

**Pôle emploi
Bretagne**

**la
cgt**

PROCESSUS DE POSITIONNEMENT ACCORD CLASSIFICATION

JEUDI 24 NOVEMBRE 2022



DÉCLARATION DES ÉLU-E-S ET RS DE LA CGT PEBZH

Information sur l'accord portant sur le processus de positionnement conformément à l'article 14 de l'accord classification du 22.11.2017

La présentation de cette information en CSE est une obligation suite à l'article 7.5 de l'accord portant sur le processus de positionnement.

Rappelons que cet accord ne répond qu'à un défaut d'obligation de l'employeur depuis la signature de l'accord classification en 2017, engagement rappelé dans les accords sur le droit syndical en 2019.

La CGT Pôle Emploi n'a pas été signataire de l'accord classification de droit privé : il a été néfaste pour les agent-e-s, logique qu'il le soit aussi pour les élu-e-s et mandaté-e-s !

De plus, cet accord ne présage pas de répondre aux enjeux de la négociation actuelle sur la valorisation des parcours syndicaux :

- aucun engagement n'est porté sur un positionnement dit plus favorable (même si la principale revendication de la CGT Pôle Emploi demeure que les élu-e-s et mandaté-e-s ne disposent pas de droits supplémentaires par rapport aux agent-e-s mais bien qu'il-elle-s ne soient pas pénalisé-e-s du fait de leurs mandats),
- aucune prise en compte de la montée des qualifications pendant les mandats, ni de la discrimination subie sur le déroulement de carrière.

La CGT Pôle Emploi tient à rappeler son opposition aux évolutions du droit syndical et de représentation du personnel imposées par les ordonnances Macron entraînant la disparition des CHSCT, des DP et la mise en œuvre d'une instance unique CSE, accompagnée par un accord restrictif sur le droit syndical à Pôle Emploi.

La priorité pour la CGT Pôle Emploi est bien de garantir que les élu-e-s et mandaté-e-s ne soient pas discriminé-e-s, en termes d'évolution salariale, de droit à la formation, d'évolution de carrière, de droit à la mobilité,... non pas dans des textes pavés de bonnes intentions mais dans la réalité.

Tant dans la négociation sur le processus de positionnement que celle en cours sur la Valorisation des Parcours Syndicaux, la CGT Pôle Emploi a demandé que soit mise en œuvre la méthode CLERC, validée et reconnue par de multiples jurisprudences, pour évaluer les discriminations syndicales subies ou non par les élu-e-s, mandaté-e-s, adhérent-e-s et militant-e-s dans le cadre de leur déroulement de carrière et évolution salariale. La Direction Générale a refusé cette proposition.

Pour autant, il est essentiel que la direction prenne ses responsabilités pour :

- **garantir un accompagnement des agent-e-s élu-e-s et mandaté-e-s dans leur évolution professionnelle,**
- **reconnaitre les qualifications acquises au cours de leurs mandats,**
- **permettre aux élu-e-s et mandaté-e-s continuant leur activité professionnelle d'exercer leur métier dans de bonnes conditions de travail sans report sur les autres agent-e-s,**
- **participer à l'attractivité des mandats au regard des difficiles conditions d'exercice depuis la mise en place des CSE.**