

Synthèse du CESI du 7 décembre 2016

Participants

Collège salariés

[REDACTED]	CGT-FO
[REDACTED]	CGT-FO
[REDACTED]	CFTC
[REDACTED]	CFTC
[REDACTED]	CFDT
[REDACTED]	CGT
[REDACTED]	CGT

Collège employeurs

[REDACTED]	FESAC/ SPI
[REDACTED]	FESAC/SPI
[REDACTED]	FESAC/PRODISS
[REDACTED]	FESAC/PROFEDIM

Pôle Emploi

[REDACTED]	[REDACTED] Pôle Emploi Services
[REDACTED]	[REDACTED] Pôle Emploi Services
[REDACTED]	[REDACTED] Pôle Emploi Services
[REDACTED]	[REDACTED] Centre de Recouvrement
[REDACTED]	[REDACTED] Pôle Emploi Services
[REDACTED]	Direction régionale Ile de France
[REDACTED]	[REDACTED] l'AVS Indemnisation
[REDACTED]	Médiation nationale

Ordre du jour

- ⇒ Certification sociale
- ⇒ Organisation des actions suites aux différents CESI
- ⇒ Nouvelle convention

Synthèse

[REDACTED] ouvre la séance sur le premier thème de l'ordre du jour :

Certification sociale.

La CGT intervient pour préciser que le sujet a été mis à l'ordre du jour à leur demande car ils reçoivent un certain nombre de sollicitations de salariés qui voient leurs droits refusés. La CGT souhaite donc échanger sur les problèmes opérationnels liés à la mise en place de la certification sociale.

L'obtention de la certification sociale est intégrée dans le champ d'application de l'annexe VIII pour les employeurs relevant du domaine d'activité « Prestations techniques au service de la création et de l'événement ». Les employeurs concernés par l'obtention de la certification sociale sont ceux du secteur des prestations techniques au service de la création et de l'événement dont l'activité principale est répertoriée par l'un des trois codes NAF suivants :



- 59.11 C - Production de films pour le cinéma (uniquement studios de cinéma) ;
- 59.12 Z - Postproduction de films cinématographiques, de vidéo et de programmes de télévision – sauf studios d'animation ;
- 59.20 Z - Enregistrement sonore et édition musicale (uniquement studios d'enregistrement sonore).

Il s'agit des employeurs qui recourent à des salariés en contrat de travail à durée déterminée et dont la fonction est visée à la liste 4 A relative au champ d'application de l'annexe VIII. Les employeurs ayant les codes NAF ci-dessus mais dont l'activité relève des listes 2, 3, 5 et 9 relatives au champ d'application de l'annexe VIII ne sont pas concernés par l'obligation de la certification sociale.

L'entreprise relevant du champ d'application de la CCN 2717 souhaitant avoir recours à des salariés sous CDD d'usage doit déposer une demande de certification auprès de la CNCS, qui examine uniquement les dossiers de première demande d'attribution. Les dossiers de renouvellement doivent être déposés 3 mois avant la date d'échéance du numéro de certification sociale. La CNCS attribue la certification sociale pour une durée de 2 ans. Cependant, lorsque l'entreprise est en cours de création, la certification est attribuée pour une durée d'1 an. Par ailleurs, une certification provisoire de 3 mois est délivrée aux entreprises qui ont déposé une première demande. La CNCS informe les entreprises au moins 2 mois avant la date de fin de validité de la certification sociale, afin qu'elles déposent un nouveau dossier pour obtenir leur renouvellement avant la date d'expiration. La date de renouvellement correspond, si la demande de renouvellement est effectuée à temps, au lendemain de la date de fin de validité de la certification sociale.

La certification sociale peut être retirée par la CNCS, en cas de manquement manifeste et avéré aux règles sociales de la profession et aux engagements souscrits par l'entreprise. En cas de retrait, la décision de la CNCS mentionne une date d'effet. Cette date ne peut proroger la certification sociale de plus de 2 mois à compter de la décision de retrait.

La certification sociale est obligatoire, pour les employeurs de salariés intermittents du cinéma - spectacle qui y sont soumis, à compter du lendemain de la date de publication de l'arrêté d'agrément de l'avenant n° 1 du 9 octobre 2014, soit le 11 avril 2015.

Toutefois, compte tenu de l'incidence de cette évolution sur le champ d'application de l'annexe VIII, une période transitoire avait été prévue jusqu'au 30 Septembre 2015 afin que les employeurs concernés puissent se mettre en conformité pour obtenir la certification sociale.

Un participant demande quels sont les moyens de communication entre Pôle emploi et la CNCS.

La mise à jour du fichier employeur du Centre de Recouvrement s'effectue en flux avec les numéros provisoires et définitifs attribués par la CNCS. Une circulaire Unédic contenant la liste des entreprises titulaires de la certification sociale est publiée. Cela fonctionne bien et en cas de problématiques particulières, un circuit d'échange entre les deux institutions a été mis en place.

Plusieurs participants font remarquer que les salariés intermittents ne sont informés qu'au moment de l'examen des droits et que ces derniers subissent les conséquences des obligations de l'employeur (tout comme pour le label par exemple).

Le N° de certification devrait être dans le contrat de travail mais pas il n'y a pas d'obligation formelle.

Pôle Emploi ne peut pas détecter en amont les salariés intermittents qui seraient concernés par la certification, car les périodes sont qualifiées au moment de l'examen du droit. En effet, Pôle emploi croise les données employeurs et celles du salarié intermittent.



Un participant fait observer que la communication sur les modifications de listes est parfois longue.

PES les reçoit en flux, les circuits d'échange entre Pôle Emploi et la CNCS fonctionnent bien.

PES indique que les employeurs sont informés de ce dispositif au moment de l'affiliation. Pour les entreprises qui étaient déjà affiliées, l'information ne peut leur être communiquée qu'à la détection d'un incident.

La CGT rappelle que le fait que le manquement de l'employeur soit porté par le salarié est l'une des raisons qui l'a conduit à ne pas signer l'accord concerné.

PES rappelle cependant que les dispositions sont prises pour que le salarié intermittent ne soit pas pénalisé : lorsqu'un premier contrat de travail est constaté pour une entreprise qui n'a pas (ou pas encore) obtenu la certification sociale, la période est prise en compte à titre exceptionnel au titre de l'annexe VIII. Un courrier est alors envoyé, pour demander à l'employeur de se conformer à cette obligation. Les périodes postérieures seront prises en compte au RG si l'employeur n'a pas répondu à cette obligation. La qualification de la période en annexe VIII est effectuée manuellement lors de l'examen du droit. Cette règle de souplesse est appliquée partout, et a été précisée par la Direction Générale de Pôle Emploi.

Un participant demande s'il est possible de trouver une solution quand plusieurs personnes qui travaillent dans une même entreprise sont concernées par des problèmes de certification sociale ?

PES indique que cela n'est pas possible car le processus est manuel et qu'on ne connaît pas a priori les salariés intermittents qui seront concernés.

En cas de problèmes liés à l'application des règles de la certification, ceux-ci peuvent être transmis à [REDACTED] et en copie à [REDACTED].

La médiation peut être saisie, après qu'une réclamation ait été faite. Les participants font remarquer que les équipes de PES sont très réactives.

La médiation de Pôle Emploi Services a traité 33 dossiers depuis le mois de juin.

Le Centre de Recouvrement a été sollicité pour 35 entreprises qui ne détenaient pas la certification sociale au jour de l'examen des droits du salarié intermittent et a suivi particulièrement ces situations.

Les contrôles réalisés par les conseillers font assez souvent ressortir que les employeurs utilisent des emplois concernant une mauvaise liste.

D'autres problématiques peuvent se télescoper avec celles liées à la certification. Les contrôles de Pôle emploi concernant le code NAF et l'emploi. Certains employeurs utilisent d'autres listes qui ne sont pas forcément à jour (comme par exemple celle du cinéma d'animation) ou les clauses de réciprocités.

Aujourd'hui, la modification des listes d'emplois se fait par décret. Le processus actuel est le suivant : un décret pour la prise en compte dans l'Annexe VIII paraît qui rend nécessaire la mise à jour du système d'information de Pôle emploi. Cette mise à jour est manuelle et peut donc prendre un peu de temps. Par ailleurs Pôle Emploi Services envoie aux éditeurs de logiciel de paie la liste pour mise à jour et cette liste est publiée sur le site pole-emploi.fr. Pendant cette période, PES met en place une liste de transcodification, transmise aux éditeurs de logiciel de paie, et aux conseillers Pôle Emploi afin que les périodes soient prises en compte dans l'Annexe VIII. Pendant ce laps de temps, le traitement est manuel.

Un participant observe que les dates de mise en œuvre des accords sont souvent tardives, il y a des solutions provisoires.

Pour que Pôle Emploi mette en œuvre un accord, le texte doit être signé et agréé, pour que le développement du système d'information commence. Cette période transitoire est inévitable.



Un participant fait remarquer qu'effectivement les partenaires sociaux doivent avoir en tête qu'un délai de mise en place opérationnelle est nécessaire.

La CFDT indique qu'auparavant une vérification était faite à chaque actualisation, ce qui évitait les problèmes au moment de l'ouverture de droit.

Un participant demande si tous les agents Pôle emploi sont informés.

L'étude des dossiers des salariés intermittents est effectuée par PES, Ile de France et Provence Alpes Côte d'Azur, par des équipes dédiées. De plus une ligne téléphonique dédiée est en place dans chacun des 3 établissements, dont tous les collaborateurs sont informés.

Un participant demande comment cela se passe quand un retrait de la certification sociale intervient en cours de contrat. PES indique qu'il n'y a pas d'incidence pour le salarié intermittent.

Par contre si le retrait intervient entre deux contrats, PES informe le salarié que l'employeur n'a pas la certification pour cette période, la même souplesse que pour la première demande de certification est appliquée.

La question est posée de savoir si, pour l'annexe X, la certification est obligatoire pour les CDD d'artiste, la certification sociale n'étant mise en place que pour l'Annexe VIII.

Pôle Emploi Services n'a pas d'informations sur le sujet. Dans l'annexe X, l'étude de droits se fait sur l'objet du contrat de travail et l'emploi de l'artiste mais il n'y a pas d'étude concernant l'employeur.

Quand un employeur s'affilie pour la première fois, le Centre de Recouvrement donne une information aux employeurs dont les codes NAF sont concernés par la certification,

La CGT demande ce qu'il en est du cas particulier des réalisateurs : l'annexe X échappe à la certification, mais qu'en est-il des contrats mixtes avant ou après le 12 décembre ?

A compter de la loi création artistique du 7 juillet 2016, les périodes d'emploi pour les réalisateurs sont prises en compte en Annexe X. Ce n'est pas encore mis en place dans le système d'information de Pôle Emploi. Ce sera opérationnel le 12 décembre avec une reprise de stock. Les périodes antérieures à juillet seront étudiées avec la même souplesse que pour les dossiers de certification sociale.

Organisation des actions suites aux différents CESI

Pôle Emploi Services demande à chaque organisation de transmettre une liste de leur(s) représentant(s) en respectant le nombre de sièges prévus dans la charte de fonctionnement pour le début d'année.

Un rappel des actions à faire suite aux CESI est fait (ce tableau est joint à cette synthèse). Une revue des actions sera présentée à chaque CESI.

Afin d'améliorer le fonctionnement du CESI, les supports seront transmis, autant possible, en amont de chaque réunion.

Mise en œuvre de l'accord spectacle du 28 avril 2016

Pôle Emploi n'a pas d'élément particulier sur la mise en place, le 12 décembre, du deuxième lot de l'accord du 28 avril 2016, par rapport au dernier CESI. PES propose de fournir des éléments stables au prochain CESI fin janvier.



Un participant informe que l'Unédic a rendez-vous le 8 décembre 2016 avec le ministère sur le décret, concernant la clause de rattrapage et les règles de décalage mensuel suite à la détermination du nombre de jours indemnisables, qui devrait être publié autour 15 décembre.

Une crainte est exprimée à propos des notifications de trop-perçu à des salariés intermittents en fin de droit, et les participants souhaitent un examen attentif de ces cas.

Un participant alerte sur deux cas de salariés intermittents dont l'assimilation des heures d'enseignement a été rejetée au motif que l'enseignement ne concernait pas le métier exercé. Les participants rappellent que l'esprit de l'accord du 28 avril est que ces heures d'enseignements soient en lien avec le métier exercé, mais pas afférentes stricto sensu à l'activité habituelle. Les cas vont être transmis à PES pour analyse, mais Pôle emploi n'a pas donné de consigne d'application restrictive sur ce point.

Un participant demande quand les autres mesures telles que l'IDCC seront mises en place, car cela présente le double avantage de conforter les conventions collectives et d'éviter la complexité des codes NAF.

PES indique que c'est en cours d'étude pour une livraison mi-2017.

Autre point à mettre en œuvre : le 1^{er} juillet 2017, la modification de l'assiette des contributions pour la part assurance chômage devrait être opérationnelle. Pour les autres caisses, une discussion est en cours avec le Ministère.

Points divers :

Un participant demande des informations sur la mise en place de la DSN :

Pour l'instant les Annexes VIII et X ne sont pas concernées par la généralisation, la date prévisible est 2020. Les employeurs doivent continuer à adresser les ADV et AEM au Centre de Recouvrement.

Le GUSO est hors champs de la DSN.

La CGT souligne le fait que des annonces farfelues sont publiées sur pole-emploi.fr, et souhaite échanger sur le sujet.

Pôle Emploi Services va étudier ce point et une présentation sera faite lors d'un prochain CESI sur le dispositif de contrôle des offres.

Prochain Comité d'Ecoute des Salariés Intermittents le 25 janvier 2017 à 10h

