

COMITE CENTRAL d'ENTREPRISE

Procès-verbal de la réunion ordinaire du 2 février 2011



pôle emploi

CCE Ordinaire
mercredi 2 février 2011
14h00-17h00

Organisations Syndicales	Participants	Etablissements	Signatures	Préparation		Bilans prévu	
				O	N	O	N
CFE-CGC	DEBUISNE David	Picardie			X		X
	PETIT Suzie	Centre		X		X	
	MANES Henri	PACA	Excuse				
	Ydier Guillaume Représentant syndical	Aquitaine		X		X	
MORETZ Eric	NACHON M. Picardie DSI				X	X	
CFDT	ARNOUX Patricia	Languedoc Roussillon		X			X
	CUNIN Christophe	Champagne Ardenne					
	MIMOUNI Yolende	IDF	excuse				
	GANDONNIERE Agnès	Rhône Alpes	excuse				
	GOMES Jean-Manuel	Midi-Pyrénées		X		X	
	RENARD Luc Représentant syndical	NPDC		X		X	
NEZAN Pascal	Centre		X		X		
CFTC	PARISOT Christian	Champagne Ardenne		X		X	
	DURAND Stéphane	IDF		X		X	
	MAUPIN Michelle Représentant syndical	Poitou Charentes	Excuse				
	MARSAL Marie-Paule	DG	Excuse				
CGT	MIRAMON Arnaud	Auvergne		X		X	
	STROBEL Vincent Darlionne Patrice	CGT Rhône Alpes		X		X	
	LEROY PIERRON Sylvie	IDF		X		X	
	DEPROW Nathalie	PES		X		X	
	MEYER Brigitte	IDF		X		X	
DGA-RH	UNDRIENER Margot Représentant syndical	IDF	excuse				
	GUILLOU Stéphane	Pays de Loire	excuse				

CGT-FO	BONNICHON Ghislain	Languedoc Roussillon	<i>excuse</i>			
	RENAUD Yann	Pays de Loire	<i>[Signature]</i>	X		X
	ROBIN Caroline	PES	<i>excuse</i>	X		X
	FORT Nadian	La Réunion	<i>excuse</i>			
	SZEFEROWICZ Sylvie	Champagne Ardenne	<i>excuse</i>			
	BARBOUX Loïc	Centre	<i>[Signature]</i>		X	X
	LOISY Christine	Haute Normandie	<i>excuse</i>			
	LARMET Alain	DSI	<i>excuse</i>			
	Représentant syndical		<i>[Signature]</i>			
	KERMORGANT Françoise	Bretagne	<i>[Signature]</i>	X	X	X
SNU	M'HEDHBI Emmanuel	Midi-Pyrénées	<i>[Signature]</i>	X		X
	PAYET Jérôme	La Réunion	<i>excuse</i>			
	LAHAUT Edith	Martinique	<i>[Signature]</i>	X		X
	BREUVART Michel	NPDC	<i>excuse</i>			
	LARA Christèle	Languedoc Roussillon	<i>[Signature]</i>	X		X
	SIMON Dominique	Franche Comté	<i>[Signature]</i>	X		X
	STEYGER Jean-Charles	Pays de Loire	<i>[Signature]</i>	X		X
	HOINGNE Valérie	Pays de Loire	<i>[Signature]</i>		X	X
Représentant syndical						
PRONOST Colette	Bretagne	<i>[Signature]</i>	X		X	
UNSA	KRAUSS Thierry	Alsace - Alsace	<i>[Signature]</i>	X		X
	Représentant syndical		<i>[Signature]</i>			
	LE GOFF Jean-Cyril	DG	<i>[Signature]</i>	X		X
SNAP	FORSTER Anne-Marie		<i>[Signature]</i>	X		X
	LUCHEZ-GAUVIN Benoit		<i>[Signature]</i>	X		X
	Représentant syndical		<i>[Signature]</i>			
	MERIQUE Laurent	Auvergne	<i>[Signature]</i>	X		X
SUD	MASSON Sylvie	IDF	<i>excuse</i>			
	MEMAIN Daniel	Midi-Pyrénées	<i>[Signature]</i>	X		X
	Représentant syndical					
	REDON Emmanuelle	Aquitaine	<i>excuse</i>			

Représentants de la Direction Générale : Moïse Rashid – Dominique Blondel

Ordre du jour

IV.	Information sur les effets du transfert de l'activité du recouvrement à l'URSSAF	2
V.	Bilan social 2009	12
VI.	Calendrier du CCE	12
VII.	Questions diverses	13

La séance ordinaire du comité central d'entreprise suspendue le 6 janvier 2011 à 17 heures 35 reprend le 2 février à 14 heures 20 sous la présidence de Monsieur RASHID, DRH de Pôle Emploi.

Monsieur RASHID rouvre la séance et liste les quatre points de l'ordre du jour qui restent à examiner.

Le SNU FSU s'interroge sur la portée du relevé de conclusions sur la réunion avec les organisations syndicales transmis par la Direction générale.

S'agissant de l'ordre du jour, un point n'a pas été abordé la dernière fois, celui relatif à l'audit. Ce point ne doit pas être oublié. Quant aux questions diverses, le SNU FSU souhaiterait obtenir un bilan du plan rebond. Un point relatif à GOA doit par ailleurs être mis à l'ordre du jour d'un prochain CCE. Le SNU FSU demande également un point sur les avenants aux contrats de psychologues de travail sur les régions Nord Pas-de-Calais et Franche-Comté. S'agissant du statut de 2003, une réunion des DSC est nécessaire. Un document sur les VIAP simplifiés devait également être transmis.

Monsieur RASHID indique que le relevé de conclusions transmis est applicable dans tous les établissements de Pôle Emploi.

Concernant l'audit, ce point est reporté à un prochain CCE. Il s'agit en effet de la poursuite du même CCE.

FO note qu'il est précisé que le recrutement des CDD doit être analogue à celui des CDI, sur la base des outils labellisés. Des outils ont-ils été labellisés ? Les organisations syndicales doivent être sur ce point, a minima informées, voire consultées. Par ailleurs, il semblerait que l'on propose aux agents transférés de l'AFPA sur la base d'un temps de travail de 32 heures, un avenant prévoyant un contrat de travail à temps partiel au sein de Pôle Emploi. Il doit leur être proposé un CDI à temps plein sur la base des horaires conventionnels de Pôle Emploi. Un CDI à temps partiel ne peut leur être imposé.

L'UNSA souhaite que les PST soient abordés en questions diverses. La plateforme nationale de débordement avait été sous-traitée à Prosodie. Quelles sont les intentions de la Direction sur ce point ?

La CFTC souhaite qu'un point relatif à l'augmentation annuelle de la durée de travail effective dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord OATT soit porté à l'ordre du jour d'un prochain CCE.

La CGT juge le relevé de conclusions intéressant mais déplore surtout que la CCN ne soit pas appliquées.

Le SNU FSU souhaiterait aborder en questions diverses le non respect de l'article de la CCN concernant les mutations. A l'issue de deux demandes de mutations, notamment pour rapprochement de conjoint, la mutation doit être accordée d'office. Dans plusieurs cas, cet article n'a pas été respecté.

S'agissant du relevé de conclusions, le SNU FSU considère qu'une instruction aurait plus de force.

Monsieur RASHID indique que la méthode et le processus de recrutement des CDD seront présentés en CCE avant la fin du mois de juin.

IV. Information sur les effets du transfert de l'activité du recouvrement à l'URSSAF

Monsieur RASHID rappelle que la loi du 13 février 2008 avait prévu le transfert du recouvrement au 1^{er} janvier 2012 au plus tard. Le décret du 30 décembre 2009 prévoit ce transfert au 1^{er} janvier 2011. L'objectif de la réforme était de simplifier les formalités pour les employeurs avec une seule déclaration et un seul interlocuteur. Le transfert est effectif depuis le 1^{er} janvier 2011, même si des opérations de clôture vont mobiliser les équipes jusqu'à fin mars. La continuité de service a été assurée parallèlement à un maintien de la qualité. Monsieur Lemaître fera à cet égard un point plus détaillé. La commission de suivi instituée par l'accord du 18 décembre a permis d'assurer un suivi régulier des personnels impactés par ce transfert. Aujourd'hui, de nouvelles perspectives ont pu faire évoluer l'accompagnement des personnels. Certaines activités doivent être maintenues de manière provisoires ; d'autres, de manière pérenne. Les conséquences de ce transfert seront clairement exposées.

La commission de suivi du reclassement a fait un point sur les personnels reclassés, en accompagnement et en attente de reclassement. 807 personnes ont été reclassées. 579 personnes sont en cours de reclassement. Le budget affecté au titre du fonds SAE n'a pas été totalement consommé.

Des activités temporaires pourraient être maintenues jusqu'à fin 2013 sur les domaines suivants : les aides à l'emploi de l'Etat, le recouvrement CRP/CTP, le contentieux sur les périodes antérieures, l'apuration des comptes, les relations avec l'Urssaf. Les activités pérennes maintenues concernent les aides à l'emploi de Pôle Emploi, l'actualisation de la base RCE, les statistiques de l'emploi salarié, l'envoi de documents, les études mandataires sociaux et le licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Monsieur LEMAITRE, Directeur des services aux clients à la DGA CSP, distingue un enjeu RH pour les équipes de l'enjeu de continuité de service. Sur ce point, la performance du recouvrement ne s'est pas dégradée en lien avec la réduction des effectifs.

Les activités transférées à partir du 1^{er} janvier comprennent le recouvrement des contributions chômage et des cotisations AGS. Les contributions particulières (CRP/CTP) pourraient être transférées au plus tard au 1^{er} janvier 2013 afin de s'assurer que l'Urssaf soit capable de prendre en charge cette activité.

Ne sont pas transférés le recouvrement des contributions relatives aux personnels A8/A10 (spectacles et GUSO) et aux personnels expatriés. Pôle Emploi demeure l'interlocuteur des entreprises pour l'obtention des aides et mesures (mesures Pôle Emploi et aides de l'Etat) et restera en charge du recouvrement des créances dont l'origine est antérieure au 1^{er} janvier 2011.

Une base clients « RCE », fusion de la BNE et de la base Sage, est en train d'être mise en place. Elle sera alimentée par le portail d'activité et par des flux de l'INSEE et de l'Urssaf. Ce sont les équipes SAE qui seront en charge du maintien de cette base. Les volumétries seront examinées en 2011. Il est envisagé de centraliser la maintenance de cette base au sein de PES.

Jusqu'en mars/avril voire mai, en plus des opérations de fin d'année, s'ajouteront un certain nombre d'opérations de clôture et de calage de fichiers liées au transfert du recouvrement (versements à tort, etc.).

Le calage des référentiels (bases Access et Pôle Emploi) a été mis en place. Il a été décidé de constituer une plateforme nationale à Noisy-le-Grand pour caler les fichiers. Des redressements sont en cours. Des CDD ont été recrutés pour assurer ces travaux de calage simple. Ces personnes ont été encadrées par des équipes d'experts métiers. Ce travail se termine fin mars.

En matière de communication auprès des entreprises, un test a été réalisé dans le Rhône avec une information par *flyer* envoyée dans les avis d'appels. Cette politique a été, depuis, quelque peu modifiée. Peu d'appels entrants vers les équipes SAE ont été enregistrés ; ces flux ont pu être intégrés.

Les activités temporaires regroupent les aides à l'emploi de l'Etat – les nouvelles seront toutefois reprises par Pôle Emploi –, le recouvrement CRP/CTP, le contentieux sur les périodes antérieures, les CCSF, les relations Urssaf et l'apuration des comptes.

Les activités pérennes comprennent le recouvrement des A8/A10 et des expatriés, les aides à l'emploi de Pôle Emploi, le maintien de la base RCE, les statistiques de l'emploi salarié, l'envoi de documents (attestations employeur...), les études mandataires sociaux (activité en cours de centralisation à PES) et les licenciements sans cause réelle et sérieuse.

FO s'étonne que les candidatures d'agents qui devraient être prioritaires en raison des dispositions de l'accord ne soient pas satisfaites et que des postes aient été pourvus par des CDD. L'accord collectif a été manifestement violé.

FO estime par ailleurs que les agents subissent le « supplice de la goutte d'eau », la Direction leur demandant au dernier moment de rester six mois supplémentaires. Cette situation est intolérable, d'autant plus que les organisations syndicales ont, dès le départ, alerté la Direction sur l'impossibilité d'un transfert total. Au 31 décembre 2013, un certain nombre de cas ne seront pas réglés. La mention « NC » sur la date de fin des activités pérennes interpelle.

La CFDT note que le personnel SAE pourrait gérer les futures aides de l'Etat. Néanmoins, aujourd'hui, l'aide prévue dans le cadre de l'accord des seniors n'est pas arrêtée. Parier sur des aides futures ou hypothétiques paraît hasardeux.

S'agissant de la fusion de la base BNE et de Sage, PES pourrait gérer les flux en 2012. Certains agents qui se sont positionnés sur la gestion de ces flux ne sont d'ores et déjà pas reclassés en région. D'ailleurs, dans certaines régions, les personnels du SAE ont été rapidement reclassés, ce qui a nécessité de recourir à des CDD. Ces CDD ont mené à bien ces tâches. *Quid* une fois leur contrat achevé ?

Page 12, la CFDT note que les contrats de travail des CDD ont été prolongés jusqu'à fin février voire fin mars. Certains ont signé des contrats Urssaf pour éviter le risque de requalification alors qu'ils effectuent des tâches Pôle Emploi. Les avantages sociaux sont pourtant loin d'être identiques, notamment en termes de mutuelle.

S'agissant des CCSF, les délais sont de plus de 48 mois, soit une échéance supérieure à 2013. Quant aux CRP, l'Urssaf n'a pas de moyens logistiques pour réaliser des appels nominatifs.

La CGT se félicite de pouvoir enfin débattre autour de ce dossier, d'autant plus qu'il était prévu d'évoquer ce point avant l'automne 2010. Le 2 février 2011, un dossier est transmis sur un transfert

qui a eu lieu le 1^{er} janvier. L'objectif du projet n'est pas celui qui est affiché. Le dossier transmis est en outre plus que léger et truffé d'inexactitudes. Page 7, les résultats de la commission de suivi ne sont pas toujours au rendez-vous. Une commission a été annulée au mois de juillet et il a été difficile de la reprogrammer, ce qui témoigne d'un certain manque d'intérêt. Lors des deux dernières commissions, la Direction n'a pas répondu aux questions posées en demandant aux organisations syndicales d'attendre ce présent CCE. S'agissant des contributions particulières, quel est le délai du transfert du recouvrement CRP/CTP ?

Monsieur LEMAITRE précise que la loi Warsmann qui devrait être prochainement adoptée pourrait prévoir un délai au plus tard au 1^{er} janvier 2013.

En réponse à une question de la CGT, Monsieur LEMAITRE confirme que les conventions de gestion restent dans le champ de Pôle Emploi.

La CGT note que les aides au recrutement (page 9) pourraient être listées. Les dates de fin des dispositifs d'aides à l'emploi de l'Etat pourraient également être indiquées. Toutes sont en effet en train de disparaître. Les dispositifs spécifiques dans le cadre du chômage technique ou partiel doivent être détaillés. Il est par ailleurs écrit que les agents doivent assister les entreprises lors des licenciements individuels ou collectifs. La CGT ne se déclare pas certaine que cette rédaction soit appropriée.

Un calendrier prévisionnel du désengagement des ressources doit aussi être transmis, tout comme un chiffrage des effectifs et une répartition par région.

Page 17, le GUSO fait-il également référence au centre de recouvrement ?

Monsieur LEMAITRE le lui confirme.

La CGT note que dans le cadre du transfert, il est écrit page 11 que plusieurs chantiers ont été ouverts. La CGT regrette de l'apprendre aussi tardivement. Le CCE aurait sans doute dû également être informé sur la mise en place de la plateforme nationale.

Page 14, s'agissant de NOA (Nouvelle organisation des activités), le chiffrage des effectifs associés à chacune des activités doit être précisé.

Concernant la base RCE, il est regrettable que cette information n'ait pas été transmise ni au sein des CE ni en CCE.

S'agissant des statistiques de l'emploi salarié, Pôle Emploi peut-il avoir une plus-value sur cette activité ?

L'envoi de documents peut-il par ailleurs être considéré comme une véritable activité ?

L'effectif CDI ne prend pas en compte le recouvrement A8/A10. Le chiffre doit donc être transmis.

Page 15, *quid* du maintien du SI pour les recouvrements des intermittents du spectacle et des expatriés ?

Page 16, le portail Sushi aurait dû être présenté en CCE.

Le recouvrement ne figure nulle part dans l'Intra pôle. Dans les accords et avenants, l'accord sur le reclassement des personnels du recouvrement a disparu de la liste. Faut-il y voir un signe ?

Le SNU FSU rappelle qu'il n'était pas favorable à ce transfert ; sa position n'a pas changé. L'articulation entre les activités maintenues et le service rendu aux demandeurs d'emploi n'est pas bien définie. Une nouvelle réunion d'information est nécessaire. Un recueil d'avis semble s'imposer.

Sur la méthode, une date butoir à la veille du décret prévoyant la création de Pôle Emploi était trop ambitieuse. Le décret du 31 décembre doit être transmis. De nombreux personnels ne sont toujours pas reclassés. Pour certains, les cibles d'emplois proposées n'existent plus. Ces personnels sont déqualifiés à l'aube de la mise en place d'une nouvelle classification. Compte tenu de tous ces éléments, les élus doivent être consultés sur un projet plus large.

L'UNSA souligne être attachée au respect des accords signés et demande si la lutte contre la fraude reste au sein de Pôle Emploi.

FO regrette que les effets sur le reclassement des personnels ne soient traités qu'à partir de la page 7 du document.

Les activités pérennes à Pôle Emploi sont vides de sens (envoi de documents). Il a en outre été demandé aux agents de se positionner sur cette liste. La base RCE n'a pas été présentée. Quant aux statistiques de l'emploi salarié, l'Urssaf peut s'en charger toute seule.

La répartition des effectifs doit être détaillée. Les agents du recouvrement ont été malmenés pendant trois ans. Aujourd'hui, les activités présentées en CCE sont toujours vides de sens. Cette situation est déplorable.

Le Secrétaire rappelle qu'une information du CCE avait été demandée dès la mise en place de la plateforme, puisque toutes les régions étaient concernées.

Les personnels de recouvrement seraient, selon Monsieur Charpy, reclassés dans les réseaux. L'accord prévoit toutefois la formulation de vœux par les agents.

Monsieur RASHID observe que la commission de suivi se réunit régulièrement. En 2009, 4 réunions ont été organisées et en 2010, 5 réunions. En 2011, une réunion a d'ores et déjà eu lieu. 800 personnes ont été reclassées. Monsieur RASHID précise suivre régulièrement ces réunions. La Direction générale intervient fréquemment auprès des régions pour traiter les points particuliers. Les régions doivent appliquer strictement les dispositions de l'accord, notamment la priorité accordée à la mutation de l'agent SAE. Monsieur RASHID ne nie pas qu'il y ait des difficultés sur ce point. Ces difficultés doivent toutefois être remontées à Madame Blondel. L'accord continue de s'appliquer même après le 31 décembre 2010.

S'agissant de la plateforme de CDD mise en place à Noisy-le-Grand, il a été retenu de présenter ce dossier au CE du Siège. Ce dossier a d'ailleurs été examiné à plusieurs reprises au fur et à mesure de l'augmentation des CDD.

Certaines questions posées au sein de la commission de suivi ont été laissées en suspens dans l'attente de cette présente réunion. Ces questions concernaient l'évolution des activités qui relève davantage de la compétence du CCE.

S'agissant du reclassement des personnels, il n'a pas été affirmé que tous les personnels seraient reclassés à la date du transfert. Le reclassement a lieu au fur et à mesure de la baisse des activités. Monsieur RASHID remercie les personnels qui ont su maintenir la qualité du service rendu, malgré la diminution des effectifs. Au-delà du reclassement effectué, certains agents ont reçu une lettre d'intention indiquant qu'un poste leur était réservé jusqu'au moment où ils seraient disponibles. Un accompagnement a ainsi été prévu pendant cette période transitoire. Le travail est réel et se poursuivra jusqu'au reclassement du dernier agent.

Monsieur LEMAITRE note qu'un certain nombre d'activités vont demeurer au sein de Pôle Emploi et qu'il faut donc donner de la visibilité aux DR pour organiser les services dans cette perspective. Cela ne préjuge pas de l'organisation qui sera mise en place demain par les régions et de la prise en charge par les agents. Le nombre d'ETP par activité sera communiqué très rapidement. Il sera notamment décidé de l'intérêt ou non de centraliser la maintenance de la base RCE. Le chiffre de 160 CDI ne comprend effectivement pas les activités de recouvrement A8/A10.

Concernant les statistiques de l'emploi salarié, un des enjeux pour Pôle Emploi est de continuer à recevoir les informations nécessaires pour exercer ses métiers. L'Urssaf doit transmettre des flux d'information (flux administratifs de mise à jour des informations sur les employeurs, flux de recouvrement sur les cotisations assurance chômage pour lutter contre la fraude, éléments permettant l'évaluation de la situation économique des entreprises). Des statistiques de l'emploi salarié continueront à être produites. Des rappels d'employeurs suite à la constatation d'écarts importants de déclarations continueront à être envoyés, comme par le passé.

La base RCE n'est pas une activité nouvelle. Cette base sera reconfigurée. Une décision sera prise en fin d'année.

Concernant l'envoi de documents, il ne représente pas beaucoup d'ETP. Néanmoins, cette activité devra continuer à être assurée. Une décision devra être prise sur le service qui sera chargé de l'envoi de documents.

S'agissant des aides, il n'y a pas de nouvelles aides formellement identifiées. Aujourd'hui, le décret sur les seniors n'a pas été publié. Un focus pourrait être mis sur les demandeurs d'emploi de longue durée et les jeunes. Le type d'aide décidera de l'opérateur.

Toutes les aides Pôle Emploi pourront être détaillées, ainsi que les effectifs associés.

La CFDT souhaite que le document transmis indique s'il sera prévu une pérennisation de l'activité en région ou au contraire une centralisation. La CFDT rappelle que pour que les aides soient versées, l'employeur doit être à jour de ses cotisations.

La CGT regrette que certaines de ses questions ne correspondent pas aux réponses données par la Direction. Pourquoi les statistiques sur l'emploi salarié sont-elles rattachées aux SAE ?

Monsieur LEMAITRE précise que les relances effectuées par courrier ou par téléphone, en cas d'écarts constatés entre deux déclarations, demeureront. Pôle Emploi conserve une partie des relances effectives des entreprises pour en tirer un certain nombre de ses statistiques. Chaque organisme, Urssaf et Pôle Emploi, continuera en effet à disposer de son propre référentiel.

Le SNU FSU note que d'autres activités se substituent aux activités de recouvrement. Lesquelles ? Comment fonctionnent les établissements de PES de Colombes et de Chavanod ? Quelles sont les conséquences en matière de traitement des publics ?

Monsieur RASHID précise que l'offre de services de PES pourra faire l'objet d'un point spécifique en CCE. Jean-Louis Tauzin pourra être invité à cette occasion.

SUD souhaite davantage de détails sur la base RCE. Une présentation exhaustive est nécessaire.

FO juge le nombre de réunions des commissions relativement faible au regard du nombre de personnes à reclasser. La mise en place de ces commissions a en outre été particulièrement difficile.

S'agissant de l'accord, un rappel a été effectué en région. Néanmoins, les régions semblent plus promptes à appliquer les directives concernant l'accord-cadre OATT qu'à respecter la priorité des agents du recouvrement en matière de reclassement.

Concernant la plateforme, il est regrettable que seul le CE du Siège soit consulté alors que tous les établissements sont impactés.

Il a été indiqué qu'une visibilité devait être donnée aux régions. Pendant que les régions attendaient que la Direction générale leur donne cette visibilité, elles demandaient aux agents de se reclasser. Cette situation est incohérente.

La CGT souhaite que les dates des réunions des commissions soient communiquées. Elle note qu'aucune réunion ne s'est tenue pendant plusieurs mois à la mi-année 2010. Si les difficultés peuvent être remontées, il est de la responsabilité de la Direction de faire appliquer l'accord.

La CGT regrette par ailleurs que le CCE n'ait pas été saisi concernant la plateforme. En outre, le CCE vient d'être saisi sur le transfert du recouvrement, alors que ce transfert est déjà effectif.

Les lettres d'intention ont été un moyen de tranquilliser les personnels SAE. Aujourd'hui, il est toutefois demandé aux personnels de postuler pour des postes que la Direction s'était engagée à leur donner. Le temps disponible pour l'accompagnement est insuffisant au regard de la charge de travail des agents. S'agissant de la formation, les collaborateurs de SAE ne se forment à peine plus que la moyenne, ce qui est anormal.

Par ailleurs, si la base RCE est reconfigurée, elle doit être représentée. Manquent également des réponses sur Sushi.

La CGT note qu'il n'est aujourd'hui plus possible de suivre les candidatures dans le cadre des commissions. Des informations nominatives devraient être transmises en séance, d'autant plus qu'elles sont disponibles en ligne le lendemain.

Monsieur Lagré a par ailleurs refusé de traiter le dialogue de performance en CE. La CGT demande à la Direction générale d'agir pour que ce point soit bien traité.

Le Secrétaire souhaite revenir sur les commissions de suivi. Si le travail a été important, les agents significativement impactés, au-delà même du SAE, ne doivent pas être négligés. Certains cas n'ont pas été résolus du fait de la Direction. Certains agents qui postulent de nombreuses fois ne sont pas retenus et les postes sont pris par des CDD.

Monsieur RASHID souligne qu'un vrai travail a effectivement été réalisé. L'accord doit évidemment être appliqué. Régulièrement, la Direction rappelle les consignes aux DR. Un point sera de nouveau réalisé lors d'une prochaine réunion. Il a été envisagé, à un moment donné, d'indiquer que les postes étaient réservés au SAE. S'il n'y a pas eu consensus sur ce point, la volonté de la Direction est toutefois réelle.

Il n'y a qu'un cas problématique sur 226 lettres d'intentions envoyées. Au fur et à mesure, les difficultés sont résolues. La Direction tient ses engagements.

Le problème de fonctionnement des CPL sera traité dans le cadre des questions diverses. Monsieur RASHID ne souhaite pas que la présente séance se substitue à la commission de suivi.

Le SNU FSU estime que la cellule de suivi créée au sein de la DGARH devrait diffuser un compte rendu du suivi réalisé par la DG.

Monsieur RASHID propose que les éléments communiqués à la commission de suivi soient transmis à l'ensemble des membres du CCE, pour information.

S'agissant du dialogue de performance, il sera demandé aux DR de communiquer des éléments, notamment le budget et les objectifs de la région.

La séance est suspendue de 16 heures 30 à 16 heures 50.

Madame BLONDEL indique que la deuxième partie du dossier est composée d'éléments transmis à la commission paritaire de suivi. Il existe un lien entre la commission nationale et les commissions régionales, tout comme entre la cellule nationale et les cellules régionales. La démarche d'accompagnement comprenant trois volets (recueil des souhaits, élaboration et construction du projet de reclassement, proposition et intégration dans le poste) a été amendée avec la commission paritaire nationale de suivi. Les membres des cellules régionales de suivi ont été formés et sont accompagnés régulièrement. Des conférences téléphoniques mensuelles précèdent ainsi toutes les commissions paritaires de suivi.

Trois sources d'évolutions de l'effectif à reclasser sont à distinguer : l'actualisation des données, les recrutements et les mobilités géographiques et/ou professionnelles au sein même de l'activité SAE. 1 539 personnes doivent au total être reclassées. Les effectifs reclassés au 1^{er} janvier 2011 représentent 883 agents, dont 650 agents n'exercent plus l'activité liée au recouvrement (506 ont fait l'objet d'une mobilité professionnelle, 66 sont sortis des effectifs, 78 sont maintenus en poste sur des activités pérennes de recouvrement). 233 personnes continuent d'exercer les activités liées au recouvrement. Parmi elles, 226 ont été informées de leur repositionnement par lettre d'intention ou poste réservé. Pour un cas, la Direction Générale est intervenue pour rappeler à la région qu'il n'était pas opportun de demander à un agent ayant reçu une lettre d'intention de postuler. Certains agents ont réalisé une mobilité géographique conformément à leur souhait.

656 agents doivent être reclassés au 1^{er} janvier 2011, dont 514 sont en cours de reclassement. Parmi eux, 177 ont été pris en charge dans le cadre du volet 1 (formulation des souhaits), 240 dans le cadre du volet 2 (élaboration du projet professionnel) et 97 dans le cadre du volet 3 (accompagnement et reclassement). Ces chiffres sont réactualisés au fil du temps. L'accord prévoit que le salarié peut revenir sur une situation de reclassement au bout de trois mois.

FO souligne qu'il est demandé aux agents, au dernier moment, de rester. Une partie des activités pérennes ne seront pas nécessairement conservées en région. Le salarié qui reste au SAE pourrait *in fine* partir du SAE. Bref, l'incertitude est totale.

La CFDT relève certaines erreurs. En Midi-Pyrénées, il n'y a pas 34 personnes à reclasser, puisque toutes ont reçu une lettre d'intention.

Au début de la fusion, tous les agents ont été priés de se reclasser. Finalement, plusieurs activités ont été conservées. Un reclassement « poursuite d'activité » a ainsi été créé. Les cellules de reclassement devraient par conséquent perdurer encore un certain temps.

Les lettres d'engagement ont permis à certains de pouvoir saisir une opportunité de mobilité. Néanmoins, l'activité de ces agents est aujourd'hui conservée. L'accord prévoit, en plus de la lettre d'engagement, que seront faites trois propositions de reclassement à tous les personnels. Cet engagement n'a pas encore été tenu. La formation et la prise de poste ne se feront pas avant le 31 mars. Les fonds nécessaires aux formations qui seront organisées après le 1^{er} avril doivent être accordés. Le personnel de PES est dans une situation particulière. L'activité pérenne de PES est-elle, à cet égard, suffisante ? Des formations métiers seront nécessaires, y compris pour les agents du SAE. La perte de métier sera par ailleurs vécue difficilement par certains. Comment la Direction entend-elle gérer le facteur humain ? Les agents du SAE qui le souhaitaient pouvaient partir à l'Urssaf. Quel est le nombre de personnes concernées ? Comment les personnes qui ne se plairaient pas dans leur nouveau poste seront-elles traitées et accueillies ?

Le SNU FSU demande si les 1 539 personnes sont toutes concernées par l'accord.

Monsieur RASHID le lui confirme.

Le SNU FSU déplore l'incertitude extrême dans laquelle sont plongés les agents. Certains qui intégreront le réseau au 1^{er} avril ne connaissent pas leur affectation ni les formations qui leur seront dispensées. Il serait utile de leur faire suivre des formations avant la prise de poste. Les chiffres de Pôle Emploi Services n'apparaissent par ailleurs pas dans les documents transmis.

Madame BLONDEL indique que ces chiffres ont bien été précisés dans les documents.

Le SNU FSU relève 82 personnes en PES jusqu'au 31 décembre 2013 et 55 en activité pérenne. Ces chiffres sont-ils exacts ?

Les personnes recrutées en CDI depuis l'accord sont toutes restées aux coefficients 170 ou 180. Il est regrettable que leur travail n'ait pas été reconnu *via* une augmentation de coefficient, d'autant plus que la Direction semble en être satisfaite.

Le SNU FSU souhaiterait également obtenir une explication sur les écarts figurant sur la carte du document. Ces écarts s'expliquent-ils par la méthode utilisée pour appliquer l'accord ?

La CGT souligne que la situation est extrêmement hétérogène. Même la commission de suivi nationale a du mal à faire bouger certaines régions. Dans certaines régions, la situation est difficile et ne s'améliore pas. Pôle Emploi Services a des obligations vis-à-vis de ce personnel. La CGT espère que la centralisation de certaines activités sur PES présente un intérêt aux yeux de la Direction générale. Le reclassement des personnels doit être réalisé en fonction de leurs vœux et de leurs classifications, et non en transférant des activités. L'offre de services de PES devra être

présentée. Les vœux et la qualification des agents SAE, y compris ceux de PES, devront être pris en compte. En aucun cas, les agents ne doivent se positionner sur des activités qui n'auraient pas été définies avec précision.

La CGT relève par ailleurs un fort sentiment de déqualification parmi les agents SAE. L'accompagnement est beaucoup moins important qu'annoncé. Certaines personnes reclassées dans le réseau souhaitent revenir après 14 ou 15 mois. Elles n'ont en effet suivi que 5 jours de formation pour accueillir le public. Ces personnels sont fragilisés.

L'accord contient une clause prévoyant que toute progression de qualification ou de responsabilité donne lieu à une attribution du niveau de qualification et de coefficient correspondant au poste occupé. Un point devra être réalisé sur ce sujet. Le reclassement professionnel des salariés correspond à une progression de qualification qui devra être reconnue et intégrée dans leur développement de carrière. Certains agents se retrouvent dans de nouvelles fonctions. Leur déroulement de carrière ne doit pas être bloqué par ce transfert subi. Un geste pourrait en outre être prévu pour l'ensemble de ces personnels qui ont fourni des efforts importants pour assurer la continuité de service en matière de recouvrement. Cet engagement doit être reconnu.

656 agents doivent être reclassés. Sur les 177 agents en volet 1, la part de PES doit être communiquée.

FO indique que ces éléments ont déjà été demandés en commission de suivi. Dans un contexte où le budget du reclassement n'est pas consommé, l'idée présentée par la CGT lui paraît intéressante.

Monsieur RASHID dénombre 8 personnes transférées vers l'Urssaf. Une convention est en cours d'élaboration pour prévoir un transfert à minima de 25 personnes.

Les situations sont hétérogènes selon les régions. Dans certaines régions, le besoin de conserver des agents expérimentés était plus fort. Dans d'autres, des agents ont souhaité rester jusqu'au bout avant d'être reclassés. Certaines régions ont par ailleurs choisi d'avoir plus recours aux CDD pour laisser partir plus tôt les agents. L'engagement est de reclasser l'ensemble des agents impactés par le transfert à l'Urssaf. Le reclassement doit être accompagné des formations nécessaires afin que les agents soient sécurisés dans leur poste. Ces consignes seront rappelées aux DR.

L'expérience acquise au sein du SAE et l'engagement des agents doivent être valorisés dans le cadre du déroulement de carrière et pris en compte dans le cadre de l'appréciation globale annuelle. Il ne faut en effet pas faire de distinction entre différentes catégories d'agents.

Les agents qui le souhaitent peuvent tout à fait demander une mobilité, même si leur activité est conservée de manière pérenne. Néanmoins, la continuité de service doit être assurée et leur prise de poste pourra donc être décalée.

Par ailleurs, la liste des activités transférées à PES et celles restant en région sera transmise.

S'agissant des 34 agents de Midi-Pyrénées, Monsieur RASHID se félicite qu'ils aient reçu des lettres d'intention. Le document sera par conséquent mis à jour.

Concernant l'incertitude pesant sur les agents, les activités maintenues de manière pérenne ou provisoire ont été transmises aux DR. Des informations fiables doivent effectivement être communiquées. Il n'est en effet pas possible de demander à quelqu'un de changer de situation

professionnelle du jour au lendemain. Monsieur RASHID appelle les élus à faire remonter les difficultés qui se présenteraient. Les règles pourront être rappelées.

La CFTC relève un cas de ce type.

Monsieur RASHID indique que ces difficultés peuvent être remontées à Madame Blondel.

Le Secrétaire note que dans la région Pays de la Loire, l'ensemble des agents ont reçu une lettre d'intention. Certaines lettres d'intention pourraient toutefois ne plus être d'actualité par rapport aux premiers souhaits des agents SAE. Un point devrait ainsi être réalisé en région.

Le Secrétaire propose par ailleurs, au regard de l'heure tardive, que le bilan social soit traité, en lien avec le point VI, dans le cadre d'un CCE extraordinaire. D'autres points n'ont en outre pas pu être examinés. Le Secrétaire précise notamment qu'un courrier sera envoyé afin que l'expertise comptable se déroule de la meilleure façon possible. Ce courrier pourrait être annexé à ce présent PV.

Monsieur RASHID convient de prévoir un CCE extraordinaire.

Le SNU FSU considère que l'information donnée sur le recouvrement n'est pas suffisante. Ce point doit être de nouveau abordé lors de la prochaine séance. Un calendrier semestriel de réunions doit par ailleurs être calé, et les questions diverses, notamment le point relatif au statut de 2003, traitées. Le SNU FSU rappelle avoir demandé une réunion des DSC sur le bilan du statut de 2003. Le SNU FSU a également demandé la constitution d'une instance spécifique aux agents de droit public.

La CFDT estime également que le point IV n'a pas été entièrement traité. La Direction compte-t-elle respecter l'accord du 18 décembre ? Va-t-elle rappeler les obligations et les droits du personnel du SAE (droit au retour, droit à la formation) ? La Direction a-t-elle prévu une communication particulière auprès du personnel de PES ? Comment l'arrêt de l'activité se déroulera-t-il ? Les questions diverses doivent également être traitées. Une attention particulière doit être portée jusqu'à l'extinction de l'accord. Le nombre de réunions des commissions de suivi doit sans doute être accéléré. Outre la question du règlement intérieur qui doit être abordée, les commissions obligatoires doivent enfin être mises en place, notamment la commission économique et la commission égalité professionnelle.

Le SNU FSU note que des personnes embauchées en CDI ne sont pas passées à un coefficient 190 après six mois. La situation est identique pour certains agents travaillant sur les plateformes ATT. Le nombre de formations risque d'exploser. Les métiers sont en effet complètement différents. Cinq jours de formation paraissent insuffisants.

La CGT estime que le dossier ne saurait être clos en l'absence de réponses aux questions posées et des documents demandés.

FO partage ce point de vue. Un détail par activité doit être transmis. Un point sur la commission de suivi doit être régulièrement réalisé en CCE.

La CFTC juge également cette idée intéressante.

Monsieur RASHID souligne que la question du reclassement des personnels du SAE continuera à être traitée à travers une commission spécifique. Les documents seront toutefois adressés à l'ensemble des élus du CCE.

Un point précis sur l'offre de services de PES sera réalisé dans le cadre d'un prochain CCE.

Il ne sera pas mis en place d'instance spécifique pour les agents de droit public. La réponse de la Direction n'a, à cet égard, jamais varié. En revanche, le CCE est compétent pour traiter des questions d'ordre général, y compris des questions qui auraient trait à ces agents.

S'agissant des questions diverses, Monsieur RASHID propose d'apporter des réponses écrites aux questions posées. Il note, sur ce point, que des interventions préalables à l'examen de l'ordre du jour portent sur des questions d'actualité.

Concernant la fixation d'une réunion de DSC sur le bilan de l'application de l'accord sur le statut, Monsieur RASHID ne s'y déclare pas opposé.

Quant aux commissions obligatoires, elles doivent être prévues au sein du règlement intérieur, point qui sera traité dans le cadre d'un prochain CCE.

Les personnels SAE reclassés dans le réseau suivront, outre les 5,5 jours de formation externe, une formation métier avant leur prise de poste.

S'agissant du respect des obligations de l'accord, la Direction effectue régulièrement des rappels auprès des DR.

Le SNU FSU note qu'une rencontre a été organisée avec le cabinet d'expertise comptable Apex. Un mandat a été fixé pour un premier retour des travaux en avril 2011. La Direction doit se donner tous les moyens nécessaires pour que la commande des élus soit rendue en temps et en heure.

La CFTC indique que les organisations syndicales signataires de l'accord de juillet 2010 demanderont également une réunion sur la déclinaison et le suivi de cet accord.

FO partage cette position et note que les réunions du DSC sont actuellement stériles.

Monsieur RASHID examinera la manière de répondre à cette demande sans empiéter sur les prérogatives des autres instances. Il précise que la réunion de présentation de l'offre de services, de la structuration des métiers et du projet Repère était une réunion multilatérale, et non une réunion de DSC au sens classique du terme.

V. Bilan social 2009

Ce point est reporté.

VI. Calendrier du CCE

Ce point est reporté.

Monsieur RASHID rappelle toutefois que des réunions ordinaires sont prévues aux dates suivantes :

- 3 mars ;
- 13 avril ;
- 4 mai ;
- 6 juillet.

Une date de CCE extraordinaire sera fixée.

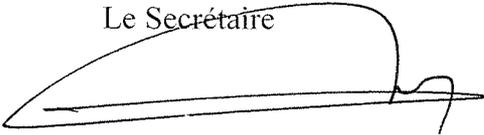
VII. Questions diverses

Ce point est reporté.

Monsieur RASHID remercie l'ensemble des élus.

La séance est levée à 18 heures 10.

Le Secrétaire



Yann RENAUD

Le Directeur Général Adjoint aux Ressources Humaines

Moïse RASHID