

● Classification des emplois

Aucune perspective de

La nouvelle classification des agents publics devrait prendre effet au 1^{er} février 2021, date de signature du décret par les ministères de tutelle. Rémunération, évolution des carrières : cette classification ne propose aucune amélioration pour les agents publics.

La concertation avec la direction générale concernant cette classification s'est ouverte en décembre 2017 et s'est achevée en juillet 2018. La volonté de l'établissement était de faire correspondre la classification des emplois des agents publics avec le référentiel des métiers de Pôle emploi pour les agents de droit privé en faisant fi des spécificités du cadrage des emplois de la fonction publique. Pour mémoire, des cinq organisations syndicales représentatives de l'époque de la concertation (SNU, CGT, FO, CFDT et CGC), seuls le SNU et FO ont émis un avis défavorable.

LA CLASSIFICATION VALIDÉE PAR LE CONSEIL D'ÉTAT

Mais le gouvernement travaillait d'arrache-pied pendant cette même période à l'élaboration d'une réforme – bien sûr régressive pour les agents – des instances consultatives de la fonction publique. Les ministères de tutelle ont donc freiné

l'écriture du décret d'application de la classification pour permettre d'appliquer aussi la réforme des instances à Pôle emploi. C'est ainsi qu'il ne s'est rien passé concernant cette classification entre juillet 2018 et mars 2020, date à laquelle la direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) a donné un avis favorable au projet de la direction. Présentée au comité social et économique central (CSEC) le 21 juillet en information et le 3 septembre en consultation, la CFDT, la CGC et la CGT ont voté pour cette classification, le SNAP s'est abstenu et le SNU, le STC et l'UGTG ont voté contre. FO était absente. À la suite de cette consultation, le projet a été validé par le conseil d'administration de Pôle emploi le 23 septembre, et enfin par le Conseil d'État le 10 novembre dernier. Il ne reste qu'une étape : la signature du décret par les tutelles pour une mise en œuvre au 1^{er} février 2021.

Au 1^{er} février, normalement, les agents publics seront toutes et tous transposés automatiquement de leur niveau actuel vers les catégories et niveaux de la nouvelle classification (voir tableau p. 10). L'ancienneté est conservée dans l'échelon d'arrivée hormis les personnels de niveau 1 actuel afin d'éviter « un risque d'inversion de carrière » avec celles et ceux du niveau 2 actuel... Une décision individuelle doit être notifiée à l'agent par le service des ressources humaines. De la même façon, les agents publics seront rattachés à une filière et un emploi du référentiel des métiers (voir tableau p.11). Il est à noter qu'un entretien de repositionnement était prévu lors

des concertations pour rattacher l'agent à un emploi de ce référentiel, cet entretien semble avoir disparu dans les limbes du décret... Le seul recours possible, avant une potentielle action en justice, sera de saisir la commission paritaire compétente (voir article p. 11).

Le nombre d'échelons des grilles choisi par la direction entérine le fait de bloquer les agents pendant dix à quinze ans

Chaque catégorie et niveau possède une grille indiciaire (voir tableau p. 12). Contrairement à nos propositions d'allongement des grilles, la direction a fait le choix de maintenir le nombre d'échelons des grilles actuelles, ce qui entérine définitivement le fait de bloquer les agents pendant dix à quinze ans, soit actuellement près de 800 agents, chiffre qui va continuer de grossir... Le maintien des échelons exceptionnels et de leur difficulté d'accès accentue ce phénomène de nasse !

AUCUNE REVALORISATION RÉELLE DES TRAITEMENTS

Quand la direction générale se targue d'une revalorisation du traitement mensuel pour l'ensemble des agents publics, l'observation des grilles indique clairement la manière dont elle nous considère ! Doit-on considérer qu'une augmentation de 3 points d'indice, pour 92 % des agents publics, à peine 15 euros bruts mensuels, soit une revalorisation de traitement ?

- 1 bis : Revalorisation de 10 points de la grille, soit 46,90 euros bruts mensuels (12 agents publics).
- II, III et IVB : revalorisation de 3 points, soit 14,07 euros bruts par mois, à peine plus qu'un ticket restaurant en net, c'est le gros des troupes qui représentent 92 % des agents publics.

- Une nouvelle grille est créée en catégorie 2, niveau 3, vide pour le moment. Elle servira pour l'éventuelle évolution de carrière des catégories 2, niveau 2 (les actuels et futurs anciens niveaux III).
- Les IV A sont positionnés en catégorie 3, niveau 1 avec une nouvelle grille revalorisée. Mais celle-ci a été revue à la baisse par la DGAFP par rapport au projet initial par souci « d'équité » (6 % des agents publics)
- Une nouvelle grille est créée en catégorie 3, niveau 3 (vide pour le moment). Elle servira pour l'éventuelle évolution de carrière des catégories 3, niveau 2.
- Les anciens V A et V B sont réunis en une seule catégorie et un seul niveau, la catégorie 4, niveau 4 (5 agents publics)

DE NOUVELLES MODALITÉS D'ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

La direction générale prétendait avoir entendu les revendications et les alertes du SNU concernant les difficultés d'évolution de carrière des agents publics, et se proposait « d'y apporter des réponses concrètes en ouvrant les perspectives d'évolution de carrière ». Cette langue de bois se concrétise dans la mise à mort du paritarisme et l'instauration du gré à gré, à l'instar des agents privés. En effet, la soi-disant « dynamisation des carrières » se limite à quelques dispositifs.

- Le taux de promotion interne global reste contraint entre 1,3 et 2 % du personnel. Pour information, les promotions ont concerné 78 agents en 2017, 65 en 2018 et 13 en 2019...
- Pour les avancements de niveau (passage d'un niveau d'emploi au niveau immédiatement supérieur dans la même catégorie), c'est à la main du patron qui appréciera « la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience professionnelle des agents » !
- Pour les changements de catégorie, qui ne concerne en fait que

Anciens niveaux d'emploi	Nouvelles catégories d'emploi	Nouveaux niveaux d'emplois
1bis	Catégorie 1	Niveau 1.1
		Niveau 1.2
1	Catégorie 2	Niveau 2.1
2		Niveau 2.2
3		Niveau 2.3
4A	Catégorie 3	Niveau 3.1
4B		Niveau 3.2
5A	Catégorie 4	Niveau 4
5B		

carrière pour les agents

le passage de la catégorie 2 vers la 3, des épreuves de sélection interne sont conservées sans distinction de filières et de niveau. Quant au cadencement, il est aussi à la main du patron ! Une fois la sélection réussie, les lauréates et lauréats seront inscrits sur une liste d'aptitude et pourront postuler sur les emplois correspon-

dant aux besoins de l'établissement dans la BDE. Autrement dit, pour bénéficier d'un changement de catégorie, il faudra peut-être changer de métier...

Une 2^e voie « d'évolution de carrière » passe par le grand retour de la promotion au choix... de l'employeur ! Ne nous affolons pas, dans le meilleur des cas, cela

concernerait une poignée d'agents chaque année, et ne pourra pas excéder 15 % des changements de catégorie. Cette disposition est la seule existante pour passer de la catégorie 3 vers la 4.

• « *Le changement de catégorie, qu'il s'effectue par sélection interne ou promotion au choix, peut être conditionné à l'obtention d'un*

titre : cela ne concerne que les psychologues du travail. »

• Les opérations de carrière (avancement accéléré et carrière exceptionnelle) perdurent, mais à la seule main de la direction... Réjouissons-nous, le taux d'accès à la carrière exceptionnelle passera progressivement de 10 % à 15 % au fil des années ! ●

Le Secteur agents publics du SNU

NOUVELLE CLASSIFICATION DES EMPLOIS

Filière	Catégorie 1		Catégorie 2			Catégorie 3			Catégorie 4
	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 1	Niveau 2	Niveau 3	Niveau 1
Relation de service	Assistant relation de service	Assistant relation de service	Conseiller relation de service	Conseiller relation de service	Conseiller relation de service	Chargé de relation de service	Chargé de relation de service	Chargé de relation de service	
Support	Assistant de gestion	Assistant de gestion	Adjoint de gestion	Adjoint de gestion	Adjoint de gestion	Chargé de gestion	Chargé de gestion	Chargé de gestion	Encadrant de classe exceptionnelle
Management						Encadrant	Cadre supérieur	Cadre supérieur	Encadrant de classe exceptionnelle

● Commissions paritaires

Prérogatives mutilées, droits des agents piétinés

Les prochaines élections professionnelles vont entraîner la disparition de certaines prérogatives des commissions paritaires.

Par le biais du nouveau décret, la direction a choisi de résoudre les problématiques de mutations des agents publics de Pôle emploi en « assouplissant les règles de mobilité interne » dont la traduction immédiate consiste à aligner les compétences de leurs commissions paritaires sur celles des commissions paritaires des ministères et administrations de la fonction publique (loi de transformation de la fonction publique d'août 2019). Les périmètres

et les niveaux d'intervention ne sont donc plus les mêmes et dépendent des catégories.

Les commissions paritaires locales uniques (CPLU) ne donneront plus leur avis sur les mutations et les avantages de carrière. La disparition de ces prérogatives scelle l'offensive idéologique de la direction en imposant une mobilité de gré à gré et ses travers : inégalité de traitement, demande implicite – voire parfois explicite – de loyauté, pri-

maut du coût salarial sur les acquis professionnels dans les choix de recrutement, etc.

SUPPRESSION DE L'AVIS DES CPL SUR LES MUTATIONS

Les CPLU siègeront uniquement pour les agents de catégorie 1 et 2 sur des décisions individuelles comme les refus de temps partiel, le refus de télétravail ou les licenciements pour inaptitude. Les commissions paritaires nationales (CPN) ne se réuniront plus que sur le champ disciplinaire pour les agents de catégorie 1 et 2, et siègeront sur les recours, les

licenciements pour inaptitude et les conseils de discipline pour les agents de catégories 3 et 4.

Ces nouvelles prérogatives s'appliqueront lors des prochaines élections que la direction voudrait voir se tenir au 1^{er} semestre 2021. Le SNU continuera à se mobiliser pour les agents publics, en interne comme auprès des tutelles. Rappelons que sans les revendications des élu-es SNU, l'établissement se serait passé d'organiser des élections internes et les droits des agents publics auraient été piétinés depuis bien longtemps. ●

Le Secteur agents publics du SNU

Grille indiciaire de la nouvelle classification des agents publics

NIVEAUX	1.1		1.2		2.1		2.2		2.3		3.1		3.2		3.3		4	
Echelons	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM
1	1	309	2	310	2	317	2	358	2	414	2	424	2	438	2	455	2	526
2	2	309	2	312	2	324	2	378	2	434	2	444	2	467	2	485	2	557
3	2	309	2	315	2	335	2	397	2	453	2	464	2	497	2	515	2	588
4	2	309	2	321	2	348	2	417	2	473	2	484	2	527	2	545	2	619
5	2	323	2	332	2	363	2	436	2	493	2	504	2	557	2	575	2	650
6	2	326	2	345	2	382	2	456	2	512	2	524	2	587	2	605	2	681
7	2	340	2	357	2	402	2	476	2	532	2	544	2	617	2	635	2	712
8	3	355	2	367	2	416	2	496	2	553	2	564	2	647	2	665	2	743
9	3	359	2	380	2	430	3	526	3	582	3	594	2	677	2	695	2	783
10	3	367	2	400	2	446	3	556	3	612	3	624	3	707	2	725	2	803
11	>3	389	2	418	2	466	3	576	3	632	3	643	3	737	2	755	2	821
12			2	439	3	486	3	596	3	655	3	666		765	2	785		HEA
13			2	463	3	507	3	616		678		689				821		
14			3	478		517		636										
15				489														

CARRIERES EXCEPTIONNELLES

NIVEAUX	1.1		1.2		2.1		2.2		2.3		3.1		3.2		3.3		4	
Echelons	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM
1		404	2	478	2	507	2	576	2	632	2	643	2	707	2	755	1	821
2			2	489	3	517	2	596	2	655	2	666	2	737	2	785		HEA
3				514		537	2	616	2	678	2	689	3	765	2	821		
4							3	636	3	697	2	708	3	797		HEA		
5								656		717		728		818				

ECHELONS FONCTIONNELS

NIVEAUX	1.1		1.2		2.1		2.2		2.3		3.1		3.2		3.3		4	
Echelons	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM	Durée (ans)	IM
1															2	695		HEA
2															2	785		HEB
3															2	821		
4																HEA		