



Spécial OATT

<http://www.snuaquitaine.fr>
syndicat.snu-aquitaine@pole-emploi.fr

18 janvier la négociation sur l'OATT en aquitaine est terminée

Depuis le début de cette négociation, le SNU a posé les principes d'équité et d'unité du personnel comme un incontournable :

Tout le personnel (quel que soit son statut) bénéficiera de compensation et de reconnaissance pour l'effort consenti dans le cadre de la journée continue en Aquitaine.

**C'est la victoire de notre combativité
et l'affirmation de nos valeurs !**

Voici les éléments qui ont été obtenus sur l'accord régional à l'issue de cette négociation

Compensation financière de la perte de la journée continue.

- **Agents ayant plus de deux ans d'ancienneté /accord sur la journée continue :**
2 mois de salaire mensuel brut
- **Agents ayant moins de deux ans d'ancienneté/accord sur la journée continue :**
0,75 mois de salaire mensuel brut
- **Pour tous ces agents (+ de 2 ans et – de 2 ans) un relèvement de traitement à hauteur de 10 pts supplémentaires** sera intégré au complément salarial et constitue une rubrique spécifique dans le bulletin de salaire... Ce montant évoluera dans les mêmes proportions que l'évolution de la valeur actuelle du point.
- **Agents de droit privé n'ayant pas bénéficié de la journée continue** (Pau et EOS, agents détachés en mission locale)
0,5 mois de salaire mensuel brut

Pour rappel, la perte de l'avantage peut s'apprécier sur le passé (durée pendant laquelle il a été perçu) ou sur l'avenir (durée pendant laquelle il pourrait être réalisé). Il concerne donc, **selon les interprétations juridiques** 500 personnes environ ou 1500 personnes environ.

Le fait de parler de « dispositions particulières" et non d'avantages acquis, interprétation de la Direction, a permis d'intégrer plus de collègues dans l'accord, fusse dans des conditions différentes.

Au début de la négociation **Le SNU** avait demandé l'attribution de 25 points d'indice mensuel pour l'ensemble des agents de POLE EMPLOI Aquitaine

Nous nous sommes battus pour TOUS les agents

Le personnel de droit privé doit être dédommagé de l'avantage qu'il perd, au juste prix, mais le personnel de droit public doit recevoir une gratification pour les efforts qu'il a consentis.

Le SNU A ENFIN été entendu, (au moins en partie)

Dans une instruction de la DG parallèle à l'accord régional, la direction accorde une bonification de 12 mois pour les agents de statut public, qui prendra effet rétroactivement au 1^{er} février

La proposition de la direction qui prend en compte les spécificités de la région Aquitaine est la suivante :

Les personnes dont l'avancement est prévu en 2011 verront leur date modifiée au 1er février 2011 ; considérant que le nombre de mois est inférieur à 12, leur situation sera ré analysée lors des opérations de carrière de fin d'année ;

- Les personnes dont les avancements sont prévus en 2012 verront leur date modifiée à 12 mois plus tôt, par rapport à la date d'anniversaire d'avancement prévue ;

Ce qui permettra à chacun de bénéficier d'une bonification d'ancienneté de 12 mois maximum

Nous ne sommes pas à hauteur de nos demandes initiales mais nous mesurons les termes de ces compensations qui n'existent.....que s'il y a signature !

Les décisions d'un Tribunal ne sont pas, par expérience, garanties d'avance dans le sens souhaité !!

Nous avons proposé à plusieurs reprises, dès le mois de septembre, que toutes les organisations se retrouvent sur une plateforme commune.

Cela n'a pas été possible et nous le regrettons.

Nous sommes convaincus que notre force, à tous, c'est de tirer ensemble, dans la même direction, pour le profit de tous.

Contenu de l'accord

Depuis le **Début de la négociation le SNU a fait des propositions pour améliorer plusieurs chapitres de l'accord régional :**

Nous n'avons pu aborder ces points qu'à la négociation du 6 janvier, tant la question de la compensation a pris toute la place dans les réunions de négociation.

L'organisation du travail impacte considérablement la vie des agents, professionnelle et personnelle, mais aussi le service rendu au public, et c'est pour nous une valeur forte dans les éléments que nous avons cherché à faire évoluer dans l'accord régional tout au long de ces négociations :

Rappel des avancées obtenues dans cette négociation

Les agents à temps partiel doivent pouvoir également bénéficier de la possibilité de travailler seulement sur les plages fixes, 2 demi-journées de leur choix par semaine

La direction nous précise que le texte tel qu'il est écrit garantit aux agents à temps partiel cette possibilité

➤ Lorsqu'un jour « pont » correspond à un jour de temps partiel, il doit pouvoir être récupéré

Ce point sera spécifié par une instruction de la DG et concernera tout le territoire

➤ Autorisations d'absence pour évènements climatiques : pour des motifs validés par la direction régionale, en cas d'empêchement à se rendre sur son lieu de travail habituel, l'agent peut en priorité se rendre sur le site le plus proche de son domicile et s'il ne le peut pas, bénéficier de jours d'absence exceptionnels. Ces motifs s'apprécient au regard des alertes préfectorales.

Ce point a été intégré dans le texte

➤ Suite à la simulation du 90% SUR 4 JOURS fournie par la direction, les collègues qui se verront dans l'obligation de déposer des jours de congés peuvent choisir de venir travailler sur des jours de temps partiel à la place.

La direction refuse de bouger sur l'organisation du temps partiel à 90%

➤ Veille documentaire : 2 heures mensuelles sont accordées aux agents travaillant sur les sites pôle emploi et sites spécialisés.

Nous avons obtenu 1 heure mensuelle pour la documentation et pour tous les agents
Cette disposition sera prise par instruction de la DG afin de bénéficier à tout le territoire

➤ Le temps consacré aux réunions de service hebdomadaires sur site aura lieu sur les plages fixes sauf cas exceptionnels et le jour de fermeture de l'agence

Ce point a été acté dans le texte, sans la précision sur le « jour de fermeture de l'agence »

➤ la planification d'une journée d'accueil physique ou téléphonique en continu est exclue
Ce point a été intégré par la DR en spécifiant « sauf pour les plates formes téléphoniques »

➤ Lorsque le temps de travail et le temps de transport entraîne une durée journalière de travail supérieure à 9 heures, elle doit être intégralement prise en compte dans l'outil de gestion du temps de travail, le compteur spécifique des temps de déplacement ne doit pas être écrêté.

Intégré par la DR sous la forme suivante

« Il est institué un compteur spécifique pour prendre en compte l'accroissement du délai de route généré par des déplacements professionnels, hors le cas des missions. Le temps de travail accumulé doit faire l'objet d'une récupération au plus près des dates des déplacements générateurs »

➤ La prise des jours RTT (qui peuvent être accolés à tout type de congés) se fait par voie écrite ou électronique **20 jours** ouvrés avant si le nombre de jours est de 5 minimum. Pour moins de 5 jours, le délai de prévenance est ramené à **5 jours** ouvrés avant la période d'utilisation.

A l'issue de cette négociation, même si certains points auraient mérité d'être intégrés (comme la disposition que nous demandions pour les agents à temps partiel 90%) nous pensons qu'il représente de réelles avancées par rapport à l'accord national.

Il est l'occasion d'introduire un meilleur équilibre dans l'organisation du travail pour tous les agents, et pour le service rendu aux usagers.

Nous avons soutenu et fait avancer la juste revendication portée par les agents qui perdaient le bénéfice de la journée continue, mais également porté la parole des agents publics qui se sont trouvés en situation de « compenser » par leur présence, et ne bénéficiaient pas de cet avantage.

Que l'établissement s'engage à reconnaître ce fait pour les agents de statut public est pour nous un signe fort.

**Reconnaissance de l'investissement de TOUS,
un premier pas est fait aujourd'hui !**