

## LE PARITARISME A POLE EMPLOI EN 2018

### REPERES ET BREF HISTORIQUE SUR POLE EMPLOI

#### NATURE ET STATUT DE L'ETABLISSEMENT POLE EMPLOI

##### **Pôle Emploi est né de la fusion de L'ANPE et des ASSEDIC**

- ✓ ANPE : Etablissement à caractère administratif Créé par ordonnance en juillet 1967
- ✓ ASSEDIC : Association créée en 1958 ; organisme social
- ✓ POLE EMPLOI. Loi de fusion 2008 du Conseil d'Etat ; Etablissement « sui generis » non défini dans sa nature (rapport public 2008 du Conseil d'Etat)
- ✓ Confirmation par décret N° 524 du 24 mai 2014 stipulant la nature de l'Etablissement Pole Emploi : EPA (Etablissement public de l'état a caractère administratif) mono branche et mono entreprise

#### **Au sein de pôle emploi aujourd'hui, deux statuts du personnel sont existants :**

La loi de fusion a donné, un an, aux agent.es de l'ANPE pour choisir d'opter ou pas pour la nouvelle convention collective négociée lors de la fusion ou pour garder leur statut d'agent.es public.

*Convention collective construite à partir de celle existante à l'ASSEDIC en grande majorité. Le SNU/PE s'est battu pour que le meilleur des deux (CCN et statut des agent.es public) s'inscrive dans cette CCN.*

#### **Aujourd'hui cohabitent deux statuts :**

✓ Un statut privé régi par la CCN (Convention collective nationale)  
Au 31 décembre 2017, 96% du personnel de pole emploi est sous ce statut (environ 55000 agents), avec une classification des emplois et métiers validée en juillet 2018.

✓ Un statut public appelé statut 2003 déjà existant à L'ANPE  
6% du personnel (environ 4200 agents) est a ce jour sous ce statut.

(L'ANPE à l'époque est une zone d'expérimentation qui vise à déstabiliser le statut même de la fonction publique d'état)

**Actuellement, Une classification des emplois et métiers est en cours de ...concertation et non finalisée a ce jour.....Celle en vigueur pour le moment est arrêtée sur des niveaux Niveau I bis ; Niveau I Niveau II, Niveau III, Niveau IVA, Niveau, Niveau VA, Niveau VB**

## **LE PARITARISME A POLE EMPLOI EN 2018**

Pôle Emploi est une Institution Nationale Publique avec la particularité d'être régie par le code du travail concernant ses IRP.

### **Les instances représentatives paritaires au sein de Pôle Emploi :**

#### **1 / Au niveau central :**

##### **Le Conseil d'Administration :**

Composition du conseil d'administration : François Nogué a été réélu à la présidence du Conseil d'administration à l'issue d'un vote organisé lors de cette séance. Patricia Ferrand (CFDT) a été élue vice-présidente du Conseil et présidente du comité stratégique et d'évaluation. Alexandre SAUBOT (MEDEF) a été élu vice-président du Conseil et président du comité d'audit et des comptes.

3 nouveaux administrateurs ont été nommés : Sylvie Leyre en qualité de personnalité qualifiée / Catherine Vieillard en qualité de représentante du ministère chargé de l'Education nationale / Corinne Vaillant en qualité de représentante du ministère chargé des Affaires sociales.

Et bien sûr le Directeur Général de Pôle Emploi

**La FSU hélas n'a pas le droit de siéger malgré nos multiples demandes en présence de Bernadette Groison auprès du DG, du Ministère et même du 1<sup>er</sup> Ministre de l'époque (Valls).**

### **Le CCE : Comité Central d'Etablissement ou siègent les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise et le Directeur Général de Pôle Emploi ou son représentant.**

Dès lors qu'il existe au moins deux comités d'établissement (CE) dans une entreprise à établissements multiples, un Comité Central d'Entreprise (CCE) doit être constitué. C'est le cas à Pôle emploi, où, en plus des comités d'établissements, il existe un CCE qui est compétent au niveau national, c'est-à-dire au niveau de l'entreprise.

Le CCE, instance nationale, est informé et/ou consulté sur les mesures qui concernent la marche générale de l'entreprise et qui excèdent les limites des pouvoirs des chefs d'établissements, c'est-à-dire qui ne présentent pas un caractère uniquement local ou régional. Le CCE connaît donc les principaux projets, chantiers, changements et informations d'envergure nationale et relatifs à l'organisation et à la marche générale de Pôle emploi.

Le CCE est un lieu d'échanges entre la Direction Générale et les membres du CCE, qui font valoir le point de vue et les intérêts des salariés de Pôle emploi.

Le Code du travail prévoit que le CCE est composé d'un nombre égal de titulaires et de suppléants, élus, pour chaque établissement par le comité d'établissement parmi ses membres. Un accord national précise la composition, les modalités de constitution, les moyens et la durée des mandats des membres du CCE de Pôle emploi.

### **Les commissions issues de la CCN :**

Ces commissions pérennes trouvent leur origine dans la CCN, qui en fixe l'objet et la composition:

**.La Commission paritaire nationale de négociation (CPNN - article 3.4 de la CCN)** est chargée de négocier tout accord collectif relatif à la CCN ;

**.La Commission Paritaire Nationale de la Formation (CPNF - article 22§3 de la CCN)** fixe les orientations de la formation au sein de Pôle emploi et formule des avis sur le contenu des modules de formation ;

**.La Commission paritaire nationale de Conciliation (CPNC - article 39 de la CCN)** délibère sur les différends individuels ou collectifs de toute nature dont les évolutions de carrière ;

**.La Commission d'Interprétation de la CCN (article 51 de la CCN)** statue sur toute question portant sur l'interprétation de la Convention collective nationale de Pôle emploi.

**.La CRAT : commission de Réparation des Accidents de Travail**

traite exclusivement les dossiers d'accident de travail des Personnels publics de Pôle Emploi. Elle attribue le taux d'incapacité. Les dossiers sont traités sans que les collègues n'aient à le demander.

### **Les CPN pour les agent.es sous statut 2003 :**

#### **Le Rôle des commissions Paritaires Nationales**

Siéger en commission disciplinaire et, dans ce contexte, trouver la solution la plus appropriée à la situation en prenant en compte tous les éléments du dossier.

Dans ce cadre, Les élu-e-s du SNU :

Respectent les critères définis par le syndicat et présentés aux personnels.

Interpellent l'Établissement sur le respect des textes.

Négocient les conditions les plus favorables pour les agents concernés.

Font des propositions dans le règlement de situations difficiles.

Veillent au respect des engagements pris par l'Établissement.

Informent les agent-e-s des résultats de leur demande et des procédures à suivre.

Initient les convergences entre élu-es des différents syndicats, chaque fois que nécessaire face à la direction

## 2/ au niveau régional

**Le CE/ Comité d'établissement** : Siègent les organisations représentatives dans l'entreprise

Le Comité d'Établissement (CE) est composé de l'employeur (qui le préside), de représentants des agents élus - titulaires ou suppléants - et de représentants syndicaux.

Le CE assure l'expression collective des agents dans les décisions relatives à la vie dans l'établissement. Le CE gère les activités sociales et culturelles de l'établissement,

Le CE est doté de commissions : Logement, Égalité professionnelle, Formation, et Activités Sociales et Culturelles (**financées par une contribution de l'employeur.**)

Le CE doit obligatoirement être informé et consulté par l'employeur au préalable de toute décision concernant :

- ✓ La gestion et la marche générale de l'établissement : organisation et réorganisation du travail,
- ✓ Restructuration (sites, services...).
- ✓ Les conditions de travail des personnels : horaires et durée du travail, congés, emploi (volume et effectifs), droits des personnels en situation de handicap, égalité professionnelle, expression des salarié-es, formation...
- ✓ Il gère les Activités Sociales et Culturelles pour améliorer les conditions de vie et de bien-être des personnels et effectue les versements des prestations spécifiques, des bons d'achat, des Chèques Vacances...

### **Dans ce cadre, Les élu-e-s du SNU se battent Pour :**

Un Établissement qui porte les valeurs du Service Public pour l'Emploi : La gratuité des services/ l'Égalité de traitement pour toutes les demandeuses et tous les demandeurs d'emploi/ l'accessibilité.

#### En interne :

- ✓ La Professionnalisation de nos métiers d'indemnisation, de conseil à l'emploi et de l'orientation à l'heure où les personnels ne sont plus que des outils pour gérer la liste des demandeuses et demandeurs d'emploi.
- ✓ Ouvrir plus largement l'accès aux loisirs et à la culture et élargir les possibilités pour le départ en vacances.
- ✓ Créer de nouvelles prestations selon les besoins des salarié-es et offrir un espace d'échange, de découverte, de solidarité.
- ✓ Faciliter l'entrée dans un logement et apporter des aides.
- ✓ Mutualiser les moyens pour verser des prestations tenant compte des revenus, des situations familiales et individuelles.

## **Le CHSCT/ Comité Hygiène et Sécurité Conditions de Travail**

### Sa composition :

Le Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT) Instance paritaire dont les membres représentant le personnel sont désigné.es par les élus du CE et les DP sur proposition des organisations syndicales représentatives. Il peut également y avoir des candidatures individuelles.

La présidence est assurée par le Directeur ou directrice de l'établissement ou son/sa délégataire.

L'inspecteur ou l'inspectrice du travail, la, ou le médecin du travail et/ou de prévention, la, ou le responsable régional de sécurité sont membres de droit.

### Son Rôle :

Le CHSCT contribue à la protection de la santé et à la sécurité des travailleurs de l'établissement. Il participe à l'amélioration des conditions de travail et veille au respect des prescriptions légales dans ce domaine. Il est consulté avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Le CHSCT a un rôle consultatif sur les projets immobiliers, d'organisation du travail (charge de travail, situation de harcèlement) et mise en place des nouveaux outils. Il peut faire appel à titre consultatif à un expert, procéder à des études. Il réalise des inspections systématiques des sites en vue de s'assurer de l'application des prescriptions législatives et réglementaires dans son domaine de compétences. Il alerte l'employeur s'il constate des manquements puis l'inspection du travail si la situation n'est pas régularisée.

## **Les DP/ Délégués du personnel**

**les Délégués du Personnel (DP):** élus titulaires ou suppléants, qui par leur réunions mensuelles portent au Directeur d'établissement des réclamations individuelles ou collectives des salariés de l'établissement, relatives aux salaires, à l'application du code du travail et des autres dispositions légales concernant la protection sociale, la santé et la sécurité, ainsi que des conventions et accords applicables. Il y est fait une réponse écrite.

### Le Rôle des DP est:

- ✓ D'alerter l'Établissement en cas de risque pour les personnels (droit d'alerte) et saisir l'inspection du travail.
- ✓ De répondre aux sollicitations des salarié-es.
- ✓ D'intervenir pour défendre les droits collectifs et individuels.
- ✓ De représenter les personnels lors de la réunion mensuelle avec la Directrice ou le Directeur Régional.

### Dans ce cadre, Les élu-es du SNU :

- ✓ Investissent les instances paritaires pour qu'elles soient le lieu de dénonciation des inégalités voir des injustices
- ✓ S'opposent à la Direction chaque fois que les droits des personnels sont bafoués.
- ✓ Luttent contre toute discrimination et clientélisme.

- ✓ Font progresser les droits des personnels.
- ✓ Initient des rencontres/débats avec les agentes et agents.
- ✓ Informent, conseillent et défendent les collègues au quotidien.
- ✓ Font respecter les procédures des CPL.
- ✓ Défendent les intérêts individuels et collectifs.

### **Les CPL. / Commission Paritaire Locale (pour les agents sous statut public 2003)**

**Les Commissions paritaires locales uniques (CPLU):** sont compétentes pour donner leur avis sur certaines décisions individuelles concernant les agents publics appartenant aux niveaux d'emplois I à IVA.

#### **Le Rôle des commissions Paritaires Locales**

- ✓ Étudier toutes les demandes de mutations et/ou de promotions des personnels de Droit Public.
- ✓ Étudier les recours de ces personnels, en cas de refus de temps partiel, de CPF, de Congés Formation Syndicale...

#### **Dans ce cadre, Les élu-e-s du SNU :**

- ✓ Respectent les critères définis par le syndicat et présentés aux personnels.
- ✓ Interpellent l'Établissement sur le respect des textes.
- ✓ Négocient les conditions les plus favorables à l'agente ou à l'agent.
- ✓ Font des propositions dans le règlement de situations difficiles.
- ✓ Veillent au respect des engagements pris par l'Établissement.
- ✓ Informent les agentes ou les agents des résultats de leur demande et des procédures à suivre.
- ✓ Initient les convergences entre élu-es des différents syndicats, chaque fois que nécessaire face à la Direction.

### **POURQUOI DEFENDRE LE PARITARISME ?**

Aujourd'hui au sein de Pole emploi et au vu de la coexistence de deux statuts du personnel différents nous voyons clairement l'impact des différentes formes de paritarisme issu de la CCN et du statut 2003 pour tout ce qui concerne les déroulements de carrière, de promotion, de mutation...

Pour les salariées (agent.es) sous statut 2003 c'est une instance paritaire composée de représentant.es de l'Établissement et de représentant.es du personnel. La parité numérique est obligatoire. Cela permet des défenses du personnel plus équitables et basée à minima sur des critères objectifs pour ce qui concerne le SNU PE.

Pour les collègues sous CCN, cela se passe en mode gré à gré ; les demandes de mutations sont vues en Comité de Carrière, sans obligation de dire pourquoi tel candidat a été retenu ou pas. Aucune information n'est donnée aux collègues non retenu.es....Aucun compte à rendre aux élu.es et représentant.es du personnel ; Un mode de fonctionnement opaque ouvrant la porte à tous les possibles. Ce qui rend encore plus obligatoire de passer par les EPA et autres entretiens avec son N+1

Le paritarisme reste plus que jamais un ultime rempart contre les dérives individualistes, des petits arrangements entre amis contre l'inéquité généralisée.

Le paritarisme **devrait être** un espace d'expressions, d'informations, de défense des salariés, basé sur les mêmes règles pour toutes et tous et en transparence. C'est aussi défendre des cadres collectifs, mis à mal plus que jamais avec la politique déployée actuellement par Le président Macron.

L'horizon 2019 en est l'exemple parfait avec :

Le CSE qui arrive dans les entreprises et dans Pole Emploi établissement public, avec surtout la disparition du CHSCT et des DP ...

Le SNU.Pole Emploi est actuellement en pleine négociation avec la direction générale sur le renouveau du dialogue social et sur le droit Syndical pour tenter de limiter la casse de ce paritarisme.