



Depuis la création de Pôle Emploi, le SNU s'engage pour la défense des droits des agents ayant fait le choix de rester sous statut public. Nous vous informerons régulièrement par le biais du « Pas de Services Publics, sans agents publics » sur votre statut et vos droits.

Aujourd'hui, nous vous proposons des infos sur le Compte Personnel de Formation (CPF) et les modifications statutaires.

Bonne lecture.

Le Compte Personnel de Formation (CPF)

Le CPF est mis en place depuis le 1er janvier 2015 mais ne concerne pour le moment que les agents sous statut CCN, agents de droit privé. Pour nous, dans l'attente de la publication des décrets d'application pour la fonction publique, nous restons soumis aux règles du DIF (Droit Individuel à la Formation).

Rappel : Les agents s'ouvrent des droits à hauteur de 20h par année civile s'ils sont en CDI. Le plafond d'heures est de 120 contrairement au CPF où celui-ci est de 150 heures.

Pour le moment, il y a donc iniquité de traitement entre les 2 statuts existants dans notre bel établissement. (insérer lien Fiche Pratique DIF)

Modifications du statut 2003

Paru au journal officiel en date du 5 novembre 2014, le décret n°2014-1318 modifiant le décret n°86-83 impacte fortement notre statut.

Ainsi, il introduit de nouveaux motifs de licenciement :

- art 45-2, « l'agent contractuel peut être licencié pour un motif d'insuffisance professionnelle ».

L'insuffisance professionnelle

On entend par « insuffisance professionnelle » le fait que le salarié n'est pas en capacité de remplir les tâches pour lesquelles il a été employé en raison de son inaptitude. L'insuffisance professionnelle n'est pas assimilable à une insuffisance de résultat et les motifs qui s'y rapportent sont par exemple : incompétence, erreurs, échecs, inaptitude professionnelle, refus de mise à niveau professionnelle (source journal du net).

- art 45-3, « sans préjudice des dispositions relatives au licenciement pour faute disciplinaire, pour insuffisance professionnelle ou pour inaptitude physique, le licenciement d'un agent contractuel recruté pour répondre à un besoin permanent doit être justifié par l'un des motifs suivant :

- 1) la suppression du besoin de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent
- 2) la transformation du besoin de l'emploi qui a justifié le recrutement de l'agent lorsque l'adaptation de l'agent au nouveau besoin n'est pas possible
- 3) le refus par l'agent d'une modification d'un élément substantiel du contrat : quotité de temps de travail, changement du lieu de travail, modification des fonctions de l'agent mais restant compatible avec sa qualification professionnelle.
- 4) l'impossibilité de réemploi de l'agent à l'issue d'un congé sans rémunération

Inaptitude Définitive

En référence au 4^{ième} alinéa relatif à l'impossibilité de réemploi d'un agent, nous sommes amenés en CPLU à émettre un avis sur les licenciements pour inaptitude définitive. Si bienheureusement, nous n'avons pas eu ce genre de cas à traiter en région, nos collègues Bretons et Auvergnats ont déjà eu à le faire. La CPLU n'émettant qu'un avis, le pouvoir suprême restant au DG, cela met les élus dans une situation fortement inconfortable.



Sur le front du respect du Règlement Intérieur des Commissions Paritaires Locales Unique, nous ne pouvons malheureusement que déplorer à nouveau les tentatives de la Direction pour réduire nos droits. En effet, lors de la dernière CPLU, nous avons du batailler ferme pour obtenir nos 2 jours de préparation au prétexte que le volume des candidatures à traiter ne s'y prêtait pas. Contrairement aux autres élus du personnel (DP, CE, CHS CT) nous n'avons pas d'heures prévues pour travailler sur le statut 2003, nous utilisons donc une partie des heures dévolues à la préparation des CPLU pour notamment rédiger le « Pas de Services Publics sans Agents Publics ».

La classification, vous avez certainement vu passer les tracts victorieux des OS suite à la décision prise par le Tribunal de Grande Instance qui a rendu caduc, pour non respect des formes, l'opposition du SNU, de la CGT et de la CGT FO qui rappellent le représentaient tout de même 59% du personnel de Pôle Emploi. La DG est donc à priori libre de débiter les opérations de reclassification. Nous vous rappelons que même si nous sommes impactés, la classification ne nous concerne pas dans un premier temps. A ce jour, les négociations propres au statut public n'ont pas repris sur ces fameux impacts et les 3 OS opposées vont faire appel du jugement du TGI. A suivre donc,

vos contacts :

Elus CPLU :

zohra.karamalengos@pole-emploi.fr
snu.chambarlhac@pole-emploi.fr
patrice.matri@pole-emploi.fr
cedric.quatrepoint@pole-emploi.fr

Elus CPN :

snu.kerlouegan@pole-emploi.fr
patrice.matri@pole-emploi.fr

Ensemble, Débattons, Créons, Agissons