CCE du 21/01/14

SNU : D.GRANAL-A.LECOQ CHERBLANC – JC STEYGER

Questions Diverses :

CGC : Fiches de paie incorrectes sur les mutuelles et feuilles d'imposition.

CFDT : méthode Lean combien d'agence passées en méthode Lean et temps gagné estimé. Recensement des agences pour les bureaux dédiés et estimation du coût.

SNU : Primes versées en décembre 2013. CPLU opération de carrière. Horoquartz. Jour de carence (à rajouter).

1) **Recueil d'avis sur l'accord Sénior**

Ouvert à signature du 23 au 30/01.

Questions des OS et réponses de la DR :

Les agents CCN peuvent bénéficier de l'aménagement du temps de travail sur 4 jours comme pour l'accord sénior.

Les CCD sénior ne sont pas titularisés à l'issu des 18 ou 36 mois de contrat. Mais ils peuvent être embauché en CDI à l'issu. Mais il n'est pas prévu de titularisation systématique.

Il n'est pas prévu une reconnaissance salariale au vue des activités fixées par l'article 3.1.2.

Sur les effectifs des agents bénéficiaires de l'accord précédent et des agents potentiels pouvant bénéficier de l'accord, les chiffres seront fournis ultérieurement.

L'instruction sur les congés s'applique aux agents à temps partiel de l'accord sénior. Mais il faudra un aménagement pour les agents qui ne sont pas à temps partiel mais en récupération. La note sur les congés devra être aménagée.

L'accord s'applique sur 3 ans pour l'agent si il n'est pas en capacité de prendre sa retraite à l'issu il reprend une quotité de travail indiquée dans la CCN.

Il n'est pas possible aux OS non signataires de cet accord de participer à la négociation de l'avenant sur le télétravail pour les séniors. Si il y a un accord sur le télétravail à Pôle emploi toutes les OS représentatives y participeront.

CGC demande la continuation des négo. CGT considère que cet accord est une régression des droits acquis précédemment et cela acte un recul des droit.

VOTE : POUR : CFDT (3) UNSA (1)

CONTRE : FO (4) CGT (3) SUD (1) SNAP (1) SNU (2) = (11)

ABS : CGC (2) et CFTC (1)

NPPV : 0

Déclaration de FO : à cause de la CFDT les salariés en France sont contraints de travailler plus longtemps. Donc il nous faut trouver un accord pour palier à cela. Mais celui qui est proposé n'est pas acceptable.

2) **Information sur le contrat MUTEX**

Il y a eu en 2013 un déficit du régime de prévoyance prévu de 17M d'€. Il a été mis en place en janvier 2012. Au final c'est 10,4M d'€.

Causes du déficit : 4 causes majeures. Application d'un taux de charge erroné au moment du versement de la prestation (3M d'€) : des agents ont perçu plus en arrêt maladie que ce qu'il aurait perçu s'ils avaient continué à travailler (objectif de la DG : MUTEX doit prendre en charge tout ou partie de ce déficit car l'erreur vient de leur mode de calcul). 2ème cause : La cotisation ne finance pas la prestation. Les prestations versées sont trop élevées par rapport aux prestations versées (cela a été régulé depuis donc ne se reproduira plus). 3ème cause : Baisse des Indemnités Journalières de la sécu. 4ème cause : déficit structurel (baisse des cotisations pour une partie du personnel car le régime était excédentaire à l'époque et augmentation des arrêts maladie)

Le taux de charge sera donc revu (versement du salaire sur 12 mois et plus sur 14,5).

La portabilité pour les agents en CDD va aussi alourdir le déficit (les agents en CDD bénéficient de la mutuelle et de la prévoyance mis en place dans le cadre de l'ANI).

Il y a eu une augmentation des cotisations en 2011 pour les agents publics pour se mettre à niveau avec les agents privés.

GGT et FO exigent que la DG apporte toutes les informations et donnent les moyens pour que la commission paritaire qui suit le régime de prévoyance puisse exercer son rôle de contrôle. Manque de dialogue et de confiance. La DG ne répond pas aux courriers des OS sur la question.

La DG confirme que le régime n'est pas mis en danger et c'est un bon accord qui a abouti à cette prévoyance car il y a des réserves (39M d'€).

Les OS présentent à la commission de suivi n'ont jamais reçu le contrat de l'assureur et toutes les OS dénoncent une opacité totale et un manque de transparence et de loyauté de la DG.

La DG propose d'ouvrir une séance de formation des membres des OS siégeant à la commission de suivi avec l'assureur et l'actuaire. La DG a bien envoyé le contrat hormis à la CFTC. Si la réserve ne suffit plus pour assurer le déficit il faudra soit augmenter le montant des cotisations soit baisser le taux de prestations. La DG précise que les agents qui ont reçu plus qu'ils ne le devaient ne devront pas rembourser. Mutex devra prendre en charge. [*C'est un moyen pour la DG de se dédouaner de mettre en place une amélioration des conditions de travail, car c'est bien l'augmentation des arrêts maladies et de leur durée qui sont aussi la cause du déficit structurel*]

3) **Evolution du cadre opérationnel du contrôle interne**

Objectif : libérer du temps pour les agents sur ces aspects de contrôle. Réduction du nombre de contrôle a posteriori de 600.000 à 210.000 car les cibles sont connues et la DG sait ce qu'elle doit chercher. Auto évaluation renforcées. Chaque site peut mettre en place des contrôles internes. D'où la mise en place du contrôle du contrôle pour homogénéiser les pratiques du contrôle. Mise ne place d'un processus d'accréditation des contrôleurs. Les activités contrôlées sont celles ayant une incidence financière.

Candidature volontaire des conseillers pour être contrôleur auprès de la DR pas par le N+1 ou +2. Contrôle métier : c'est ce qui change. Contrôle support : on ne change rien et n'est pas impacté par les modifications présentées. Il n'y a pas de contrôle sur les métiers du placement car les activités ont tellement changé depuis PE2015. Les dossiers contrôlés en regard croisé sont transmis par navette. 87% des régions ont déjà défini une procédure de désignation des contrôleurs. Désormais il y a une démarche d'accréditation qui sera national. Le manager doit être centré sur l'utilisation des données du contrôle plutôt que dans le contrôle pour la mise en place de plan d'action si besoin d'amélioration. Critère objectif de désignation : nombre de dossiers traités sur un temps donné avec un taux de qualité supérieur à la moyenne régionale. Le contrôle de la DAL représente 80.000 contrôles sur les 210.000. Le contrôle sur l'EID ne se fait pas sur le contenu de l'EID mais sur les éléments devant s'y trouver (est ce que tout est bien rempli ? une mise en relation a-t-elle été faite ?) Le rôle du contrôleur interne dans chaque agence est succinct : il ne fait que sensibiliser au contrôle en communiquant les chiffres, c'est un relais entre les contrôleurs, les contrôlés et l'ELD. Il est le 1er échelon du contrôle, le suivant est le contrôleur et le 3ème est le contrôleur en plateforme de supervision. 3600 contrôleurs au niveau national et ils effectuent 56 contrôles/an et cela représente 53 ETP/an. Les accréditations se feront sur 2 ans pour laisser le temps aux régions de s'organiser dans les nominations des contrôleurs. Les contrôleurs sont inscrits dans le référentiel mais pour autant il n'y a pas de reconnaissance salarial : c'est une tâche qu'un conseiller peut effectuer et qui diversifie son activité. Cette activité n'est pas dédié au RRA qui fait déjà beaucoup et est un élément ressource pour son agence. On ne contrôle pas les individus mais les activités. Les régions choisissent s'il faut des contrôles anonymes ou pas. La réduction des contrôles a permis le redéploiement de 80 ETP dans le réseau.

4) **Démarche d'accompagnement des agences**

L'année 2014 doit se traduire par une évolution des pratiques professionnelles au regard de la mise en œuvre de PE2015 pour intégrer les évolutions de l'offre de service. Ainsi les résultats sont attendus en terme de satisfaction des DE et des entreprises, de retour à l'emploi et de délais et qualité d'inscription et d'indemnisation.

Chaque région a désigné un accompagnateur, nommé par le DR. Leur formation est assurée par la DG. Les conseillers sont volontaires pour participer aux ateliers. Lors des ateliers les conseillers font remonter leurs besoins. L'ELD doit être impliqué et responsabilisé. C'est important de prendre du temps pour que les agents puissent intégrer l'offre de service PE2015. Les ateliers permettent d'identifier des freins individuels et collectifs en vue d'élaborer un plan d'action. Cela s'apparente à la certification sans être aussi formel et pressant. Les 6 ateliers identifiés sont des incontournables mais d'autres peuvent être rajoutés selon les besoins locaux. Tout cela s'inscrit dans une démarche participative.

OS : la démarche participative des collectifs s'arrête dès qu'il s'agit de proposer des solutions ou d'élaborer le plan d'action. Rien n'est élaboré avec les agents.

5)