



syndicat.snu-occitanie@pole-emploi.fr
Info nationales sur
www.snutefifsu.fr

Référent RH pour les agents publics ?

Question 35 DP Ouest du 12 juillet 2019 :

La direction générale, le service de Monsieur De Manassein, a organisé "des ateliers de perfection" pour les services RH des régions concernant le statut des agents publics. Peut-on connaître désormais les agents du service RH Occitanie qui peuvent être référents du statut public ?

L'atelier organisé à l'initiative de la région Occitanie, a permis à l'ensemble des gestionnaires GAP de la région de monter en compétence sur la gestion des agents du statut public.

Prévention santé

Question 120 DP Est du 11 juillet 2019 :

Dans notre question 9 du mois dernier, nous vous demandions quand les informations concernant les modalités de mise en œuvre de l'examen de prévention de santé (agents publics et privés) seraient intranisées. Votre réponse écrite ne correspond pas à la question et ne donne pas l'information. Pouvez-vous faire le nécessaire ?

Nous vous confirmons que les modalités d'application de l'article 46§2 de la CCN relatif à l'examen de prévention en santé seront intranisées dès que des conventions de service seront signées avec les CPAM sur l'ensemble de la région.

Dans l'intervalle, les modalités existantes pour les départements Hérault, Gard, Lozère, Aude, Pyrénées-Orientales restent inchangées et les agents ayant des questions peuvent prendre attache auprès de leurs correspondants GAP.

CPLU

Compte-rendu CPL du 11 juillet 2019 :

Lors de la dernière CPLU, vous nous avez indiqué que les recrutements externes étaient constitués des nouveaux recrutés et de CDI venant d'autres régions. Pouvez-vous nous confirmer ceci, en sachant que cela peut apparaître différemment lors de la publication des résultats des BDE ?

Il s'agit d'une confusion par rapport au pilotage des ressources de la Région ; d'un abus de langage. En effet, les CDI venant d'une autre région ne doivent pas apparaître et n'apparaissent pas en recrutement externe dans la publication des résultats.

Justificatif de garde d'enfant

Question 29 DP Ouest du 12 juillet 2019 :

Lorsqu'un.e agent.e pose des jours « maladie grave père/mère public », la direction demande un justificatif où il est mentionné « la présence indispensable ». Dans la réalité, des agent.es ont des justificatifs de soins palliatifs, qui malheureusement indiquent bien la situation du/de la patient.e, qui ont été refusés car il manquait la mention « présence indispensable ». Ainsi le DP SNU demande à la direction, pour éviter la contrariété au chagrin, d'améliorer cette procédure en se bornant au justificatif

Le justificatif doit effectivement être nominatif et indiquer que la présence de l'agent est nécessaire pour pouvoir être pris en compte. Il est évident que dans des situations particulières connues de l'employeur, la Direction fera preuve de bienveillance.

Merci à l'agent concerné de contacter M. SENES Antoine pour sa situation.

CCV

Question 34 DP Ouest du 12 juillet 2019 ::

Où peut-on retrouver la note concernant le complément collectif variable 2019 ?

Quels sont les principaux objectifs à atteindre ?

Il s'agit d'une de la décision n° 2019-65 du 4 juillet 2019, les objectifs régionaux ne sont pas encore déterminés et feront l'objet d'échanges lors du prochain CODIR.

Sources

DP MP du 12/07/2019
DP LR du 11/07/2019
CPLU du 11/07/2019

CPF

Question 88 DP Est du 11 juillet 2019 :

Un agent statut 2003 peut-il financer avec son CPF, un projet professionnel de reconversion professionnelle, reconversion post date de prise de sa retraite ? Si oui, dans la mesure où le projet est cohérent, Pole Emploi acceptera-t-il de valider ce financement ?

La demande de CPF fait l'objet d'un examen. En fonction de celui-ci, la situation peut faire l'objet d'une prise en charge totale ou partielle des frais pédagogiques ou des frais inhérents à la formation.

Question 89 DP Est du 11 juillet 2019 :

En lien avec la question précédente, les heures CPF non utilisées à la date de départ à la retraite d'un agent statut 2003, est-il monnétisable ? Y-a-t-il une distinction à faire entre un CPF non utilisé car pas de demande de financement de la part de l'agent et, un CPF non utilisé suite à un refus de la direction ?

Il n'y a pas de monétisation du CPF, ni de distinction entre un CPF non utilisé par l'agent ou refusé par l'employeur.

Question 90 DP Est du 11 juillet 2019 :

Le CPF est-il mobilisable pendant la période entre le dernier jour travaillé et la date de fin de contrat, qui correspond à la date de prise de retraite ? Cette période est généralement comblée par des récupérations de RTT, congés etc....

Pour les agents sous statut public, les heures de CPF sont mobilisables jusqu'à la date de fin de contrat.

Question 91 DP Est du 11 juillet 2019 :

Si Pole Emploi valide un projet dans le cadre d'un financement CPF, la formation à proprement parlé peut-elle se dérouler partiellement ou totalement, pendant la période évoquée dans la question précédente, voire après la date de prise de la retraite ?

Le CPF doit se dérouler pendant la période salariée.

Question 42 DP Ouest du 12 juillet 2019 :

Lors de la réunion DP de juin vous avez précisé : Nous vous confirmons qu'Uniformalion est le premier interlocuteur pour le CEP (1er niveau d'information). Les rdv téléphoniques ou réunions d'information collectives ou individuelles se prennent sur le site d'Uniformalion. Après nous être rapproché de la Direction Générale et d'Uniformalion. Nous vous confirmons qu'Uniformalion peut répondre aux questions de 1er niveau relatives au projet professionnel (hors la partie financière). Or le Conseil en évolution professionnel ne se limite pas aux questions de 1er niveau. Pouvez-vous nous préciser comment les agents publics doivent procéder pour bénéficier d'un Conseil en Evolution Professionnel suite aux réponses de 1er niveau ?

Au-delà des informations communiquées par Uniformalion dans l'objectif de travailler le projet professionnel, les chargées de formation se tiennent à la disposition des agents dès lors que le projet de formation est abouti afin de mettre en œuvre la formation dans le cadre de la note DG CPF Droit Public.

Inaptitude

Compte-rendu CPL du 11 juillet 2019 :

Nous avons le sentiment que le licenciement pour inaptitude devient dans certains cas salvateur pour les agents. La CGT demande que l'Etablissement soit attentif à toute alerte ou difficulté des agents et d'étudier toute possibilité de reclassement avant d'arriver à une procédure de licenciement pour inaptitude.

L'étude de reclassement est faite systématiquement par les services RH. Néanmoins, on constate un « vieillissement » de la population avec une moyenne d'âge à Pôle Emploi estimée à 45-46 ans (4 ans perdus en 8 ans). La plupart des inaptitudes sont liées à des maladies non professionnelles. Et pour un conseiller, une inaptitude à tout accueil est égale à une inaptitude à l'emploi de conseiller. De plus, il va y avoir de plus en plus de difficulté à reclasser tout le monde dans les Pôle Appui, en DR ou DT. L'inaptitude temporaire à l'accueil peut conduire l'Etablissement à accompagner un agent vers une reprise d'activité complète. L'Etablissement va se pencher avec le CHSCT puis le CSE sur l'ergonomie des postes à l'accueil et va faire remonter ce souci au national car c'est un vrai sujet.

Bien que l'Etablissement indique tout faire pour aider les collègues à un reclassement, il n'empêche que la DR travaille en relation étroite avec la Médecine du Travail afin de bien définir les prescriptions d'inaptitudes aux postes. Il va devenir de plus en plus difficile d'obtenir un reclassement si les avis médicaux rendus sont très restrictifs.

L'Etablissement reconnaît que la pénibilité de notre activité est liée au « psychologique ». L'organisation du travail, avec des agences de grande taille qui ne favorisent pas la communication entre agents et avec les responsables, peut être source de souffrance au travail.

De même l'accentuation du contrôle des « DE » et la nouvelle convention d'assurance chômage risquent de distendre le lien de confiance entre les « DE » et leur conseiller et favoriser un climat d'incompréhension pouvant conduire à une dégradation de nos conditions de travail.

PVI

Question 15 DP Ouest du 12 juillet 2019 :

Encore une fois des agents statut 2003 nous font remonter ne pas avoir été reçu en entretien pour être informés du versement des PVI et ont découvert celle-ci directement sur leur bulletin de salaire. Pouvez-vous faire un rappel aux ELD qu'elles doivent **"informer oralement chacun des agents de la proposition de décision le concernant, en la motivant, au cours d'un entretien préalable**. Et qu'**ensuite, chaque agent bénéficiaire reçoit une notification d'attribution de fractions de la prime variable individualisée**" afin que ce problème récurrent ne le soit plus.

Le CODIR et la ligne managériale ont été sensibilisés sur ce sujet. Il a été précisé plus clairement sur la note, que tous les agents doivent être reçus.

Question 31 DP Ouest du 12 juillet 2019 :

L'arlésienne de mauvais goût: La PVI des agents publics. Depuis des années, la direction de Pôle emploi assure aux organisations syndicales que la campagne PVI se déroule normalement. Voici la réclamation du SNU en décembre 2018 :

Les agents publics n'ont pas trouvé la note concernant la campagne PVI 2eme semestre 2017. L'avez-vous diffusée ? Dans le cas contraire : La direction nous avait déjà informé l'avoir mise en ligne tardivement l'année dernière. Depuis des années, le SNU attire l'attention de la direction concernant cette note et sa mise en œuvre. La direction s'est engagée à maintes reprises toutes les années à avoir "une attention particulière". Cette année le 07 décembre, la note n'est pas diffusée. La PVI impacte le traitement des agents publics et le top paye est proche. les agents publics nous font part de leur écœurement. Le 07 décembre, cette note ne semble pas être diffusée. Le SNU vous propose de la rédiger ? Nous avons pleins d'idées !

Voici la réponse de l'établissement :

La note régionale a été envoyée aux ELD et publiée dans un second temps dans l'intranet (mi-novembre). Plus exactement cette note a été publiée le 11 décembre 2018 Pour la campagne PVI de juin 2019. Où est passée la note (Mirza) ? Si elle n'existe pas, avez-vous pu l'envoyer aux ELD ? Pourquoi de très nombreux agents publics n'ont eu aucun retour de L'ELD concernant les parts variables ? Quelle est la date de transmission par mail aux ELD ? Quelle est la date du retour des listings à la DRH ? Quelle la date des arbitrages des propositions et retour des propositions aux DT ? Quelles sont les dates des entretiens d'attributions des parts et recours éventuels? L'ensemble de ces dates sont-elles vérifiables ?

Les éléments ont été envoyés aux Directeurs Territoriaux le 17 mai dernier. Dans la note, l'information précisant que l'ensemble des agents publics doivent être reçus a été mise en évidence (en gras). Concernant la diffusion de la note, chaque Direction Territoriale est maître de sa diffusion. La note reprend l'ensemble des éléments concernant les dates des arbitrages, des entretiens.

Concernant le planning :

- **Transmission des dotations par mail le 17 mai 2019**
- **Retour des listings à la DRH : jusqu'au 24 mai 2019**
- **Arbitrage des propositions et retour des propositions au DT : le 28 mai 2019**
- **Entretien d'attribution des parts et recours éventuels : jusqu'au 31 mai 2019**
- **Versement des Parts Variables : le 25 juin 2019.**

Question 55 DP Ouest du 12 juillet 2019 :

En février 2018 nous vous évoquions la situation d'une agente publique qui durant 9 semestres n'avaient reçu aucune part variable individuelle. Si pour la direction, le fait de ne pas avoir de part « ne peut être considéré comme une sanction », les débats lors de la réunion DP de 2018 avaient bien fait remonter que 4 ans et demi sans part variable, cela relevait tout de même d'un acte pouvant s'apparenter à une sanction. L'agente avait effectué un recours et ses arguments semblaient avoir été être entendus... Mais lors de l'attribution des PVI du mois de Juin 2018, toujours rien, ni PVI suite au recours, ni PVI concernant « sa manière de servir » entre janvier 2018 et Juin 2018. Ce n'est que suite à l'intervention de notre syndicat, SOLIDAIRES SUD EMPLOI et au rappel des arguments discriminatoires évoqués sur le PPA (absences syndicales) qu'1 PVI lui a été attribué en Juillet 2018.

JUIN 2019 : On prend les mêmes et on recommence. La même personne, avec la même direction, en est à 2 semestres sans PVI. Une demande d'entretien avec le DTD est en cours. Les absences répétées sont à nouveau évoquées, causant une désorganisation dans l'agence (absences syndicales entre autre). 1/Que doit-on penser de la situation ? 2/Est-ce un choix du DAPE, toujours le même, de contraindre les agents à effectuer des recours ?

Nous vous rappelons que les PVI ont le caractère d'une reconnaissance, et reposent sur un examen des événements significatifs de l'activité de l'agent. L'attribution de ces parts variables individualisées correspond à une gratification supplémentaire appréciée selon trois niveaux :

- la première fraction correspond à une manière de servir très satisfaisante,
- la deuxième fraction correspond à une manière de servir à souligner particulièrement,
- La troisième fraction correspond à une manière de servir exceptionnelle.

La non attribution de part ne constitue nullement une sanction, une manière de servir satisfaisante n'entraînant pas l'attribution de part.

Pour plus d'infos :

Correspondants GAP ⇒ ou GA Paie en [Occitanie](#)

CCV ⇒ [Décision 2019-65](#) du 4 juillet 2019

CPF ⇒ Intranet [national](#) + Intranet [régional](#) + Note [2017-49](#) du 30/11/2017 + Fiche DIF-CPF SNU Occitanie adressée le 10/04/2019 – Attention, la DR Oc impose 1 délai de 90 jours pour faire la demande

PVI ⇒ Note [2019-05-009](#) du 13 mai 2019

& toujours :