



## Réunion de concertation statut public du 16 juillet 2018.

### Déclaration de la CGT

Alors que nous approchons de la fin des concertations concernant le système de classification des agents de droit public de Pôle emploi, nous souhaitons faire un premier bilan.

Comme nous l'avons à plusieurs reprises souligné, nous sommes favorables à une classification en corps et en grades, car celle-ci se rapproche des systèmes existant dans la fonction publique, et ouvre des perspectives d'évolution pour les agents publics, autrement que par le seul changement de niveau d'emploi comme cela est le cas actuellement.

Pour la CGT un de nos objectifs principaux consistait à trouver des solutions pour dé plafonner les carrières d'agents bloqués au dernier échelon de leur grille, qu'elle soit normale ou exceptionnelle. Les propositions faites dans ce sens par plusieurs organisations syndicales, dont la nôtre, ainsi que celles faites par la direction générale ont toutes été rejetées par la DGAFP, nous en prenons acte.

Aujourd'hui, connaissant le cadre imposé par l'Etat, les marges de négociations ne se situent plus que sur les décisions relevant du directeur général et nous sommes toujours ouverts à la discussion.

Nos divergences tiennent principalement sur deux points :

#### 1. Le périmètre de compétences des CPU et CPN :

Le point de désaccord majeur tient dans le fait que les CPU statuerait sur les nominations des agents de la catégorie 3. Nous maintenons que les décisions afférentes à ces ~~publics~~ agents doivent être prises au niveau national, car elles concernent pour l'essentiel des postes à responsabilité hiérarchique. Nous rappelons d'autre part, que selon nous, toutes les décisions concernant les opérations de carrière devraient être prises en CPN, ce qui, compte tenu de l'amenuisement des effectifs deviendra inexorable au fil du temps.

#### 2. Les amplitudes d'évolution dans les catégories (corps) liées aux emplois exercés.

Notre position s'appuie sur de nombreux textes législatifs concernant les fonctionnaires et agents publics. Ainsi, l'article 29 du statut des fonctionnaires de l'Etat, auquel nous sommes rattachés en tant que personnels d'un établissement public administratif, précise :

*« Les fonctionnaires appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en catégories. Ces corps regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. ».*

Cette disposition est précisée dans des textes explicatifs des services de l'Etat comme suit : *« En France, la fonction publique s'organise selon le système de la carrière. Le fonctionnaire entre dans un corps (ou un cadre d'emploi pour la fonction publique territoriale), c'est-à-dire un ensemble de fonctionnaires soumis au même statut particulier, divisé en grades, dans lequel il progresse et fait carrière. Il est affecté à un des emplois correspondant au niveau du corps (grade) dans lequel il se trouve. Il peut néanmoins changer d'emploi sans subir de conséquence sur le déroulement de sa carrière. ».*

Selon le principe de « statut de carrière », mais aussi celui incontournable de « séparation du grade et de l'emploi », votre grille de classification ne peut nous convenir. Si l'agent public est titulaire de son grade il n'est pas titulaire de son emploi, ce dernier étant de la prérogative de l'administration. Ainsi donc, comment admettre que la carrière d'un agent soit tributaire de décisions qui ne lui appartiennent pas ? Il est de plus en plus admis, qu'un corps doit être constitué d'agents exerçant des missions semblables, ce que vous avez-vous-même fait valoir en regroupant par exemple dans la même catégorie, les grades correspondant aux niveaux 2, 3 et 4A actuels et en créant un nouveau grade « 4A plus » dans la 3ème catégorie qui regroupe elle d'autres types d'emplois.

A l'évidence, rien ne justifie donc qu'en fonction des emplois qu'ils occupent, les agents publics de Pôle emploi d'une même catégorie puissent accéder ou pas au dernier grade de leur catégorie.

L'argument consistant à mettre en avant la nécessité de concordance entre la classification de droit public et celle de droit privé est à la fois pernicieuse (dans la classification des agents de droit public, certains emplois ne sont que sur un grade par exemple, alors qu'ils sont sur deux niveaux dans la classification des personnels de droit privé) mais également à l'opposé des arguments que vous avancez pour expliquer les différences de situation entre agents privés et agents publics, notamment en matière de rémunération.

En la matière plusieurs décisions de justices ont abouti à la même conclusion, comme l'arrêt n°574 de la cour de cassation du 27 février 2009 qui dit :

*« ...Après consultation des partenaires sociaux et des administrations concernées, le premier avocat général avait conclu à la cassation dès lors que, selon ses conclusions, développées devant l'assemblée plénière de la Cour de cassation, les agents de droit privé et de droit public de La Poste ne pouvaient être considérés comme placés dans une "situation identique" au regard du principe "à travail égal, salaire égal", compte tenu des disparités de régimes tant dans le calcul des rémunérations que dans la gestion de leur carrière. ».*

L'avis du premier avocat général de la cour de cassation tient en ces termes : *« Agents de droit privé, agents de droit public : deux statuts dont les différences excluent l'identité de situation. ».*

En conclusion, il apparaît clairement que s'il est impossible de faire correspondre les rémunérations, il en va de même des déroulements de carrière. Contrairement à un agent de droit privé, l'emploi n'est pas l'élément central qui détermine la rémunération et les possibilités d'évolution de carrière.

A ce titre, il est donc totalement infondé de penser que les grilles de classification doivent être strictement identiques pour les agents de droit privé et de droit public, le demander reviendrait à nier la réalité.

Ensuite, dans l'accord PPCR\*, il est écrit à l'article 1.2 de l'axe 2 :

*« Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. ».*

Nous demandons donc, que conformément à ces textes, tous les emplois amènent à un déroulement de carrière allant jusqu'au dernier grade de la catégorie, tout comme nous demandons que pour tout emploi il y ait au moins deux grades dans la même catégorie.

Les réponses que vous ferez à ces demandes influenceront de manière significative l'avis que nous émettrons avant la présentation de votre projet aux tutelles.

*\*L'accord PPCR contient des mesures concernant les Parcours Professionnels, la Carrière et les Rémunération pour les fonctionnaires et n'a pas été signé par la CGT fonction publique en 2016.*