



Le statut public :

Des droits pour les agents Des garanties pour les usagers.

CCN de Pôle emploi : une bombe à retardement

Cinq organisations syndicales de Pôle emploi (CFDT, CFTC, CGC, FO et UNSA) ont approuvé par leur signature la Convention collective nationale (CCN), de branche, alors qu'on nous a affirmé depuis le début qu'il s'agissait d'une CCN d'entreprise. D'emblée, un tel tour de passe-passe met en question la légitimité d'une CCN dont la direction a mené la « négociation » à marche forcée, entre le 8 septembre et le 4 novembre 2009 ?

La CGT Pôle emploi a refusé de signer cette CCN dont les conditions de dénonciation par la direction introduisent des éléments de précarité qui dégradent les garanties qu'apportait la CCN de l'Assurance chômage. C'est notamment le cas de l'article 3 qui a été réécrit pour permettre à la DG de remettre en cause les dispositions de son choix sans possibilité de maintien de l'existant comme base de garanties acquises.

De plus, l'organisation du temps de travail ainsi que des éléments aussi importants et structurants que la classification, la formation professionnelle, c'est à dire des éléments particulièrement déterminants en termes de définition des qualifications et de classification, de rémunérations et de déroulement de carrière, sont renvoyés à des négociations ultérieures, voire à de simples décisions du directeur général. Ce sera de fait le cas pour l'évaluation des activités de chacun par les « managers », et donc pour le système de promotions.

On le voit, ceux qui ont signé cette CCN ont pris la responsabilité de signer un chèque en blanc à la direction, ce qui est extrêmement lourd de menaces pour tous les salariés de droit privé de Pôle emploi.

Une dimension particulièrement importante : le caractère public de Pôle emploi.

Le secrétaire général du gouvernement, s'appuyant sur un avis du Conseil d'État, affirme que Pôle emploi est un Établissement public à caractère administratif de l'État (EPA).

Pour la CGT, il en découle que les personnels de cette institution nationale publique (le Service Public de l'Emploi), chargée de missions de service public, doivent être couverts par les garanties qu'apporte le statut public, issu du statut général des fonctionnaires.

Il en va du maintien et de la défense de principes fondateurs du service public : la neutralité du service public vis à vis de ses usagers ; l'indépendance de l'agent public vis à vis de toute pression issue d'intérêts particuliers, qu'ils soient d'ordre financier, patronal, idéologique, religieux...

Le respect de ces principes doit permettre à chaque usager – quelles que soient sa situation ou ses spécificités personnelles - l'égalité de traitement et d'accès aux services qu'il attend.

L'indépendance de l'agent

Grâce au statut public, l'indépendance de l'agent est assurée par tout un système de garanties – recrutement et promotion par concours (épreuves de sélection dans le statut de 2003), rémunération, déroulement de carrière, organismes paritaires élus – qui lui permet de résister à toute obligation d'allégeance à l'idéologie que veut imposer la direction. Il est également en mesure, sans conséquences pour son emploi ou sa carrière, de refuser d'appliquer un ordre manifestement illégal qui lui serait donné. Cette dimension est extrêmement importante face au développement du caractère autoritaire et coercitif des orientations et des missions de Pôle emploi (radiations, contrôle de l'authenticité des papiers...) auquel nous devons pouvoir résister collectivement et individuellement.

La garantie de l'emploi

À la différence de la CCN, la garantie de l'emploi qu'apporte le statut public exclut tout licenciement qui ne serait pas prononcé pour motifs disciplinaires. Les cas de réduction d'effectifs dictés par des considérations d'ordre budgétaire ou de réorganisation massive des services conduisent soit à des suppressions de postes vacants, soit à des reclassements dans d'autres secteurs de la Fonction publique. Pas à des licenciements.

Les quotas de promotion

Le recrutement public, qui exclut par principe et dans son mode d'organisation la prise en compte de tout élément subjectif, permet d'assurer l'égalité d'accès aux emplois publics en écartant tout clientélisme.

La promotion, même si elle a été dégradée en « épreuves de sélection » par le statut de 2003, est encadrée par des quotas statutaires qui s'imposent au DG. Le Conseil d'État vient de confirmer à l'occasion de la « réforme » du statut de 2003 le maintien des quotas de promotion que le DG avait cherché à faire disparaître. Ces dispositions sont exactement l'inverse de la « tête du client » qui règne en maître dans le code du travail et dans la CCN.

Classification et reconnaissance des qualifications

Les niveaux de classification, attachés à des niveaux de diplômes, renvoient – dans le statut général des fonctionnaires - à des catégories (C, B, A) identiques dans toute la fonction publique. Ainsi, un conseiller à l'emploi, agent de catégorie B, est – par exemple - l'homologue de son collègue contrôleur du travail en termes de classification et de positionnement dans la grille indiciaire. C'est ce qui permet à un agent public de Pôle emploi, lorsqu'il remplit les conditions d'ancienneté requises, de se présenter aux concours de promotion de l'inspection du travail.

Avancement d'échelon à l'ancienneté

Au plan des rémunérations, l'avancement d'échelon se fait automatiquement à l'ancienneté. Dans le statut public, à la différence de la CCN (celle du Rac, ou celle que le gouvernement vient d'agréer), le passage à l'indice (coefficient) immédiatement supérieur ne résulte pas de la décision de son chef de service : c'est un droit statutaire. Ainsi, tous les deux ou trois ans, (selon son niveau et son positionnement indiciaire) tout agent est assuré d'un gain indiciaire sur sa rémunération qui s'élève en moyenne à 20 points d'indice, et cela sans aucun obstacle à franchir ni veto hiérarchique, jusqu'à ce qu'il ait atteint le plafond de son échelle indiciaire. Cela représente en moyenne, par exemple pour un agent de niveau II, un gain indiciaire garanti de 67% en 28 ans. Rien de tel dans la CCN : hormis la prime d'ancienneté (27,5% d'amplitude en 25 ans) un agent peut parfaitement passer 25, voire 30 ans (cas rencontrés en Lorraine et dans la région Centre) sans bénéficier du moindre avancement ni de la moindre promotion. Dans ces conditions, dérouler une carrière strictement équivalente aux niveaux II ou IVA, par exemple, exige dans la CCN de franchir plusieurs obstacles, c'est à dire d'obtenir une ou deux « promotions au choix » ainsi que, toujours « au choix », plusieurs avancements d'échelon. Sur ce plan là non plus, nul ne peut avoir la moindre garantie.

L'agent public est garanti statutairement dans sa résidence administrative.

Sauf sanction disciplinaire, il ne change d'affectation qu'à sa demande. Aucun chef de service ne peut décider de sa propre autorité de déplacer un agent, de changer son lieu de travail tous les quatre matins en fonction des « impératifs de service » ou de son humeur du jour.

Et même dans les cas de réorganisation collective du travail, de restructuration des services, toute une série de procédures précises doit être respectée. Il est certain que la direction tente généralement d'échapper à ces obligations. Il reste que l'intervention déterminée des élus du personnel, en s'appuyant sur ces droits, permet d'obtenir la consultation des organismes représentatifs du personnel sur les restructurations de sites envisagées, ainsi que la diffusion des postes et l'examen par les CPL des dossiers des agents concernés. Ces procédures permettent d'avoir gain de cause pour les personnels. Cela se vérifie d'autant plus, par exemple, lorsque les agents refusent collectivement de remplir des « fiches de vœux », que la CGT en est informée, et que la résistance collective s'organise pour faire respecter les droits statutaires.

Commissions paritaires : des élus pour faire vivre et respecter les droits statutaires

Cet ensemble de garanties collectives et individuelles statutaires est conforté par l'existence des commissions paritaires locales et nationales (CPL/CPN) composées d'élus du personnel (dont le mandat sera renouvelé par l'organisation d'élections qui doivent avoir lieu en janvier 2011).

L'existence des CPL/CPN, que ni le DG ni même la loi portant création de Pôle emploi n'ont pu faire disparaître, garantit que des droits aussi fondamentaux que la promotion, la mutation, l'accès à la carrière exceptionnelle, l'avancement accéléré se font de façon transparente, sous le contrôle des élus. Leur rôle d'instance de recours dans l'accès au temps partiel, au congé individuel de formation permet un examen des dossiers et une défense par les élus, à commencer par les élus CGT.

Le droit disciplinaire permet à tout agent d'organiser sa défense, avec le temps nécessaire et le droit de désigner le défenseur de son choix, dans une procédure permettant dans toutes les circonstances l'intervention des élus en Commission Paritaire Nationale. Dans la CCN, malgré l'augmentation des délais pour se défendre, les procédures restent particulièrement expéditives (5 jours seulement pour saisir la commission de conciliation) et restent très largement conditionnées par le poids des directions régionales.

Malgré les revendications insistantes de la CGT au cours des négociations, le DG a refusé d'étendre les compétences des CPL/CPN à l'ensemble des agents.

Quelle garantie pour les salaires dans la durée ?

L'argument « choc » de la DG pour convaincre les agents publics d'opter pour un contrat de droit privé réside dans la présentation de gains salariaux mirifiques pour ceux qui abandonneraient le statut public.

Pourtant, à y regarder de plus près, la plus grande prudence s'impose, en matière de rémunérations aussi.

D'une part, les points de comparaison mis en avant portent sur des éléments extrêmement disparates présentant pêle-mêle, sur le même plan, salaire de base, primes et allocations diverses mélangés. Le tout globalisé en salaire annuel brut.

D'autre part, la pseudo garantie que personne n'y perdra en salaire mensuel net, s'arrête à la fin de la première année suivant son option pour le privé. Pour la suite, rien n'est garanti.

En tous cas, la manière dont s'est conclue la « négociation salariale » pour 2010 – « Rien en termes de mesures générales (aucune augmentation de la valeur du point, qui aurait été applicable à tous les salariés de droit privé de Pôle emploi) » - montre bien que les gains salariaux éventuels sont au mieux un espoir, en aucune façon une garantie : tout cela augure mal de futures augmentations .

Le DG a catégoriquement refusé d'étendre l'ensemble de garanties du statut à tous les agents en refusant de les inclure dans la CCN de Pôle emploi.

Les déclarations de la ministre sur « le meilleur des deux », les dispositions de la loi de fusion faisant référence aux garanties contenues dans l'article 9 de la convention n°88 de l'OIT (*Le personnel du service de l'emploi doit être composé d'agents publics bénéficiant d'un statut et de conditions de service qui les rendent indépendants de tout changement de gouvernement et de toute influence extérieure indue, et qui, sous réserve des besoins du service, leur assurent la stabilité dans leur emploi.-Convention ratifiée par la France, et toujours en vigueur*), tout cela reste à l'état de déclarations d'intention auxquelles la CGT n'a jamais cru. En fait, le véritable objectif politique du gouvernement, qui est de faire disparaître tout ce qui est public dans Pôle emploi, apparaît très clairement dans la loi elle-même : tous les recrutements doivent se faire sous contrat de droit privé.

La création et la mise en place de Pôle emploi se caractérisent par le renforcement d'une politique autoritaire et coercitive faite de pressions à la radiation, d'inacceptables instructions visant à nous contraindre à vérifier l'authenticité des papiers des demandeurs d'emploi, de tentatives de nous contraindre à la mobilité forcée pour constituer les sites mixtes/sites communs.

Pour le Syndicat national Pôle emploi-CGT, les agents de Pôle emploi doivent impérativement disposer des garanties collectives et individuelles qui leur permettent de résister à ces orientations.

Le DG n'en veut pas. Il préfère des agents fragilisés dans leurs droits, soumis à des objectifs collectifs mais aussi, de toute évidence, individuels auxquels ils devront « adhérer » et qu'ils devront

atteindre s'ils veulent pouvoir espérer une augmentation ou une promotion, mesures qu'ils ne pourront obtenir que sur décision de leur directeur ; ou bien même pour garder leur poste, puisque rien ni personne ne peut aujourd'hui être assuré qu'à terme il restera 45000 emplois à Pôle emploi. La précarité des « renforts » successifs attribués à Pôle emploi - « Pas de renforts pérennes » a déclaré le Président de la République devant les managers de Pôle emploi ; 1000 CDD de plus a annoncé le secrétaire d'État à l'emploi le 18 décembre 2009 – attestent de cette fragilité institutionnelle dans la durée.

L'évaluation permanente

Le DG a été clair sur l'évaluation pendant l'élaboration de la CCN. Lorsqu'il était à la tête de l'ANPE il n'a pas pu imposer la mise en place d'un système de gestion des carrières centré sur l'évaluation permanente par les managers de proximité. Il veut aujourd'hui l'imposer dans Pôle emploi en s'appuyant sur ce qu'il considère comme des « acquis » pour lui, qu'il a trouvés dans les modes de gestion des ressources humaines à l'œuvre dans le Régime d'Assurance Chômage.

Il l'a réaffirmé avec force le 21 décembre 2009 devant les organisations syndicales d'Île de France : « Il est hors de question d'alléger et encore moins de revenir sur le contrôle des activités de chaque agent et sur l'évaluation individuelle ».

Pour lui les choses sont entendues : il faut qu'un maximum d'agents de droit public abandonne son statut. Il en va de la réussite du projet politique dont il est porteur.

Pour le Syndicat national Pôle emploi-CGT, plus il restera d'agents publics, et plus la mise en œuvre de la fusion sera rendue longue et difficile, voire compromise.

Pour le Syndicat national Pôle emploi-CGT, il est essentiel pour le service public et pour le maintien d'un corpus de garanties statutaires très fort, qu'un maximum d'agents garde son statut d'agents de l'État.

La CCN que le DG et le gouvernement veulent appliquer ne correspond absolument pas à ces exigences.

C'est pourquoi le Syndicat national Pôle emploi – CGT ne l'a pas signée et a fait valoir son droit d'opposition. À missions publiques, statut public !

Droit d'option ? Un saut dans le vide

Le DG est en train de lancer ses propositions individuelles à tous les agents publics pour les convaincre d'opter dès le 1^{er} janvier 2010.

Le Syndicat national Pôle emploi-CGT appelle ceux qui pourraient être tentés de le faire à ne pas se précipiter.

Aux raisons de fond qui militent en faveur du maintien dans le statut public s'ajoutent toutes les incertitudes, nombreuses et graves, qui pèsent sur le devenir des garanties apparentes de la CCN : qu'en restera-t-il dans 3 ans, après une renégociation qui est d'ores et déjà programmée ? Impossible d'assurer qu'elles seront à la hausse.

Le droit d'option est ouvert pour deux ans.

Cela laisse le temps de voir venir. Sauf pour ceux qui auront franchi le pas en sautant dans l'inconnu. Pour eux, pas de possibilité de retour à leur statut d'agent de l'État.

Pour le Syndicat national Pôle emploi-CGT, c'est clair :

**Opter pour un contrat de droit privé ?
Pas question !**