

Prendre son Temps

Bulletin SNU
des retraités de Pôle Emploi



Pour nous écrire
43, 45 rue de Javel, 75015 Paris
adresse mail
prendre_son_temps@laposte.net
Notre site: www.snutef.org

numéro 14 - mars 2010

En résumé

- La Convention Collective Nationale est entrée en application. **page 2**
- Accord Séniors : les retraités passent à la trappe ... **page 3**
- GIPA : Nouveaux retraités, vous y avez peut-être droit ! **page 4**
- Le billet d'Anne : le 8 mars. **page 4**

2010 à Pôle Emploi : une année difficile ?

La nouvelle CCN (Convention Collective Nationale) est entrée en vigueur; elle s'applique à tous les agents exASSEDIC, à tous les nouveaux recrutés et à tous les agents sous contrats précaires. Les agents exANPE sont invités par la DG à adhérer à cette convention de droit privé. Pour l'instant, ils seraient 25 % à avoir opté. Les incitations financières constituent une carotte de choix, alors que tous les textes annexes ne sont pas encore négociés ou signés.

Le SNU ne l'a pas signé cet accord. Rappelons la promesse de Madame LAGARDE : « nous prendrons le meilleur des deux ». Nous sommes loin du compte et cela n'a pas échappé aux journaux nationaux qui titraient « les élections à PE ont profité à ceux qui étaient contre la fusion et qui n'ont pas signé la convention collective ».

Les pressions et le stress, malgré les dénégations de la DG, continuent. Le résultat est une ambiance insupportable dans les agences entre les agressions qui se développent et les moyens de travailler qui se réduisent. On vient de le voir en Corse avec une nouvelle tentative de suicide. Il y a loin des promesses aux actes pour la DG.

Le SNU est devenu la première organisation de Pôle Emploi aux élections de décembre et les nouveaux comités d'entreprises se mettent en place. Pour les ASC (Activités Sociales et Culturelles) nous demandons une commission de retraités tant au plan national que régional.

Le congrès du SNU s'est tenu en décembre avec la participation active du secteur retraité avec ses propositions notamment sur la protection sociale et « l'accord séniors ». En toute logique notre syndicat a aussi fait participer deux camarades aux négociations sur l'accord séniors avec la DG qui ont ainsi apporté leur expérience de ce passage difficile entre vie active et vie de retraité. Mais là aussi, les propositions de la direction s'inspirant du traité européen de Lisbonne, recherchaient surtout à faire travailler les séniors encore plus. Évidemment c'est cohérent avec les projets du président sur les retraites, travailler toujours plus en gagnant moins. Cet accord, le SNU ne l'a pas signé.

La cotisation de la couverture santé (MG) a augmentée de 2,2% et pourtant elle ne devait pas le faire. Cela est dû aux taxes décidées par l'État et notamment celles liées à la prise en charge par les mutuelles du vaccin contre la grippe H1N1. Nous espérons bien que les comités d'entreprises participeront au paiement des cotisations pour les retraités. Ils en ont les moyens il leur faudrait la volonté.

Avec ce nouvel an nous avons aussi vu des milliers d'HAItiens subir ce gigantesque tremblement de terre. Plus de deux cent mille morts et combien de blessés, et beaucoup ont tout perdu. La solidarité n'est pas un vain mot, elle a encore une fois joué prouvant que dans ce monde difficile des hommes et des femmes sont capables de venir en aide à leurs semblables. On espère quand même que cette fois nous verrons l'annulation de la dette, pour règlement de la fin de l'esclavage, qui court depuis 160 ans! Une honte.

Bref en 2010 comme pour les années précédentes il nous faudra continuer à nous battre pour un monde meilleur. Nous en avons eu l'occasion le 24 février; et nous étions présents aux grandes manifestations organisées par toutes les syndicats pour la revalorisation des pensions et la défense des retraites.

Pour vous abonner:
prendresontemps@laposte.net

Donnez plutôt une adresse mail **PERSO** sinon les retours sont importants, car les boîtes pleines des agences ... **refusent d'en recevoir plus.**

Soyez aimables de nous donner quelques infos sur vous: région, année de départ en retraite, postes occupés, etc.

Merci d'avance, ça nous aide!

La Convention Collective Nationale est entrée en application.

L'article 37 et les régimes de retraite (art. 48).

L'indemnité de départ légale varie d'un minimum de 3/12èmes de la rémunération annuelle brute calculée sur les 12 mois précédents à un maximum de 9/12èmes, y compris pour les agents de droit public optant pour cette convention collective. Il faut compter 12 ans d'ancienneté pour pouvoir prétendre percevoir la prime maximale de départ à la retraite.

En cas de poursuite de l'activité au-delà de soixante ans, la durée de travail est réduite d'une heure par jour avec maintien du salaire, cette réduction pouvant être cumulée sur une semaine ou un mois.

Concernant les régimes de retraite, les agents de Pôle Emploi adhérents à la convention collective nationale sont affiliés à l'IRCANTEC. Cependant, les agents de droit privé, demeurent affiliés pendant un an à leur régime AGIRC-ARRCO, en attendant les résultats d'une nouvelle négociation sur leur régime. Le SNU a défendu l'IRCANTEC pour tous les agents de Pôle Emploi car, en l'état actuel, pour un salaire donné, la cotisation à l'IRCANTEC est plus faible qu'à l'ARRCO/AGIRC alors que la pension versée par l'IRCANTEC est supérieure.

Le régime de prévoyance et de maladie.

Un régime complémentaire de prévoyance et de maladie obligatoire est institué pour les agents de Pôle Emploi. Il est prévu une négociation en 2010 pour unifier les deux anciens régimes de couverture maladie (ex-ANPE et ex-ASSEDIC) et ainsi avoir une couverture unique pour tous les agents de Pôle Emploi.

Le régime de prévoyance proposé aux ex-ASSEDIC est nettement moins intéressant que celui des ex-ANPE car il ne concerne qu'un capital décès alors que pour les ex-ANPE existe aussi un dispositif de maintien du salaire en cas d'arrêt maladie pouvant aller jusqu'à la retraite. L'objectif de l'unification des deux régimes n'a pas été clairement affirmé.

Activités sociales et culturelles (article 44).

Elles comportent un niveau national assurant la mutualisation des ressources et un niveau géré par les comités d'établissement régionaux. Cette structure à deux étages a toujours été défendue par le SNU. Le niveau national dispose de 1,3% de la masse salariale hors cotisations patronales et les comités d'établissement régionaux de 1,2%.

Une commission nationale, composée des représentants des organisations syndicales et présidée par le directeur général, est instituée et est chargée de définir son fonctionnement et son intervention.

À noter que les sommes allouées sont largement

insuffisantes car pour servir à tous les agents de Pôle Emploi des prestations proposées jadis par le FNOSP (ex-ASSEDIC) et l'ADASA (ex-ANPE), il faudrait au total au moins 3,19% de la masse salariale.

Début 2010, un accord insatisfaisant est proposé à la signature des organisations syndicales. Quoiqu'il en soit, dans la mesure où le FNOSP et l'ADASA ont cessé d'exister, il est urgent de définir d'autres modalités de fonctionnement permettant le versement des anciennes prestations. Pour le SNU, il est inconcevable que les prestations connaissent une interruption quelconque.

Les raisons d'une non signature.

Même si l'existence d'avancées financières est réelle, notamment suite aux grèves des agents, les raisons essentielles du refus ont été exposées dans un courrier envoyé par le SNU au directeur général le 18 novembre 2009. En voici l'essentiel :

- La précipitation de la négociation a produit un texte confus et parfois contradictoire. Cette précipitation a été le signe clair d'une volonté d'aboutir à tout prix à une signature avant la fin des élections professionnelles par peur de se retrouver dans une configuration syndicale plus difficile à maîtriser.

- Aucun éclaircissement pour savoir s'il s'agissait d'une convention de branche ou d'entreprise (alors qu'un texte récent précise que Pôle Emploi est bien un Établissement Public à caractère Administratif ou EPA).

- Certains thèmes centraux, comme la classification des métiers et emplois, l'égalité professionnelle hommes/femmes, la formation professionnelle continue, l'emploi des salariés handicapés, la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences, la gestion des activités sociales et culturelles etc. ont été renvoyés à des négociations ultérieures. En somme, il s'agit d'une convention collective nationale squelette avec le sentiment désagréable de devoir signer un chèque en blanc.

- Des dispositions insuffisantes concernant la garantie de l'emploi.

- Du flou en matière de retraite et des modalités d'assurance du risque chômage.

- Des dispositions contradictoires avec les valeurs du Service Public comme la prime dite d'intéressement ou l'entretien d'évaluation individuelle destructeur des solidarités collectives.

- Le refus d'instaurer un Comité National Hygiène et Sécurité-Conditions de travail etc.

Pour conclure, le SNU a pris ses responsabilités en considérant que cette CCN faisait courir un danger à court, moyen et long terme pour tous les agents avec des implications fortes sur les relations avec les usagers ainsi que sur les missions et le sens même du Service Public.

Joseph Gabriac

La Convention Collective Nationale de Pôle Emploi est entrée en vigueur. Nous présentons ici les principales dispositions concernant la retraite, la protection complémentaire maladie, les activités sociales et culturelles et, d'autre part, les raisons pour lesquelles le SNU/FSU, tout comme la CGT n'ont pas signé cette convention collective.

voir le texte de la convention sur le site du SNU :
www.snutefi.org

Accord seniors : les retraités passent à la trappe...

Deux réunions de négociation ont eu lieu en décembre avec toutes les organisations syndicales. Elles ont dénoncé l'évolution catastrophique des conditions de travail comme en témoignent les cinq tentatives de suicide et les grèves spontanées dans plusieurs unités. Climat tendu et après plusieurs interruptions de séance, le texte du projet proposé par la DG est venu en discussion.

Dans ce texte rien sur les mises au placard et autres relégations, sur la mise sous pression de l'encadrement, sur les décrochages de formation dès 45 ans, sur les retraités, etc.

Plusieurs amendements ont été proposés. Le délégué du SNU disposait de deux retraités. Ils ont contribué à compléter et à affiner les revendications, tant pour les actifs que pour les retraités, et ont validé une logique de libre choix : favoriser le départ des volontaires et permettre aux autres de travailler dans de bonnes conditions en prenant en compte les phénomènes d'usure au travail et les risques de relégation voire de placardisations. Quelques propositions sont passées à travers le filet.

Nos propositions n'ont pas été retenues

... mais malgré tout quelques-unes, dont l'impact devrait être non négligeable, sont passées à travers les mailles du filet. Voici quelques exemples :

- Reconnaissance explicite de l'expérience professionnelle irremplaçable des seniors et de leur rôle de régulation, introduction de données sexuées dans les indicateurs de suivi de l'accord.
- Nécessité affirmée pour les seniors de poursuivre leur carrière dans de bonnes conditions de travail et de santé, attention particulière portée sur l'évitement des situations d'isolement dans les collectifs de travail.
- Possibilité de faire précéder le bilan de carrière autour de 45 ans d'un bilan de compétences avec un organisme extérieur.
- Recherche d'une harmonisation nationale au niveau de la commission HSCT issue du comité central d'entreprise avec un positionnement clair sur la lutte contre les discriminations liées à l'âge constatées et sur leur prévention.
- Effort de revalorisation de l'image des seniors sur un plan individuel et collectif, adaptation des formations pour permettre aux salariés âgés une meilleure maîtrise des nouvelles technologies, réalisation d'un guide d'accompagnement à la retraite accessible à tout agent partant en retraite etc.

À noter également la possibilité offerte aux agents de 55 ans et plus d'un travail à temps partiel (réversibilité possible) avec un taux de rémunération supérieur à la quotité de travail (exemple : rémuné-

ration à 75% pour un travail à temps partiel à 60%). Mais cet accord est moins favorable que celui de France-Télécom défendu par le SNU et, de plus, il ne s'applique pas aux agents sous statut public.

Concernant les retraités, la déception est totale.

La proposition par le SNU d'un article sur la solidarité intergénérationnelle n'a pas été retenue. Voici ce qu'il disait :

«Dans le cadre d'une solidarité intergénérationnelle bien comprise, Pôle Emploi considère que le maintien de relations avec ses anciens agents partis à la retraite est important.

Dans cette perspective, il étudiera les mesures visant à favoriser cette relation, notamment : en participant à la cotisation des retraités à la nouvelle mutuelle d'établissement, en offrant aux retraités la possibilité de continuer à bénéficier des activités sociales et culturelles, en rencontrant régulièrement, selon une périodicité à définir, les représentants des retraités mandatés par chaque organisation syndicale en vue de prévoir de nouvelles modalités d'action».

Le peu qu'on avait comme retraité avec l'ADASA a fondu comme neige au soleil. Dans ces conditions, la signature d'un tel accord par le SNU n'était pas envisageable. Mais ne nous décourageons pas, notre lutte, comme d'autres réputées inatteignables finira par aboutir un jour.

J. Gabriac et G. Masquelier

Dernière minute : quand la DG ignore près des 2/3 des votants

Dernier rebondissement : le texte sénior devait être soumis à signature mais la DG l'a modifié à la dernière minute sans avertir les syndicats non signataires (SNU, CGT, FO, SUD) d'où une vigoureuse montée au créneau de ces derniers représentant près des 2/3 des votants aux dernières élections.

La principale modification est relative à l'âge. Le nouveau texte s'applique aux 55ans et plus et non aux 50 ans et plus comme dans la 1ère version. Cela signifie clairement que ce qui est prioritaire pour la DG ce n'est pas l'amélioration des conditions de travail, mais le souci de reculer le plus possible l'âge de départ en retraite conformément aux nouvelles orientations qui se profilent avec les négociations sur les retraites en 2010. Une raison supplémentaire de ne pas signer un tel accord.

Ce dernier texte est soumis à signature depuis le 19 février pour application probable au 1er avril. Drôle de poisson d'avril.»

La loi du 8 décembre 2008 obligeait les entreprises de plus de 50 salariés à conclure, avant le 1er janvier 2010 sous peine de pénalités (1% de la rémunération), un accord de trois ans pour favoriser le recrutement et le maintien dans l'emploi des seniors.

Pôle Emploi était concerné.

GIPA : Nouveaux retraités, vous y avez peut-être droit !

En décembre 2008, l'ANPE a mis en place pour ses agents une mesure positive: la Garantie Individuelle du Pouvoir d'Achat (GIPA), applicable aux agents non titulaires de l'État et visant à compenser la perte éventuelle du pouvoir d'achat depuis 2003. Sont actuellement concernés les agents contractuels de droit public en CDI employés sans interruption de 2003 à 2007.

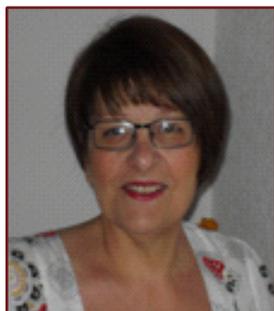
La perte du pouvoir d'achat est calculée en faisant la différence entre le traitement indiciaire brut pour une période de référence de 4 ans et l'indice des prix sur

la même période. Une indemnité équivalente à la différence est versée au bénéficiaire.

Les agents ayant atteint depuis quatre ans le dernier indice de la grille de leur niveau d'emploi et faisant valoir leurs droits à la retraite en 2010 percevront cette indemnité au titre de la période de référence du 31 décembre 2005 au 31 décembre 2009. Ceux qui partent en 2011 la percevront au titre de la période de référence du 31 décembre 2006 au 31 décembre 2010.

Alors surveillez votre feuille de salaire.

Le Billet de Anne



Au début du XXème siècle les femmes en Europe et aux États-Unis ont manifesté pour réclamer de meilleures conditions de travail et le droit de vote. La création d'une Journée internationale des femmes a été proposée pour la première fois en 1910, lors de la conférence internationale des femmes socialistes, par Clara Zetkin, et s'inscrivait alors dans une perspective révolutionnaire. Après 1945, la Journée internationale des femmes devient une tradition dans le monde entier. Les Nations unies en 1977, ont instauré le 8 mars comme «journée de la femme» invitant chaque pays de la planète à célébrer ce jour pour les droits des femmes.

C'est une journée de manifestations à travers le monde : l'occasion de revendiquer l'égalité, de faire un bilan sur la situation des femmes dans la société.

Traditionnellement les groupes et associations de femmes militantes préparent des manifestations partout dans le monde, pour faire aboutir leurs revendications, améliorer la condition des femmes, fêter les victoires et les avancées.

Galerie de féministes de diverses sensibilités et de diverses époques:

Simone Veill,
Emma Goldman,
Olympe de Gouges,
Clara Zetkin,
Margaret Sanger.



Le 8 mars

Les femmes sont l'origine du monde, elles donnent la vie, protègent, consolent, éduquent et soutiennent leur entourage ; Elles ont leur place dans le monde actuel ; elles sont tout aussi capables que les hommes de briller dans tous les secteurs professionnels.

Beaucoup de progrès sont à noter en ce qui concerne les femmes : le droit à l'avortement, le planning familial, la liberté financière, l'accès dans les grandes écoles mais il y a encore beaucoup à faire pour qu'enfin il y ait reconnaissance par tous du rôle des femmes ;

Il serait bien que les droits des femmes soient respectés chaque jour et qu'il n'y ait plus besoin de souligner par cette journée le rôle de la femme dans nos sociétés ;

Il serait bon qu'à longueur d'année les femmes soient respectées et non pas soumises au bon vouloir des hommes et à leur violence pour certaines d'entre elles ;

A quand l'obtention pour les femmes de postes « clés » grâce à leurs compétences et non pas à cause de leur sexe ?

La question reste posée ...