



Ceci est notre sixième bulletin d'information relatif à la négociation de la CCN nouvelle. Après chaque séance de négociations, nous communiquerons nos analyses, nos propositions et les avancées de la négociation.

Thèmes de la négociation

**ACCORD RELATIF AUX MODALITES DE RECLASSEMENT
DES AGENTS DE DROIT PUBLIC DE POLE EMPLOI
OPTANT POUR LA NOUVELLE CONVENTION COLLECTIVE**

Pour l'instant les éléments fournis par la Direction sont trop simplistes et imprécis pour que les agents puissent valablement réfléchir et se prononcer sur leur avenir !

L'ensemble de la rémunération et ce qui l'entoure (le net, la protection sociale, le déroulement de carrière automatique, les activités sociales et culturelles, les cotisations retraites et chômage...) doivent permettre à toutes et tous les personnels d'envisager l'avenir dans la plus grande transparence.

**AU LIEU DE CELA, LE DG NOUS DEMANDE DE
DECIDER DANS L'INCERTITUDE.**

La Direction doit nous donner toutes les données dans la plus grande honnêteté, c'est un minimum, dans la tourmente déjà insupportable que nous traversons.



Cette séance de négociation s'est déroulée exclusivement autour de la grille des simulations dans le cadre de l'accord. Par conséquent, l'accord qui l'accompagne n'a pas été abordé du tout. La majorité des syndicats s'est exprimé pour dire que les éléments fournis par la Direction sont loin d'être suffisants et que donner un avis avec aussi peu d'information relevait du non-sens.

Mr Charpy, à la fin de la journée, a fini par céder sur ce point et nous fera parvenir des éléments complémentaires, cependant, il refuse de programmer une nouvelle réunion de négociation. Sa proposition est que chacun lui transmette ses propositions et il décidera !

SNU POLE EMPLOI FSU 43/45, rue de Javel 75015 PARIS
Tél : 01 44 37 00 30 / Fax : 01 44 37 00 40
<http://www.snutefifsu.org> / syndicat.snu@pole-emploi.fr

**Retrouvez le texte de la CCN ainsi que nos propositions de réécriture
pour chaque article sur notre site: www.snutefifsu.org**

CE QUE NOUS DEMANDONS

GRILLE SALARIALE :

A) l'intégration immédiate des 14.58 mois : soit une augmentation pour tous de 21.5 % en salaire annuel.

B) A partir de ce salaire annuel on calcule le coefficient après en avoir déduit l'ancienneté à l'ANPE. : c'est le reflet de la qualification au moment de la transposition.

C) Conformément aux engagements de la DG on ajoute ensuite l'ancienneté. C'est la rémunération.

D) une augmentation exceptionnelle de la valeur du point de coefficient et du point d'indice de 5 % pour toutes et tous liée aux conditions catastrophiques de mise en œuvre de cette fusion .

Pas besoin d'artifices, de faux calculs pour donner d'une main et reprendre de l'autre.

**POUR CHARPY LA FUSION N'A PAS DE PRIX PEUT ETRE
.....
POUR NOUS ELLE A UN COUT**

EGALITE HOMME / FEMME

Nous avons demandé que soit négocié le plus rapidement possible l'Egalité Homme/Femme dans Pôle Emploi. En effet, l'écart déjà constaté dans l'ex ANPE, alors qu'existe un déroulement de carrière automatique, est de 19%, nous pensons que dans un système de gré à gré, cet écart va se creuser encore plus !

La Direction refuse une mise à niveau et nous renvoi à une négociation ultérieure !

Nous restons vigilants !

GRILLE DE SIMULATION

Nous avons exigé que la DG prenne en compte l'ensemble de la carrière des agents et non uniquement l'ancienneté dans un niveau d'emploi.

En effet, en s'appuyant uniquement sur notre ancienneté dans un niveau d'emploi, la DG nie l'ensemble de la carrière reflété par notre indice.

Considère t'elle que la technicité et l'expérience acquises dans les niveaux précédents sont nulles ?

Nous ne pouvons pas accepter cela !

PRIME D'ANCIENNETE : Toujours le moindre coût ?

Une grande inconnue aujourd'hui ! Le taux de cette prime varie pendant les 20 premières années d'ancienneté... Mais là encore entre les écrits et les explications orales, la DG parle une fois d'ancienneté à l'Agence, une autre d'ancienneté dans le niveau d'emploi !

Quelle conclusion faut-il en tirer ?

La Direction choisira selon le coût la formule la moins favorable aux agents ?



QUESTION 4A

La Direction considère deux situations différentes : avec prime de performance et sans. Pour ceux qui ont la prime de performance, il propose de revoir la grille de simulation et la faire démarrer à 280 au lieu de 250.

Attention : A partir de ce niveau, la Direction propose des grilles différentes (avec prime ou sans prime de performance).

Est-ce une façon de créer des niveaux d'emploi supplémentaires sans le dire ?

Par le meilleur des deux
Des droits nouveaux pour toutes et tous



**BEAUCOUP D'ASPECTS SONT A PRENDRE EN COMPTE
POUR UNE PROJECTION SERIEUSE
DE L'ENSEMBLE DE LA REMUNERATION ET CE QUI L'ENTOURE**

Pour nous au SNU :

- **Le lissage de l'allocation vacances** revient à la faire disparaître. Par ailleurs, elle a vocation, comme son nom l'indique, à être versée au moment des congés !
- **Primes ZUS, CLIA, Prime de fonction, Supplément familial de traitement...** sont provisoirement maintenues. **Nous exigeons que ces éléments de rémunérations soient maintenus et étendus aux agents ex RAC et aux nouveaux recrutés.**
- **Nous exigeons des simulations de salaires en net, avec plusieurs scénarios de cotisations.** En effet, les cotisations salariales impactent la réalité de notre fiche de paie !
- **Mutuelle :** La Direction annonce que chaque agent qui opte adhère de fait à la mutuelle ex RAC ! **Nous exigeons donc un comparatif des deux mutuelles obligatoires.**
- **Prévoyance :** Comment serons-nous couverts ? (décès, incapacité, rente éducation) et combien ça coûte ?
- **Système d'intéressement ?** Quelle part dans la rémunération ?
- **Temps partiel :** **Nous exigeons des simulations en salaire net à temps partiel.**
- **Retraite complémentaire :** (IRCANTEC OU AGIRC ARCCO), Nous devons connaître les taux de couverture, le montant de la retraite dans les deux cas.
- **Evolution de carrière :** Est-ce que la prime d'ancienneté dans la CCN nouvelle compense l'absence de déroulement de carrière automatique ?
- **Système de promotion, et de mutation :** Une comparaison des deux systèmes s'impose ! D'un système paritaire, nous passerions à un système de gré à gré....Les agents doivent en connaître les conséquences !
- **Activités sociales et culturelles :** Quelles seront les prestations servies demain ? Comment vont-elles impacter la situation financières ?

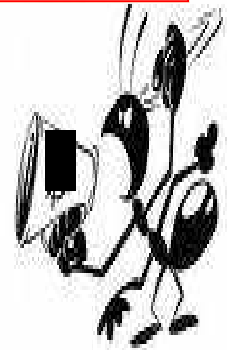
IL NE RESTE QUE DEUX JOURNEES DE NEGOCIATION (26/27) ET TOUT RESTE A FAIRE

Nous devons toutes et tous exiger de la Direction, un comparatif complet des salaires nets, ainsi que de tous les éléments qui, de façon directe ou indirecte, impactent sur la situation financière. La Direction soit détendre son calendrier de négociation pour que chacun, chacune, puisse s'imprégner des comparatifs exhaustifs sur l'ensemble d'une carrière.

VOUS AVEZ VOTRE MOT A DIRE

LES ZONES DE BROUILLARDS ET D'INCERTITUDES FONT QU'ON NE PEUT PAS CONCLURE LA CCN ET LE DROIT D'OPTION LE 27/10. LE DG DOIT REpondre AUX AGENTS AVANT QUE NE SOIT ENGAGER L'AVENIR DE 43000 SALARIE-ES !

EXIGEZ DES REponses



**<http://www.snufifsu.org>
syndicat.snu@pole-emploi.fr**