

CCN, dernière ligne droite ?

Séances de négociations des 26 et 27 octobre

Un calendrier Chargé

La direction générale reste sur son programme d'une **ouverture du droit d'option au 1er janvier 2010**, conséquence :

Le 2 et 3 novembre, dernières séances de relecture, soit le balayage des articles 24 à 51 sans compter l'accord de transposition.

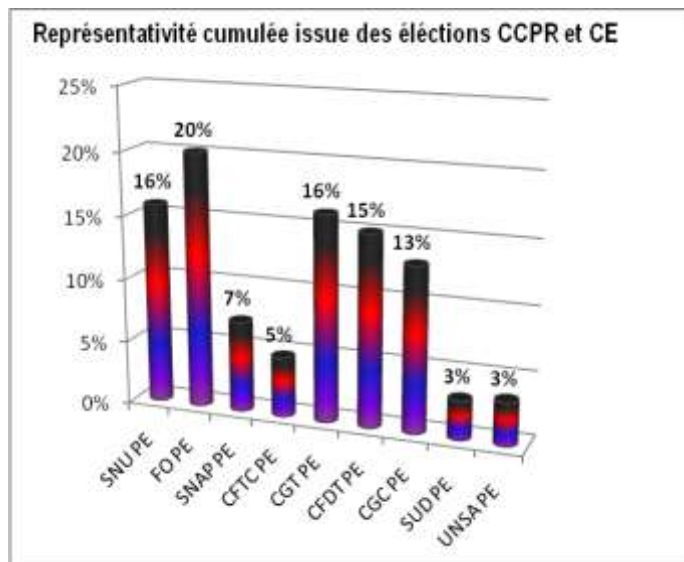
Le 4 novembre au soir, la DG enverra une mouture de la CCN finale. Les organisations syndicales pourront demander des rectifications de rédaction uniquement sur des « coquilles » d'interprétation jusqu'au 6 novembre.

Le texte définitif sera ouvert à la signature le lundi 9 novembre.2009

Pour respecter le délai de consultation nécessaire aux organisations syndicales, la DG nous accorde 15 jours jusqu'au vendredi 20 novembre 2009.

En effet, la DG veut pouvoir « purger » le droit d'opposition et obtenir l'agrément du ministère au plus tard fin décembre. 2009.

Accord de branche ou les signataires potentiels?



La position de La DG : la CCN est un accord de **branche mono entreprise**. La loi de 2008 sur la représentativité ne s'appliquant aux accords de branche que d'ici 2013 quelque soit le résultat des élections de 2009. Ce seront donc les 7 syndicats présents à la négociation actuellement qui pourront signer et seront les garants de la CCN (CFDT, CFTC, CGT, CGC, FO, SNU, UNSA). Les autres organisations syndicales

(SUD et SNAP...) auront la possibilité d'adhérer ultérieurement si elles sont reconnues représentatives dans la « branche » en fonction des élections.

La représentativité issue des élections s'appliquera par contre à tous les accords d'entreprise, par exemple : les accords salariaux, les accords ORTT d'établissement, **les accords portant sur les œuvres sociales et culturelles**, dès le résultat de l'ensemble des élections (le 3 décembre).

Seules les organisations ayant obtenu 10% au moins des voix seront habilitées à signer ou à s'opposer aux accords d'entreprises nationaux .

L'incertitude juridique créée par le législateur (EPA et droit privé, branche mono entreprise) fragilise les accords multipliant ainsi les voix de recours si la DG ne mène pas une politique de large consensus.

Dénonciation

La DG fait un pas en avant en reprenant la rédaction de la CCN RAC, et un pas en arrière à l'article 3.3 alinéa 3. C'est ce qui s'appelle faire du sur place. En effet elle admet le principe que seul un nouvel accord peut se substituer à l'ancien, puis elle écrit que cette clause devra être révisée d'ici à 3 ans.

La CCN de branche couvre t-elle tous les thèmes obligatoires ? La DG répond oui, dans la mesure ou en attendant la future négociation, la classification du RAC reste en l'état ainsi que les autres accords. Pour la CGT la classification des emplois ne correspond pas à Pôle Emploi.

Indemnités de licenciement :

La CGT alerte la DG sur la nécessaire progressivité de la prime en fonction de l'ancienneté et son respect de l'évolution de la loi pour les carrières longues (plus de 30ans). Le texte actuel ne convient pas. A suivre ...

Suite du mouvement réussi du 20 10 2009 :

Une séance de négociation avec les DSC se tiendra le 30 10 09. Mais d'ors et déjà le DG envisage d'organiser provisoirement l'animation de salle en 2 files distinctes selon l'objet de la visite de l'utilisateur. Cela c'est la mobilisation des agents qui l'a permis. Mais d'autres luttes seront nécessaires pour que la DG et le Gouvernement acceptent définitivement que l'Entretien Unique ne soit jamais mis en place.

Les points essentiels de ces 2 jours de négociations.

La transparence des processus de recrutement et de promotion.

La DG veut conserver toute la liberté que lui donne le droit privé en matière de recrutement et de promotion individuelle sans adjoindre la transparence nécessaire aux obligations d'égalité de traitement et de lutte contre les discriminations qu'impose l'exercice d'une mission de service public.

En effet les représentants se trouvent exclus de toute information exhaustive, comme peuvent l'avoir les représentants des CPL

Précarité au Pôle Emploi, seuil des 7,5% d'heures de travail ?

La DG affiche une position vertueuse, mais en matière d'objectif quantitatif, elle exclut les contrats aidés (2000 actuellement) des 7,5%, tout en augmentant le pourcentage de + 2,5% par rapport à la CCN RAC.

La DG s'est engagée à préciser sa position quand aux types de contrats contenus dans les 7,5%.

La CGT obtient que la priorité d'embauche des CDD après 6 mois, s'applique aussi bien aux CDD temporaires que surnuméraires.

La CCN précise l'égalité de droit des CDD et CDI.

Heures supplémentaires : Gestion de la variation de la charge de travail ?

La DG affirme ne pas être favorable à un tel mode de gestion. Cependant elle refuse la consultation préalable des CE et un quota maximum inférieur à la loi (75h au lieu de 220).

Un progrès, les temps partiels bénéficieront d'une majoration pour les heures complémentaires.

Respect des horaires:

La CGT obtient la réintégration de l'obligation de l'examen du respect des horaires (heures écrêtées) dans le texte de la CCN

Salaires

Le coefficient minimum d'embauche: 170 pour la CGT.

La DG craignant un effet « ascenseur » sur l'ensemble des rémunérations refuse que l'embauche (entre autre des contrats aidés) se fasse au 170, et maintien le 160.

Elle confirme la prolongation de l'accord transitoire, 170 au minimum pour l'embauche des conseillers avec 190 au bout de 6 mois.

L'intéressement (part variable) La direction concède qu'il doit être lié à des objectifs collectifs. Le risque, c'est les déclinaisons dans les entretiens en objectifs individuels de ces objectifs collectifs. Tout ceci devra faire l'objet d'un accord annexe.



Bref, malgré le risque d'accroissement du stress que fait courir ce type de management, la DG est prête à discuter uniquement sur les modalités. Ce sujet la divise les syndicats entre CFDT, CGC, CFTC, favorables et la CGT, FO et le SNU opposés à cette approche.

Indemnité de résidence, prime ZUS et le supplément

familial ne seront pas intégrés dans la CCN. Mais elles seront intégrées au salaire de transposition.

Déroulement de carrière : La direction doit faire face à un large front syndical opposé à des entretiens individuels obligatoires

Formation Professionnelle

La direction reconnaît à la CPNF le droit de fixer les orientations générales de la formation pour tous les personnels de Pôle Emploi. La composition de la CPNF est plus litigieuse. La DG propose que siège à la fois les signataires de la CCN et les syndicats représentatifs. Sur le fond, le dossier demande un approfondissement sérieux entre le droit public et le droit privé, en particulier sur l'accès et le droit au DIF, au CIF, le plan de formation, le financement de la structure porteuse (Centre National de Formation, CRDC Centre Régional de Développement des Compétences..) et les formateurs.

Depuis novembre 2008 la CGT ne cesse de demander des précisions. Seule certitude, la formation est au cœur de la qualification des personnels de Pôle Emploi. C'est pourquoi la CGT a demandé un engagement de 10% de la masse salariale et de 5% du temps consacré à la formation.

La DG répond sur un engagement en un nombre de jours moyens de formation.

La CGT appelle le personnel à lui transmettre toutes ses questions, inquiétudes et demandes de modifications.