

**CE du 22/02/2018**

## **Point d'étape de SIRHUS : fonctionnalités mises en œuvre en janvier 2018**

**SIRHUS a été mis en place à compter de janvier 2018.**

Il permet de consulter son dossier personnel, les étapes de sa « carrière » au même titre que SIRH. Il permet également de consulter le catalogue des formations. Les agents peuvent s'inscrire sur les actions de formation validées dans leur EPA effectué en 2017 et choisir date et lieu de leur formation. Toutefois, il convient de faire attention au lieu de formation car l'applicatif est national et des personnes pourraient s'inscrire par mégarde dans des formations hors Ile de France.

Il est possible de préparer l'EPA en amont de la rencontre avec le manager, ce qui n'était pas possible dans le système précédent (penser alors à utiliser la fonction qui demande si l'agent souhaite que ce qu'il a écrit soit visible en amont de l'entretien ou s'il préfère que ce ne soit vu qu'au moment de l'EPA).

À compter du 1<sup>er</sup> mars, une nouvelle fonctionnalité concernant la deuxième vague de va être installée télétravail (une campagne d'information auprès de l'ensemble des agents sera faite). Un unique formulaire sera à compléter pour la demande de télétravail et la demande de travail de proximité. Les formulaires sont différents selon le statut des agents (privé ou public).

Lors des campagnes de mobilité les postes seront toujours diffusés dans la BDE mais les agents pourront saisir dans SIRHUS leur cv pour déposer des candidatures spontanées.

## **Information sur le processus mis en œuvre à Pôle Emploi concernant les lanceurs d'alerte**

**Depuis le 01/01/2018 est instauré le statut de « lanceur d'alertes ».**

Le lanceur d'alerte est une personne physique qui révèle ou signale, de manière désintéressée et de bonne foi:

- un crime ou un délit,
- une violation grave et manifeste d'un engagement international régulièrement ratifié ou approuvé par la France, d'un acte unilatéral d'une organisation internationale pris sur le fondement d'un tel engagement,
- une violation grave et manifeste de la loi ou du règlement,
- ou une menace ou un préjudice graves pour l'intérêt général, dont elle a eu personnellement connaissance.

Il peut s'agir de collaborateurs internes ou de collaborateurs externes ou occasionnels (consultants, partenaires, prestataires, fournisseurs ...). Les usagers, notamment les demandeurs d'emploi, ne peuvent pas recourir à ce dispositif.

Ce dispositif ne se substitue pas aux autres dispositifs existants à Pôle Emploi, notamment les signalements et les détections de fraude. La Direction générale a retenu le concept d'un référent national, qui aura une boîte e-mail dédiée à laquelle le lanceur d'alerte écrira. Une commission instruira la recevabilité de cette alerte et mènera éventuellement des investigations.

## **Information sur la simplification et l'amélioration de l'accès aux documents transmis par les DE**

25 000 documents sont transmis chaque jour à Pole emploi dont 11 000 au format papier.

**Le but de la Direction est de diminuer de plus de 50% la masse de papiers reçus en privilégiant le téléchargement des documents, en ouvrant de nouveaux services sur le site de Pôle Emploi et en tablant sur la DSN.** Ceci permettrait au DE de visualiser l'avancée du traitement de ses documents et au conseiller d'avoir un traitement facilité de ces documents.

Le problème qui se pose est que tous les DE ne disposent pas d'outils permettant de scanner les documents. C'est pourquoi la Direction étudie la possibilité de numériser les pièces reçues par courrier. Cette numérisation sera faite par le façonnier qui recevra le courrier et ensuite les documents numérisés seront dispatchés par une plateforme pour ensuite être affectés aux conseillers concernés en GED.

Plusieurs agences en France sont actuellement en phase de test qui durera jusque 03/2019.

### **Point sur la CPLU en IDF**

**Lors de la campagne de mobilité de janvier 2018, nous nous sommes rendus compte que les résultats de cette campagne ont été diffusés jours avant la CPLU.**

Nous avons donc demandé une explication à la Direction et avons exprimé « nos doutes » sur le bien-fondé de cette action. N'était-il pas envisageable, en effet, pour la Direction d'attendre 2 jours avant de diffuser les résultats des agents de droit privé, et ce, à notre sens au détriment des agents de droit public dont leur statut leur permet de postuler jusqu' à 48hs avant la CPLU.

La réponse de la Direction a été de présenter une note de la DG du 25/04/2013 et qu'elle avait informé les élus CPLU en amont. De plus le Directeur régional précise que les recrutements des agents de droit privé sont de sa seule responsabilité, ce qui l'autorise à procéder désormais ainsi. La Direction estime également que les RH n'ont diffusé le 12/02 que les postes sur lesquels seuls les agents de droit privé avaient postulés ce qui, pour elle, n'entrave donc pas la mission de la CPLU en date du 14/02/18. Toutefois il ne semble pas défavorable à ce qu'il y est davantage de CPLU car les campagnes de mobilité se font désormais au fil de l'eau.