

PROJET SOCLE RH

Il s'agit d'un projet qui va remplacer people-soft, dont la fin de contrat est prévue en 2022 et qui a été utilisé depuis 18 ans. Le périmètre du projet est une solution de gestion administrative et de paie qui va intégrer tout le personnel y compris les services civiques et cadres dirigeants. Elle va agréger les 80 applications actuelles qui gèrent les parcours des agents telles que SIRHUS et GAP avec des interfaces vers les prestataires type MUTEX et Bimpli.

Ce nouvel outil devrait permettre aussi des actes automatisés accessibles immédiatement aux agents tel que générer une attestation employeur. Le cadencement du projet est prévu sur 3 ans, nous en sommes actuellement à l'appel d'offre, le prestataire sera choisi en mai et les instances seront informées et consultées au fur et à mesure.



- Les **risques de perte d'éléments sur les carrières** des agents et particulièrement sur les agents publics qui ont déjà subi des erreurs pas toujours rétablies suite à l'arrêt d'OASIS
- La **protection des données** et les limitations d'habilitations qui sont nécessaires afin de préserver la confidentialité des informations concernant les personnels
- Le **risque de baisse d'effectifs dans les services GAP et RH** et les économies d'échelles qui y seraient faites par l'automatisation des tâches, mêmes partielles
- Les **coûts d'un tel projet** qui risquent fort de ne pas être maîtrisés

Sur l'ensemble de ces questions la Direction se veut confiante :

- Elle assure que la protection et la sécurisation des données et leur accès est sa priorité de même que leur transfert et nous demande de lui faire confiance ! Sic !
- Elle indique qu'il ne s'agit pas de faire des économies de personnels mais au contraire de leur permettre de mieux accompagner les agents en clair de ne pas faire moins mais de faire mieux !
- Quant aux coûts, l'ambition de la Direction est de ne pas dépenser plus qu'aujourd'hui avec people-soft soit environ 5 millions par an.

MANDATEMENT DE LA CSSCTC

Le SNU toujours préoccupé des conditions de travail des agents, confronté à la montée des incivilités et à la banalisation des comportements agressifs dans les sites est très satisfait de vous annoncer que les organisations syndicales ont voté à l'unanimité la saisine de la CSSCTC pour agir sur ces questions. Le SNU vous tiendra informé de l'avancée des travaux sur ce sujet prioritaire.

BILAN DE LA PRIME D'INTÉRESSEMENT 2021

L'accord a été signé en 2021, la base était de 0,85% de la masse salariale donnant un montant maximal qui ensuite était pondéré en fonction des résultats selon 3 indicateurs comptant chacun pour 1/3. Le montant maximum distribuable, qui était de 18 millions d'euros lors de la négociation, est passé à 16 millions d'euros pour 2021 compte tenu la baisse de la masse salariale.

Le taux d'atteinte des résultats pour 2021 a été de 100% sur les 2 premiers indicateurs et de 96% pour le 3ème (Entreprise). **Du coup le budget réellement distribué n'a été que de 14 millions d'euros. Ce qui, note le SNU, n'a plus de rapport avec les chiffres donnés lors de la négociation !** Quant à la population éligible : CDI et CDD de droit privé avec au moins 3 mois de travail dans l'année soit environ 56 690 agents potentiellement bénéficiaires. **Une seconde pondération de cette prime se fait sur la base du présentisme.** C'est un indice de présence individuel qui provoque la baisse du montant versé en fonction de la quotité de temps de travail et de la présence (par exemple sont exclues les périodes de maladie ordinaires, ABAP... en clair toute période qui ne donne pas droit à congé payé entraîne une baisse proportionnelle de la prime). Il n'y aura pas de cotisations sociales sur cette prime mais une retenue des contributions : CSG, RDS et IRPP, soit 20% du montant brut.



- **L'écart de 2.8 millions d'euros** entre le prévisionnel et ce qui a été réellement versé. Ces sommes n'auraient-elles pas servies en 2022 à faire semblant d'augmenter le taux à 1% pour la prime 2022 ?
- La **double peine** que subissent **les plus fragiles** soit en temps partiel non choisi (notamment les femmes isolées avec enfants) soit en maladie et qui se voient encore pénalisés sur le montant de la prime reçue et alors même que le travail contribue à cette dégradation de la santé.
- Les **agents publics** encore une fois sont **exclus** de ce dispositif
- Enfin les **indicateurs** utilisés **peu objectivables** puisque basés uniquement sur la satisfaction de nos publics. Indicateurs **encore augmentés** pour 2022.

A ces alertes la Direction répond que c'est bien une augmentation pour 2022 car les montants non versés de 2021 auraient été rendus !!!! Pour les agents absents : « *eh bien oui ! C'est une prime de résultat donc celui qui contribue moins a moins, malade ou pas !* ».

Pour les agents publics, il y a le CCV et la Direction dit attendre de voir s'il y a augmentation du point d'indice de la fonction publique pour décider si elle va chercher un décret pour augmenter le taux du CCV de 0.15%. Enfin sur la satisfaction des usagers c'est aux yeux de la Direction le motif même de l'existence de Pôle emploi et donc notre principale préoccupation ! Nous qui pensions que c'était de placer des demandeurs d'emploi dans un emploi durable et particulièrement les plus fragiles !

Le SNU restera bien sûr en vigilance sur ce dispositif qui est inique, froid et ne remplacera jamais une augmentation générale et durable des salaires qui est la seule qui vaille dans la durée !

POUR UNE RÉPARATION FINANCIÈRE
POUR L'ENSEMBLE DES PERSONNELS
PUBLICS DE PÔLE EMPLOI



STOP AU MÉPRIS !

La décision unilatérale de revalorisation salariale ne s'applique qu'aux seuls agents de droit privé. Aujourd'hui, la DG a décidé unilatéralement de ne pas reconnaître financièrement « l'investissement important » des seuls agents publics. Les agents publics exigent donc une réparation financière. Le SNU invite tous les agents de Pôle emploi à signer et faire signer la pétition. Quel que soit notre statut, restons solidaires !

<https://chng.it/ZFR8gmyf>

QUESTIONS DIVERSES

CEJ :

Conjointement à plusieurs organisations syndicales, le SNU a tout particulièrement dénoncé le contexte politique de mise en place du CEJ et la pression inadmissible et généralisée qui en découle. Surcharge administrative, exigence d'une activité à 20H par jeune, multitude de logiciels et de tableaux abscons, systématisation de demandes de pièces en préalable à l'entrée. Le CEJ est l'archétype de la chimère bureaucratique pour un dispositif qui se veut innovant. A peine quelques semaines après le démarrage, les collègues craquent déjà massivement et demandent à quitter le navire. De tels mal-être au travail ne peuvent perdurer plus longtemps !

Agents publics :

Le SNU s'insurge contre le passage obligé par les dispositifs de détection de potentiel pour des collègues pourtant lauréats des épreuves de sélection. Face à nos récriminations, la direction maintient sa position de double dispositif concernant les encadrants. Pour le SNU, elle n'est pas conforme aux règles de la fonction publique et nous y reviendrons autant de fois qu'il le faudra en CSEC comme CSE.

Maladie et bug informatique :

Devant la multiplication des mesures individuelles de retenues sur salaire qui font suite aux opérations de recouvrement de la direction concernant la période COVID, le SNU demande leur arrêt immédiat et le rétablissement des paies intégrales des collègues qui en sont victimes. Selon nous, ces arrêts de travail égarés dans les échanges entre les CPAM et les Directions Régionales ne doivent pas impacter nos collègues.

Pour le SNU : la Direction appliquant la subrogation, il lui appartient de négocier directement avec les caisses d'assurance maladie et ne pas impacter les agents !

CRISE SANITAIRE

L'épidémie reprend mais la direction de Pôle emploi ne réagira pas tant qu'il n'y aura pas de nouvelles directives ministérielles. La note RH V20.1 est toujours en vigueur. Elle régit notamment le sort des collègues agent-es vulnérables-immunodéprimés-es.

Suite à l'insistance du SNU concernant leurs situations ouvertement exposées sur des postes tel que l'accueil, l'établissement n'achètera pas de masques FFP2, mais il en autorise désormais officiellement le port en situation de travail, pour cette population fragile.



✉ syndicat.snu@pole-emploi.fr

📘 [@snu.pole.emploi.fsu](https://www.facebook.com/snu.pole.emploi.fsu)

🐦 [@SnuPoleEmploi](https://twitter.com/SnuPoleEmploi)

www.snutefifsu.fr