



CLASSIFICATION: nos métiers valent mieux que leur méthode !

Depuis la création de Pôle Emploi, le 18 décembre 2008, un cycle effréné de négociations d'accords collectifs est mené par la Direction générale avec la complicité de certaines organisations syndicales.

Le SNU avait jugé squelettique la CCN, principalement parce qu'elle ne définissait pas les métiers, leurs classifications, alors que ces éléments sont incontournables dans toute convention collective.

Ainsi, en janvier 2011, soit un an après l'entrée en vigueur de la CCN, la DG choisit de mettre sur la table ce sujet central pour l'ensemble du personnel. Central, car très structurant y compris pour les collègues qui resteront sous statut 2003, puisque celui-ci sera revu pour une harmonisation des grilles.

⇒ **Les méthodes de la Direction Générale**

Après 3 réunions de négociation, la Direction Générale impose une méthode que nous condamnons :

1/ Le timing imposé : la course continue car prendre son temps, c'est réfléchir et réfléchir, c'est subversif

En effet, l'objectif affiché est de boucler en 8 mois ce qui avait demandé, par exemple, près de 4 ans dans l'assurance chômage. Ainsi, la DG souhaite, avec l'accompagnement des mêmes organisations syndicales complices, que la grille de classification soit opérationnelle dès janvier 2012 !

Comment accepter ce postulat alors qu'il ne s'agit pas seulement d'une grille de rémunération ? Les enjeux qui concernent chacun et chacune d'entre nous sont multiples : métiers, missions, activités professionnelles, qualifications, conditions de travail, égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, rémunérations et déroulements de carrières des agentes et des agents de Pôle Emploi...

Pour le SNU, la place stratégique que les personnels de Pôle Emploi occupent, dans un contexte de chômage et de paupérisation en évolution, exige de la DG des moyens de temps et une méthode de haut niveau pour cette négociation. Pôle Emploi, « 1er service des Ressources Humaines de France », se doit de donner l'exemple.

2/ Une méthode subjective et reproductrice d'inégalités !

Sur les questions de méthode, celle proposée par la DG est inacceptable : celle-ci a choisi, sans aucune négociation, de créer des « groupes de travail » d'une durée de 3 mois ayant pour premier objectif de peser les « activités » de chaque métier, selon des critères non négociés et subjectifs.

Ce « pesage » des métiers et des emplois se fait en toute déconnexion des activités et de notre environnement quotidien, en faisant une totale abstraction de nos réalités professionnelles multiples et complexes.

Ces 4 groupes de « cotation », mis en place, sont composés « d'un Directeur Territorial, d'un Directeur d'Agence, d'un Responsable d'Equipe ainsi que de 3 agents, le tout animé par un Responsable régional de Ressources Humaines ». Notion particulière de l'équité ! Il y a une surreprésentation de l'encadrement !

Une parole étouffée

Quoi qu'en dise la DG, l'expression des collègues face à une ou un DT, RH et autre « autorité » risque d'être influencée. Elle pourrait, en effet, être bridée par la présence importante de membres de la hiérarchie. La DG, par cette méthode va se servir de la bonne foi des collègues pour leur faire effectuer des pondérations empreintes d'échelle de valeur morale sur le travail, sans notion juridique et sociale de « l'égalité de valeur du travail » telle que développée dans une récente jurisprudence.

Une méthode aux biais multiples

Les groupes de travail vont peser des activités que tous leurs membres ne pratiquent plus ou n'ont jamais pratiquées. Plusieurs d'entre eux n'en auront qu'une vague idée en ayant entendu parler ou en ayant regardé un collègue travailler. Sans aucune confrontation à la résistance du réel, ils ne seront que sur de la représentation avec tous les stéréotypes que cela peut comporter.

De plus, Pôle Emploi est une administration, n'en déplaise à ceux et celles qui le nomment entreprise. Sa population est fortement féminine, sauf dans les « hautes » fonctions. Ce constat nécessiterait une appropriation, par les groupes de travail, de méthodes visant à décrypter les stéréotypes sexués influençant la cotation des activités, selon qu'elles sont estimées remplies par les femmes ou par des hommes, selon qu'on considère que c'est une activité féminine (tâche administrative) ou masculine (management). Aucune réflexion sur ce thème. Le tabou continue.

La future classification a, donc, tous les risques de reproduire les inégalités de développement de carrière, de valeur du travail et donc de la rémunération entre femmes et hommes à Pôle Emploi.

⇒ Les positions du SNU

Pour le SNU, une démarche de construction, solide et équilibrée de cette classification exige :

- De projeter une vision du développement de Pôle emploi dans les vingt prochaines années.
- De partir de la définition des missions de Pôle emploi de la loi du 18/02/2008, en respectant les conventions dont la France est signataire (OIT).
- De définir les emplois et les métiers de Pôle emploi en lien avec ses missions
- D'engager des négociations parallèles sur la grille de classification et de rémunération des agentes et agents publics.
- De faire des études de postes avec observations des activités en situation de travail prenant en compte l'environnement de travail (zones rurales, urbaines, Zus), l'organisation du travail (plateformes...) et les publics à destination desquels s'effectue l'activité.
- De garantir une représentativité de tous les métiers constituant Pôle emploi, qu'ils soient issus de la fusion de l'Assurance Chômage (indemnisation, recouvrement (PES), etc.), de l'ANPE et des services de l'orientation de l'AFPA, ou qu'ils soient nés des évolutions de l'institution.
- De négocier les filières, les contenus des filières, les mobilités entre ces filières et les enrichir.
- De créer de nouveaux métiers.
- De revaloriser les qualifications.
- De négocier les processus de déroulement de carrière (Augmentation individuelle, Promotion) garantissant à tout le personnel l'automatisme, l'égalité et la transparence.
- D'associer tous les personnels afin que ce dossier central qui nous impactera pour de nombreuses années, ne soit pas l'affaire d'une poignée d'individus.

Le SNU n'acceptera jamais ni de bâcler, ni d'enterrer cette négociation.

Les attentes et les espoirs du personnel sont immenses et imposent que cette négociation soit à la hauteur des enjeux.

Tout le personnel, nos collègues, nous toutes et tous, avons un besoin urgent de savoir vers quoi nous nous dirigeons, quelle place nous aurons dans l'hybride Pôle Emploi, quels métiers et quelle reconnaissance. Le manque de ces repères fondamentaux, qui constitue l'identité professionnelle et la capacité à se projeter dans l'avenir, sont des risques majeurs sur notre santé psychologique et physique, et sur notre motivation au travail.

La négociation des métiers et classifications doit se faire avec la projection d'un Service Public de l'Emploi de qualité.

à suivre ...

CETTE NÉGOCIATION EST BIEN MAL PARTIE, NOUS N'EN CAUTIONNERONS PAS LA MÉTHODE.

LE SNU EST, ET RESTE, UN CONTRE POUVOIR CLAIRVOYANT ET COMBATIF.



SNU POLE EMPLOI FSU 43 / 45 rue de Javel 75015 PARIS

syndicat.snu@pole-emploi.fr

01.44.37.00.30

<http://www.snutefifsu.org>