



Délégués du Personnel

Calvados – Manche – Orne

Réponses orales aux réclamations du SNU

Réunion du 19 juillet 2018

1. Le déploiement du dispositif profil de compétences a été calamiteux : SI inutilisable ou fortement ralenti, dégradation du service, temps d'attente en ESI inacceptables aussi bien pour les collègues que les D.E. Toute la région a été touchée et sur chaque site des procédures plus ou moins efficaces ont dû être improvisées. Des remontées de situations d'agressivité nous ont été faites. Où en est la direction quant à un retour aux fonctionnements normal du service ? Une procédure régionale de gestion de cette situation dégradée n'eut-elle pas été pertinente ? Le SNU-FSU demande que tout nouveau dispositif soit déployé après vérification de son opérationnalité dans la perspective d'éviter la mise en danger des collègues face à des usagers excédés.

La direction répond que le déploiement se fait dans la durée et pas seulement le jour du lancement. Le SNU précise que, pour les agents et les D.E., le problème se pose maintenant et est subi maintenant. La direction indique que les recettages n'avaient pas laissé entrevoir de problèmes majeurs. Nous faisons remarquer que régulièrement lors de nouveaux lancements, les recettages n'indiquent pas de problème mais qu'au final les agents se retrouvent en difficulté.

2. Les services entreprises sont partout soumis à forte charge de travail. Malgré cette charge de travail conséquente, il est demandé aux collègues de différents sites d'assumer, certes ponctuellement, le débordement téléphonique d'autres sites pendant la période d'été. Par cette mutualisation forcée, la direction reconnaît le déséquilibre entre la charge de travail et les moyens pour l'assumer. Cette mutualisation forcée ne génère rien d'autre que la dégradation du service qui peut lui-même générer le départ des employeurs vers d'autres sites ou prestataires pour diffuser leurs offres. Déstabiliser les collègues et dégrader leurs conditions de travail au risque également de perdre des parts de marché, est-ce là la stratégie de la direction ? A quoi cela sert-il de demander aux agents de donner leurs plannings prévisionnels dès le début de l'année ?

C'est un choix du DT. Le but est d'assurer la continuité de service. Un bilan sera fait à la fin de la période. Le SNU précise qu'il ne demande pas de refus de congés mais des moyens nécessaires pour faire face à la charge de travail.

3. Lors de la réunion DP du 19/06/18, nous avons posé une réclamation relative aux candidatures « BDE » arrivées « hors délai de forclusion » concernant les agents publics.
Dans sa réponse la direction fait une différence entre candidature « hors délai » et « après forclusion ».
Les élues SNU-FSU de la CPLU souhaitent être informées des candidatures des agents publics, arrivées au service RH, qu'elles soient dans les délais ou hors délais et pas seulement si une CPLU a lieu, comme c'est le cas aujourd'hui.

Elles réclament également pour les candidatures « hors délai » le respect de la procédure en CPLU, à savoir la possibilité d'examiner la candidature après avis majoritaire de la CPLU [Instruction n° 2013-42 du 25-04-2013 p. 6].

Pour cela les DP SNU-FSU demandent que dès l'ouverture d'une BDE la réunion de la CPLU soit programmée quitte à la déprogrammer en cas d'absence de candidature de droits public.

Une date de CPLU sera programmée dès le lancement d'une BDE et annulée s'il n'y a pas de candidatures issues du statut public. Ceci afin de planifier le travail des agents qui siègent en commission.

4. Alors que la CCN prévoit l'envoi d'un courrier motivé à tout agent qui le demande, suite à un refus de promotion, la direction normande s'obstine à ne pas respecter cette procédure et se contente de transmettre, dans le meilleur des cas, les commentaires inclus dans l'EPA. Quelles sont les raisons de cette obstination à ne pas respecter la procédure issue de la CCN ? A cette question posée en juin, la direction a répondu par écrit "l'examen de la situation professionnelle est fait au travers de l'EPA", ce qui ne correspond pas à la réponse donnée à l'oral. Merci de rappeler, par une réponse écrite, comme indiqué au PV de la réunion du CE de janvier 2018, qu'un courrier serait envoyé à tout agent qui en ferait la demande.

La direction ne reconnaît pas notre lecture de la convention et persiste dans son refus de transmettre systématiquement un courrier malgré nos nombreuses demandes réitérées.

5. Depuis le 6 juillet 2018, l'accès à SIRHUS est conditionné à l'acceptation par l'agent public de son rattachement provisoire au référentiel métiers.

Les DP du SNU sont alertés par des agents de droit public qui constatent que les agents publics ne peuvent plus accéder aux fonctionnalités de SIRHUS. Il leur est demandé au préalable « d'attester avoir pris connaissance que le rattachement à l'emploi affiché dans Sirhus est un rattachement provisoire » en cochant une case prévue à cet effet.

Certains agents, qui n'ont pas fait leur EPA, n'ont pas eu l'information sur leur rattachement provisoire à ce référentiel métiers, ignorent les incidences que cela entraîne pour eux. Le descriptif d'activités qui permettait le rattachement provisoire au référentiel métiers privé, a donc été réalisé de manière unilatérale ce qui n'est pas réglementaire.

a/ Pouvez-vous préciser quelle information préalable a été communiquée par la Direction aux agents de droit public concernant ce rattachement provisoire au référentiel métier, à quelle date ? Cette information devait être relayée par le N+1 en amont de l'EPA ?

A ce jour les agents de droit public sont soumis à la classification du Décret de 2004 et au référentiel métiers s'y afférant : conseiller adjoint, conseiller, conseiller référent... La nouvelle classification publique est en cours de concertation, aucun Décret n'est venu à ce jour modifier cette classification, et ce ne sera pas prévu avant juillet 2019.

b/ Nous vous demandons donc d'enlever ce blocage informatique qui empêche une partie des agents de Pôle Emploi d'accéder à SIRHUS et à ses fonctionnalités (demande de formations, accès à leur dossier, et à leur demande de mobilité).

Le SNU a obtenu gain de cause et le DGARH, Jean Yves CRIBIER, a transmis un message à l'ensemble des agents de droit public pour les en informer.

6. Communication sur les offres en tension. Rentrée 2018 : Une opération de valorisation de l'ensemble des actions conduites sur les territoires en proximité des entreprises vient de nous être proposée à l'initiative de la DT 14 50. Cette action se déroulera tous les mardis de septembre à octobre. 1) Confirmez-vous que seules les actions se déroulant le mardi bénéficieront d'une communication ? 2) Une action se déroulant le lundi sur un métier en tension pourrait-elle être valorisée ? Les employeurs n'étant pas toujours disponibles le mardi, qu'en est-il de la valorisation de toutes les actions que nous menons les autres jours dans les équipes entreprise ?

Il s'agit d'un plan d'action national. Une fois par semaine les actions de Pole emploi seront mises en évidence. Bien évidemment toutes les actions effectuées dans ce cadre pourront être valorisées et non juste celles faites le mardi. Si le SNU se doutait bien évidemment de la réponse, différentes versions circulaient sur certains sites, il était nécessaire que ce point fût éclairci.

**La prochaine réunion DP aura lieu le 21 aout 2018. N'hésitez pas à nous faire remonter vos réclamations avant la préparation du 7 aout.
Une adresse mail est à votre à votre disposition pour toute réclamation :**

dpsnubn@gmail.com

**Vos Délégués-es du Personnel SNU pôle emploi FSU de Basse-Normandie :
Sandrine DUSSAUT, Sandrine FONTANEL, Fabien LEMARCHAND, Franck
MESSIDOR, Isabelle ROULAND, Isabelle SANCHEZ, Nuriyé YELKEN**