

SYNTHESE SNAP

CCE POLE EMPLOI du 4 MAI 2011 MATIN

Délégation SNAP :

- | | |
|-------------------------|----------------|
| - Jean-Pierre LEVASSEUR | 06.18.86.08.82 |
| - José MANCA | 06.10.84.06.97 |
| - Laurent MERIQUEU | 06.62.65.19.68 |

En ouverture de ce CCE, remise d'un courrier par le Secrétaire au DG sur « REPERE » au nom de toutes les OS sur la cessation immédiate de sa mise en œuvre. (Texte intégral ci-dessous)

Paris, le 4 mai 2011

Objet : Procédure d'informations et de consultations sur le projet REPERE

Monsieur le Président,

Vous avez mis à l'ordre du jour du CCE du 13/04/2011 le projet REPERE. Le secrétaire vous a demandé que ce projet fasse l'objet d'une mesure d'information et de consultation préalable à sa mise en œuvre et non d'une simple information.

Or, nous avons appris que vous aviez adressé à l'ensemble des directeurs de services le dossier dès le mois de Mars et que le 21/04/2011 vous avez adressé aux mêmes directeurs de services un mail rédigé en ces termes :

"Mesdames, Messieurs,

Vous avez été destinataires ainsi que les membres de votre ELD du dossier REPERE présentant les principes d'organisation du réseau. Ce document vient préciser les éléments de communication déjà apportés sur différents supports (Carnet de bord, ACTION...). Il fait l'objet d'un échange à ce jour avec les partenaires sociaux.

Destiné à vous donner la cible 2013 en termes d'orientations sur la délivrance des services sous ses différentes modalités et de structuration de la ligne managériale opérationnelle, il doit faire l'objet d'un échange en ELD. A ce stade, il ne doit pas faire l'objet d'une présentation à vos équipes.

Il s'agit bien de principes nationaux qui devront être déclinés et adaptés à notre contexte régional. Des groupes projets régionaux mènent actuellement des travaux associant des acteurs de terrain sur les périmètres de l'agence services spécialisés, des plates formes de production et des agences de proximité. Je ne manquerai de vous tenir au courant des avancées.

J'ai demandé à vos DT et DTD d'avoir un temps d'échange avec vous sur ce sujet.

De plus nous savons que ce sujet a été mis à l'ordre du jour d'un certain nombre de Comités d'établissements.

Pire, nous avons appris que des sites devaient de fermer, dans le cadre de REPERE.

Ce projet constitue selon nous une mesure supposant une information et consultation préalable du CCE et des CE voire des CHSCT. Toute mise en œuvre du projet avant cette procédure constituerait donc une entrave au bon fonctionnement des instances représentatives du personnel.

Nous vous demandons en conséquence de cesser immédiatement toute mise en œuvre de REPERE, quelle qu'elle soit, tant que les procédures d'information et de consultation sur ce projet n'auront pas été valablement menées.

Nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos meilleures salutations.

Les élu-e-s et les représentant-e-s syndicaux

Fait en double exemplaire

Remis en main propre contre décharge

Copie à l'Inspection du travail

Déclaration préalable de SUD sur les sanctions envisagées par l'établissement à l'égard des agents qui refusent de se former et/ou de travailler sur l'EID.

1) Information en vue d'une consultation sur la réduction des effectifs

Rapport sur l'étude comparative des effectifs des services publics de l'emploi en France, en Allemagne et au Royaume Uni.

(Voir rapport IGF sur intranet)

Comparaisons entre :

- accueil
- indemnisation
- relation entreprise
- accompagnement des DE

Les Britanniques accordent une priorité beaucoup plus nette que les Allemands et les Français à l'accompagnement des DE

Les Allemands affectent une plus forte proportion de ses effectifs aux missions d'accueil et d'indemnisation du DE.

La France consacre un effort plus important aux relations avec les employeurs

La France est beaucoup moins bien dotée que ses partenaires pour l'accompagnement des DE.

Le service public de l'emploi Français est peu intégré dans le dispositif de lutte contre le chômage, ce qui n'est absolument pas le cas en Allemagne qui est très structuré. Au Royaume Uni est fortement unifié au sein de JOBCENTRE plus et de son Ministère de rattachement.

Constat, que les services publics de l'emploi de nos partenaires ont plus de facilité pour embaucher des salariés, ce qui a été le cas au moment de la montée du chômage en Europe.

Quelle suite à donner à ce rapport : présentation au conseil d'administration de PE, définir la feuille de route et les orientations de PE, pour les années à venir. La prochaine convention tri partite devra intégrer ce rapport.

Reste en suspend la suppression annoncée des postes au niveau national. Ou, quand, comment ???

Le DG indique qu'il faudra donner plus de flexibilité sur les recrutements de CDD, dans la rédaction de la future CCN, lorsqu'elle devra être renégociée.

Intervention du SNAP :

La réduction des effectifs entraîne des difficultés dans le réseau, lorsqu'on ferme les frontières entre régions et qu'il semble quasiment plus possible de pouvoir muter d'une région à une autre. Plus de CPL, la diffusion de postes vacants limitée ou trafiquée. Aucune lisibilité sur les départs non remplacés. Le SNAP demande au DG de mettre de l'ordre dans les régions sur la transparence des postes à pourvoir.

Réponses du DG aux interventions syndicales :

Le gouvernement a voulu réduire les dépenses publiques, PE n'échappe à la règle. La décade du chômage justifie la réduction des effectifs. C'est une réponse économique simple à comprendre. Moins de licenciement donc moins d'agents affectés à la CRP. Transfert du service SAE à l'URSSAF, redistribution des effectifs dans le réseau.

La relation entreprise doit être maintenue fortement, il y a des signes qui montrent que nous sommes à un bon niveau (MRS entre autre). La question qui se pose, allons nous voir les entreprises pour placer des DE dans le cadre de l'accompagnement ou bien chercher des offres sans tenir compte des besoins des DE.

En ce qui concerne l'autonomie des conseillers, le DG n'y est pas favorable. La fusion a nécessité une centralisation des activités.

Le DG n'a pas l'intention de remettre sur le tapis la renégociation de la CCN. Celle-ci est relativement souple et doit vivre encore sur plusieurs années. Elle est trop récente pour la revoir.

L'accompagnement des DE, le DG n'a pas l'intention de réduire le suivi mensuel. C'est une activité importante de PE.

Le DG fait remarquer qu'il y a de nombreuses missions d'enquête en ce moment entre autre le Sénat, ce qui doit permettre de ne pas renégocier la CCN dans l'immédiat.

Le DG ne se dit pas favorable à une régionalisation des formations.

Sur les effectifs résiduels de PE, il s'agit de l'ensemble des fonctions supports. Nous avons pris des engagements pour réduire la réduction des effectifs. Avec la fusion des réseaux, nous devrions redéployer des effectifs dans le réseau, ou bien ne pas remplacer des départs en retraite.

L'écart des effectifs sur les conseillers indemnisation entre les Britanniques et les Allemands surprend le DG, il indique, qu'il y a plus de contrôles des dossiers d'indemnisation, ce qui explique en partie cet écart.

Nous présenterons aux membres du CCE un point précis sur les effectifs par Région, comparé entre le 31 décembre 2009 et 2010. Par rapport aux sites, c'est aux régions de le faire, car la DG ne dispose pas de ces éléments. Comment arrive t on à déterminer les baisses des effectifs dans une région, grâce à « OPERA ».

Ex. : 1000 emplois dans une région, l'outil « OPERA » détermine un effectif normal de 900. Il n'y a pas de plan social, donc il y a une analyse à effectuer dans la région pour réduire ces effectifs sur trois ans. Il convient d'effectuer une analyse précise site par site, pour déterminer les baisses d'effectif.

Le calendrier : essayer d'ici la fin de l'année d'arriver à l'effectif cible. Le DG surveille région par région la baisse des effectifs et demande des comptes aux Directeurs Régionaux.

Le DG est bien conscient, des difficultés liées aux demandes de mutation. Il demande que l'on se préoccupe du problème.

2) bilan 2009 et 2010 de la CPNC art. 39

La Directrice des Relations Sociales présente le bilan CPN conciliation, il s'agit des agents qui contestent des décisions prises par l'établissement sur des questions liées à des promotions, des licenciements, des frais de déplacement, mise à pied, repositionnement.....

Nombre de saisine par établissement et par année :

2009 : 36

2010 : 110

A noter que la Haute-Normandie est la première région à traiter autant de saisines. Le DGARH a eu personnellement le DR avec qui il a pu aborder le problème et des rectificatifs ???

3) Etat des lieux des votes des Comités d'établissement sur les accords locaux OATT

Présentation des accords signés sur le plan national. A noter que deux régions sont sur l'accord national :

Lorraine et Midi Pyrénées.

Le SNAP a signé les accords là où il y avait des avancées pour le personnel.

Questions diverses :

Pôle Emploi a souscrit une assurance responsabilité civile pour le CCE et l'ensemble des comités d'établissement. Un point d'information sera fait lors d'un prochain CCE.