



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 un retour sur les parts variables ainsi que des infos sur l'EPA et l'EP.

Bonne lecture.

## **Parts variables**

Versées semestriellement en juin et décembre, les DAPES où les REP doivent annoncer aux agents publics l'octroi ou pas de parts variables.

*fiche 6112.03 : « Le décisionnaire informe oralement chacun des agents de la proposition de décision le concernant, en la motivant, au cours d'un entretien préalable. Ensuite, chaque agent bénéficiaire reçoit une notification d'attribution de parts variables individualisées. Ce document ne figure pas au dossier administratif de l'agent »*

***Nous alertons régulièrement l'établissement sur le non respect de cette procédure et vous invitons à nous faire remonter les dysfonctionnements éventuels.***

### Parts variables : what else ?

- 0 part correspond à une manière de servir normale
- 1 part correspond à une manière de servir très satisfaisante
- 2 parts correspondent à une manière de servir à souligner particulièrement
- 3 parts correspondent à une manière de servir exceptionnelle

Rappel sur les montants	
Niveaux d'emploi	Montant d'une part *
I bis	82,03 e
I et II	95,69 e
III et IVA	136,73 e
IVB	150,38 e
V A	191,38 e
V B	246,07 e
* fiche 612-03 05/2010	

Les textes prévoient que : « La non attribution de part variable individualisée est susceptible d'un recours hiérarchique spécifique qui n'a pas à être soumis à avis paritaire, car il s'agit de rémunération. Le recours est fait par écrit auprès du responsable hiérarchique du décisionnaire. En région, il s'agira respectivement du Directeur délégué pour les agents des quatre premiers niveaux d'emplois, et du Directeur général pour les directeurs d'unité. Une réponse motivée doit être donnée à l'agent. En cas de non attribution de part variable individualisée au cours de deux semestres consécutifs, l'agent est reçu à sa demande par l'autorité auprès de laquelle s'exerce le recours et peut se faire accompagner d'un représentant du personnel. »

***Les élus SNU ne peuvent intervenir sur le recours proprement dit mais nous pouvons vous accompagner si vous n'avez pas obtenu de parts pendant un an.***

***Le SNU revendique que le budget attribué aux parts variables augmente de manière à lutter contre les disparités salariales existantes entre statut CCN et statut 2003.***

## Entretien Professionnel Annuel (EPA) versus Entretien Professionnel (EP)

	EPA	EP
Périodicité	Tous les ans	Tous les 2 ans + situations particulières *
Obligation <b>si refus</b>	<b>Non</b> Le manager saisi dans SIRH un PPA (Point Professionnel Annuel) reprenant : - contributions aux objectifs collectifs attendus - mesures de formation ou accompagnement nécessaire	<b>Non</b> Simple notification du refus dans SIRH
Projet professionnel	Perspectives d'évolution à court terme <b>&lt;1 an</b>	Perspectives d'évolution sur moyen et long terme <b>&gt; 1 an</b>
Items entretien	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poste, missions et activités effectuées</li> <li>- Moyens mis à disposition de l'agent,</li> <li>- Bilan de l'année écoulée</li> <li>- Appréciation : points forts/points faibles</li> <li>- Contribution aux résultats collectifs/la fixation d'objectifs ;</li> <li>- Besoins en formation identifiés par le N+1 à court terme (&lt;1an)</li> <li>- Souhaits des agents en matière de formation et d'évolution de carrière à court terme (&lt;1an) ;</li> <li>- Orientations exprimées par l'agent en terme de déroulement de carrière à court terme (&lt;1an)</li> <li>- Souhaits de mobilité à court terme (&lt;1an)</li> <li>- Appréciation du N+1 et observation de l'agent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Poste et les missions effectuées</li> <li>- Récapitulatif parcours professionnel</li> <li>- Activités confiées et moyens mobilisables à un an (uniquement pour les agents de retour de certains types de congés</li> <li>- Perspectives d'évolution dans l'emploi ou un autre emploi</li> <li>- Moyens et/ou actions pouvant être mobilisés dans le cadre des perspectives professionnelles identifiées</li> </ul>
Préparation	<b>2 h</b>	<b>Pas prévu</b>

\*retour de congés : de maternité ou d'adoption, parental d'éducation, soutien familial, sabbatique ; retour suite arrêt longue maladie ; exercice mandat syndical ; retour suite mobilité volontaire.

Non obligatoires, ces entretiens peuvent nous permettre de faire remonter auprès de l'établissement les carences en matière d'évolution de carrière des agents publics. En effet, si les agents sous statut CCN peuvent obtenir des promotions leur ouvrant les portes de postes plus élevés (REP, RRA voire DAPE), pour nous agents publics, cela passe forcément par la case sélection interne et donc VIAP plus concours. Vous aurez noté que les épreuves de sélections internes sont rares et que le nombre de reçus en Bourgogne est extrêmement faible.

***A l'heure du pilotage par les résultats et de la performance comparée des agences (des agents?), attention à ce que ces entretiens ne deviennent pas des SAS d'évaluation individuelle.***

**vos contacts :**

Elus CPLU : [zohra.karamalengos@pole-emploi.fr](mailto:zohra.karamalengos@pole-emploi.fr)  
[snu.chambarlhac@pole-emploi.fr](mailto:snu.chambarlhac@pole-emploi.fr)  
[patrice.matri@pole-emploi.fr](mailto:patrice.matri@pole-emploi.fr)  
[cedric.quatrepoint@pole-emploi.fr](mailto:cedric.quatrepoint@pole-emploi.fr)

Elus CPN : [snu.kerlouegan@pole-emploi.fr](mailto:snu.kerlouegan@pole-emploi.fr)  
[patrice.matri@pole-emploi.fr](mailto:patrice.matri@pole-emploi.fr)

***Ensemble, Débattons, Créons, Agissons***