

COMITE CENTRAL d'ENTREPRISE

Procès-verbal de la réunion ordinaire du 11 mars 2011



CCE Ordinaire
VENDREDI 11 MARS 2011
SALLE 1009
9H30 - 15H00 13R20

Organisations Syndicales	Participants	Etablissements	Signatures
CFE-CGC	DEBUISNE David	Picardie	
	PETIT Suzie	Centre	
	MANES-Henri Jean Paul CLAUD	RACA NORMANDE	Excuse
	Ydier Guillaume	Aquitaine	
	Représentant syndical MORITZ Eric	Picardie	
CFDT	ARNOUX Patricia	Languedoc Roussillon	
	CUNIN Christophe	Champagne Ardenne	
	MIMOUNI Yolène	IDF	
	GANDONNIERE Agnès CHEVALIER Joseph	Provence Alpes DG	
	GOMES Jean-Manuel	Midi-Pyrénées	
	RENARD Luc	NPDC	Excuse
	Représentant syndical		
	NEZAN Pascal	Centre	
CFTC	PARISOT Christian	Champagne Ardenne	
	DURAND Stéphane	IDF	
	MAUPIN Michelle	Poitou Charentes	
	Représentant syndical		
	MARSAL Marie-Paule	IDF	
CGT	UNDRIENER Margot	IDF	
	STROBEL Vincent	DG	
	LEROY PIERRON Sylvie	IDF	
	DEPROUW Nathalie	PES	
	MEYER Brigitte	IDF	
	RICHARD Ouafa	PES	
	Représentant syndical		
	GUILLOU Stéphane	Pays de Loire	

	BONNICHON Ghislain	Languedoc Roussillon	<i>Raccourci</i>
	RENAUD Yann	Pays de Loire	<i>[Signature]</i>
	ROBIN Caroline	PES	<i>[Signature]</i>
	FORT Nadia	La Réunion	<i>[Signature]</i>
CGT-FO	SZEFEROWICZ Sylvie	Champagne Ardenne	
	BARBOUX Loïc	Centre	
	LOISY Christine	Haute Normandie	
	LARMET Alain	DSI	
	Représentant syndical		
	KERMORGANT Françoise	Bretagne	<i>[Signature]</i>
	M'HEDHBI Emmanuel	Midi-Pyrénées	
	PAYET Jérôme LAHALTE Eric H.	La Réunion Martinique	<i>[Signature]</i>
	BROUH Christine	IDF	<i>Christine Brouh</i>
	BREUVART Michel	NPDC	<i>[Signature]</i>
SNU	LARA Christèle	Languedoc Roussillon	
	SIMON Dominique	Franche Comté	
	STEYGER Jean-Charles	Pays de Loire	<i>[Signature]</i>
	HOINGNE Valérie	Pays de Loire	<i>[Signature]</i>
	Représentant syndical		
	PRONOST Gaëlle DELMEG D. Chasme	Bretagne Bourgogne	<i>[Signature]</i>
	ASCARINO Laurence	Rhône Alpes	<i>[Signature]</i>
UNSA	Représentant syndical		
	LECOFFRE Jean-Cyril NUUVES	IDF	<i>[Signature]</i>
	MEUNIER Joseph	Auvergne	
SNAP	Maryse MEYZONNET	PACA	<i>P/ Maryse MEYZONNET</i>
	Représentant syndical		
	MERIQUE Laurent	Auvergne	<i>[Signature]</i>
	REDON Emmanuelle	Aquitaine	<i>[Signature]</i>
SUD	MEMAIN Daniel	Midi-Pyrénées	
	Représentant syndical		
	VINCLAIR Stéphane	PACA	

Représentants de la Direction Générale : Christian Charpy - Moïse Rashid – Dominique Blondel

Ordre du jour

- | | | |
|------|--|----|
| I. | Approbation des PV des 21 décembre 2010 et 6 janvier 2011 | 6 |
| II. | Consultation sur projet unification de l'Audit interne | 7 |
| III. | Information sur les mesures en faveur des Demandeurs d'Emploi de Longue Durée | 14 |
| IV. | Information en vue d'une consultation sur la réduction des effectifs | 25 |
| V. | Bilan 2009 et 2010 de la CPNC art 39 | 25 |
| VI. | Etat des lieux des votes des Comités d'établissement sur les accords locaux OATT | 25 |

La séance ordinaire du comité central d'entreprise suspendue le 3 mars 2011 à 11 heures 10 reprend le 11 mars à 9 heures 50 sous la présidence de Monsieur CHARPY, Directeur général de Pôle Emploi.

Au nom de la solidarité à l'égard des camarades de la CFTC absents en raison de la tenue de leur congrès et par respect pour les instances statutaires, le SNAP demande le report du CCE. Si la direction décide de le maintenir, les représentants du SNAP quitteront la salle.

Monsieur CHARPY indique avoir organisé son emploi du temps en vue de la tenue de cette réunion à la suite de la délibération unanime du CCE datant du 3 mars dernier et exigeant qu'une date ultérieure soit proposée sous huitaine. Il refuse de ce fait de reporter la séance.

Les représentants du SNAP quittent la salle.

Le Secrétaire du CCE rappelle qu'il a été prévenu de la tenue du congrès de la CFTC huit jours auparavant. Il a pris acte de l'impossibilité pour le Président du CCE de se libérer la semaine suivante. En l'absence de certaines organisations syndicales, il demande le report du point I de l'ordre du jour et souhaite que le point II soit l'objet d'une simple information en vue d'une consultation lors du CCE du 13 avril prochain.

Monsieur CHARPY comprend le souhait du CCE mais souhaite maintenir ce point à l'ordre du jour. Il consent en revanche au report de l'approbation des procès-verbaux. Il soumet ces deux points à l'approbation du CCE.

Le Président établit un état des votants. Le CCE réunit trois titulaires FO, trois titulaires CGT, un titulaire UNSA, deux titulaires CFE-CGC, trois titulaires CFDT et quatre titulaires SNU-FSU, soit seize votants.

Le report de l'approbation des procès-verbaux est approuvé à l'unanimité.

Dix élus sur seize votent pour le report du point II à l'ordre du jour. Les élus de l'UNSA, de la CGC et de la CFDT votent contre. Le point est cependant maintenu en raison de la prévalence de l'avis du Président.

La CGC estime que le report incessant du point concernant le projet d'unification n'a pas de sens. C'est la raison pour laquelle l'organisation a voté contre.

La CFDT ajoute que certains agents attendent le positionnement du CCE sur la question. Ses élus souhaitent donc que ce point soit traité mais précisent qu'ils n'abandonneront pas le dossier de l'audit. Les questions relatives aux situations individuelles, le SAE et PES seront abordées dans les questions diverses.

La SNU-FSU lit une déclaration sur la situation francilienne.

« Monsieur le Directeur général,

Lors du dernier CCE, les élus du CE Ile-de-France se sont invités pour vous faire part de la déliquescence du dialogue social dans leur région et de la situation plus que préoccupante dans laquelle se trouvent les agents confrontés à la mobilité forcée engendrée par la

restructuration non anticipée des réseaux cadres et interprofessionnel parisiens. Au-delà du non-respect des instances de la CCN et des droits statutaires des agents publics, c'est du mépris dont souffre le personnel. Menaces de suicide, d'immolation, d'automutilations sont les expressions désespérées des agents franciliens qui confient leur mal-être et leur souffrance à leurs élus, tous syndicats confondus. Les élus franciliens vous ont averti de ce contexte plus qu'anxiogène et vous ont demandé de prendre des mesures d'urgence. En tant que Directeur général de Pôle Emploi, vous devez veiller à préserver la santé physique et morale des agents placés sous votre responsabilité. Vous ne pouvez rester sourd confronté à leur expression douloureuse. Vous dites vouloir répondre aux interpellations individuelles de souffrance, accorder un délai supplémentaire de quinze jours que vous qualifiez de « courtoisie » pour informer les agents impactés par vos décisions. Ces tentatives de réponse ne solutionnent pas l'impréparation, le non-respect des textes réglementaires, le mépris et la souffrance ressentis et exprimés par le personnel. C'est pourquoi le SNU-FSU vous réclame de prendre des mesures collectives d'urgence pour arrêter la violence et l'indignité dont sont victimes les agents franciliens et, à terme, l'ensemble du personnel, de surseoir aux mobilités forcées et de créer les conditions d'exercice d'un réel dialogue social en Ile-de-France. »

Monsieur CHARPY répond qu'il a reçu les élus du CE Ile-de-France pour évoquer la question des mouvements spécifiques cadres et interprofessionnel en cours dans la région. Il reconnaît que l'envoi des notifications individuelles concernant le mouvement cadres a connu un peu de retard. Il a par conséquent demandé que dans le cadre du mouvement interprofessionnel, un délai suffisant soit respecté entre l'expression des choix, la décision collective et la décision individuelle. Concernant le mouvement cadres, si des difficultés particulières devaient apparaître au regard des affectations prononcées, la Direction d'Ile-de-France traiterait en urgence les cas individuels avec le soutien actif de la Direction générale des ressources humaines.

La SNU-FSU donne lecture d'une seconde déclaration.

« Les élus du CCE ont reçu par mail le relevé de conclusions de la Direction générale de la réunion du 27 janvier 2011 avec les organisations syndicales d'Ile-de-France. Dans ce document, vous notiez que concernant la situation des agents sous contrat à durée déterminée en Ile-de-France, les mesures suivantes sont retenues et étendues à l'ensemble des établissements : « Spécifiquement au CDD, conformément à l'article 4, paragraphe 3 de la CCN, les méthodes de procédure et de recrutement des agents sous contrat à durée indéterminée ou déterminée seront présentées pour information ou consultation du CCE avant le 30 juin 2011 par la Direction générale après inscription de ce point à l'ordre du jour de cette instance, selon les modalités habituelles. »

Pour autant, nous avons découvert une offre d'emploi sur le site de pole-emploi.fr en Pays de Loire. Pôle Emploi recrute un conseiller emploi selon les termes suivant : « Vous êtes chargé de l'accueil et de l'accompagnement des demandeurs d'emploi (entretiens, inscriptions, diagnostics, élaboration des actions de retour à l'emploi, etc.). Expérience exigée : un à deux ans sur un poste de conseiller à l'emploi. » L'annonce indique par ailleurs que l'entreprise compte un ou deux salariés, ce qui nous a fait beaucoup sourire.

En découvrant cette annonce proposant un poste de conseiller en CDD de trois mois spécifique à l'EID, plusieurs questions arrivent. Cet EID est-il passé à la consultation dans la région concernée ? Avez-vous le résultat du vote des élus du CE ? Avez-vous présenté aux élus ce nouveau poste, à savoir conseiller entretiens-inscriptions-diagnostics ? Une fois de plus, la Direction générale et, par extension, les directions régionales font passer leurs choix

par la petite porte alors même que les élus estiment ne pas être valablement informés sur ce sujet. Une fois de plus, la Direction générale fait fi de ce dialogue social dont elle vante les mérites dans les médias.

Par ailleurs, une action est menée en Midi-Pyrénées concernant le contrôle des papiers d'identité des demandeurs d'emploi. Quelle est votre réponse aux questions posées par les syndicats à cette nouvelle prérogative que vous nous assignez ?

Que dire de la situation en Languedoc-Roussillon où l'annonce de la réduction des effectifs a généré un tollé de l'ensemble des organisations alors même que les chiffres du chômage sont supérieurs dans cette région à la moyenne nationale ?

Au moment où les réductions d'effectifs sont à l'ordre du jour des différentes régions et de ce CCE, au moment où vous annoncez un énième plan de retour à l'emploi, nous sommes toujours en attente d'un bilan quantitatif et qualitatif du Plan Rebond. Au moment où vous refusez la CDIisation de nos collègues en CDD demandée par le SNU de manière répétée, au moment où vous nous faites constater des milliers d'heures supplémentaires et complémentaires qui nous donnent une preuve de plus du manque de moyens humains sur les sites, vous accentuez la précarité de l'emploi à Pôle Emploi en multipliant pour ces collègues des contrats ponctuels et précaires en fonction de vos besoins.

Toutes ces annonces viennent impacter durablement l'organisation des activités, broyée déjà depuis deux ans et demi. Toutes ces modifications mal organisées, mal gérées et non anticipées génèrent des tensions au travail qui se répercutent dans le quotidien de chacun et chacune des salariés de Pôle Emploi, dans toutes les agences et dans tous les services. Chaque agent est impacté dans sa vie personnelle, professionnelle et familiale. Vous accentuez la dégradation de la santé, de la sécurité et des conditions de travail. Nous vous rappelons que vous en êtes pénalement responsables.

Fort de ce constat accablant pour Pôle Emploi, le SNU exige la suspension immédiate de l'EID et de Repères, la titularisation des CDD et l'embauche immédiate d'effectifs supplémentaires pour permettre a minima non seulement la mise en place des mesures pour l'emploi dans de meilleures conditions, au service des usagers et du service public de l'emploi, mais aussi pour assurer les missions confiées à Pôle Emploi afférant à la loi de février 2008. »

Monsieur CHARPY souhaite que les questions régionales soient traitées en régions. Par ailleurs, les points III et IV inscrits à l'ordre du jour traitent d'une partie des problèmes soulevés.

La CFDT lit une déclaration portant sur le fonctionnement du CCE.

« La CFDT tient à exprimer ses attentes fortes en ce début de séance, notamment sur le déroulé des points à l'ordre du jour. L'ensemble des points inscrits méritent bien sûr un temps suffisant d'échanges et de débat pour considérer qu'ils soient traités comme il se doit. Pour ce faire, il serait souhaitable que les prises de parole des uns et des autres ne soient pas trop redondantes comme ce fut certainement trop souvent le cas dans nos séances précédentes.

La CFDT invite et incite fortement le Président et le Secrétaire de cette instance, qui sont les garants du bon fonctionnement des réunions, à faire respecter ces règles élémentaires et

utiles pour un dialogue social constructif. Ce préambule n'a pas vocation de donner des leçons à quiconque, mais simplement à rappeler qu'au regard des enjeux économiques et sociaux, cette instance doit trouver un fonctionnement digne de son statut et des attentes des salariés. Malgré les nombreux points inscrits à l'ordre du jour, nous constatons que des sujets importants tels que Repères, GOA ou OCEAN seront reportés à des séances ultérieures.

La CFDT ne réclame pas une réunion par quinzaine pour le plaisir de se rencontrer fréquemment. Nous souhaitons absolument que le CCE installe enfin les outils nécessaires à un fonctionnement normal, bien sûr en ayant un règlement intérieur après plus d'un an de non-exercice de cette instance, mais également en installant des commissions obligatoires qui seraient en charge de traiter ou préparer certains points de nos réunions plénières. Dans le même temps, nous sommes fort étonnés que le point sur la réduction des effectifs ne soit pas central, et donc traité en priorité. Pour la CFDT, il n'est pas question de bâcler ce point qui a conduit, nous le rappelons ici, à faire cesser le travail à plus d'un agent sur deux le 9 novembre 2010. Notre étonnement s'accroît au regard de la non-signature de ce point par le Président. En effet, comme le prévoit l'article 2323-6 du Code du travail, l'employeur est obligé d'engager des procédures d'information et de consultation pour des mesures affectant les effectifs.

De plus, Monsieur Charpy a indiqué lors de la séance du 21 décembre 2010 qu'il était prêt à signer ce point dans le cadre de l'article 2323-6. Certes, de nombreux tableaux fournis donnent des éléments chiffrés qui n'ont de sens que s'ils sont accompagnés de commentaires et argumentaires. Or, l'argumentaire économique et social justifiant la réduction des effectifs n'a toujours pas été fourni par la Direction générale. Même si Monsieur Charpy ne se considère pas responsable de cette décision qui, entre parenthèses, est à l'encontre même du point précédent sur les mesures spécifiques en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée, il reste néanmoins le maître d'œuvre de cette décision gouvernementale en total décalage avec les réalités de terrain vécues par les agents et les usagers de Pôle Emploi.

Enfin, pour étayer nos propos, nous demandons que l'outil Opéra soit présenté au plus vite aux élus CCE. Cet outil, que Monsieur Charpy lui-même qualifie de non fiable sur le terrain, sert de référence pour le calcul de la répartition des charges en fonction des ressources disponibles.

En conclusion, la CFDT demande au Président de cette instance d'utiliser tout son pouvoir auprès du Ministre du travail afin qu'il sursoie à sa décision de réduction des effectifs, a minima jusqu'à la fin de la convention tripartite actuelle, qui doit être renégociée début 2012. »

Monsieur CHARPY rappelle qu'une réunion extraordinaire portant sur le règlement intérieur du CCE se tiendra le 5 avril prochain. Il répondra par ailleurs aux questions relevant des points III et IV lorsque ces points seront abordés, conformément à l'ordre du jour.

I. Approbation des PV des 21 décembre 2010 et 6 janvier 2011

Ce point est reporté.

II. Consultation sur projet unification de l'Audit interne

Monsieur CHAPRON, Directeur de l'audit interne à Pôle Emploi, explique que le projet d'unification de l'audit interne se justifie par la loi de création de Pôle Emploi, qui engendre *de facto* l'unité économique et sociale de l'établissement. L'audit, qui doit apporter une valeur ajoutée aux organes de gouvernance, se doit de proposer une vision unifiée. A cet égard, la loi n'a du reste créé qu'un seul comité d'audit et qu'un seul commissariat aux comptes dans une perspective d'unicité de la gouvernance.

Compte tenu de ces contraintes, le Directeur général a demandé à un groupe de travail d'émettre des propositions. Le projet d'unification de l'audit interne est à la fois centralisateur dans la mesure où il rattache tous les auditeurs à la Direction de l'audit interne en supprimant le lien hiérarchique des auditeurs de régions avec leur direction régionale, et décentralisateur. Il crée en effet des plates-formes régionales devant permettre un meilleur suivi des recommandations portées pour validation au Directeur général lorsque celui-ci mandate l'audit interne sur des thèmes de missions.

Monsieur CHAPRON rappelle que le projet, fondé sur le volontariat, a été annoncé en novembre 2009 lors d'une réunion plénière réunissant tous les auditeurs de régions. Au 30 juin 2010, les régions comptaient 53 auditeurs, contre 34 au 15 janvier 2011 en raison des reclassements déjà effectués. En 2011, 6 auditeurs partiront en retraite. 18 reclassements sont par ailleurs en cours, tandis que 3 auditeurs ont adhéré au projet d'unification et que 3 autres n'ont pas encore été reclassés.

Monsieur CHAPRON précise que les reclassements évoqués ont déjà eu lieu mais restent soumis à appréciation dans la mesure où certains directeurs régionaux ne les officialiseront qu'une fois émis l'avis du CCE sur le projet.

Monsieur CHARPY rappelle que les conditions de mise en œuvre du projet d'unification de l'audit interne sont destinées à éviter toute mobilité géographique non souhaitée. Les auditeurs ont en effet la possibilité de choisir de se reclasser dans d'autres activités. Par ailleurs, aucune plate-forme ne sera créée *ex nihilo* si le nombre de volontaires se révèle insuffisant.

Le SNU-FSU demande des précisions sur le groupe de travail évoqué par Monsieur Chapron. Le syndicat souhaite également savoir si les rapports liés aux missions confiées à l'audit par le Directeur général sont accessibles, de même que les conclusions des audits ayant contrôlé les chantiers liés à l'immobilier lors de la création de Pôle Emploi.

La CFE-CGC n'a pas d'opposition de principe au projet d'unification mais reste préoccupée par son volet RH. Il semble que certains auditeurs aient déjà été reclassés alors même que le CCE n'a pas encore rendu d'avis. Le syndicat demande que la Direction générale mette en place un suivi permettant de lire les trajectoires des auditeurs reclassés.

L'UNSA souscrit à la demande de la CFE-CGC. Se félicitant qu'une fiche de commentaires sur les questions liées aux ressources humaines ait été produite, le syndicat regrette sa relative opacité, ajoutant qu'un accord RPS aurait pu donner des repères plus précis au projet d'unification que les simples applications des textes existants. L'UNSA complimente par ailleurs le Directeur général pour la qualité de son expression devant le Parlement tout en regrettant que les représentants du CCE ne bénéficient pas du même niveau d'information.

La CFDT fait lecture d'une déclaration.

« Le projet de la Direction générale de regrouper les services de l'audit interne pour permettre une unification des traitements sur un plan national pourrait paraître intéressant. La recherche de la simplification et de l'efficacité ainsi que de l'indépendance de l'audit face à ses hiérarchies régionales sont des garanties de bonne efficacité.

Cependant, la CFDT craint que la centralisation amenuise la réactivité et la souplesse du périmètre d'intervention. L'instauration de règles et d'une méthodologie communes représente un aspect positif pour que l'audit soit exercé avec les mêmes modalités en régions. Néanmoins, fallait-il re-centraliser ? L'application de mêmes règles et modalités communes dans les régions aurait apporté, sans nul doute, la même rigueur et la même efficacité.

De plus, nous constatons et déplorons que la consultation de ce jour soit aussi tardive. Mais surtout, nous regrettons que celle-ci se tienne a posteriori des reclassements en cours ou en partie déjà effectués localement. Les documents transmis ne nous permettent pas d'apprécier la qualité du reclassement à compétences égales dans le nouveau métier par rapport à l'activité d'audit. Pour chaque situation individuelle, dans quel métier la personne a-t-elle été reclassée ?

Certaines régions ont préféré négocier par anticipation le reclassement des auditeurs au sein de leur institution. Nous constatons une absence d'articulation entre les établissements et la Direction générale. Maintenant que les lieux de travail sont précisés, est-ce que certains auditeurs reclassés par anticipation peuvent revenir sur leur décision ? La CFDT souhaite obtenir les garanties obligatoires pour les personnels impactés par ce repositionnement, qui a d'ores et déjà dépassé le mode projet.

La CFDT s'interroge également sur la nécessité de cette re-centralisation qui n'apporte pas, à notre sens, de plus-value. Car Pôle Emploi se sépare de compétences dans ce secteur et, malgré un contexte budgétaire contraignant, sera obligé de réinvestir à nouveau dans la recherche de nouvelles compétences. A moins que vous ne considériez de ne pas revenir à l'effectif initial, avez-vous prévu les embauches nécessaires, et avec quels profils ? L'absence de ce volet RH et la mobilité induite de cette refonte associée à une centralisation qui ne démontre pas une réelle plus-value conduisent la CFDT à voter contre l'unification de l'audit interne. »

La CGT lit à son tour une déclaration.

« A travers la réforme se profile une question centrale. Les établissements sont-ils de simples unités de production ? En effet, les directeurs régionaux pourront passer une commande régionale mais elle passera par des autorisations, donc des filtres nationaux. Si les auditeurs gagnent en indépendance vis-à-vis des directeurs régionaux, ces derniers perdent toute indépendance en la matière. Aujourd'hui, les organisations régionales sont loin d'avoir clos la fusion. Un audit régional conserve à ce stade toute sa pertinence. Nous nous étonnons d'ailleurs que vous arguiez de la loi de fusion puisqu'à l'époque, vous aviez produit une note d'orientation régionale disant l'exact contraire des conclusions que vous êtes en train de nous apporter. La Direction générale est-elle prête à instaurer des garanties autres que la volumétrie en la matière ?

Le dossier RH est quant à lui vide des conditions de mobilité, de respect des affectations géographiques et de volontariat en matière de missions nationales (volume, durée,

conditions). De ce fait, le dispositif modifie les contrats de travail. Il s'agit d'une réforme structurelle. Le poste ne s'exerce plus sur la région ni sur l'inter-régions, mais au niveau national.

Vous parlez de trois adhésions à la centralisation. Que signifie cette expression dans le document du 3 mars 2011 ?

On assiste à une hémorragie programmée de la connaissance des établissements régionaux en raison du départ des auditeurs. Comment le tuilage et la transmission des savoirs s'organisent-ils ?

Le document est par ailleurs tout sauf précis dans ses termes. Qui sont les auditeurs ? Parle-t-on du poste, de la totalité des effectifs de l'audit, des auditeurs en tant qu'individus ? A notre connaissance, d'après un document DAI sur l'animation du réseau, le groupe comptait 80 auditeurs au 12 avril 2010, contre seulement 24 au 7 octobre. Pourquoi ?

Dans le document du 3 mars, vous nous parlez de 53 auditeurs au 30 juin 2010 puis de 34 au 15 janvier 2011. Pourtant l'addition des différents groupes n'en totalise que 33. Où est passé l'auditeur manquant ? Et les 19 auditeurs perdus entre les mois de juin et de janvier ?

De plus, les commentaires de la note sont plus proches du jugement de valeur que du constat objectif. On peut par exemple y lire que le reclassement d'un auditeur dans les fonctions support devrait être facilité du fait de son obtention du DESC.

Sans en rajouter sur le manque de précision d'un document émanant pourtant de l'audit par peur de verser dans l'ironie facile, la CGT note que si la déontologie de l'audit est fondée sur l'écoute, l'indépendance et l'objectivité, la présentation de ce dossier ne met manifestement pas totalement ses valeurs en avant. Mais nous avons bien compris qu'un rapport de CCE n'est pas un rapport d'audit. La CGT demande donc à cette occasion si un rapport d'audit existe sur la question de la réforme de l'audit. »

FO souhaite que les auditeurs de l'audit ne soient pas traités comme les agents du SAE. Par ailleurs, la note indique que trois auditeurs restent à reclasser alors qu'ils sont nombreux à avoir écrit à la Direction que tel n'était pas le cas. Sont-ils en cours de reclassement ? Ont-ils toujours la possibilité de développer leur carrière en devenant cadres dirigeants ? Des déclassements sans compensations sont-ils à prévoir pour les responsables d'audits ?

FO souhaite également savoir si Pôle Emploi entend assurer les missions de l'audit grâce à une externalisation ou à des recrutements externes. Par ailleurs, la création de certains services aura un impact sur la classification, tandis que de nombreux reclassements ont été effectués hors BDE. Enfin, pourquoi 80 % des auditeurs ont-ils passé l'onéreux Diplôme professionnel d'audit interne (DPAI) alors qu'ils sont appelés à quitter l'audit ? FO demande en conclusion pourquoi l'unification de l'audit ne s'est pas inspirée du retour des directions de CRDC sous la coupe nationale.

Monsieur CHARPY explique que le groupe de travail ayant préparé l'unification de l'audit sous la direction de Monsieur Chapron réunissait trois directeurs régionaux et les équipes de la Direction générale. Il a choisi une orientation différente de celle proposée en juillet 2008 afin d'apporter une garantie d'indépendance de l'audit à l'égard des directions régionales et de permettre une unification des méthodes et une concentration des plans d'audit sur les sujets essentiels et transversaux.

Le plan d'audit, triennal, est arrêté par le Directeur général puis présenté au Comité d'audit et des comptes. Les rapports sont écrits sous la responsabilité du Directeur de l'audit interne, validés par le Directeur général puis transmis au même comité ainsi qu'au commissaire aux comptes afin que les recommandations de l'audit interne soient mises en œuvre après une phase contradictoire et que les comptes de Pôle Emploi soient certifiés. Ces rapports n'ont pas vocation à être rendus publics mais Monsieur Charpy propose de communiquer le plan d'audit annuel au CCE.

Les auditeurs ayant connaissance du projet d'unification de l'audit depuis le mois de novembre 2009, certains se sont d'ores et déjà déterminés quant à leur éventuelle montée à Paris ou leur repositionnement au sein de plates-formes régionales à la recherche de conseillers en organisation ou de consultants en interne. Monsieur Charpy rappelle que nul n'est auditeur à vie.

S'agissant du suivi du dispositif, il accepte de rendre compte des reclassements au CCE sous la forme d'une information nationale. Par ailleurs, en raison du nombre important de procédures liées au fonctionnement de Pôle Emploi, il est impératif que les équipes d'audit interne fonctionnent. La norme professionnelle en la matière recommande que les organismes disposent d'un auditeur pour 1 000 à 1 200 personnes. Pôle Emploi doit par conséquent en compter 40 à 45. Monsieur Charpy indique qu'il n'est pas question de « déshabiller » la fonction audit. Les postes nécessaires seront donc ouverts au recrutement.

Monsieur CHAPRON explique que le DPAI, diplôme central dans le secteur de l'audit, permet l'obtention d'une norme dans le cadre d'une certification professionnelle en cours et participe de la professionnalisation du métier. 80 % des auditeurs ayant choisi d'entreprendre cette formation ont obtenu leur diplôme. Monsieur Chapron précise que le DPAI se situe à la croisée de différents métiers. Son obtention pourra de ce fait se révéler utile aux auditeurs ayant opté pour un reclassement.

Evoquant l'éventuelle valeur ajoutée liée à la centralisation de l'audit, Monsieur CHARPY considère que l'unification des méthodes représente un apport central à la sécurisation du fonctionnement de Pôle Emploi.

La CFE-CGC souhaite que les informations promises au CCE dans le cadre du suivi des reclassements lui soient fournies en cours de processus et non une fois les reclassements effectués.

Monsieur CHARPY y consent. Il souhaite du reste que les organisations syndicales fassent remonter les éventuelles difficultés à la Direction générale. Un bilan des opérations sera présenté au CCE lorsque le processus d'unification sera terminé.

La CGT fait remarquer que le projet d'unification libère les auditeurs de leur dépendance à l'égard des régions au prix d'une nouvelle dépendance vis-à-vis de la Direction nationale. Le syndicat souhaite du reste savoir combien d'auditeurs ont postulé pour venir travailler à Paris et si le niveau de responsabilités des auditeurs parisiens sera supérieur à celui des auditeurs en régions. La CGT indique se méfier du centralisme, qui entrave le débat. S'interrogeant par ailleurs sur l'évaporation des 80 auditeurs évoqués par la note, elle demande qu'un historique de l'évolution des effectifs de l'audit soit communiqué au CCE.

La CFDT souhaite savoir dans quels métiers les personnes ont été reclassées et si elles auront encore la possibilité de revenir en arrière lorsque le projet sera plus lisible. Elle demande également selon quels profils types les éventuels recrutements externes seront effectués.

Le SNU-FSU estime que les personnels impactés par les projets de restructuration du réseau et des activités et les questions d'équilibre entre les statuts mériteraient une attention autrement plus grande de la part de la Direction générale. Il rappelle sa proposition de rediscuter un accord social a minima afin que de nouveaux droits et de nouvelles garanties soient assurés aux agents dans le contexte de transformation qui s'annonce.

Concernant la convention collective, les salariés ne peuvent se contenter des 2 000 euros proposés par la Direction générale en cas de mobilité forcée, ces dispositions excluant toujours du reste les agents publics. Le Pays de Loire ne compte plus que 43 sites, contre 86 en 2008. Le SNU-FSU considère que la Direction générale n'est pas « au niveau » au regard de ce qu'elle impose au personnel. La classification telle qu'elle a été présentée, c'est-à-dire ne prenant en compte que le parcours au sein de Pôle Emploi, relève par exemple d'un postulat inacceptable. Il est impératif qu'une discussion soit ouverte dans un esprit de protection de la santé et des compétences des individus au travail afin de favoriser la paix sociale.

Le SNU-FSU regrette que les propos de Monsieur Charpy soient plus précis lorsqu'il s'adresse aux médias que lorsqu'il préside le CCE. Si le syndicat se félicite de l'enthousiasme de la Direction pour l'hypothétique valeur ajoutée engendrée par le projet d'unification de l'audit, il souhaite que les craintes du personnel soient entendues.

L'UNSA souhaite savoir pourquoi la région Sud-Est n'apparaît pas dans la note. Conjointement à la CFE-CGC, elle demande à la Direction générale de produire un tableau des positionnements des agents de l'audit permettant de savoir ce qu'ils sont devenus tout en préservant leur anonymat.

FO rappelle que les auditeurs ont déjà subi une mobilité. Le syndicat considère que la promesse formulée en 2009 de développement de certaines carrières vers des postes de cadres dirigeants est aujourd'hui une coquille vide. Pourquoi ne pas avoir construit un audit national tout en laissant des auditeurs en régions ?

La CGT estime que la note afférente au volet RH du projet est erronée, voire mensongère. Par exemple, les personnes au sujet desquelles les CE régionaux ont fait part de leur inquiétude n'apparaissent pas parmi les personnes non reclassées. Les tableaux incluant les départs à la retraite prévus en 2011 ont par ailleurs été établis grâce aux seules dates de naissance des salariés. La CGT souhaite qu'un état des lieux de la situation depuis 2009 soit communiqué au CCE.

Monsieur CHARPY considère que la centralisation va davantage dans le sens de la création de méthodes communes et de la professionnalisation du métier que dans celui d'une dépendance à l'égard de la Direction générale. L'audit interne doit permettre à Pôle Emploi de progresser dans la certification comptable et de processus. Les rapports des auditeurs, qui travaillent en toute indépendance, sont par conséquent systématiquement soumis à contradiction.

S'agissant la répartition des responsabilités entre les niveaux national et régionaux, l'organigramme présenté dans le dossier indique que trois départements coordonnent l'action

sur l'ensemble du territoire mais que l'essentiel du travail se situe sur le terrain. Le rôle de la Direction de l'audit est avant tout opérationnel. Son encadrement, restreint, a vocation à travailler à Paris.

Monsieur CHARPY donne son accord à la création d'un tableau anonymisé permettant de suivre l'évolution des reclassements. Il fait par ailleurs remarquer que les informations prévisionnelles sur les départs à la retraite ne concernent que 33 personnes et non des milliers. Parmi elles, certaines ont fait savoir à leur direction qu'elles envisageaient de partir en retraite.

Monsieur CHARPY évoque ensuite les personnes ayant disparu des tableaux. Il explique que Pôle Emploi a progressivement accompagné les départs à la retraite de ses auditeurs afin de ramener leur proportion au sein des personnels de Pôle Emploi à la norme professionnelle mentionnée plus haut. Ces personnes seront prioritaires si elles souhaitent occuper l'un des postes aujourd'hui vacants de l'audit interne.

Monsieur CHARPY indique que Pôle Emploi souhaite recruter des auditeurs âgés de trente à quarante ans ayant des diplômes d'experts comptables ou une expérience de l'audit afin de professionnaliser le métier.

Concernant la question sur la région Sud-Est, Monsieur CHARPY explique que Lyon, ville très bien desservie, s'est révélée être la localisation la meilleure pour la plate-forme régionale. Enfin, il réaffirme son souhait de faire de la fonction audit un tremplin vers les postes de cadres dirigeants mais rappelle que ces derniers sont peu nombreux.

Monsieur CHARPY affirme enfin que, contrairement aux dires de l'élu FO, les auditeurs n'ont jamais subi de mobilités forcées.

Monsieur CHAPRON confirme cet état de fait.

L'élu FO rappelle que certains auditeurs se sont investis dans la régionalisation de leur fonction.

Monsieur CHARPY revient sur la suppression des directions d'audit en régions. Il explique qu'auparavant, chaque ASSEDIC tenait ses propres comptes et les faisait certifier. Aujourd'hui, Pôle Emploi fonctionne avec un compte financier national, ce qui a rendu caduques les directions régionales.

La CFDT souhaite que, comme pour le SAE, les auditeurs se voient offrir trois possibilités dans le cadre de leur mobilité.

Monsieur CHARPY y consent. A la suite d'une question de la CGT, il indique que l'audit comptera une quarantaine d'auditeurs, 3 chefs de département, 1 directeur et 1 responsable des plates-formes.

Le SNU-FSU s'enquiert de l'avenir de l'audit dans les Départements d'Outre-Mer et s'interroge sur la disparition des villes de Toulouse et de Montpellier dans le maillage régional.

FO souhaite savoir si la Direction aura recours à l'externalisation pour remplir ses missions annuelles cibles.

La CGT regrette l'importance du *turn over* dans les services d'audit et rappelle que certains départements de la DAI ne fonctionnent pas faute de personnel. Le responsable du département « Méthodologie et doctrine » est par exemple détaché au Ministère des armées tandis que sa collaboratrice est en congés. Le syndicat souhaite comprendre pourquoi seuls trois auditeurs ont adhéré au projet d'unification de l'audit et savoir si le reste du personnel de cette fonction sera recruté en externe.

Monsieur CHARPY indique que Pôle Emploi assurera les reclassements de ses auditeurs dans les meilleures conditions possibles, notamment en termes de droit au retour. La Direction n'a par ailleurs pas l'intention d'externaliser des rapports d'audit.

Monsieur CHAPRON indique que l'auditrice historique de l'Outre-Mer, qui connaît très bien son territoire et a passé le DPAI, a émis le souhait d'adhérer au projet, ce dont la Direction de l'audit se félicite. L'Outre-Mer étant désormais rattachée à la plate-forme parisienne, elle sera tenue d'accepter trois missions nationales par an. L'audit de la Réunion sera quant à lui assuré par la plate-forme parisienne, personne n'ayant souhaité suivre le projet.

Monsieur CHAPRON réfute par ailleurs l'existence de tout *turn over* au sein de son service, qui n'a connu que cinq départs depuis le mois de novembre 2009. Concernant le département « Méthodologie et doctrine », à la fois transversal et pointu, la Direction de l'audit n'a pas souhaité remplacer les deux absents par des CDD. L'auditrice, en congé maternité, sera de retour en avril, et son responsable en septembre.

Monsieur CHARPY s'engage à permettre au CCE un suivi régulier du déroulement du projet d'unification de l'audit jusqu'à son terme.

La CGT souhaite que les modalités d'accompagnement et les conditions matérielles liées aux reclassements soient précisées.

Monsieur CHARPY répond que la CCM s'appliquera en cas de mobilité géographique. Dans le cas des mobilités professionnelles, les conseillers carrière interrégionaux seront mobilisés.

Les syndicats demandent une suspension de séance avant le vote. La séance est suspendue à 11 heures 25.

La séance reprend à 11 heures 50.

La CGT demande si la Direction générale prévoit de centraliser d'autres structures à l'avenir.

Monsieur CHARPY répond par la négative. Il précise cependant qu'il continue à réfléchir à l'évolution de la note de 2008 et que certains principes d'organisation devront à l'évidence être revus.

FO, la CGT, la CFDT et le SNU-FSU votent contre le projet d'unification de l'audit interne. L'UNSA et la CFE-CGC s'abstiennent.

Le SNU-FSU rappelle que la Direction n'a produit aucune garantie écrite sur les conditions de reclassement des auditeurs sinon l'engagement oral de Monsieur Charpy et regrette que le projet se soit engagé avant la consultation du CCE.

La CFE-CGC indique qu'elle s'est abstenue en raison des incertitudes liées au volet RH du projet mais a pris note des promesses de la Direction générale.

La CFDT émet de fortes réserves quant au principe même de centralisation.

La CGT regrette les erreurs contenues dans la note et l'absence de garanties pour le personnel.

III. Information sur les mesures en faveur des Demandeurs d'Emploi de Longue Durée

Le SNU-FSU regrette que la Direction générale ait seulement choisi d'informer le CCE sur le sujet, et non de le consulter, malgré les impacts inévitables du plan sur les conditions de travail des agents.

Monsieur CHARPY estime que le projet ne relève pas d'une consultation dans la mesure où il entre dans les missions de Pôle Emploi.

Le Secrétaire du CCE indique qu'il se réserve le droit d'inscrire unilatéralement à l'ordre du jour une consultation sur la mise en œuvre du plan au regard des conditions de travail des personnels de Pôle Emploi.

La CFE-CGC puis la CFDT regrettent que le CCE n'ait reçu qu'un document d'information minimaliste sur le sujet alors même qu'un document beaucoup plus complet a été communiqué au réseau depuis la séance interrompue du 3 mars.

Monsieur CHARPY estime normal que le CCE dispose des mêmes documents que lors de la séance du 3 mars dans la mesure où l'ordre du jour est resté inchangé. La nouvelle note d'instructions sera transmise aux membres du CCE.

Le SNU-FSU souligne le décalage existant entre l'envergure du plan, qui concerne 1,5 million de personnes, et les moyens d'information apportés au CCE

La CFDT estime impossible de discuter du projet sans avoir pris connaissance de la note traitant de ses modalités de mise en œuvre et du planning et des indicateurs y afférant.

La CGT regrette que les objectifs politiques du Gouvernement n'aient pas été déclinés en termes de volumétrie des heures de travail et des effectifs. Le travail supplémentaire engendrera-t-il des affectations exclusives ou une activité parcellisée diffusée sur l'ensemble des agents ? Le syndicat estime que chaque nouvelle couche ajoutée au millefeuille des missions de Pôle Emploi pour satisfaire à la propagande entraîne mécaniquement une baisse de la qualité dans le traitement des autres missions. La Direction générale, qui aurait dû mieux informer les membres du CCE en amont, ne pourra échapper à une consultation.

Monsieur CHARPY souhaite néanmoins présenter le plan de la Direction générale au CCE.

L'UNSA estime que le débat sera limité, faussé et inéquitable si le CCE ne dispose que des deux pages transmises. Les élus et la Direction doivent disposer du même niveau d'information.

Le SNU-FSU souscrit à cette remarque et propose que la discussion soit interrompue afin de permettre aux membres du CCE de prendre connaissance du nouveau document émanant de la Direction générale. Les débats reprendraient après le déjeuner.

La CFDT rappelle que les questions des élus ont été préparées à la lumière d'un document beaucoup trop léger. Elle souhaite savoir comment les mesures du Gouvernement seront mises en œuvre et quelles en seront les conséquences pour les salariés de Pôle Emploi.

Le Secrétaire du CCE regrette que la note d'instruction n'ait pas été envoyée aux élus avant d'être diffusée dans le réseau.

Le SNU-FSU rappelle que malgré l'augmentation substantielle du nombre de chômeurs ces deux dernières années, qui a engendré 177 000 heures de travail supplémentaires pour les agents de Pôle Emploi, soit l'équivalent de 100 CDI, la Direction générale a supprimé 1 800 postes, ce qui représente une contradiction. Après le déploiement de l'EID, la mise en place du plan Sarkozy paraît impossible. La Direction générale doit « descendre de son nuage » et prendre conscience de la situation du réseau.

Le SNU-FSU demande par ailleurs qu'un bilan du Plan Rebond soit fourni au CCE. Il regrette que les agents de Pôle Emploi soient contraints de s'adapter mécaniquement aux plans successifs « comme des robots ».

La CFDT déplore la disparité dans le degré d'information constatée autour de la table mais ses élus indiquent être impatients de prendre connaissance des éléments liés à la mise en œuvre et à la faisabilité du plan.

La CFDT espère par ailleurs que le débat qui se tiendra au sein du CCE fera évoluer la conception du projet dans son cadre opérationnel. Elle estime que les phases légales doivent être honorées sur la forme comme sur le fond afin qu'une réflexion commune puisse être menée entre le CCE et la Direction générale.

La CGT souligne que si le plan n'impacte aucunement le temps de travail des agents, cela signifie qu'il relève de l'effet d'annonce.

Selon le SNU-FSU, une directrice d'agence jointe à l'instant au téléphone a indiqué que malgré l'impact important de la planification de l'EID sur les plannings des agences, sa Directrice régionale vient de demander à ses directeurs d'agence de mettre en place des plages devant permettre la mise en œuvre du nouveau plan.

Monsieur CHARPY prend la parole pour détailler les mesures du plan en faveur des demandeurs d'emploi de longue durée (DELD). La mesure la plus symbolique prévoit que tout demandeur d'emploi au chômage depuis plus d'un an et n'ayant pas travaillé en 2010 soit reçu dans les trois mois par Pôle Emploi dans le cadre du suivi mensuel personnalisé (SMP). 670 000 personnes sont concernées, ce qui représentera 223 000 entretiens par mois. Ce chiffre est à comparer aux deux millions d'entretiens mensuels réalisés par Pôle Emploi.

Bien entendu, certaines de ces personnes auraient de toute façon été reçues dans les trois prochains mois dans le cadre du SMP. L'objectif de la mesure n'est donc pas d'augmenter le nombre d'entretiens mais d'offrir un bilan plus complet de la situation des DELD pour leur proposer davantage de solutions. L'instruction diffusée dans le réseau précisait la liste des demandeurs d'emploi concernés et donnait des éléments sur le pilotage du dispositif.

Monsieur CHARPY indique que la situation des DOM, où la part du chômage longue durée est excessivement élevée, est très différente de celle de la métropole. La réception des DELD pourra donc s'y étaler jusqu'à la fin de l'année.

Cette première mesure s'inscrit pleinement dans les missions de Pôle Emploi et n'augmente en rien la charge de travail des agents. Le seul ajustement concerne le contenu du bilan proposé aux demandeurs d'emploi, qui devra être un peu plus complet et déboucher sur des propositions en termes de contrats aidés, d'accompagnement, de formation, voire d'emploi.

La deuxième mesure a pour vocation de permettre la mobilisation des moyens de Pôle Emploi, en interne comme en externe, pour accompagner 40 000 DELD de manière intensive. Monsieur CHARPY rappelle que Pôle Emploi avait à l'origine prévu d'en accompagner 22 000 en 2010 puis en 2011 dans le cadre des dispositifs Cap vers l'entreprise ou Trajectoire. 18 000 DELD supplémentaires devront donc être accompagnés de manière intensive en 2011. Dans cette perspective, Pôle Emploi aura recours à des opérateurs externes grâce à un complément de financement octroyé par l'Etat. Monsieur CHARPY souhaite parallèlement que le dispositif Cap vers l'entreprise, qui a fait ses preuves, soit progressivement étendu à toutes les régions.

La troisième mesure prévoit de faire entrer en formation 30 % de demandeurs d'emploi en plus sur les crédits de Pôle Emploi par rapport aux années précédentes. 100 000 personnes en ont bénéficié en 2010. Le plan prévoit l'octroi de moyens complémentaires destinés à acheter 30 000 places supplémentaires, dont 15 000 seront financées par l'Etat. Les directeurs régionaux seront chargés d'obtenir le financement des 15 000 autres par les Conseils régionaux. Monsieur CHARPY rappelle qu'une lettre incitant les présidents de régions et les directeurs régionaux de Pôle emploi à travailler ensemble a été signée avec Alain Rousset. Cette mesure ne représente pas de travail complémentaire pour les agents de Pôle Emploi mais leur offre au contraire de nouvelles solutions.

La quatrième mesure permettra de financer 50 000 contrats aidés sur les deniers de l'Etat. Les préfets de département devront par ailleurs se rapprocher des Conseils généraux afin d'obtenir le financement de 60 000 contrats aidés supplémentaires pour les bénéficiaires du RSA comme le prévoit la loi dans le cadre d'une mesure encore peu activée.

La cinquième mesure doit permettre de faire bénéficier 60 000 demandeurs d'emploi d'un suivi renforcé pour prévenir le chômage longue durée. Les dispositifs existants seront là encore renforcés par des financements essentiellement externes. S'il advenait que les effectifs de Pôle Emploi soient renforcés, des moyens supplémentaires seraient alloués aux dispositifs Cap vers l'entreprise, Trajectoire et Cible Emploi.

La sixième mesure aura pour vocation d'aider au recrutement de 10 000 demandeurs d'emploi de plus de 45 ans en contrats de professionnalisation grâce à une aide versée aux entreprises par Pôle Emploi Service et pouvant aller jusqu'à 2 000 euros, les aides apportées jusqu'à présent ayant été supprimées à partir du 1^{er} janvier 2011.

Enfin, la dernière mesure assurera une plus grande fluidité du marché du travail en diminuant les tensions sur les offres d'emploi. Il s'agira de réduire le délai entre la prise d'offre et sa satisfaction et d'engager d'autres acteurs, comme les organismes consulaires ou professionnels, dans la réduction des tensions dans certains métiers en mobilisant des moyens de formation, en utilisant la méthode de recrutement par simulation et en favorisant l'attractivité de certains métiers.

En matière de pilotage des actions, le Gouvernement souhaite impliquer les acteurs locaux de l'emploi autour des sous-préfets d'arrondissement, chargés de réunir chaque mois les services publics concernés. Pôle Emploi sera l'acteur principal de cette mobilisation. Par ailleurs, trois

indicateurs nationaux permettront de suivre la réalisation du plan au niveau des arrondissements et des agences. Ils porteront sur les demandeurs d'emploi inscrits en DEFM de catégorie A, le délai de satisfaction des offres et l'évolution du nombre de demandeurs d'emploi entrés en formation. Les indicateurs propres à Pôle Emploi concerneront par exemple la montée en charge des réceptions de DELD, le nombre de demandeurs d'emploi inscrits depuis moins de douze mois ou bénéficiaires d'un accompagnement renforcé.

Concernant l'allocation de fin de formation supprimée au 1^{er} janvier 2011, le Gouvernement a par ailleurs décidé d'accorder la RFPE aux bénéficiaires de l'ARE arrivant en fin de contrat de formation afin d'éviter toute rupture brutale. Cette mesure, qui touchera 30 000 personnes, fera l'objet d'un décret et d'une décision du Conseil d'administration.

Monsieur CHARPY souligne qu'aucune de ces mesures n'affectera les conditions de travail des agents de Pôle Emploi. Le projet ne nécessitera donc pas de consulter le CCE.

La CGT s'étonne que le Directeur général puisse préjuger de la décision du Conseil d'administration sur la RFPE. Le projet lui semble par ailleurs relever de l'effet d'annonce tout en imposant du travail supplémentaire aux agents, notamment dans le cadre des entretiens plus complets à réaliser ou de la réduction des délais en termes de satisfaction des offres d'emploi.

Les élus du SNU-FSU sont partagés entre la lassitude et la colère face à la politique de *stop and go* développée par la Direction générale, qui désorganise les activités. Le SMP devait permettre aux demandeurs d'emploi d'être reçus par un conseiller à l'emploi afin de construire leur projet professionnel. Dans la réalité, la Direction générale joue avec les demandeurs d'emploi pour les faire entrer dans des cases. A l'approche de l'élection présidentielle, personne n'est dupe. Les demandeurs d'emploi, qui constituent un bon outil de campagne, disparaissent des listes lorsqu'ils sont en formation ou en contrat aidé.

Le SNU-FSU se félicite que l'on promette aux demandeurs d'emploi de les recevoir physiquement, rappelant que les agents sont confrontés à des personnes faisant face à de réelles problématiques. Pourquoi cette mesure ne concerne-t-elle que les DELD ? Le syndicat déplore par ailleurs le retour des opérateurs privés de placement annoncé par le Président de la République.

Par ailleurs, une élue du SNU-FSU demande si les catalogues de formations sont arrivés. Elle espère que les nouvelles mesures ne consisteront pas à imposer des formations aux demandeurs d'emploi afin de réduire les besoins de main-d'œuvre. Elle évoque ensuite le travail sur le stock des offres à plus de trente jours, rappelant que la partie sectorielle a été centralisée sur les cellules Force de prospection au détriment de la proximité des agents avec les demandeurs d'emploi et les employeurs.

Le syndicat affirme que les agents n'ont pas le temps de recevoir tous les demandeurs d'emploi, comme le prouve le recours constant aux OPP. Les personnels savent que les nouvelles mesures alourdiront à nouveau leur charge de travail et ne savent plus comment le faire entendre à la Direction.

Le SNU-FSU estime que les élus du CCE doivent disposer du temps nécessaire pour s'approprier les 30 pages d'informations remises en séance mais souhaite que les travaux reprennent dans l'après-midi dans la mesure où les agents d'accueil des agences doivent savoir quelles réponses apporter aux demandeurs d'emploi qui les interrogent sur leurs

nouveaux droits depuis l'intervention télévisée de Nicolas SARKOZY. Par ailleurs, les agents en charge du déploiement n'ont toujours pas reçu la note d'instructions.

Le SNU-FSU souhaite également que la Direction indique au CCE quelle proportion des deux millions d'entretiens mensuels correspond à des entretiens physiques et apporte des précisions sur les marges de manœuvre laissées aux directions régionales dans le cadre du nouveau plan.

Le syndicat rappelle par ailleurs qu'Alain Rousset n'a en aucun cas signé la convention évoquée plus haut pour traiter socialement le chômage, mais dans le cadre de la crise économique. Un communiqué de presse de l'ARF a du reste clairement indiqué que les régions ne cofinanceraient pas le plan Sarkozy pour l'emploi. De plus, la politique partenariale de Pôle Emploi est dans un état lamentable depuis la fusion. Rebâtir un partenariat digne de ce nom pour les bénéficiaires du RSA relève du vœu pieux dans la mesure où la défiance des élus locaux à l'égard de Pôle Emploi est aujourd'hui évidente.

Le SNU-FSU estime que le SMP n'est un suivi ni mensuel ni personnalisé et que les chiffres qui le concernent sont obtenus « en trichant ». De plus, qui informera les entreprises sur les aides destinées à favoriser le retour à l'emploi des plus de 45 ans ? Les « bilans plus complets » seront-ils plus longs que les bilans actuels ? Comment les collègues pratiquant la segmentation, qui ne font plus de suivi personnalisé, vont-ils s'intégrer au nouveau plan ? Enfin, pourquoi les indicateurs de retour à l'emploi sont-ils si peu nombreux ?

Le SNU-FSU regrette de ne pas avoir obtenu le bilan du Plan Rebond et fait part de ses interrogations quant au nouveau plan présenté. Il espère que Pôle Emploi saura se servir de son histoire pour ne pas répéter ses erreurs.

La CFE-CGC n'est pas convaincue par l'information fournie par la Direction générale, qui semble user des mêmes recettes que par le passé sans en avoir jamais obtenu les meilleurs résultats. Le syndicat insiste sur l'impossibilité de réaliser des bilans plus complets avec les demandeurs d'emploi sans leur accorder davantage de temps, donc davantage de moyens, et souligne le temps qu'exige la saisie des informations relative à la satisfaction des offres d'emploi. Ses élus sont choqués que la Direction générale affirme, comme pour l'EID, que le nouveau plan n'aura pas d'impact sur les conditions de travail des agents de Pôle Emploi. Enfin, la CFE-CGC fait part de l'inquiétude croissante des agents au vu des premiers éléments qui leur ont été communiqués alors même que les équipes commencent à partir en formation pour l'EID.

L'UNSA, qui rappelle que Monsieur CHARPY a largement prêté la main à l'élaboration du plan proposé, souhaite savoir pourquoi son déploiement doit se faire sur une période aussi courte que trois mois. Le syndicat tient toutefois à rappeler que toute mise en œuvre de moyens supplémentaires destinés à aider les demandeurs d'emploi doit être encouragée, estimant que les agents de Pôle Emploi pourraient envisager de « donner un coup de collier » dans cette perspective.

Monsieur CHARPY propose que la discussion reprenne après le déjeuner pour permettre aux élus de prendre connaissance de la note d'instructions qui leur a été remise.

La CFDT rappelle que ses représentants ne se sont pas encore exprimés.

Monsieur CHARPY répond qu'en l'absence de règlement intérieur, il ne peut demander aux syndicats de limiter le nombre d'élus prenant la parole.

FO estime que pour la Réunion, qui a subi une forte hausse du chômage en 2010 et peine de ce fait à absorber les nouvelles procédures, les annonces de Nicolas SARKOZY gêneront la mise en place, déjà retardée, de l'EID. Le syndicat demande donc que le lancement du nouveau dispositif soit ajourné sur ce territoire. Il souligne par ailleurs que les mesures concernant les plus de 45 ans relèvent de l'effet d'affichage dans la mesure où personne ne peut se permettre d'aller sur le terrain pour assurer leur promotion auprès des entreprises. Enfin, il demande que la Direction générale lève le pied sur la mise en place de l'EID, qui conduit Pôle Emploi vers la catastrophe.

La séance est levée à 13 heures 10 et reprend à 14 heures 20.

La CFDT indique qu'elle souhaite concentrer ses remarques sur les mesures 3 à 5. Concernant la première, le syndicat rappelle qu'il demande depuis des mois une augmentation du temps consacré aux entretiens personnalisés et souhaite savoir comment la Direction envisage de mettre en œuvre une telle mesure sans augmenter les effectifs, seule donnée à ne pas avoir été impactée par les mesures supplémentaires prises ces dernières années, notamment dans le cadre du Plan Rebond.

FO, dont les élus n'ont pas eu le temps de prendre connaissance de la note d'instructions pendant le déjeuner, estime que le nouveau plan relève du tour de passe-passe dans la mesure où son annonce même impacte déjà l'organisation des accueils en agences. Cette nouvelle charge de travail pour les agents est à mettre en regard avec la suppression de 1 800 postes à Pôle Emploi. Le syndicat demande lui aussi que le CCE soit consulté, et pas seulement informé, sur la mise en œuvre du plan.

Le SNU-FSU rappelle que les conseillers sont enjoins de faire diminuer le nombre de demandeurs d'emploi de leur portefeuille, même artificiellement. Les demandeurs d'emploi ayant déjà bénéficié d'un suivi auront-ils l'obligation d'accepter une nouvelle prestation ? Quel serait le délai entre deux prestations ? Par ailleurs, la Direction est-elle en mesure de donner l'assurance au CCE que les « bilans plus complets » ne se transformeront pas en informations collectives ?

La CGT demande ironiquement si le nouveau plan, qui devra être opérationnel avant juin 2011, engendrera l'annulation des vacances des agents ou le report de leurs formations. Par ailleurs, la note précise que les demandeurs pourront être convoqués dans le cadre d'une « information collective, à condition qu'un entretien soit effectué à la suite ». Ces entretiens seront-ils courts et saisis à la chaîne comme certaines agences l'ont déjà fait ?

La CGT considère que la mesure prévoyant d'octroyer des modules de formation plus ou moins longs aux demandeurs d'emploi selon qu'ils sont employables tout de suite est inéquitable. De plus, pourquoi certaines formations sont-elles spécifiques aux cadres ? Les nouveaux contrats aidés seront-ils collectés par les forces de prospection ? Concernant la satisfaction des offres d'emploi, la sectorisation géographique rend difficile la mise en place d'un suivi. Enfin, les collègues travaillant en zone technique n'auront pas le temps de démarcher les entreprises. Quels moyens seront mis en œuvre dans cette perspective ?

Le SNU-FSU rappelle avoir réclamé à quatre reprises le rapport commandé par la Direction sur l'efficacité des OPP au regard des opérateurs publics. S'agissant du pilotage des Mesures pour l'emploi, Monsieur CHARPY semble avoir oublié de préciser que les agences d'intérim seront elles aussi partenaires si les sous-préfets le souhaitent. Par ailleurs, le paragraphe sur la

mesure 5 comprend la mention « si les moyens étaient renforcés ». La Direction a-t-elle une bonne nouvelle à annoncer aux personnels ?

En outre, le SNU-FSU souhaite connaître le montant de l'AFDEF versée aux demandeurs d'emploi. En outre, quelle sera la latitude des établissements par rapport à la note d'instructions ? Quel type de marchés et de places la Direction envisage-t-elle d'acheter dans le domaine de la formation ? Enfin, quelles sont les intentions du Ministre ayant déclaré dans *Le Figaro Magazine* qu'il souhaite augmenter le contrôle et les contraintes à l'égard des demandeurs d'emploi ?

Un élu CFDT lit un extrait de la Convention tripartite, dont les objectifs lui paraissent louables.

« Une offre de service spécifique pour les actifs occupés sera développée par Pôle Emploi à l'horizon 2011 en fonction des moyens qui pourront être dérogés compte tenu de l'évolution de la situation de Pôle Emploi [...] Cette offre de service devra concerner prioritairement les actifs les plus fragiles tels que les personnes concernées par une forte récurrence emploi / chômage, la succession de CDD ou le travail temporaire, ou les personnes travaillant à temps partiel et souhaitant rechercher un emploi à plein-temps, notamment parmi les bénéficiaires du RSA. »

La CFDT, qui considère que les populations précaires méritent autant d'attention que les chômeurs de longue durée, regrette que cet objectif ne se retrouve pas dans les Mesures pour l'emploi. A-t-il été abandonné alors même que le Conseil de l'Union européenne insiste sur les populations les plus vulnérables dans sa politique pour l'emploi ?

La CFDT estime en conclusion que le recours aux OPP fragilise certains métiers de Pôle Emploi.

FO rappelle son opposition à la fusion, conséquence de la politique de l'emploi de l'Europe. Le syndicat souhaite que le Conseil d'administration du 24 mars bénéficie des remarques éclairées des élus du CCE et que la Direction donne des précisions sur le dispositif CVE tel que présenté dans la note d'instructions.

Monsieur CHARPY répond que les résultats de Cap vers l'entreprise sont favorables, comme le démontrait le rapport les comparant aux performances des OPP en 2008. Pôle Emploi se donne pour objectif que le dispositif CVE devienne la modalité d'accompagnement interne offerte aux demandeurs d'emploi en risque de chômage longue durée, voire atteignant quelques mois de chômage. Monsieur CHARPY indique par ailleurs qu'une évaluation du recours aux OPP est en cours au sein du Comité d'évaluation. La Direction a en revanche fait parvenir aux élus, comme elle s'y était engagée, les documents ayant trait au recours à la prestation et à l'entrée en contrat aidé.

Par ailleurs, environ 35 000 personnes ont bénéficié de l'AFDEF en 2010. En 2011, le volume devrait être comparable. Il sera proposé au CA que les bénéficiaires de l'ARE Formation arrivant en fin de droit basculent sur la RFPE, accordée à tous les autres chômeurs. Son montant, aligné sur la rémunération des stagiaires de formation professionnelle, est compris entre 500 et 700 euros suivant la situation familiale.

Monsieur CHARPY réaffirme que le calendrier de mise en œuvre du plan est détendu dans les DOM. En métropole, l'objectif est de ne pas faire peser une charge trop lourde sur les agents

présents pendant l'été et d'éviter que cette charge se répercute sur la période de forte activité de la rentrée. Il appartiendra aux agences d'adapter leur programme de formation. Les résultats du plan seront bien entendu mesurés sur l'ensemble de l'année.

Monsieur CHARPY indique n'avoir pas connaissance des propos tenus par Xavier BERTRAND dans *Le Figaro Magazine*. Il souligne que le délai de satisfaction a été abaissé de 40 à 33 jours depuis janvier 2010. Cette réduction a du reste été concomitante avec le déploiement des forces de prospection et du 3995. Par ailleurs la Direction, parfaitement consciente que la satisfaction d'une offre et la saisie de l'information demandent du temps, est plutôt satisfaite du délai actuel, qu'elle considère comme relativement court. Elle souhaite en revanche que soit amélioré le taux des offres non satisfaites après 60 jours, même si certaines sont déposées par les agences d'intérim dans le seul but de renouveler leur sourcing.

Monsieur CHARPY réaffirme que les entretiens promis par le plan seront individuels, même s'ils sont précédés d'entretiens collectifs. Ils seront plus complets dans la mesure où des places en contrats aidés et en formations pourront être proposées en plus grand nombre. La durée des entretiens dépendra de la situation des demandeurs d'emploi.

Concernant la réception des actifs prévue par la Convention tripartite, Monsieur CHARPY reconnaît que cette offre de service n'a pas encore été mise en place mais rappelle que 50 % des utilisateurs de pole-emploi.fr sont des actifs. Sept bassins d'emploi ont par ailleurs expérimenté un dispositif élargissant le CTP aux personnes en contrat précaire. Il semble que ces dernières s'y intègrent difficilement dans la mesure où elles en sortent dès qu'un nouveau contrat d'intérim se présente à elles.

Monsieur CHARPY estime par ailleurs que Pôle Emploi n'accuse pas de retard sur ses partenariats mais les a diversifiés. En revanche, certains Conseils généraux ont aujourd'hui le tort de penser que le renforcement de l'accompagnement des demandeurs d'emploi bénéficiaires du RSA est une erreur. De plus, ils ont parfois considéré au moment de la création de Pôle Emploi que leur appui financier n'était plus nécessaire. Le nombre d'emplois financés par les Conseils généraux a de ce fait baissé d'un tiers, comme le nombre de conventions signées. Parallèlement, les partenariats ont été élargis avec les Conseil régionaux, les OPCA et les grandes entreprises.

Le SNU-FSU s'interroge sur le financement d'un poste d'agent par le Groupe Michelin.

Monsieur CHARPY explique que ce partenariat vise à accompagner les conjoints des agents Michelin changeant de résidence. L'entreprise participe financièrement à l'opération, tout comme pour l'EPR de Flamanville ou les projets LGV. Il ne s'agit en aucun cas d'une marchandisation de l'action de Pôle Emploi.

Concernant la charge de travail supplémentaire, Monsieur CHARPY considère que les entretiens devant avoir lieu dans les trois prochains mois s'inscrivent dans le cadre des deux millions d'entretiens mensuels, d'autant qu'au moins un tiers des personnes concernées aurait été reçu de toute façon. Les Mesures pour l'emploi n'impacteront donc ni la charge ni les conditions de travail mais apporteront des solutions supplémentaires.

Monsieur CHARPY indique par ailleurs que les formations portent sur les métiers ayant fait l'objet d'une contractualisation dans le cadre du PPAE. Il n'est donc pas question de proposer des formations au rabais ne correspondant pas aux souhaits des demandeurs d'emploi. Les marchés subséquents aux places supplémentaires de formation seront passés.

Monsieur CHARPY indique qu'un bilan plus complet du Plan Rebond sera présenté au CCE comme au Conseil d'administration et au Gouvernement.

Concernant les offres de CAE, Pôle Emploi est aujourd'hui en situation de surconsommation sur les contrats aidés non marchands. Monsieur CHARPY souhaite par ailleurs que la capacité de Pôle Emploi à recueillir des contrats de professionnalisation et d'apprentissage augmente dans le cadre des travaux menés avec les OPCA.

Le SNU-FSU rappelle qu'en Seine-Saint-Denis, les taux de prise en charge ont baissé. Certaines municipalités refusent aujourd'hui de contracter des CAE. Le syndicat demande en outre comment le délai entre la prise et la satisfaction des offres sera réduit dans la mesure où les demandes de CV aux plates-formes courrier sont traitées en dix jours.

Monsieur CHARPY répond que les demandeurs d'emploi pourront déposer leur CV dans leur espace internet à partir de cet été.

Le Secrétaire du CCE souhaite que la séance soit suspendue afin que soit accordé au point IV le temps qu'il mérite.

Evoquant la question des effectifs, la CFDT demande que la Direction générale rédige un argumentaire justifiant et expliquant les tableaux de chiffres bruts portant sur la réduction des effectifs. Elle fait ensuite lecture d'une déclaration.

« Paradoxe, mode de fonctionnement dans cette instance, hasard de circonstances ? Nous avons à l'ordre du jour deux points totalement antinomiques. L'un concerne de nouvelles mesures pour l'emploi, qui engendreront de nouvelles charges de travail pour les agents ; l'autre porte sur la réduction des effectifs. Certes, vous venez de nous annoncer que pour certaines dispositions de ce plan, Pôle Emploi aura recours aux OPP, ce qui, d'ailleurs, est inadmissible et incompréhensible pour la CFDT, qui ne peut s'empêcher de faire le lien entre une sollicitation de partenaires extérieurs et, dans le même temps, la suppression des effectifs à Pôle Emploi. Le point « Réduction des effectifs » est encore à l'ordre du jour du seul fait du Secrétaire du CCE, et pas conjointement établi, comme cela avait été initialement annoncé, par vous, Monsieur CHARPY. Pour la CFDT, cette demande de consultation s'inscrit bien dans le cadre de l'article L2323-6 du code du travail. Nous attendons toujours de votre part les éléments suivants :

- argumentaire politique, économique et social des motifs qui imposeraient une éventuelle réduction des effectifs,*
- explication du choix de gestion opéré par la Direction et ses conséquences sur les résultats, l'emploi et les organisations,*
- quantification précise des emplois supprimés et localisation sur le territoire,*
- modalités de la suppression des postes,*
- modalités d'accompagnement de ces suppressions,*
- échéances et calendrier.*

Pour la CFDT, une expertise comptable, économique et sociale afin d'analyser les comptes 2010 ainsi que les perspectives budgétaires 2011 est toujours d'actualité. Cette analyse permettrait aux élus du CCE de mieux appréhender cette information-consultation. »

La CFDT lit ensuite une déclaration sur le Service aux entreprises.

« Depuis le 1^{er} janvier 2011, les activités de recouvrement sont transférées à l'URSSAF. En 2008, la Direction générale et trois organisations syndicales (CFDT, CGC et CFTC) ont négocié et signé un accord national sur l'accompagnement et le reclassement des salariés du SAE. Cet accord devait permettre de sécuriser l'ensemble des salariés en anticipant leur reconversion. Force est de constater que seule une partie des salariés du SAE ont bénéficié de ce dispositif.

La Commission nationale de suivi aboutit malheureusement aux mêmes conclusions : une absence de propositions de reclassement conformes aux souhaits individuels et formalisés des agents et de l'accord signé ainsi qu'une absence de mise en œuvre de formations correspondant à leurs demandes d'évolution ou de reconversion professionnelle future. L'annonce d'une hausse de 10 points pour l'ensemble du personnel du SAE en CDI concerné directement par l'accord de 2008 ne répond pas à la question de leur repositionnement et de la prise en compte de leur expérience et de leurs compétences. De ce fait, la CFDT considère que l'utilisation de l'enveloppe budgétaire est insuffisante.

La CFDT vous alerte à nouveau car la situation du personnel du SAE, notamment à Pôle Emploi Service, est inquiétante. Les agents ne se sentent pas respectés et considérés. Un fort sentiment d'injustice s'installe et perdure pour l'ensemble des agents restés jusqu'au bout pour effectuer leur mission. Les agents expriment un mal-être. Ils ont perdu confiance et l'avenir est incertain avec une absence totale de perspectives. La CFDT vous fait à nouveau part de leur détresse. Pour la CFDT, ce n'est pas l'encadrement actuel qui peut répondre à leurs attentes car il est dans la même situation.

Vous devez, Monsieur le Directeur général, prendre en considération les interpellations des élus et des représentants du CCE. Il est de votre responsabilité de mettre un terme à ce que nous considérons comme de la maltraitance des salariés du SAE. Nous vous demandons d'appliquer l'accord national du 18 décembre 2008, de mettre en œuvre une réelle politique de ressources humaines efficace et vertueuse garantissant et sécurisant la situation professionnelle des salariés. »

La CFDT demande s'il est toujours opportun de faire remonter à Madame BLONDEL les difficultés particulières rencontrées par les salariés du SAE ou si une Commission de suivi extraordinaire sera mise en place sur la question.

Monsieur CHARPY indique que cette question est en cours d'étude à la DRH. Une SCPN SAE est prévue le 6 avril.

FO donne lecture d'une déclaration destinée au CCE du 3 mars 2011 tout en précisant qu'une partie des demandes qu'elle formule ont depuis été traitées lors des négociations annuelles.

« FO avait considéré et considère toujours la fusion comme une décision politique inutile et néfaste. C'est la raison pour laquelle elle s'y est opposée avec détermination et conviction. Hélas, deux ans plus tard, les faits nous donnent raison. Néanmoins, cela fait trois ans que l'on sait que l'activité du recouvrement doit disparaître. La date du basculement a même été

avancée, sans aucune anticipation de Pôle Emploi sur le volet reclassement du personnel. Aujourd'hui, à trois semaines du transfert, plusieurs centaines de salariés ne sont toujours pas reclassés. Pôle Emploi, qui prétend être le premier SRH de France et a pour mission de retrouver un emploi à des millions de chômeurs, n'est même pas en capacité de reclasser ses 1 500 salariés issus du recouvrement.

Depuis deux ans, en dépit des alertes répétées, notamment de Force ouvrière, bon nombre de directions régionales ont sciemment ignoré les dispositions de l'accord du 18 décembre 2008, et notamment celles instaurant les priorités de reclassement. En effet, des agents ont dû postuler maintes fois avant d'être enfin reclassés, et d'autres ne le sont toujours pas à ce jour. A d'autres encore, il a même été demandé de rechercher leur poste et de faire des propositions à leur direction. Mais tous subissent malgré eux la perte de leur métier. C'est une révolution copernicienne qui leur est demandée sur le plan professionnel, à laquelle doit s'ajouter pour beaucoup une mobilité géographique et, plus douloureux encore, notamment pour certains encadrants, la contrainte d'accepter un déclassement. FO revendique pour ces salariés une compensation financière du préjudice subi, qui n'est pas contestable. Aujourd'hui, à la veille de la date butoir, force est de constater l'abandon de ces agents par la Direction générale et certaines directions locales.

Nous nous félicitons que la CCN ait permis à plus de 20 000 agents d'opter et de bénéficier ainsi d'une revalorisation salariale en moyenne de 20 % et que pour ces collègues, la Direction générale ait trouvé les moyens financiers. Au moment où, dans une région, la Direction générale donne le feu vert à l'indemnisation d'un « avantage individuel à acquérir » pour ceux qui ont choisi d'opter, et un avancement accéléré pour les agents publics, ce qui pose d'ailleurs le problème de l'égalité de traitement entre les salariés sur leur territoire, elle ose prétendre qu'elle n'aurait pas les moyens de réparer le préjudice subi pour 1 500 salariés qui, eux, n'ont pas le choix.

Nous dénonçons les stratégies mises en œuvre par la Direction qui, en pratiquant des logiques de favoritisme, alimente délibérément des oppositions entre des agents selon un principe bien connu, diviser pour régner. Il ne peut pas y avoir deux poids et deux mesures. A la Direction d'assurer l'égalité de traitement, de respecter la loi. S'agissant du personnel impacté par le transfert du recouvrement, force est donc de constater que tous ont subi un préjudice moral, humain, professionnel et matériel que la Direction générale se doit de réparer. FO attend de la Direction générale qu'elle prenne des mesures concrètes, pratiques et opérationnelles portant :

- sur le reclassement de tous les agents conformément à l'accord et en répondant à leurs souhaits, y compris en puisant dans les dotations spécifiques si nécessaire pour leur donner une véritable qualification professionnelle ;*
- sur la réparation du préjudice posé, notamment sur les frais induits par une rupture de l'évolution professionnelle puisque leur métier aura disparu et qu'ils doivent en changer.*

A ce titre, que devient le budget de 10 millions d'euros destiné au reclassement des agents du recouvrement ? »

Monsieur CHARPY indique que quelques décisions ont été prises dans ce sens mais maintient son souhait et sa volonté que le reclassement du reste des agents se fasse dans les meilleures conditions.

Le SNU-FSU demande une reprogrammation du point d'information en vue d'un recueil d'avis. Le syndicat ne s'associera par ailleurs pas à certaines déclarations. Il félicite d'abord les intersyndicales, notamment celle de la région PACA, ayant permis à tous les agents du SAE de bénéficier d'une augmentation de 10 points. Considérant les questions des personnels de l'audit, du SAE et de Pôle Emploi Service, des premiers effets de la mise en place de Repères, il semble que l'objectif de redéployer 20 % des salariés de Pôle Emploi des fonctions supports vers les sites soit bien mis en application. Aussi le SNU-FSU souhaite-t-il que les différentes dispositions d'accompagnement et d'aide au reclassement obéissent à des règles communes. Il demande également une modification de la date prévue pour le CCE sur le règlement intérieur en raison de la tenue de congrès d'organisations syndicales déclarés dès le début d'année. Enfin, le syndicat soumet à la Direction générale la facture de 41 860 euros TTC correspondant aux honoraires de Maître KRIVINE, conseil juridique du CCE pour l'année 2010.

La CGT souhaite que la fin du débat sur le SAE soit reprogrammée rapidement.

Le Secrétaire du CCE estime qu'en l'absence de règlement intérieur, donc de budget 2010, il serait normal que la Direction générale prenne en charge la dépense liée au conseil juridique de l'instance.

Monsieur CHARPY indique qu'il ne se sent en aucun cas redevable des honoraires de Maître KRIVINE. Par ailleurs, la réunion sur le règlement intérieur se tiendra bien le 5 avril.

La CFDT estime que Maître KRIVINE doit immédiatement suspendre ses consultations.

La séance est suspendue à 15 heures 25. Elle reprendra à une date ultérieure.

IV. Information en vue d'une consultation sur la réduction des effectifs

Ce point n'a pas été traité.

V. Bilan 2009 et 2010 de la CPNC art 39

Ce point n'a pas été traité.

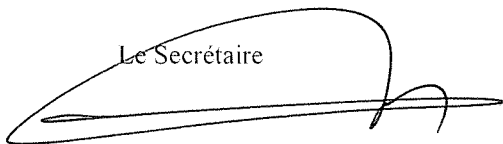
VI. Etat des lieux des votes des Comités d'établissement sur les accords locaux OATT

Ce point n'a pas été traité.

VII. Questions diverses

Ce point n'a pas été traité.

Le Secrétaire



Yann RENAUD

Le Directeur général de Pôle Emploi

Christian CHARPY