

La publication dédiée **EXCLUSIVEMENT** aux agents publics que seul le SNU vous propose

Le Compte Epargne Temps (CET)

Un arrêté du 22 février 2024, applicable aux agents de droit public de France travail, assouplit les modalités d'alimentation du Compte épargne temps (CET), en raison des jeux Olympiques et Paralympiques, **pour l'année 2024 uniquement.**

Deux mesures sont mises en places :

•Au titre de l'année **2024**, lorsque le CET a atteint un seuil de **15 jours**, les agents de droit public pourront augmenter leur épargne **de 20 jours au maximum**, au lieu de **10 jours actuellement**, sans pouvoir dépasser le plafond.

•Le plafond de jours dans le CET est fixé en **2024 à 70 (au lieu de 60)**. Le plafond global de jours pouvant être maintenus dans un CET au terme de l'année **2024 est fixé à 70 jours** ou, pour l'agent dont le nombre de jours épargnés au terme de l'année **2023 excédait 60 jours**, au nombre de jours épargnés augmenté de dix jours.

Les années suivantes, les jours qui excèdent le seuil de 60 jours pourront être maintenus sur le CET ou être consommés (congrés ou indemnisation) mais aucune alimentation ne pourra être réalisée tant que le plafond de 60 jours est atteint.

Exemple : Un agent a un CET de 65 jours au terme de l'année 2024. Les 5 jours qui excèdent le seuil réglementaire de 60 pourront être maintenus dans le CET ou consommés les années suivantes. En revanche, l'agent ne pourra épargner de nouveaux jours dans son CET que lorsque ce compte sera constitué de moins de 60 jours.

La publication dédiée **EXCLUSIVEMENT** aux agents publics que seul le SNU vous propose

Agences QPV

Le Décret n° 2023-1314 du 28 décembre 2023 modifiant la liste des quartiers prioritaires de la politique de la ville dans les départements métropolitains, impacte positivement les agences France Travail des Hauts de France

Pour rappel, le critère QPV est acquis:

- Si l'agence est directement implantée dans une QPV
- Ou si 25% au moins de la DEFM réside en QPV.

Ainsi, la liste actualisée pour l'année 2024 des agences dites « QPV » évolue et intègre les agences de Berck sur Mer, Lillers et Aulnoye Aymeries dont les agents publics pourront bénéficier de la prime QPV

Rappel sur les bénéfices d'une agence en QPV :

Pour tous les agents publics des agences de la liste (que l'éligibilité soit due à l'implantation ou au % de DEFM provenant des QPV)

- Une indemnité mensuelle
- Un quota un peu plus important en termes de PVI (2 fois par an) et d'avancements accélérés

Pour les agents publics uniquement des agences implantées en QPV

- Une bonification d'ancienneté de 3 mois au terme des 3 premières années en continu dans une agence implantée en QPV puis de 2 mois par an.

La publication dédiée **EXCLUSIVEMENT** aux agents publics que seul le SNU vous propose

Agences QPV

Liste des établissements QPV ou QPV DEFM > 25 %

Département	Libellé établissement	Implantation QPV	QPV DEFM > = 25%	agents publics	dont en CST	impact RH	
						Indem QPV + quota PVI et avancements accélérés	bonif. d'ancienneté
SOMME	AMIENS GARE	NON	OUI	9		OUI	NON
NORD	ANZIN	OUI	OUI	0		OUI	OUI
NORD	AULNOYE-AYMERIES	OUI	NON	1		OUI	OUI
P DE CALAIS	BERCK-SUR-MER	OUI	NON	4	1	OUI	OUI
P DE CALAIS	BOULOGNE DAUNOU	NON	OUI	2	1	OUI	NON
P DE CALAIS	BRUAY LA BUISSIERE	NON	OUI	1		OUI	NON
NORD	CONDE SUR L'ESCAUT	NON	OUI	2		OUI	NON
OISE	CREIL MONTATAIRE	NON	OUI	2		OUI	NON
NORD	DENAIN	OUI	OUI	1	1	OUI	OUI
NORD	DUNKERQUE	OUI	NON	4	1	OUI	OUI
NORD	GRANDE SYNTHÉ	OUI	OUI	5	1	OUI	OUI
NORD	HEM	OUI	OUI	0		OUI	OUI
P DE CALAIS	LENS GARE	NON	OUI	2		OUI	NON
P DE CALAIS	LIEVIN	NON	OUI	2		OUI	NON
NORD	LILLE VAUCANSON	OUI	OUI	2		OUI	OUI
NORD	LILLE GRAND SUD	NON	OUI	4		OUI	NON
NORD	LILLE PORT FLUVIAL	NON	OUI	2		OUI	NON
NORD	LILLE REPUBLIQUE	NON	OUI	5		OUI	NON
P DE CALAIS	LILLERS	OUI	NON	0		OUI	OUI
P DE CALAIS	LONGUENESSE	OUI	NON	1		OUI	OUI
NORD	MAUBEUGE PASTEUR	OUI	OUI	5		OUI	OUI
NORD	ROUBAIX CENTRE	OUI	OUI	2		OUI	OUI
NORD	ROUBAIX LES PRES	OUI	OUI	2		OUI	OUI
NORD	SOMAIN	NON	OUI	1		OUI	NON
NORD	TOURCOING	NON	OUI	2		OUI	NON

L
E
C
H
O
P
U
B
L
I
C

La publication dédiée **EXCLUSIVEMENT** aux agents publics que seul le SNU vous propose

Agences QPV

De plus, lors du CSE du 25 Avril 2024, le SNU a porté une nouvelle réclamation individuelle et collective (ci-dessous), nous attendons la réponse officielle écrite, mais la DR semble vouloir prendre le dossier au sérieux

« Le SNU souhaite attirer l'attention sur les agents publics du site de Creil bord de l'Oise.

En effet, les agents publics de ce site ne perçoivent toujours pas l'indemnité QPV.

A ce jour, 24,10% de la DEFM de cette agence résident QPV. Néanmoins, 678 DE ne sont pas codifiés et font donc baisser le pourcentage de la DEFM résidant en QPV dans nos indicateurs.

Nous portons de nouveau la réclamation de codifier l'ensemble des fichiers DE et d'attribuer la prime QPV à effet rétroactif aux agents publics du site de Creil bord de l'Oise.

L'ensemble de ces collègues ne comprendraient pas un refus de votre part car lorsqu'il s'agit de mobiliser des mesures (style emploi franc) à l'attention des entreprises, France Travail est en capacité de mobiliser toutes ses forces afin de faire le nécessaire.

De manière plus globale, outre la situation de l'agence de Creil bord de l'Oise, le SNU vous demande :

- De fiabiliser l'ensemble des fichiers des DE

- De respecter de manière stricte le décret 2016-174 du 18/02/2016 sans y ajouter de notes et décisions restrictives et d'accorder la prime QPV à tous les agents publics exerçant leur activité pour les demandeurs d'emploi résidant dans des quartiers politique de la ville »

La publication dédiée **EXCLUSIVEMENT** aux agents publics que seul le SNU vous propose

Campagne 2024 de promotion agents publics

L'instruction 2024-9 du 16 février 2024 relative à la Campagne 2024 d'avancements de niveau et de changements de catégorie d'emplois au choix concernant les agents publics de France Travail est parue.

Les campagnes débuteront le 4 mars 2024 pour se terminer le 31 mai 2024.

Cette année, les quotas de promotions sont de 54 pour les avancements de niveaux et 6 pour les changements de catégorie au choix.

L'avancement de niveau est ouvert aux agents publics des catégories 1, 2 et 3, soit :

- dans la catégorie 1, du niveau 1.1 au niveau 1.2
- dans la catégorie 2, du niveau 2.1 au niveau 2.2 et du niveau 2.2 au niveau 2.3
- dans la catégorie 3, du niveau 3.1 au niveau 3.2 et du niveau 3.2 au niveau 3.3

Les 54 quotas d'avancements de niveaux sont ainsi répartis :

- 46 ventilés par niveau et par Etablissement
- 8 dans la « réserve nationale » en vue de répondre aux demandes exceptionnelles de quotas supplémentaires des établissements

Le tableau d'avancement de niveau entre en vigueur au 1er juin 2024.

La publication dédiée **EXCLUSIVEMENT** aux agents publics que seul le SNU vous propose

Campagne 2024 de promotion Agents Publics

Le changement de catégorie d'emplois au choix :

Ce dispositif de promotion au choix de l'établissement permet le passage d'une catégorie d'emploi à une autre.

Seulement 6 quotas de promotion pour 2024 sont alloués au niveau National. Ce qui ne permet pas une ventilation régionale.

Le choix des agents promouvables sera effectué au niveau national, par la DG, sur proposition des DR. Les Régions étant invitées à faire remonter leurs demandes de promotion au choix le 19 avril 2024 au plus tard.

Le tableau des agents publics retenus pour bénéficier d'un changement de catégorie au choix sera publié au Bulletin Officiel, le 1er juin 2024. La promotion ne sera effective qu'en cas de candidature et de nomination de l'agent sur un emploi de catégorie supérieure.

Le SNU FSU, 1er syndicat des agents de droit public de France Travail, rappelle que la promotion dite « au choix » est à la seule main de la hiérarchie, sans intervention aucune de vos élus en instances paritaires.

**Des concertations sur la classification des agents de droit public sont prévues en 2024, au niveau national. Le SNU sera présent avec de vraies propositions d'amélioration de nos droits à France Travail.
C'est notre droit !**

**La publication dédiée EXCLUSIVEMENT aux agents publics
que seul le SNU vous propose**

Campagne 2024 de promotion Agents Publics

Répartition des 46 quotas d'avancement de niveau

Établissement	Quota accès 1.2	Quota accès 2.2	Quota accès 2.3	Quota accès 3.2	Quota accès 3.3	Nbre de quota attribué
Auvergne-Rhône-Alpes	-	2	1	1	-	4
Bourgogne-Franche-Comté	-	1	-	-	-	1
Bretagne	-	1	1	-	-	2
Centre Val de Loire	-	1	-	-	-	1
Corse	-	-	-	-	-	-
DG Siège France Travail	-	-	-	-	-	-
France Travail - DSI	-	-	-	-	-	-
France travail Services	-	-	-	-	-	-
Grand Est	-	2	1	-	-	3
Guadeloupe	-	1	1	1	-	3
Guyane	-	-	-	-	-	-
Hauts-de-France	-	2	1	-	-	3
Ile de France	-	8	3	1	-	12
Martinique	-	1	-	-	-	1
Mayotte	-	-	-	-	-	-
Normandie	-	1	-	-	-	1
Nouvelle Aquitaine	-	2	1	-	-	3
Occitanie	-	2	1	-	-	3
PACA	-	2	1	-	-	3
Pays de la Loire	-	1	1	-	-	2
Réunion	-	2	1	1	-	4
TOTAL	-	29	13	4	0	46
Total ventilation régionale			46			
Réserve Nationale			8			
Total général			54			

Et seulement 6 quotas France entière pour les changements de catégorie !

L
-
E
C
H
O
P
U
B
L
-
C

La publication dédiée EXCLUSIVEMENT aux agents publics que seul le SNU vous propose

Campagne EPA jusqu'au 28 Juin

Cet entretien porte sur le périmètre d'activités, le contenu des missions, le recueil des besoins de formation, l'approche par compétences et les savoir-être. Ces derniers sont intégrés via la mise en œuvre d'outils tels que l'autodiagnostic et atouts agent.

Selon la direction, il permettrait de faire le point sur la situation professionnelle et le projet d'évolution de carrière et/ou de mobilité.

Force est de constater que la réalité est toute autre.

Petit rappel de son déroulement et de vos droits :

La préparation :

Les rendez-vous sont fixés cinq jours ouvrés à l'avance, pour permettre aux agents et aux managers chargés de mener l'entretien de le préparer.

L'agent bénéficie, d'un temps dédié de deux heures pour cette préparation avec la possibilité de la planifier selon sa convenance.

Attention: Contrairement à ce qui est souvent affirmé, l'autodiagnostic et atouts agent ne sont pas obligatoires. Toutefois si vous le faites vous serez obligé de partager la synthèse avec votre manager.

La réalisation de l'entretien :

L'entretien peut se dérouler en présentiel ou en distanciel si l'agent et le manager sont d'accord.

Le compte-rendu de l'entretien :

L'entretien donne lieu à un compte-rendu formalisé par le N+1 qui le communique à l'agent via SIRHUS. Ce dernier a la possibilité d'inscrire ses remarques et de le signer électroniquement. La signature électronique de l'agent n'a d'autre signification que la prise d'acte de la réalisation de l'entretien.

Un recours est possible si vous souhaitez contester le contenu figurant dans votre EPA, vous pouvez exercer votre droit de recours en saisissant, selon votre catégorie la CCPLU (cat 1 et 2) ou la CCPN (cat 3 et 4) compétente en demandant la « révision du compte-rendu de l'EPA »

La publication dédiée **EXCLUSIVEMENT** aux agents publics que seul le SNU vous propose

Les P.V.I Bilan 2023

La Prime variable (dite parts variables individualisées - P.V.I) c'est maintenant ☺

Elle est accordée en nombre de parts, allant de 0 à 3

- 0 Fraction correspond à une manière de servir « normale »
- 1 fraction correspond à une manière de servir « très satisfaisante »
- 2 fractions correspondent à une manière de servir « à souligner particulièrement »
- 3 fractions correspondent à une manière de servir « exceptionnelle »

Parts	Nombre d'agents
0	36
1	142
2	107
3	29

Bilan 2023 (cumulé)

Il n'y a pas de quotas par agence mais un quota régional, alors n'hésitez pas à échanger sur ce sujet avec vos managers, c'est le moment pour les PVI de Juin 2024 !

La publication dédiée **EXCLUSIVEMENT** aux agents publics que seul le SNU vous propose

Réclamations SNU au CSE et CSEC, vos élus agissent au quotidien pour les agents publics !

Question du SNU :

Depuis le 1er janvier 2024, des modifications indiciaires ont été mise en œuvre concernant les agents de statut public.

Le SNU vous demande des éléments chiffrés exhaustifs et à date concernant une photographie sociale des agents publics : nombre d'agents par catégories et niveau d'échelon, nombre d'agent en disponibilité, nombre d'agents en fin de grille indiciaire dans les carrières normales et exceptionnelles, nombre d'agent en situation dite "hors amplitude", taux de promotion annuel par avancement de niveau et de changement de catégorie.

Réponse de la Direction :

La Direction rappelle que des éléments sont disponibles dans le bilan social et le bilan des opérations de promotion présenté au dernier CSE.

Question du SNU :

Le SNU souhaite connaître le nombre d'agents sous statut public ayant réussi les différents concours depuis 3 ans sous l'entité Pôle emploi et qui n'aurait pas encore de poste à ce jour. La transformation de Pôle emploi en France Travail depuis le 1er janvier 2024 remet-elle en cause le bénéfice de ces concours ? La Direction Régionale prévoit-elle un accompagnement spécifique pour les collègues qui sont toujours en attente d'un poste ?

Réponse de la Direction :

La transformation de Pôle emploi en France travail n'a aucun impact sur les bénéficiaires d'un concours. Les salariés qui sont en liste d'aptitude pour une promotion nécessitant d'accéder à un emploi en lien avec le niveau ou la catégorie supérieure doivent se positionner dans le cadre des BDE dans le but d'obtenir le bénéfice de leur promotion. Les résultats des sélections ont été, régulièrement, publiés.

Question du SNU :

Les règles du statut de 2003 qui prévoyaient qu'en cas de promotion suite à réussite aux épreuves de sélection ou désormais promotion au choix il y ait repositionnement de l'agent promu à l'indice immédiatement supérieur le plus proche + 1 dans la nouvelle grille n'est plus d'actualité

La règle appliquée par les services actuellement est le repositionnement de l'agent promu à l'indice supérieur le plus proche et non plus +1 ce qui est donc pénalisant pour les agents concernés. Le SNU demande donc sur quel texte légal ou réglementaire s'appuie cette modification et réclame un retour à l'application du repositionnement issu du statut de 2003 soit indice supérieur le plus proche +1

Réponse de la Direction:

Les mécanismes de promotion interne des agents de droit public de France travail sont constitués des avancements de niveau d'emplois et des changements de catégorie par sélection interne ou au choix. Ces mécanismes sont régis par les articles 7 à 13 du décret statutaire 2003-1370 et par les décisions DG 2021-27 et 2021-28, et ils sont explicités dans la fiche n°6081 du référentiel de gestion du personnel de droit public. Le classement dans les échelons de la grille indiciaire après promotion des agents de droit public (selon l'un des mécanismes précisés ci-dessus), est quant à lui déterminé par l'application des dispositions de l'article 16 du décret statutaire : « Les agents mentionnés à l'article 1er promus dans un niveau ou dans une catégorie d'emplois supérieur à celle dont ils relevaient sont classés à l'échelon qui comporte un indice brut égal ou, à défaut, immédiatement supérieur à celui détenu dans leur emploi d'origine.

Dans la limite de l'ancienneté exigée pour un avancement à l'échelon supérieur, ils conservent l'ancienneté d'échelon acquise dans leur emploi d'origine lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté d'un avancement d'échelon dans leur ancienne situation. Les agents nommés alors qu'ils ont atteint le dernier échelon de leur niveau d'emplois d'origine conservent leur ancienneté d'échelon dans les mêmes limites, lorsque l'augmentation d'indice brut consécutive à leur nomination est inférieure à celle qui aurait résulté de leur avancement à ce dernier échelon. Les dispositions de l'alinéa précédent ne peuvent conduire à classer un agent dans les échelons exceptionnels du niveau d'emplois d'accueil. »

Les dispositions de l'article 16 précité, issues de la rédaction de cet article modifié par l'article 10 du décret n°2021-81 du 28 janvier 2021 dans le cadre de la réforme statutaire intervenue au 1er février 2021, prévoient donc qu'après promotion, le classement de l'agent dans son nouveau niveau d'emplois s'effectue dans l'échelon doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à l'indice détenu dans son niveau d'emplois d'origine. Ainsi, après promotion, un agent ne peut pas être directement et automatiquement classé à un « échelon +1 », c'est-à-dire à l'échelon immédiatement supérieur à l'échelon doté d'un indice égal ou immédiatement supérieur à l'indice détenu dans le niveau d'emplois d'origine, comme cela était prévu par l'article 16 dans sa rédaction qui était en vigueur jusqu'au 31 janvier 2021.

Toutefois l'agent promu peut conserver, selon les conditions prévues à l'alinéa 2 de l'article 16, l'ancienneté d'échelon qu'il avait acquise dans son niveau emplois d'origine, ce qui peut, s'il a l'ancienneté requise pour changer d'échelon, conduire à lui faire bénéficier d'un changement d'échelon immédiat dès son classement dans un échelon de son nouveau niveau d'emplois.

La publication dédiée **EXCLUSIVEMENT** aux agents publics que seul le SNU vous propose

Réclamations SNU au CSE et CSEC, vos élus agissent pour les agents publics !

Question du SNU :

Le SNU vous demande que les établissements appliquent l'accord télétravail en tenant compte de la spécificité des agents publics, en effet les établissements, et par soucis d'équité de traitement refusent les collègues de droits publics à obtenir un troisième jour de télétravail.

Réponse de la Direction :

La réglementation relative au télétravail des agents publics est fixée par les dispositions du décret n° 2016-151 du 11 février 2016. Aux termes des dispositions de ce décret :

- La quotité de travail ouverte au télétravail pour les agents publics est de trois jours au maximum par semaine pour un agent à temps plein
- La demande de télétravail d'un agent est accordée sous réserve de compatibilité avec la nature des activités exercées et de l'intérêt du service

En application de ces règles, rappelées notamment par la décision DG n°2022-18 du 3 mars 2022, un agent public peut solliciter jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine mais une telle demande peut être refusée si elle n'est pas compatible avec la nature des activités exercées ou l'intérêt du service.

La publication dédiée **EXCLUSIVEMENT** aux agents publics que seul le **SNU** vous propose

CFS Agent Public

Comme chaque année, le SNU vous propose des CFS spécial Agents Publics afin d'échanger sur l'actualité, de vous donner les changements statutaires, de se projeter sur l'avenir avec France Travail et aussi d'éviter l'isolement...

La date retenue est Lundi 9 Septembre 2024 en Viso, alors n'hésitez pas à vous inscrire

Soyons le plus nombreux possible !

**LE SNU NE LÂCHERA JAMAIS LES AGENTS PUBLICS !
POUR DEFENDRE NOTRE STATUT, REJOIGNEZ LE SNU !**

Coordonnées du Syndicat SNU Pole emploi :

<https://www.syndicat-snu-pole-emploi-hdf.fr/>
https://www.instagram.com/snu_hdf/
<http://www.facebook.com/public/Snu-Hdf>

Permanence SNU HDF:
Villeneuve d'Ascq : 03 28 76 14 30

