

AGENTS PUBLICS : PROJET DE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Quand nos représentants ne nous représentent plus

En 2015, toutes les organisations syndicales nationales représentatives de Pôle Emploi, sans exception, censées « représenter » les agents publics, alors même qu'elles n'en comptent plus depuis longtemps dans leur rang, ont décrété qu'il fallait à tout prix, nous passer sous les fourches caudines de la fameuse « NEGOCIATION ».

Toujours perdants mais jamais lassés, ces représentants, même après l'échec cuisant de la classification des salariés de droit privé, ont réclamé à la Direction de nous « aligner sur la classification des salariés de droit privé », nous « aligner sur le référentiel métier » ; comme si ces alignements étaient bénéfiques aux agents publics.

Depuis le début, nous sommes les seuls à dénoncer ces « discussions » car elles ne pouvaient aboutir qu'à un détricotage minutieux de notre statut, sans aucune véritable avancée. Il était couru d'avance que nous ne pouvions faire confiance à des organisations syndicales nationales qui ont toutes abandonné le statut public dès les premiers mois de la fusion. D'ailleurs, 10 ans après, tout le personnel de Pôle Emploi paye le prix fort de cette « privatisation ».

Les mêmes, sans surprise, ont accepté soi-disant pour notre bien, d'ouvrir des « discussions » avec la Direction Générale (alors même que ce n'est pas l'interlocuteur naturel des agents publics) et surtout elles ont accepté ces « discussions » en partant de deux postulats inacceptables et non négociables :

- Aligner les agents publics au nouveau référentiel des métiers comme les salariés de droit privé ce qui casse la garantie de la séparation du grade et de l'emploi (spécificité du statut public).
- Une future classification des emplois à budget constant (c'est-à-dire sans aucune plus-value financière). En effet la Direction a décidé de ne consacrer que **1% de la masse salariale soit 1,6 Million d'euros**. Alors qu'en 2018 il est annoncé par la Cour des Comptes que les salaires et charges de Pôle Emploi **représentent un budget de 3 Milliards d'euros**.

D'ailleurs, nous sommes informés, grâce au dernier rapport de la Cour des Comptes, que ce budget est détourné pour une poignée de hauts cadres dirigeants : salaires et primes exorbitants, ruptures conventionnelles astronomiques, voitures de fonction à usage personnel et faux frais en tout genre....

En 2019, 3 des 5 organisations syndicales représentatives au niveau national ont donné leur accord pour ce projet, permettant ainsi à La Direction de se présenter au Ministre des Tutelles avec un rapport de force favorable.

La Direction Générale a eu l'extrême plaisir d'annoncer qu'en plus de ses signataires habituels : La CFDT et La CFE-CGC.... une autre organisation syndicale a validé son projet : LA CGT ... La CGT qui tout de suite après sa coupable validation s'est empressée d'écrire que ce projet est un « projet imparfait » « Mais avec quelques avancées »

En 2020, le « Guichet Unique » qui centralise toutes les modifications statutaires pour toutes les Fonctions Publiques a sans surprise donné un avis favorable au projet de La Direction Générale.

Demain, ce projet doit être présenté au Conseil d'Administration de Pôle Emploi et au CSEC pour finir par un examen en Conseil d'Etat.

Par conséquent les contours précis du futur décret sont donc incertains mais les grands principes issus de la discussion entre la DG et les OS représentatives, validés par 3 OS et par la DGAFP, laissent présager un projet non pas « *imparfait avec des avancées* », mais tout simplement inacceptable :

AUCUNE REVALORISATION SALARIALE :

Pour 90 % des agents publics elle représentera une revalorisation salariale **de 3 points d'indice supplémentaire.** **Nous le rappelons, la valeur du point d'indice est depuis 2017 de 4,68604 euros brut.**

Ce qui représenterait 14 euros brut de plus par mois (170 euros par an).

Il est honteux de constater que certaines organisations syndicales se font le relais de La Direction pour présenter aux agents publics la nouvelle grille indiciaire, comme étant une « *revalorisation de la grille indiciaire* ».

Elles vont jusqu'à désinformer les agents en présentant la nouvelle grille qui, sans explication, peut apparaître comme une revalorisation considérable. En effet le subterfuge est de comparer des « choux » avec des « carottes ».

En effet, l'actuelle grille indiciaire du décret n° 2013-33 du 10 janvier 2013 convertit les indices bruts en Indices Nouveaux Majorés (INM) pour le calcul de notre traitement actuel.

Dans la nouvelle grille indiciaire, les indices ne sont pas majorés (INM) mais sont en IB « indices bruts ».

Lorsqu'on convertit ces indices bruts IB, en INM, la soit disant « revalorisation de la grille indiciaire », n'est que de 3 points d'indice pour la plus grande partie des agents publics. C'est-à-dire RIEN !!!!!

Il est donc malhonnête de présenter cette nouvelle grille comme une avancée.

UNE ATTAQUE DE LA SEPARATION DU GRADE ET DE L'EMPLOI

Le projet, comme toutes les lois qui modifient le statut général des fonctionnaires en ce moment, s'attaque de plein fouet au concept fondamental de la séparation du grade et de l'emploi, garantie historique du Statut Général des Fonctionnaires.

Tout le système de déroulement de carrière est pensé sur cette séparation protectrice pour le fonctionnaire et l'agent. En effet l'agent ou le fonctionnaire, grâce à ses qualifications, ses diplômes, l'obtention du concours et son ancienneté est en quelque sorte propriétaire de son « GRADE ». Ce grade est complètement détaché de l'emploi qu'il occupe, emploi qui lui est à la main de sa Direction. Cette garantie est fondamentale dans la Fonction Publique ; elle protège la carrière de l'agent et du fonctionnaire, des aléas de réorganisation de service.

Son grade n'est pas fonction de la « tâche » qu'il occupe, tâche qui est uniquement dictée par les nécessités de service.

Pour certaines organisations syndicales, il a suffi que la Direction évoque la notion de grade dans la nouvelle architecture de la classification des emplois, pour qu'elles considèrent que cette garantie soit assurée. Ce qui, sur le fond, est très inquiétant car ce n'est pas comprendre, ce qu'est la séparation du grade et de l'emploi.

Cette nouvelle classification est au contraire une attaque de la séparation du grade et de l'emploi ; comme l'étaient les filières du statut de 2003. Son objectif est de caler notre « grade » et de le faire évoluer en fonction du référentiel des métiers, c'est-à-dire en fonction de l'emploi occupé à un moment donné.

C'est d'ailleurs au nom de cela, que la Direction a rétrogradé les niveaux III en catégorie 2, les intégrant dans la même catégorie que les niveaux I et II actuels.

Dans le projet de la Direction, validé par ces 3 OS, il est même prévu un entretien RH entre l'agent et sa Direction pour le « rattacher » coûte que coûte au référentiel métier et donc le réduire aux tâches effectuées au moment de l'entretien (ce qui est une pure logique de droit privé). C'est totalement contraire à la séparation du grade et de l'emploi, qui elle est basée sur le diplôme et la qualification, et non pas sur l'acte professionnel reconnu à un moment donné par le N+1.

UNE RETROGRADATION DES NIVEAUX III EN CATEGORIE 2

Au prétexte de favoriser la « mobilité des agents », le projet rétrograde les niveaux III dans une catégorie 2. Alors même qu'ils devraient être en catégorie 3 (CAT A pour la Fonction Publique du fait leur diplôme à BAC+3)

Comme ils l'ont fait pour les salariés de droit privé, la future classification écrase une majorité des agents dans une catégorie sans issue.

La logique syndicale mortifère qui justifie cette rétrogradation est que les niveaux III ne bénéficient quasi plus de droit à la mutation ces dernières années. Alors passons-les en II !

Surtout ne leur dites pas que vous avez mal à la jambe, ils vont vous la couper !!!!

UN SYSTEME DE PROMOTION AU RABAIS

Ce projet fige dans le marbre un système de promotion bloqué à 1% voire 2% mais sans aucune garantie et toutes soumises au bon vouloir de La Direction.

De plus dans ce projet le simple changement de niveau dans une même catégorie constitue une promotion, comme pour les salariés de droit privé.

Aujourd'hui, une promotion c'est un changement de niveaux (de I à II ; de II à III, de III à IV ...). Demain la promotion serait un changement de catégorie. Dans les faits, la Direction obtiendra son taux de promotion avec de simples changements de niveaux dans une même catégorie. Comme elle le fait avec les salariés de droit privé.

Dans le projet, il est introduit le système de la promotion au choix, héritage de la fonction Publique. Non seulement elle est sur un pourcentage dérisoire, mais elle laisse encore un peu plus la Direction seule décisionnaire des promotions et donc d'une gestion des ressources humaines « à la tête du client ». En particulier quand elle concerne les encadrants niveaux IV ou V.

REFUS DU DEPLAFONNEMENT DE LA GRILLE INDICIAIRE

Du fait de la pyramide des âges des agents publics, de plus en plus d'agents plafonnent très vite et longtemps. Cela aurait justifié un déplafonnement de la grille indiciaire afin que ces agents déroulent une carrière plus longtemps avec des indices supplémentaires. Depuis le début, la Direction refuse ce déplafonnement de la grille.

LES ATTRIBUTIONS DES CPLU REDUITES A NEANT

Déjà le projet de la Direction et des OS signataires réduisait le champ de compétences des CPLU ; mais cela se rajoute à la **loi n° 2019 6828 du 6 août 2019 de « Transformation de la Fonction Publique »**.

Cette loi casse tout le paritarisme inhérent à la Fonction Publique.

Elle anéantit le droit à la mutation et au déroulement de carrière puisque l'agent et le fonctionnaire se retrouvent seuls, sans représentation des élus dans toutes ses demandes individuelles (mutation, avancement, promotion, carrière exceptionnelle).

Ainsi, ce sont 80 ans de garanties statutaires complètement anéanties et mises à la poubelle ; une fois encore sans aucune réaction des confédérations syndicales et des fédérations de fonctionnaires !!!!!

Pour le gouvernement, l'argument est toujours aussi malhonnête : au prétexte de simplification, de fluidité, d'efficacité, le gouvernement vide toutes les commissions administratives paritaires de leurs compétences actuelles.

Nous ne connaissons pas aujourd'hui les contours d'application de cette loi à Pôle Emploi, puisque le Conseil d'Etat lui-même écrit : « *Il relève que les instances propres à certains établissements publics qui emploient à la fois des agents soumis au droit public et des salariés relevant du droit du travail ne figurent pas, en l'état, dans le périmètre de cette réforme* ».

Pour finir le Conseil d'Etat s'est empressé de préciser que la loi qui vise à transformer toute la Fonction Publique d'Etat ne va pas toucher à la Haute Fonction Publique. Ce qui, sans aucun doute, va rassurer notre Directeur Général qui, lui, est resté Haut Fonctionnaire D'Etat.

Pour finir, il est impossible pour nous de ne pas faire un parallèle avec l'actualité et ce que vont subir les agents hospitaliers, alors même que nous sommes encore en pleine épidémie.

Au nom d'une soi-disant « majorité syndicale » à l'issue du fameux « Ségur de la Santé », un accord a été signé par trois organisations syndicales : FO, La CFDT et l'UNSA.

Cet accord entérine : la poursuite des fermetures de lits, la fermeture de services jugés non rentables et la fermeture d'hôpitaux.

Signer cet accord c'est valider les conséquences de la Loi de Finance de 2021 qui continue d'exiger des économies drastiques à l'ensemble des structures hospitalières ; même après les drames des derniers mois !!!!!

Aujourd'hui, les personnels hospitaliers se sentent trahis. De grandes personnalités médicales courageuses osent même parler de véritables « *magouilles syndicales* ».

Demain, pour garder espoir et reconquérir des droits

**Il sera fondamental d'être enfin représentés par des organisations syndicales
qui portent nos intérêts et qui sont capables au quotidien de défendre les
AGENTS PUBLICS**