SNU, du SNAP, de la CDMT Emploi et de SUD Emploi. Le SNU Pôle Emploi et la CDMT-Emploi constatent que cette mobilisation n'a pas permis à ce stade, de répondre aux revendications portées par l'intersyndicale.

Le SNU et la CDMT-Emploi, forts de cette mobilisation, appellent sans délai le Directeur Général de Pôle Emploi à tout mettre en œuvre afin que soit intégré dans la Fonction Publique d'Etat, l'ensemble des agent-es de Pôle Emploi ayant choisi de ne pas opter pour la Convention Collective Nationale en vigueur. Il est de sa responsabilité de tout mettre en œuvre pour que cessent enfin l'isolement et la discrimination dont sont victimes ces agents depuis 6 ans à Pôle emploi.

Le Directeur général doit donc décider, sans attendre, de répondre aux revendications portées par nos organisations, pour effet immédiat.

Ainsi le SNU et la CDMT-Emploi ont demandé notamment, que la Direction Générale respecte et augmente dès maintenant le taux de promotion, garantisse la promotion sur place des lauréat-es ayant réussi les épreuves de sélection en 2014 et fasse respecter sans conditions les règles de réintégration des agent-es en congé sans traitement.

La Direction Générale s'est engagée à répondre avant la fin du mois de Décembre à ces trois revendications qui sont à sa main.

Le SNU Pôle Emploi et la CDMT Emploi reprendront contact dans les jours qui viennent avec toutes les Organisations Syndicales de Pôle Emploi. Nous devons dans l'unité la plus large, continuer à porter et défendre les revendications soutenues par les grévistes.

Nous appelons les personnels à rester mobilisés pour qu'enfin elles soient entendues et prises en compte.

Paris, le 9/12/2014