

# CLASSIFICATION DES EMPLOIS



## Un DEVOIR de vérité, Une EXIGENCE d'unité

**Voilà maintenant six ans que l'enjeu de la classification des emplois à Pôle emploi est posé à toutes et tous.**

A ce jour et depuis la fusion, plus précisément depuis le 1er janvier 2010, c'est l'accord de classification issu du Régime d'Assurance Chômage qui continue de s'appliquer tant pour les recrutements que pour le déroulement de Carrière de chacun-es des agent-es régies par la CCN de Pôle Emploi.

Rappelons par ailleurs, que les règles de déroulement de carrière des agent-es de PE sont régies par les articles 19 et 20 de la CCN notamment et qu'un droit individuel et collectif au recours existe à travers l'article 39 de la CCN.

Le projet d'accord classification du 19 Décembre 2014 a été jugé abouti par la Direction Générale puis proposé à la signature des 6 Organisations syndicales représentatives dans la branche Pôle Emploi à savoir : CFDT - CGC - CFTC - FSU - CGT - FO.

- ✓ Ce projet d'accord a été signé par la CGC, la CFDT et la CFTC et la Direction Générale de Pôle Emploi.
- ✓ Une fois le délai d'opposition ouvert du 19/12/14 au 05/01/2015, avec la CGT et FO, le SNU a fait valoir légalement son droit d'opposition. Ce projet d'accord ne s'applique donc pas au personnel.

### **Ce projet d'accord envisagé aurait été applicable pour une durée « indéterminée ».**

Un accord classification génère - dans les entreprises et les services publics qui en sont dotés - des effets sur une période d'au moins 10 à 15 ans, contrairement à d'autres accords comme par exemple celui portant sur l'Egalité Professionnelle ou bien encore celui traitant des droits des salarié-es handicapé-es qui sont des accords à durée déterminée et donc soumis à renégociation à leur expiration (tous les trois ans).

Par ce projet d'accord, de nouvelles règles relatives notamment aux droits d'évolutions de salaires et/ou de carrières pour chacun-es des salarié-es régis par la CCN de Pôle-Emploi étaient redéfinies. Les articles 19 et 20 de la CCN tels que rédigés actuellement étaient totalement réécrits.

[syndicat.snu@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu@pole-emploi.fr)

[www.snutefifsu.fr](http://www.snutefifsu.fr)



## A QUOI ÉCHAPPONS-NOUS GRÂCE À L'OPPOSITION COMMUNE FO-CGT-SNU ?

En redéfinissant les disposition, tout particulièrement de l'Article 20 de la CCN dans ce projet d'accord, et au regard de sa rédaction, **l'attribution potentielle d'un échelon et/ou d'un niveau était reculée de 3 à 5 ans**. Par exemple, sur une carrière de conseiller-e, de l'échelon CI à E4, il y avait 11 échelons prévus dans l'accord. Si le minimum requis est de 5 ans dans un échelon, cela a pour effet d'aboutir au 11ème échelon après 55 ans de carrière. Qui fait aujourd'hui une carrière de 55 ans à Pôle Emploi ?

**En ce qui concerne les droits des salarié-es relatifs aux déroulements de carrières**, le droit de recours actuel est accessible après n'avoir bénéficié d'aucune augmentation et/ou promotion sur une période de trois ans (cf articles 19 et 39 de la CCN). Mais l'accord proposé étendait cette période à au moins cinq ans pour toutes et tous.

**PIRE ! le ralentissement salarial était programmé sur le moyen terme, pour répondre à une injonction majeure des pouvoirs publics : baisser coûte que coûte, la masse salariale de Pôle emploi.**

Pour le SNU, cette baisse de la masse salariale représentait un véritable danger car c'est sur la base de la masse salariale totale que sont calculés chaque année plusieurs budgets dont celui des Activités Sociales et Culturelles que nous gérons dans les comités d'établissements de Pôle emploi.

Baisse programmée toujours de la masse salariale à travers la disposition qui prévoyait dans ce texte que les cadres promus ne bénéficiaient plus que de 3,5% d'augmentation au lieu des 5% à ce jour garantis par la CCN avec une valeur du point ramenée de 7,80 euros à 3,12 euros.

Le dernier rapport d'évaluation de PE 2015, réalisé notamment par l'Inspection Générale des Finances et publié fin décembre 2014, atteste de l'évolution continue depuis 2011 de la masse salariale de notre institution à un rythme moyen de 2,2% par an. Ainsi, la disposition soit disant miraculeuse pour les signataires, octroyant au moins 0,8% de la masse salariale pour financer chaque année les promotions, est en deçà de ce qui se pratique depuis la création de Pôle emploi. Le SNU le dit et est confirmé dans son analyse par l'Inspection Générale des Finances elle-même.

**En ce qui concerne les pseudos-automatismes proposés dans l'accord classification**, la seule réelle automaticité concernait :

- ✓ les agent-es actuellement au coefficient 170 qui seraient passés au coefficient 180 au bout d'un an
- ✓ les collègues occupant l'emploi de chargé d'accueil et d'information de la filière relation de services, qui seraient passés du coefficient 180 au coefficient 190 au bout de deux ans.
- Cela représentait d'après les chiffres communiqués par la Direction générale 370 personnes bénéficiaires.
- ✓ les collègues occupant l'emploi de REP, de DAPE et de chef de service qui seraient passés du 1er échelon au second, après deux ans d'exercice de l'emploi.
- Cela représente d'après les chiffres communiqués par la Direction générale 301 personnes bénéficiaires potentielles.

**Au final, moins de 1,5% du personnel était concerné par ces automatismes soit quelques 1000 collègues ! Nous sommes loin du compte publié par certaines organisations syndicales et la Direction Générale !**

**Pour les collègues exerçant la double compétence** depuis au moins deux ans, 1350 personnes étaient concernées d'après les chiffres de la Direction Générale, soit environ **3% du personnel**. Pour eux, un repositionnement au niveau DI - coefficient actuel 220 - était prévu par le texte. Conscient des conséquences pour ces collègues de la non application de l'accord classification, le SNU engagera tous les moyens pour que leurs justes niveaux de qualification et de rémunération soient reconnus dans la grille actuelle. Pour le SNU, la double compétence doit être reconnue sans condition d'ancienneté dans les deux activités, sans distinguer ceux et celles qui ont « rendu » leur portefeuille ou bien encore ceux et celles qui ne liquident pas ou plus (ex-placement). Nous savons par ailleurs, que parmi les 1350 collègues concernés, certains ont d'ores et déjà bénéficié d'une promotion au coefficient 220 à l'occasion de la dernière campagne de promotion annuelle.

**Pour le SNU, abandonner les dispositions actuelles pour en appliquer de nouvelles sur une longue durée, nécessite au moins que ces dernières soient plus favorables à l'ensemble du personnel que celles en vigueur. Ce n'est pas le cas dans le projet d'accord du 19/12/2014.**

C'est un principe fort et intangible de notre organisation syndicale qui, quand elle négocie en toute responsabilité les intérêts de toutes et tous les salarié-es, exige des dispositions plus favorables à celles existantes. N'en déplaise aux organisations syndicales éloignées de ce principe !

Signer ce projet d'accord engageait notre signature pour au moins dix ans. Etant donné la durée de ce type d'accord, le SNU a des exigences fortes et incontournables et ne pouvait pas se satisfaire des conséquences prévisibles pour les 45441 collègues concernés par cet accord, sur le long terme.

## LE DEVOIR DE VÉRITÉ S'IMPOSE

Que nous proposaient, sur les droits au déroulement de carrière et/ou de salaire des agent-es, la DG et les signataires ? La Direction Générale prévoyait 17,5 millions d'euros pour « repositionner » tout le personnel de droit privé dans la nouvelle grille de coefficients.

### Faites-vous votre propre opinion :

Négociation classification : fixe 301,5 €, point 3,12€

Coefficient payé actuel (CCN)	Coefficient correspondant Négo classif	Brut Mensuel négo classif	Coefficient Equivalent CCN	Augmentation négo classif/CCN	Gain mensuel Négo classif*	Gain annuel* (14,58 mois)
160	400	1 549.50 €	160.00	0.00%	0.00 €	0.00 €
170	426	1 630.62 €	170.40	0.19%	3.12 €	45.49 €
180	453	1 714.86 €	181.20	0.55%	9.36 €	136.47 €
190	478	1 792.86 €	191.20	0.52%	9.36 €	136.47 €
200	504	1 873.98 €	201.60	0.67%	12.48 €	181.96 €
210	528	1 948.86 €	211.20	0.48%	9.36 €	136.47 €
220	551	2 020.62 €	220.40	0.15%	3.12 €	45.49 €
230	576	2 098.62 €	230.40	0.15%	3.12 €	45.49 €
245	623	2 245.26 €	249.20	1.48%	32.76 €	477.64 €
250	648	2 323.26 €	259.20	3.19%	71.76 €	1 046.26 €
260	675	2 407.50 €	270.00	3.35%	78.00 €	1 137.24 €
265	675	2 407.50 €	270.00	1.65%	39.00 €	568.62 €
280	702	2 491.74 €	280.80	0.25%	6.24 €	90.98 €
295	759	2 669.58 €	303.60	2.58%	67.08 €	978.03 €
300	759	2 669.58 €	303.60	1.06%	28.08 €	409.41 €
310	789	2 763.18 €	315.60	1.61%	43.68 €	636.85 €
325	820	2 859.90 €	328.00	0.82%	23.40 €	341.17 €
350	885	3 062.70 €	354.00	1.03%	31.20 €	454.90 €
375	955	3 281.10 €	382.00	1.69%	54.60 €	796.07 €
400	1 028	3 508.86 €	411.20	2.55%	87.36 €	1 273.71 €
450	1 145	3 873.90 €	458.00	1.64%	62.40 €	909.79 €
475	1 227	4 129.74 €	490.80	3.08%	123.24 €	1 796.84 €
500	1 270	4 263.90 €	508.00	1.49%	62.40 €	909.79 €

\* Les gains ne tiennent pas compte de l'effet de la réduction du 19.2 proportionnellement à l'augmentation du salaire de base

**36000 collègues soit 80% du personnel auraient gagné au mieux entre 0 et 43 Euros brut mensuel.**

Parce que le SNU ne renonce jamais et malgré l'austérité ambiante, **nous maintenons notre exigence d'un budget plus favorable afin de reconnaître l'implication et les efforts fournis par tous les personnels de PE depuis la fusion.**

Notre revendication de bonifier tout-e agent-e de deux échelons supplémentaires au moment du repositionnement reste plus que jamais actuelle au sein de notre organisation syndicale. Ces chiffres parlent d'eux-mêmes et cette répartition inacceptable socialement est une des raisons majeures pour laquelle le SNU n'a pas souhaité voir cet accord s'appliquer.



# ALORS, LA CLASSIFICATION EST ELLE « MORTE » COMME LE PRÉTENDENT LA CGC, LA CFDT ET LA CFTC ?

Au delà du caractère caricatural de cette expression **pour le SNU la réponse est NON**. A ce jour l'accord classification, issu du Régime d'Assurance Chômage, continu à s'appliquer tant pour le déroulement de carrières de chacun-e des agent-es régis par la CCN de Pôle emploi.

L'opposition majoritaire formulée par le SNU, FO et la CGT, qui représentent 59,43% des voix recueillies aux élections professionnelles a été notifiée aux signataires du projet d'accord soit la CFDT, la CGC, CFTC ainsi que la Direction Générale.

Les trois organisations syndicales signataires du projet d'accord CFDT, CCG et CFTC, représentant quant à elles 40,57 % des voix recueillies aux dernières élections professionnelles ont choisi désormais l'action juridique au détriment des seules règles de démocratie sociale. En effet le 27 Janvier dernier, les organisations syndicales opposées à ce projet d'accord ont accusées réception d'une convocation au Tribunal de Grande Instance de Paris (TGI) pour comparaître au TGI de Paris le 10 mars 2015 à 14h afin que le juge annule la validité du droit d'opposition formulé par nos trois organisations et qu'il fasse appliquer par son jugement le projet d'accord de la classification. C'est un choix mûrement pesé d'après leurs écrits.

**Pour le SNU cette action en justice engagée par des organisations syndicales contre d'autres est de notre point de vue dommageable pour l'unité syndicale, l'avenir du dialogue et des relations sociales, la défense des intérêts de tout le personnel à Pôle Emploi et le syndicalisme en général.**

**A qui profiterait ce recours ? Surement pas au plus grand nombre d'entre nous.**

**MALGRÉ CES ÉVÈNEMENTS ET L'ENJEU MAJEUR QUE REPRÉSENTE LA CLASSIFICATION, LE SNU N'OUBLIE PAS POUR AUTANT LES DANGERS EN COURS ET À VENIR POUR LE SERVICE PUBLIC DE L'EMPLOI, SON PERSONNEL ET SES USAGER-ES.**

Tous ces projets présentés et déployés depuis le 17 décembre 2014 - tels que notamment la privatisation de la file IDE du 3949, le redéploiement de 2000 ETP des fonctions supports dans le réseau des agences, l'automatisation d'un grand nombre d'activités du métier indemnisation avec pour conséquence principale des mobilités professionnelles pour quelques 4000 collègues, la réduction des horaires d'ouverture aux agences ou bien encore la généralisation de la sous-traitance - issus de la convention tripartite ETAT UNEDIC PE, mise en musique opérationnelle dans le plan stratégique Pôle Emploi 2015-2018 confirment la volonté de ne pas traiter la question des moyens de Pôle Emploi, mais également de ne pas engager de vraies avancées pour améliorer les conditions et l'organisation du travail des personnels de Pôle Emploi. Sur ces deux derniers enjeux le SNU s'inquiète particulièrement de la généralisation en cours du Mail.net, des dominantes métiers (conseiller-es dédiées entreprises, emploi, GDD...).

Afin de pouvoir sauvegarder, renforcer et remplir nos missions de Service Public, la question de renforcements des moyens de pôle Emploi est plus que jamais une urgence. **Là encore le SNU ne se résigne pas.**

Nous devons également mettre en échec la politique de management en cours d'installation à travers notamment le pilotage par les résultats. Si rien n'est fait pour construire un management alternatif alors tous les risques existent de voir s'installer – indépendamment des qualités et des valeurs des collègues concernés - une organisation du travail centrée exclusivement sur les résultats individuels et collectifs obtenus par chacun et chacune d'entre nous.

**C'est parce que ces menaces sont réelles et multiples, porteuses de conséquences graves pour le Service Public , le personnel et ses usager-es que le SNU appelle dans l'unité toutes les organisations syndicales à se rassembler au delà du sujet de désaccord que représente le projet d'accord classification du 19/12/2014.**



**AVEC LE SNU, EXIGEONS LES POSSIBLES !!!!**

[syndicat.snu@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.snu@pole-emploi.fr)

[www.snutefifsu.fr](http://www.snutefifsu.fr)

