



Commission Paritaire Nationale de Suivi Reclassement du Personnel S.A.E.

Réunion du 03 février 2010

1 Préambule

Cette réunion du 03 février est en fait la poursuite de la réunion du 14 janvier, l'ordre du jour trop important n'ayant pu être traité en intégralité.

2 Bilan d'activité de la cellule nationale sur l'année 2009 *(vu le 14.01.2010)*

Le reclassement des agents du SAE se fait en partenariat entre le cabinet BPI et les services régionaux des Ressources Humaines. Ces derniers sont également épaulés par les Conseillers Carrières de pôle emploi, dont la mission première était à l'origine le suivi des cadres de l'ex-anpe.

3 Présentation de BPI

(vu le 14.01.2010)

Thierry MOUTON, directeur d'activités et Gloria CASARI, chef de projet, assurent la présentation de l'accompagnement proposé par BPI.

BPI intervient sur 6 modules d'accompagnement :

- bilan professionnel,
- entretien d'orientation professionnelle,
- VAE,
- Valorisation des candidatures des collaborateurs du SAE,
- Accompagnement à la mise en place de projets externes,
- Accompagnement au changement.

L'accompagnement proposé par BPI vient en complément des différents volets de la démarche d'accompagnement interne. Le dispositif mis en place doit permettre de trouver la bonne articulation entre l'accompagnement interne qui reste la priorité et l'accompagnement externe. La participation du salarié est basée sur le volontariat.

Toutes les cellules locales devaient avoir rencontré BPI avant toute mise en œuvre, ce qui est fait aujourd'hui.

Le salarié ne peut prendre contact directement avec BPI, il doit formuler sa demande auprès de sa cellule locale. Un entretien tripartite entre la cellule, BPI et le salarié permet de se mettre d'accord sur les objectifs fixés au module prescrit. BPI confirme ne faire aucun arbitrage sur les choix proposés au salarié.

Si la proposition faite ne correspond pas aux attentes du salarié, celui doit saisir la Commission Nationale de Suivi.

Aujourd'hui, seulement 38 modules ont mis en œuvre CFTC, ce faible recours s'explique en partie car le marché a été notifié le 31/10/09 seulement.

Chaque région dispose de 2 référents identifiés, l'un pour les agents, l'autre pour les managers.

4 Présentation de la note de déclinaison opérationnelle

Cette note a été présentée lors de la première réunion du 14 janvier, mais les débats s'y rapportant ont conduit au report de la fin de cette réunion. Les remarques formulées ont conduit l'Etablissement à certaines modifications.

En voici les grandes lignes :

4.1 Renforcement de la priorité d'accès des personnels du SAE :

Disparition du nombre de 350 postes « réservés » : au-delà de ces 350 postes rien n'était prévu. Nous avons désormais l'assurance que ces personnels seront prioritaires sur TOUS les postes diffusés.

4.2 Affectation anticipée des salariés du SAE

Si un poste de reclassement convient à un salarié du SAE, l'Etablissement le « gèle » pour lui avec l'assurance de l'y placer dès la fin de sa mission au SAE. L'agent a toujours le choix de changer d'avis jusqu'au dernier moment.

4.3 Recrutement de 350 CDD

Afin de palier aux départs progressifs des agents du SAE qui le souhaiteront, 350 CDD pourront être recrutés pour assurer la mission du SAE. Ces CDD seront formés pendant 18 jours, les formateurs étant soit déjà labellisés CNF, soit des experts du SAE labellisés CNF pour l'occasion avec les avantages afférents.

4.4 Accompagnement spécifique des managers du SAE

Décliné autour de 5 grands axes :

- Recours aux conseillers carrières
- Coaching individuel de transition
- Formation « développement professionnel »
- Ateliers avec différents thèmes (« organisation et pilotage de l'activité », « management dans la complexité et la diversité », échanges de pratiques...)
- Séminaire spécifique « responsables de Services SAE »

4.5 Budget spécifique

Un fonds national spécifique a été créé, le fond N-SAE.

Il sera directement impacté par les dépenses des régions lors de toutes les opérations de reclassement spécifiques des agents du SAE.

La mise en œuvre de cette note ne pourra se faire qu'après avis du prochain CCE du 9 février.

5 Premiers résultats quantitatifs

Nous avons reçu le premiers chiffres de l'avancée du reclassement des personnels.

Alors que le taux moyen national est faible (21% seulement), on note d'énormes écarts ente les régions (voir tableau de synthèse ci-dessous).

	Effectif CDI à reclasser	Effectifs reclassés	Taux
Alsace	35	10	29%
Aquitaine	63	15	24%
Auvergne	28	10	36%
Basse Normandie	24	8	33%
Bourgogne	28	6	21%
Bretagne	30	1	3%
Centre	44	10	23%
Champagne-Ardenne	18	7	39%
Corse	11	3	27%
Franche Comté	21	8	38%
Haute Normandie	31	4	13%
Languedoc Roussillon	51	3	6%
Limousin	14	9	64%
Lorraine	31	12	39%
Midi Pyrénées	53	13	25%
Nord-Pas de Calais	61	4	7%
PACA	116	18	16%
Pays de la Loire	64	5	8%
Picardie	27	11	41%
Poitou Charentes	29	15	52%
Rhone Alpes	125	32	26%
Guadeloupe	11	-	0%
Martinique	11	2	18%
La Réunion	20	8	40%
Guyane	8	3	38%
Siège & Saint Pierre et Miquelon	17	6	35%
PES régime général	285	57	20%
PES autres régimes	270	43	16%

De la tête de liste le Limousin avec 64% de reclassés à la lanterne rouge la Bretagne avec 3% (hors Guadeloupe avec...0% !), comment expliquer de tels écarts ?

Nous avons posé deux questions :

- *Comment expliquer de tels écarts ?*

Réponse : « bah, tout le monde n'a pas commencé en même temps, certaines régions ont mis en œuvre les CCD de compensation plus vite,... » On sent bien qu'à ce niveau, pour l'instant le national se contente de centraliser les chiffres et de remettre un peu de pression aux retardataires...

- *Pourquoi les régions en avance ne partagent pas leurs méthodes avec celles en retard ?*

Réponse : « Oui, ne vous inquiétez pas, tout va s'arranger »

La fin de la course approche et toutes les régions ne sont pas sur le même rythme. Pire, pour un établissement national on sent autant de politiques en la matière que de régions...

6 Kit de présentation des métiers de pôle emploi

Le siège a préparé un Kit de prestation des métiers de pôle emploi qui sera déployé dans les régions pour permettre aux agents du SAE de découvrir les autres métiers de l'institution.

Au menu :

- Une vidéo de notre DG sur les missions de pôle emploi
- Des témoignages filmés d'anciens agents du SAE reconvertis dans le réseau
- Des vidéos de présentation des activités
- Des affiches grand format
- Le guide d'utilisation local
- Des grilles d'évaluation...

Ce kit nous a semblé pertinent et bien construit, mais il décrit un monde idéal où tous les agents du SAE pourraient tous obtenir le poste souhaité....

En pratique, la plupart des postes offerts le seront dans le réseau, en confrontation plus ou moins directe avec les Clients (Demandeurs d'Emploi ou Entreprises). Ce virage sera plus ou moins difficile à négocier selon les agents. Pour limiter les risques d'une sortie de route, ayez le pied léger...

Une remarque, une idée, une question ?

Contactez nous :

syndicat.cfe-cgc@pole-emploi.fr