

PROMOTIONS : LA VÉRITÉ DES PRIX

Que vous soyez employé, technicien, agent de maîtrise ou cadre, la dernière classification vous a fait perdre beaucoup en cas de promotion (si vous avez la chance d'en avoir une...).

Et si la direction générale accepte depuis plus de recours, elle a trouvé comment économiser :

Elle systématise le passage à l'indice supérieur, non plus à la date de votre demande (ce que prévoit la CCN) mais **DANS** l'année en cours, voir LA prochaine, ceci avec la complicité de la CGC, de la CFDT et de la CFTC, qui votent quasiment toujours comme l'établissement...

Exemple : X, demande de 2018 traitée en juin 2019 :

Le SNU demande la stricte application de la CCN et l'attribution du coefficient 295-1 en lieu et place du relèvement de traitement du 1er janvier 2014 avec transposition au coefficient 759/F1 au 1er juillet 2018.

La commission majoritaire : collège employeur, CGC, CFTC et SNAP demande l'attribution du coefficient E4/730. au 01/01/20.

Exemple : Y, demande de 2017 traitée en juin 2019 :

Au vu de l'engagement de l'intéressée et des responsabilités exercées, le SNU demande l'attribution du coefficient 310-2 au 01/01/18 et une transposition au coefficient 789/F2 au 01/07/18.

La commission majoritaire : collège employeur, CGC, CFTC et SNAP demande à la région de formaliser avec l'intéressée l'accompagnement dans le cadre de sa reprise et demande un examen favorable pour l'attribution du coefficient supérieur lors de la prochaine campagne de promotion, au regard du bilan de cet accompagnement.



MANAGERS, QUI S'OCCUPE VRAIMENT DE VOUS ?

**IL Y A CEUX QUI FONT
UNIQUEMENT DE LA COMMUNICATION
ET... CEUX QUI AGISSENT
ET S'ENGAGENT SUR CE QU'ILS DISENT.**

Nos actions concrètes sur les 3 dernières années :

- une analyse de la charge et des conditions de travail des ELD
- une action en continu sur vos promos : certains font de la pub, mais ne votent pas pour vous en CPN 39 ! (voir détails en dernière page),
- une enquête et une intervention directe auprès du DG sur les responsables d'équipe,
- un travail de fond sur les activités et l'avenir des référents métiers
- une analyse de l'évolution des fonctions supports (chargé-es de mission...)

ET BIEN ÉVIDEMMENT DES PROPOSITIONS POUR TOUS CES EMPLOIS.

LE SECTEUR NATIONAL CADRES ET MANAGEMENT DU SNU-PÔLE EMPLOI

Le SNU a fait le choix de ne pas se construire sur une base corporatiste au sein de Pôle emploi. Nous défendons un projet global pour Pôle emploi, pour tous les personnels.

Cela signifie que nous défendons l'idée d'un seul syndicat qui regroupe toutes et tous les agents, quel que soit leur niveau dans la grille de classification des emplois.

Notre ambition est de défendre l'ensemble du personnel avec des revendications prioritairement axées sur la revalorisation des bas salaires, l'égalité professionnelle entre femmes et hommes, et la lutte contre la précarité.

Cela n'est pas incompatible, bien au contraire, avec une présence forte dans l'encadrement.

Grâce à son Secteur Cadres, le SNU est en mesure de prendre concrètement en compte les problématiques de l'encadrement et de porter leurs revendications devant la direction.

Plus de 300 cadres et managers nous ont déjà rejoint : responsables d'équipe, référents métiers, directeurs et directrices d'agences, adjointes et adjoints, chefs de service, chargé-es de mission en fonction support et psychologues.

LE SECTEUR CADRES ET MANAGERS DU SNU EST À VOTRE ÉCOUTE, PORTE VOS REVENDICATIONS ET VOUS REPRÉSENTE DANS TOUTES LES INSTANCES.

N'hésitez pas à nous contacter : secteurcadresnu@gmail.com

Retrouvez le détail de ces actions et nos productions sous :
<https://www.snutefifsu.fr/pole-emploi/category/secteurs/secteur-cadres>



<https://elections-pole-emploi.fr/2019>

www.snutefifsu.fr/pole-emploi

 [@snu.pole.emploi.fsu](https://www.facebook.com/snu.pole.emploi.fsu)

 [@SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)