

Actu CE du 22 février 2018

Le **SNU** Pôle Emploi **FSU** Occitanie vous informe sur l'Actualité du CE :

SIRHUS – Fonctionnalités mises en œuvre en Janvier 2018

SIRHUS, c'est votre nouvel espace RH, accessible via bureau métier. C'est un habillage du logiciel Oracle actuel. Le logiciel en lui-même n'est pas supprimé. L'historique ne sera pas intégré. En revanche, nous pourrons visualiser jusqu'à 3 EPA. En cochant « EPA refusé », le logiciel propose alors le PPA.

La direction regrette que la formation sur Sirhus ne soit pas à la hauteur, en particulier pour les managers. Fin Mars, le développeur national va venir animer des démonstrations sur écrans pour les managers (40 à chaque fois) sur la formation et l'EPA. Objectif d'ateliers pour 200 places.

En allant, sur « mon profil », aujourd'hui, vous pouvez consulter un rattachement provisoire au référentiel métier, en vue du repositionnement lors de l'entretien classification. Ces éléments ont été enregistrés d'après un travail préalable qui avait été effectué par la RH il y a quatre ans en vue de l'ex futur classification de l'époque.... Ces éléments peuvent avoir évolué depuis. Qu'on se le dise ! L'agent peut ne pas se reconnaître dans ce positionnement. Si le manager entend les arguments de l'agent et sent un conflit potentiel, il a consigne de se rapprocher de son correspondant RH et un petit groupe se penche sur la question pour confirmer la position de l'agent ou pas.

Pour les formateurs occasionnels, une anomalie a été rectifiée. Le formateur est normalement affecté par le logiciel en fonction de « celui qui habite le moins loin ». Aujourd'hui le positionnement se fait par semestre, demain, ça sera par six mois glissant.

Le SNU dénonce un outil qui révolutionne le déroulement de carrière. Il n'est normalement pas obligatoire de renseigner des informations nous concernant, mais si l'on veut évoluer, ou simplement muter, comment y échapper ? De plus, nous n'avons aucune garantie de la confidentialité. Tout d'abord, nous ne savons pas où sont stockées ces informations, mais de plus, nous ne savons pas quel manager est en mesure de consulter ces informations.

Les activités sont listées (mais pourquoi cinq seulement ?) et il peut y avoir conflit sur l'appréciation du manager. **En cas de désaccord persistant, vous devez le noter dans la case commentaire.**

Un module complémentaire vient de se mettre en place pour les candidatures sur le télétravail. L'agent pourra faire sa demande, et la manager validera. **Les candidatures peuvent se faire jusqu'au 11 mai, avec réponse à la fin du mois de mai.** La DR a donné pour consigne qu'une priorité soit faite à ceux qui ont demandé en 2017 et n'ont pas eu satisfaction. Le critère du temps de déplacement est retenu.

La prochaine phase sera déployée en juin, avec les modules « Formation et GPEC ».

Enfin, la DR avoue un **impact sur le service Formation de la DR**, mais se veut rassurant : oui il y a aura un impact, mais plus (à terme) sur l'organisation que sur l'activité (donc pas d'impact sur le nombre de postes ? A suivre...).



Baromètre social 2017 & Indicateur QVT

La direction semble se satisfaire d'un retour du baromètre Social 2017 et indicateur QVT avec « seulement » 4 ou 5 indicateurs en baisse alors que le reste augmente. Pour le SNU, 52 % de participants, ça reste peu, d'autant que même si certains indicateurs sont en hausse, **la moyenne reste inférieure à la moyenne nationale des entreprises**. Nous retenons toujours un grand désir des agents de s'exprimer et d'avoir un retour sur la qualité de leur travail, ainsi que des temps d'échange et une vision claire de l'avenir professionnel.

Clairement aujourd'hui, les agents ne peuvent plus s'exprimer. Par exemple, sur la classification, avec des présentations entre 15 et 45 mn, les agents n'ont pu poser leurs questions. D'autant que la contestation pourrait être positive et faire avancer les choses.

Mettre la QVT au même stade qu'un indicateur de résultat peut, de plus, mettre à mal une hiérarchie. Les managers craignent d'être mis en porte à faux sur ces sujets. **L'individualisation de l'atteinte des résultats crée un climat anxigène.** Le SNU est contre. On observe aujourd'hui des dérives que nous refusons. Nous refusons que Pole Emploi rentre dans cette logique.

Dispositif « Lanceurs d'alerte »

Suite à la loi du 9 décembre 2016 créant un statut protecteur pour les lanceurs d'alerte, **Pole Emploi institue un dispositif « lanceurs d'alerte » au sein de Pôle Emploi.** Autant le dire clairement, ce dispositif est opaque, lourd et manque de transparence. L'idée est de faire remonter une alerte en interne. Les remontées sont centralisées au sein de la DG, qui apprécie elle-même le degré de recevabilité.

De l'aveu même de la direction, ce dispositif serait peut-être mobilisable par un agent qui, dans le cadre de ses activités professionnelles, serait confronté à une dérive dans une autre entreprise que Pole Emploi, et ferait le choix de dénoncer des procédures inacceptables...

Fonctionnement du CE

- Pour la première fois depuis que nous connaissons les ASC, **le CE vient déjà de mettre en œuvre la dotation 2018.** Vous devez simplement mettre en ligne sur votre espace personnel sur le site du CE votre bulletin de salaire de décembre 2017. Les salariés du CE valideront pour vous votre tranche et ouvrira la dotation. Pas d'urgence, comme d'habitude vous avez jusqu'au 31 décembre 2018 pour faire vos demandes, mais vous devez obligatoirement faire cette procédure au préalable.

NB : Les CDD ne sont pas concernés puisqu'ils relèvent obligatoirement de la tranche A.

Les personnes qui ne souhaitent pas communiquer leurs revenus le font savoir par un simple mail au CE (ce.occitanie@pole-emploi.fr). Elles relèvent alors de la tranche F.

- **Vers la mi-mars, votre CE va ouvrir les inscriptions pour une nouvelle prestation :** Nous avons réservé en tout 130 semaines dans 5 lieux en France (3 pierre et vacances : Le Croisic (Pays de la Loire), Avoriaz (Alpes), Ciboure (Pays Basque) + 1 center Parcs (Sologne) + 1 Village nature (Marne la Vallée). Votre CE a déjà négocié 40 % de réduction par rapport au prix public, et les élus ont voté une prise en charge supplémentaire de 50%. Bien entendu, comme il s'agit d'une subvention qui vient en plus de votre dotation annuelle, les bénéficiaires se verront appliquer 1 point de pondération (séjour hors haute saison) et deux points en haute saison.

Lézignan Corbières, le 22/02/2018

