

**Procès-verbal de désaccord suite à la négociation annuelle obligatoire,
sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée,
pour l'année 2019 au sein de Pôle emploi.**

Conformément aux termes de l'article 2242-1 du Code de travail, la Direction Générale de Pôle emploi a invité les représentants syndicaux représentatifs dans la branche à une réunion de Négociation Annuelle Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise le 27 février 2019.

Sur les thématiques relevant de la négociation annuelle obligatoire, il a été rappelé que lorsque des accords collectifs en faveur de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes (accord du 16 octobre 2015, prorogés en 2018), et/ou sur la durée effective du temps de travail (accord à durée indéterminée du 30 septembre 2010), notamment du travail à temps partiel (accord à durée indéterminée du 19 décembre 2013) sont signés, la négociation annuelle obligatoire ne porte pas sur ces thèmes.

Par ailleurs, en ce qui concerne les autres sujets, potentiellement sujets à négociation en absence d'accord, comme la participation et l'épargne salariale, il a été rappelé qu'en tant qu'établissement public administratif, Pôle emploi n'a pas la possibilité de développer ces outils. La négociation devait donc porter sur les salaires effectifs et sur le partage de la valeur ajoutée. Au cours de cette réunion, la Direction Générale a présenté les documents d'analyse par la Direction Générale sur ces sujets.

Les représentants syndicaux ont respectivement fait valoir leurs revendications en matière d'augmentation générale de salaire justifiée par la nécessité de maintenir le pouvoir d'achat des agents devant se traduire, entre autres par une évolution du montant de la partie fixe et de la valeur du point.

Les demandes ont été portées par les arguments suivants :

Les représentants de la CFDT ont fait valoir que la dernière NAO positive date de 2017. Il revendique les mesures suivantes sur le pouvoir de vivre et le pouvoir d'achat :

- Augmentation de la partie fixe et de la valeur du point afin de compenser les taux d'inflation.
- Une prime exceptionnelle de 1000 € par agent (prime Macron)
- L'ouverture de négociation sur la possibilité de cotiser sur la retraite à temps complet pour les agents à temps partiel
- La compensation durable de l'augmentation de la CSG, prévue à ce jour seulement jusqu'en 2019.
- L'augmentation de la valeur du ticket restaurant dans la limite de l'exonération de la partie patronale portant la valeur faciale à 9€20.

Ils considèrent que la prime Macron devrait être versée sur la base des économies réalisées suite aux gains collectifs de productivité que le Directeur général a lui-même reconnu à l'occasion des missions IGAS/IGF.

Les représentants de la CFDT ont également porté d'autres revendications portant sur des mesures concrètes d'aide au logement par la création d'un prêt 1% employeur pour permettre les économies d'énergie dans les habitations dans le cadre de la transition écologique et des mesures concrètes pour l'aide aux transports des agents (prise en charge d'abonnement, création d'une prime transport si pas de transport en commun, un prêt patronal pour achat de véhicule hybride/électrique).

Les représentants de cette OS demandent également l'ouverture de négociation pour ouvrir le don de jours de congé aux motifs tels que les intempéries ou catastrophes climatiques, au titre de la solidarité entre agents.

WW
SP
M

Les représentants de la **CFTC** ont fait valoir que les atteintes des indicateurs et le constat du professionnalisme et de dévouement des agents, qui ont permis, l'atteinte des objectifs justifient la revalorisation de la partie fixe et de la valeur du point. Ils demandent l'ouverture de négociation de l'article 16 de la CCN sur les compléments variables de rémunération, la revalorisation du titre restaurant. Ils considèrent qu'une prime pour 2018 devrait pouvoir être budgétée même si elle ne relève pas du même régime que la prime « Macron ».

Les représentants de la **CFE-CGC** ont fait valoir les arguments identiques aux autres organisations sur l'évolution des prix.

Ils font référence aux vœux du Directeur Général en janvier 2018 sur les efforts des agents de Pôle emploi dont les résultats ont été salués dans le rapport de l'IGAS. Ces efforts ont fait l'objet de remerciement pour l'impressionnante mobilisation dans le mail des vœux du DG de ce début d'année.

Ils revendiquent une augmentation de la partie fixe et de la valeur du point de 2,5 %, la revalorisation des titres restaurant, et une prime de 1000 euros (de statut différente que celle de la prime « Macron ») pour les agents privés publics.

Les représentants de la **CGT** ont fait valoir que la perte du pouvoir d'achat est supérieure à 7 %, de réviser la valeur du Titre restaurant à sa valeur faciale butoir, et la mise en place d'une compensation du jour de carence pour les agents publics, telle que cela a été réalisée à la Poste !

Les représentants de la **CGT-FO** font un constat réitéré de « disette salariale », notamment en comparaison avec les salaires de l'UNEDIC – issu du même point de départ (égale à un mois de salaire à peu près à coefficient égal). En comparaison avec augmentation du coût de la vie de 2,8 %, les représentants FO appelle la Direction à la raison, au regard de l'ambiance générale hors PE, en répondant aux revendications syndicales sur le champ des salaires. Ils demandent un rattrapage de la perte du pouvoir d'achat (8 % depuis 2010), en considérant que cela est possible, puisque à la DSI l'ensemble des contrats fournisseurs et prestataires sont revalorisés à 2,4 %. Ils rappellent qu'ils ont appelés les agents à débrayer ce jour, à l'occasion de la négociation du jour. Ils rappellent le climat de tension qui règne dans l'ensemble du pays, et les similitudes au sien du climat interne de Pôle emploi même si les indicateurs du BS montrent, selon la Direction, que tout va bien.

Ils considèrent que le blocage de la partie fixe et de la valeur du point dévalorise le travail des agents de Pôle emploi.

Ils demandent à connaître l'évolution des salaires par échelon de la CCN sans qu'y soit associé l'ancienneté !

Les représentants du **SNAP** ont fait valoir que dans un contexte tendu, l'implication du personnel dans l'ensemble des services a été reconnu par le DG

Ils demandent la revalorisation salariale par une augmentation de la partie fixe et de la valeur du point pour tous, la revalorisation du Titre Restaurant à 9,20€, une nouvelle négociation de l'article 16

De la CCN sur les éléments variables de rémunération, et le versement d'une prime « Macron », demandé par courrier au DG du 11 décembre.

Il partage la demande de la CFDT sur la solidarité vis-à-vis des agents en difficulté (dons de jours de congé), la capacité pour les agents à temps partiel de cotiser à taux complet sur la retraite.

Ils dénoncent les tarifs pratiqués par le prestataire de réservation hôtelière de Pôle emploi (Sélectour).

Au cours des échanges ils font référence au vieillissement de la population, qui ne bénéficie plus du mécanisme d'évolution de la prime d'ancienneté.

Enfin, les représentants du **SNU** ont fait valoir que les gains de productivité réalisées par les agents de Pôle emploi justifient une augmentation de la partie fixe de 5,2% et de la valeur du point de 6,64%, une

WV
SP
M

revalorisation de la valeur du titre restaurant 9,20 €, et un accord salarial spécifique aux agents publics, ainsi que la compensation du jour de carence.

Ils manifestent un désaccord avec les informations transmises, notamment le tableau de la page 7 (analyse d'une cohorte d'agents présent en décembre 2014 et toujours présents en décembre 2018). Les représentants du SNU contestent les résultats de ces analyses qui mettent en évidence que les salaires de ces personnels de Pôle emploi ont évolué plus vite que l'inflation sur la période considérée.

Selon les représentants du SNU les données issues de la cohorte ne correspondent pas au ressenti des personnels ! Ils contestent, par ailleurs, que la Direction générale soit sous contrainte budgétaire, ils considèrent qu'il s'agit d'un choix de l'établissement de ne pas augmenter les salaires.

Afin de répondre aux demandes des organisations syndicales, la **Direction Générale**, a développé les éléments suivants :

Elle a tout d'abord comme les organisations syndicales, souhaité souligner la réalité de l'implication du personnel sur la période écoulée ; cet engagement ayant contribué directement à l'atteinte des objectifs fixés par la convention tripartite.

Concernant le pouvoir d'achat des personnels de Pôle emploi, la direction ne partage pas l'analyse des organisations syndicales; En effet, les éléments fournis par la Direction en page 7 mettent en évidence que la rémunération des employés a augmenté globalement 3,3 fois plus vite que l'inflation. Les éléments de la page 11 démontrent par ailleurs que l'impact de prime d'ancienneté à lui seul est supérieur à l'effet de l'inflation sur la période écoulée.

La direction considère que pour appréhender l'évolution du pouvoir d'achat des agents, il est nécessaire de prendre en compte l'ensemble des éléments (prime d'ancienneté et enveloppe promotion) qui composent la rémunération des agents; l'approche de certaines OS qui excluent de l'analyse de l'évolution du pouvoir d'achat les effets des automatismes d'ancienneté, introduit un biais qu'elle ne partage pas.

La direction rappelle, à ce titre, que la CCN garantit une évolution des salaires indépendamment des augmentations générales ; il s'agit de la prime d'ancienneté d'une part et du dispositif de promotion d'autre part ; l'effet de ces dispositifs sur la masse salariale est supérieur à l'inflation.

La direction tient à souligner que les chiffres (tableau de la page 7) mettent en évidence que sa politique salariale vise à favoriser l'évolution des salaires les moins élevés; Ce sont en effet les salaires des employés qui ont la plus forte augmentation (10,84 % sur 4 ans) ; à titre de comparaison l'évolution de rémunération des cadres et des cadres dirigeants est respectivement durant la même période de 4 ans de 6,12% et 5,03% : pour mémoire, l'inflation sur la période considérée est de 3,31%

Afin de répondre aux représentants du SNU la Direction rappelle comme les années précédentes, les principes du suivi de cohorte d'année en année, qui prend donc en compte la situation des personnels présents en décembre de l'année de référence et toujours présents au mois de Décembre de l'année analysée. La cohorte est à ce titre composée des agents qui étaient présents au 31 décembre 2014 et qui le sont toujours au 31 décembre 2018 ! Sont exclus de cette cohorte Les agents sont sortis de l'effectif depuis le 31 décembre 2014 et ceux qui sont rentrés depuis cette même date !

Concernant le vieillissement de la population de Pôle emploi, la Direction Générale confirme qu'effectivement pour les agents ayant atteints le plafond de leur prime d'ancienneté (+27,5%), seul le dispositif promotion est encore actif pour ces agents. Elle confirme que le dispositif GIPA n'est applicable qu'aux agents de droit public.

Au regard de ces éléments et dans le contexte budgétaire actuel, la Direction générale indique n'a pas les moyens de répondre favorablement aux demandes d'augmentation de la partie fixe et de la valeur du point

Sur la demande concernant la revalorisation des Titres Restaurant, elle indique qu'elle portera la valeur faciale du titre restaurant à 9,20€ en appliquant le plafond d'exonération patronale TR à 9,20€, cette mesure à un cout en année pleine de sachant 1.3 million d'euros.

En ce qui concerne la demande de prime exceptionnelle, les représentants de la DG rappelle que Pôle emploi, en tant qu'EPA, n'est pas éligible à la prime « Macron ». Une prime de 1000 euros brut correspondrait à une dépense d'environ 70 millions d'euros qu'elle ne peut envisager.

Concernant l'ouverture de négociation sur article 16 de la CCN, ils rappellent que le dispositif envisagé sans succès en 2011 (accord ayant fait l'objet d'une opposition) représentait un cout d'environ 50 millions d'euros par an. Indépendamment de l'intérêt que pourrait avoir un tel dispositif, l'établissement, au regard du contexte budgétaire, n'est plus en capacité de ré-ouvrir une négociation de ce type.

Concernant le fait de pouvoir permettre à des agents travaillant à temps partiel de cotiser sur une rémunération à taux plein, la Direction s'engage à expertiser ce sujet et à revenir vers les OS.

Sur les sujets évoqués par les OS et n'entrant pas directement dans le champ de la NAO

En ce qui concerne la prorogation de la compensation de la CGS au-delà des deux premières années, la direction est en attente des décisions du gouvernement à ce sujet. Il est rappelé à l'occasion de cet échange que la direction sur 2018 et 2019 a étendu aux agents de droit privé les dispositions prévues, par le gouvernement pour les agents de droit public.

En ce qui concerne le prêt 1% logement pour travaux relatifs aux investissements pour réduction empreinte carbone et transition écologique, le dispositif « action logement », existe déjà au sein de Pôle emploi, la Direction cotisant à titre voltaire et unilatéral au 1% logement (8 millions chaque année). Les représentants de la DG invitent les OS à communiquer aux agents sur ce point.

Concernant la prise en charge d'abonnements transport ou d'achat de moyens de transports hybride ou électrique ; la direction tout en soulignant son attachement à la réduction de l'empreinte carbone, ne s'engagera pas, pour des questions budgétaires sur ces mesures.

En ce qui concerne les revendications sur le prestataire de voyage de Pôle emploi, la Direction générale, très attachée, comme les OS, au bon usage des données publiques a réalisé une étude comparative entre les tarifs pratiqués par le prestataire et d'autres dispositifs de type Trip Advisor) ; cette étude démontre que dans 65% des cas, la comparaison est favorable au prestataire retenu. Il s'avère donc que Pôle emploi réalise globalement une économie

Concernant le jour de carence pour les agents publics, la Direction générale rappelle que son courrier à la DGAFP du 26 juin 2018 à la DGAFP est resté sans réponse, elle s'engage à faire une relance à son interlocuteur tout en indiquant qu'une telle dérogation lui paraît peu probable.

Enfin, en ce qui concerne les dons de jour, la Direction générale indique qu'elle examinera les conditions dans lesquelles une évolution des motifs, pourrait être réalisée en conformité avec la législation, mais considère que cela ne relève pas des thématiques de la NAO de ce jour.

Conformément aux termes de l'article L2242-8 et suivants du code du travail, ce procès-verbal acte le désaccord constaté au terme de la séance de négociation du 27 février 2019.

Pour la CFDT

Refus de signature

Paris le 11 mars 2019

NW
SP
M

Pour la CFTC

Wilfrid Meyer
Wg

Pour la Direction Générale

[Signature]
Jean Bassères

Pour la CGE-CGC

Suzie Petit
[Signature]

Pour la CGT

Refus de signature

Pour la CGT-FO

Refus de signature

Pour le SNAP

Refus de signature

Pour le SNU

Refus de signature