



## Compte-rendu interne de la CPNN VPS du 27 octobre 2022

En préambule de cette négociation, la Direction générale affirme tout l'enjeu que représente la négociation de cet accord pour un Etablissement tel que Pôle emploi. Elle affirme que le projet est ambitieux et complexe ; l'objectif de cet accord est de permettre à un salarié de se sentir protégé quand il va vers une activité syndicale. Elle souhaite que Pôle emploi se dote d'un accord porteur de sens et innovant.

Avant de rentrer dans le vif de la négociation, nous avons abordé les points suivants :

- 1 : rappel sur la garantie salariale et sa méthode de calcul
- 2 : le plan de l'accord

**FO** entend la grande ambition de la DG et ne manquera pas d'être force de propositions pour construire cet accord, pour autant il faudra y consacrer des moyens, y compris financiers.

**FO** remarque néanmoins que le plan de l'accord proposé par la DG ne prévoit nullement d'aborder le sujet de la valorisation financière en tant que telle, et s'en étonne fortement.

**FO** affirme sa position : la Valorisation du Parcours Syndical doit inclure la reconnaissance à l'évolution de carrière des mandatés, y compris par changement de catégorie professionnelle. Dans la trame élaborée par la Direction, il n'est nullement fait mention de « valorisation ». **FO** rappelle par-ailleurs que cette négociation arrive de manière très tardive puisqu'elle aurait dû avoir lieu rapidement après la signature de l'accord de classification des agents de droit privé. Il serait donc inacceptable de mettre entre parenthèses ces 4 dernières années et **FO** demande un effet rétroactif et la prise en compte des compétences développées par les mandatés depuis 2017.

La Direction confirme que l'objet de l'accord VPS est la reconnaissance d'un parcours syndical qui ne saurait être dissocié d'une reconnaissance financière.

### APPLICATION DE LA GARANTIE SALARIALE ET SA METHODE DE CALCUL

#### Article 44 bis de la CCN (et article 6 de l'accord RDS)

Ce sujet est abordé en amont de la négociation VPS (pour répondre à la *demande de la CFDT*)

Conformément aux articles 44 bis de la CCN et 6 de l'accord RDS, une analyse portant sur une garantie salariale est prévue au terme du mandat ; il s'agit d'un éventuel rattrapage, suite à comparaison, avec comme éléments retenus :

- Le salaire de base
- Le relèvement de traitement (19C)
- Le complément de salaire garantie salariale OS éventuel

Aux demandes de **FO** concernant des précisions sur « le terme » d'un mandat et le périmètre de la population comparée, la Direction précise :

→ « terme du mandat » = arrêt du mandat en cours ou fin d'une mandature aux échéances électorales

→ Population comparée = même niveau de classification, même ancienneté

Quant à savoir si la population comparée se fait à l'échelon national ou établissement régional : la Direction précise que la CCN est nationale ; la comparaison s'établit sur une échelle nationale.

La DG souhaite réaffirmer les règles autour de la garantie salariale pour que celles-ci s'appliquent de la même façon dans tous les établissements ; l'objectif est de proposer une table transparente qui permettrait à chaque individu de vérifier l'analyse. Cette analyse est faite pour chaque mandaté interne à pôle emploi, cumulant au moins 30% de leur temps théorique sur des heures de mandat.

**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)



**FO** rappelle que l'article 44 bis de la CCN est un article balai ; l'analyse n'a pour effet qu'un éventuel rattrapage. Certes, cela doit se faire de manière plus transparente et doit s'appliquer à l'ensemble de la période du mandat. Néanmoins, un agent mandaté doit avoir la même évolution de carrière qu'un agent qui ne l'est pas, notamment par attribution de coefficients. L'accord VPS doit aborder ce sujet de l'évolution de carrière des porteurs de mandats, y compris par changement de catégorie professionnelle.

### LE PLAN DE L'ACCORD VPS

En amont de cette séance, une ossature du plan de l'accord a été transmise par la DG. A noter : aucune proposition de la Direction à l'intérieur des chapitres, les pages sont vierges ; tout est à écrire. La Direction propose de recueillir en premier lieu les propositions des OS pour chacun des chapitres du plan.

### Partie 1 : PROPOS LIMINAIRES

Article 1 : Objet (le « pourquoi »)

**FO** demande que les termes de l'article 40.1.1 §4 de la CCN soient repris et que soit soulignée la notion d'intérêt pour l'ensemble du personnel.

*« Il est entendu que la négociation Valorisation des Parcours Syndicaux (VPS) porte sur la prise en compte, la reconnaissance, la gestion et la valorisation des parcours de porteurs de mandats ou mandatés (bénéficiaires de temps syndicaux quel que soit la nature du temps) pendant et à leur issue, quel que soit leur statut public ou privé. »*

Article 2 : Champ d'application (le « pour qui »)

**FO** propose que cet accord s'applique à tout mandaté ou porteur de mandat quelle que soit la quotité de temps consacrée au mandat en reprenant la formulation de l'accord de méthode : *« Les dispositions du présent accord sont applicables à tous les agents de Pôle emploi, publics ou privés, exerçant un mandat à l'intérieur ou à l'extérieur de Pôle emploi et ce peu importe le temps consacré à l'exercice dudit mandat. »*

### PARTIE 2 – La sensibilisation des agents Pôle emploi au dialogue social

→ Débat autour du thème de la communication.

A l'intérieur de cette partie, un article 1.2 proposé par la Direction :

« Article 1.2 : Un support employeur interactif et accessible »

La Direction souhaite proposer un support interactif et accessible à tous.

Si l'objectif est louable, **FO** demande néanmoins à avoir un regard sur le contenu de cet outil. Elle propose d'envisager également un support à destination des réunions de service pour parler de l'intérêt des activités syndicales. Elle souligne l'importance de la communication autour de l'exercice syndical, tant au niveau national qu'en région.

Par-ailleurs, **FO** propose d'intégrer, dans la formation de base de tous les salariés, un module consacré à informer sur l'activité les organisations syndicales et des représentants du personnel (*comme cela était organisé à l'ANPE dans les journées d'accueil*).

### LES ENTRETIENS INDIVIDUELS LIES AU MANDAT

Sont abordés 3 temps : l'entretien de début, de milieu et de fin de mandat.

**FO** note l'importance de définir au préalable l'objet de l'entretien. L'institution doit faire en sorte que l'exercice du mandat se passe bien.

**Mobilisez-vous avec nous, adhérez !**

Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)





## Compte-rendu interne de la CPNN VPS du 27 octobre 2022

Pour **FO**, ces entretiens doivent pouvoir être menés avec le N+1 ou le N+2 (en fonction de la quotité du mandat – et selon la volonté du mandaté), avec assistance RH (surtout pour l’entretien de fin de mandat). Ils doivent se faire sur la base du volontariat et le mandaté doit pouvoir se faire accompagner par une personne de son choix. Les entretiens devraient également pouvoir se tenir, tout au long du mandat, sur demande de l’intéressé.

L’entretien de fin de mandat revêt une importance particulière et la présence d’un RH nécessaire. De plus, cet entretien, dans la mesure du possible, doit être anticipé afin d’envisager au mieux le lendemain des élections.

### **L’EPA**

Quant à l’EPA, **FO** rappelle que cet entretien n’est pas obligatoire ; elle note par-ailleurs la nécessité de pouvoir le réaliser avec la personne à même de pouvoir attribuer une promotion au mandaté.

### **PARTIE 4 – LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES DE L’AGENT TITULAIRE D’UN MANDAT**

**FO** insiste sur la nécessité de permettre à tout mandaté, quelle que soit la quotité de temps de travail consacrée au mandat, de suivre des formations, mais aussi de se positionner sur des actions ou des missions, sans différence de traitement.

### **PARTIE 5 – L’IDENTIFICATION DES COMPETENCES ACQUISES LORS D’UN MANDAT**

**FO** souligne le fait que cette identification doit se faire tout au long du mandat et pas seulement en fin de mandat. Elle se dit favorable à l’intervention d’un organisme externe pour identifier, ou certifier les compétences acquises.

Quant à la question de la valorisation, (sujet non inscrit par la DG dans sa trame !) : la Direction affirme ne pas avoir d’enveloppe dédiée consacrée à la VPS. Au fur-et-à-mesure de la négociation, elle pourra réfléchir aux leviers budgétaires. Elle dispose de l’enveloppe salariale, sans projections sur le sujet.

### **PARTIE 6 – ACCOMPAGNEMENT FIN DE MANDAT**

**FO** note que plusieurs leviers pourraient être envisagés sur l’accompagnement de fin de mandat ; notamment en termes de formation (à envisager : un abondement CPF).

*La Direction a entendu les propositions des OS ; elle proposera pour la prochaine séance un début de trame d’accord VPS.*

*Prochaine séance de négociation le : 17 novembre 2022*

***Mobilisez-vous avec nous, adhérez !***

Contact : [syndicat.fo@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.fo@pole-emploi.fr)

