



Cher(e) collègue,

*Tu trouveras en substance les principales informations relatives à la réunion **CSE du 16 février 2021**.*

*A l'ouverture de cette réunion, le **SNAP Occitanie** donne lecture de la déclaration suivante :*

Lundi 8 février, une scène étonnante s'est répétée en situation d'accueil.

Nous vous proposons la retranscription d'un appel à l'ouverture du 3949.

Le demandeur d'emploi : « Bonjour Pôle emploi, je vous appelle parce que je vois que vous venez de me verser une somme d'argent dont je ne comprends pas l'origine et souhaite vous interroger à ce sujet ».

Le conseiller Gestion Des Droits : « Bonjour, en effet je constate que vous avez été destinataire d'un paiement intitulé PR-PEP et... et... et bien je ne sais pas ce que c'est... ».

Vous pouvez penser que cette présentation est quelque peu caricaturale, il n'en est rien.

Le 8 février 2021, jour du premier versement de la prime « permittants », les agents de Pôle emploi Occitanie n'avaient comme seules informations qu'une définition sommaire des conditions d'éligibilité et, surtout, l'automatisation de cette mise en paiement pour tout demandeur d'emploi concerné.

Pourquoi tel demandeur d'emploi avait-il un versement différent de tel autre ? Quels calculs avaient été appliqués ? Comment était prévu le versement de cette prime ? Que dire à un demandeur d'emploi se sachant répondre aux critères de travail sur 2019, du moins que lui indiquer de mieux que : « le paiement se fait automatiquement dès lors que vous y êtes éligible » ?

Alors, évidemment, conseillers, REA, référents métiers et l'équipe de l'ARI se sont mobilisés pour faire le point sur la situation, faire en sorte de savoir répondre aux questions ainsi que savoir gérer les différentes, et nombreuses, situations en lien avec cette prime.

Toutefois, le **SNAP Occitanie** souhaite exprimer l'incompréhension ainsi que la colère des agents confrontés à cette situation. Cette dernière se rajoute à celles rencontrées lors des versements des aides exceptionnelles pour les demandeurs d'emploi percevant l'ASS.

En effet, le paiement de cette prime ayant été rendu, pour une majeure partie de demandeurs d'emploi automatique, il a bien fallu que les critères de calcul soient renseignés au niveau informatique. Pour que ces critères soient paramétrés par le service informatique il a donc bien fallu que des services de Pôle emploi les analysent, les comprennent.

Alors pourquoi les seuls agents de Pôle emploi en relation directe avec les demandeurs d'emploi n'en ont-ils pas eu l'information en amont de la mise en paiement ?

Alors même que toutes les organisations syndicales alertent la Direction Générale et les Directions Régionales sur la fatigue des agents et de l'encadrement de proximité, pensez-vous qu'il soit confortable pour cette même population de se sentir autant oubliée dans un processus qui la concerne pourtant au premier chef ?



Dans un contexte si particulier, l'absence d'anticipation de la direction sur les impacts liés à l'indemnisation ne donne pas la possibilité à ses agents de rendre le service et apparaît comme un risque supplémentaire aux dérives potentielles de certains utilisateurs qui auraient la volonté de malmener un peu plus les agents de Pôle emploi.

Par cette déclaration, le **SNAP Occitanie** espère partager avec la Direction Régionale les difficultés rencontrées par ses agents afin que cette erreur manifeste ne se reproduise plus.

Au moment où nous rédigeons cette déclaration, nous apprenons, par voie de presse, que la Ministre du Travail de l'Emploi et de l'Insertion, Mme Elisabeth BORNE, prolonge de 3 mois cette aide : nous espérons, cette fois, qu'une communication sera rapidement faite à destination des agents. Si elle se répète, une erreur devient une faute.

Le Directeur Régional confirme partager, avec le SNAP Occitanie, le diagnostic et estime que le temps entre la décision politique et la mise en œuvre est très court. Il se fixe comme point d'amélioration la nécessité que les conseillers et la ligne managériale aient l'information dans un délai raccourci. Sa responsabilité consiste à s'attacher à faciliter la transmission de ces informations. D'une manière plus globale, au regard de la recrudescence des dispositions gouvernementales visant à aider les usagers, le DR considère cohérent de se laisser du temps quant au déploiement des projets. C'est cette logique qu'il exposera devant le DG lors du prochain séminaire de l'encadrement.

➤ Consultation sur l'actualisation du modèle d'équilibre Opéra et répartition des CDI supplémentaires

Comme indiqué précédemment, PE Occitanie, plus que tout autre Etablissement au sein de PE, est doté de ressources pérennes supplémentaires pour l'année 2021, et ce dès le 1^{er} janvier. (Les données suivantes sont exprimées en Equivalent Temps Plein payés).

Cette très forte augmentation de moyens CDI est la résultante de deux dispositions spécifiques et concomitantes:

- **PE Occitanie bénéficie d'un rééquilibrage inter région de ses ressources au regard de ses charges. PE Occitanie obtient 56.05 ETP supplémentaires.** Pour rappel, cette opération a été lancée en 2020 et elle est prévue sur 3 exercices.
- **PE a obtenu le relèvement de son plafond d'emploi de 2 150 ETP dont 500 CDI en 2021 : ces 500 CDI seront, de fait, autant de titularisations de CDD.** La Direction Générale a fait le choix de répartir cette dotation CDI supplémentaire en tenant compte du poids initial des effectifs et de l'écart charge – ressource entre les Etablissements. **Au vu de ces critères, PE Occitanie se voit doter de 132.14 ETP sur les 500 ETP.**



Réunion CSE du 16 février 2021

Ainsi, en 2021, le plafond d'emploi CDI de PE Occitanie s'accroît de 189.09 ETP (56.95 + 132.14) pour être porté à 4081.29 ETP.

Pour parvenir à l'atteinte de cette cible, PE Occitanie prévoit de procéder auxancements de deux BDE consécutives successives :

- La 1^{ère} est intervenue courant décembre 2020 (pour des prises de fonctions en février et mars 2021) et concerne principalement des postes CDDE (130 environ) ;
- La 2^{ème} sera lancée fin février 2021, pour environ 200 postes, avec des prises de fonctions prévues en juin 2021. Elle sera l'occasion de revisiter les équilibres entre les activités pour les postes de conseillers) mais aussi d'ouvrir des opportunités sur d'autres emplois (managers, psychologues du travail, fonctions support,..).

A noter qu'une autre BDE est prévue fin juin 2021 avec des prises de fonctions programmées en septembre (60 postes environ).

En 2021, les principales dispositions RH entérinées par la Direction Régionale portent sur :

- **La stabilisation régionale des conseillers GDD et des CDE,**
- **La poursuite de l'augmentation des CDDE,**
- **Le relèvement des cibles managers (REA) et psychologues du travail (avec le recrutement de 10 postes supplémentaires pour chacun des 2 emplois),**
- **L'ajustement des effectifs de certains services des fonctions support.**

Par ailleurs, 6 agences sont dépourvues de PAG : 2 postes seront créés à la prochaine BDE.

La Direction est consciente que les décisions de nominations de la dernière BDE ont pu engendrer incompréhension et déception : en effet, elle a fait le choix délibéré de privilégier les entrées au sein de l'Etablissement, à savoir les titularisations de CDD et les mutations inter régionales.

Ainsi, sur cette BDE, 72 CDI ont candidaté dont 25 dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle. Sur les 47 mobilités géographiques, seules 9 ont été retenues.

Sur ce même mouvement, 41 candidats hors Occitanie ont postulé et 16 ont été retenus.

8 agents ont candidaté 3 fois ou plus.

La Direction ajoute effectuer un suivi précis de ces mobilités.



Réunion CSE du 16 février 2021

La Direction considère ne pas « s'être précipitée à titulariser » mais, au contraire, avoir voulu lisser, sur l'année, l'arrivée des renforts obtenus afin d'éviter d'avoir une pression d'autant plus aigüe à recruter que les mois, passant sans embauche, éloignent de l'atteinte du plafond d'emploi.

La Direction s'engage, cependant, lors de la BDE de mars, à prévoir un nombre conséquent de postes afin de mieux prendre en considération les demandes de mobilité interne et précise qu'elle aura, à cette occasion, un regard plus large que les seuls résultats produits par OPERA (soit l'écart entre les charges et les ressources par site et par dominante).

La localisation des postes de la prochaine BDE n'a pas encore été totalement tranchée.

A noter que la titularisation des 30 conseillers GDD en contrat de professionnalisation interviendra au plus tard en juillet 2021 et que, si le dispositif Action Recrut est maintenu, les CDD qui aujourd'hui remplacent les agents sur cette mission et qui, demain, seraient titularisés ne seront pas automatiquement remplacés sur un poste CDE : une étude au cas par cas sera réalisée pour déterminer la dominante (CDE / CDDE) du futur renfort la plus pertinente.

La Direction n'a pas statué sur le devenir de la PTF GDD alors que les CDD, dont le contrat a été renouvelé une fois, terminent fin mars : une décision doit donc être prise rapidement.

Concernant les Référents Métiers, la Direction précise ne pas avoir fixé de seuil de façon formelle, à la différence des REA, mais elle se dit prête à réfléchir à la question.

Les enveloppes CDD se répartissent comme suit, en 2021, à PE Occitanie :

- Socle (remplacement, accroissement d'activité) : 110 ETPT,
- RFI : 215 ETPT,
- Activ Recrut : 85 ETPT.

Sur ces 410 ETPT, 132 vont être titularisés. Ainsi, 278 ETPT constituent les enveloppes physiques de ces CDD sachant que ces enveloppes sont fongibles budgétairement entre elles.

Les décisions sont différées lorsque les entretiens RH (en vue de la titularisation des CDD) n'ont pas été planifiés au moment de la décision de nomination.

Un agent ayant échoué à l'entretien RH n'est pas systématiquement écarté du processus de titularisation : il peut lui être proposé un nouvel entretien avec un autre binôme sur recommandation du DAPE et au regard de son parcours (ancienneté notamment).



Le DRH s'engage à transmettre aux membres du CSE l'évolution des effectifs ETP, site par site, et estime que cet outil pédagogique illustre l'approche rationalisée et transparente que la Direction souhaite mettre en œuvre pour l'atteinte de ce nouveau plafond d'emploi.

L'intervention du SNAP :

Le **SNAP Occitanie** ne peut que se réjouir de l'augmentation de ressources, et de ressources pérennes, qui est à la hauteur de la charge que notre Etablissement a supportée et supporte actuellement.

Concernant la charge, le **SNAP Occitanie** prend note de la baisse, sur les 12 mois glissants, et de la hausse, en fin d'année, du nombre de bénéficiaires en fin de mois.

Concernant les ressources, le **SNAP Occitanie** a aussi pour préoccupation la nécessité de combiner deux configurations, à priori, contradictoires : satisfaire les demandes de mobilité de nos collègues CDI et accroître les ressources externes.

Nous prenons bonne note que la prochaine BDE sera volontairement gonflée afin de tenir compte de ces 2 aspirations. Il nous paraîtra opportun de pouvoir, en CSE, en effectuer un bilan partagé et de pouvoir suivre, sur cette année, la stratégie RH de notre Etablissement.

Le **SNAP Occitanie** partage l'analyse concernant la nécessité de renforcer le nombre de référents métiers.

Nous avons, cependant, des alertes à porter :

- Sur la charge de travail des fonctions support notamment RH,
- Sur l'impact opérationnel pour les tuteurs et les formateurs, d'autant plus exacerbé durant cette période de contrainte sanitaire,
- Sur les collègues en contrat de professionnalisation dont la formation a pu être fortement impactée notamment en termes de calendrier,
- Sur l'activité CDE. Si la baisse des offres est indéniable, les parades et les activités déployées par les équipes en direction de l'entreprise nécessitent toujours un investissement quotidien pour maintenir le lien de qualité ainsi qu'un haut niveau de conseil, là où les outils ne sont pas toujours au RDV (AFPR).
- Sur les déboires informatiques récurrents. Il nous faut, en effet, espérer que nos renforts ne fassent pas que compenser le nombre de journées de traitements perdus, sans compter l'insatisfaction constatée de nos utilisateurs dans la période anxiogène que nous traversons et qui exacerbe leur ressenti.

Cette consultation recueille un avis majoritairement défavorable.



Le point de vue du SNAP :

Le SNAP Occitanie se félicite de cette dotation notable (recrutement + péréquation nationale charges/ressources). En effet, la région Occitanie bénéficie à elle seule du quart de la dotation nationale.

Cependant, le SNAP Occitanie ne peut s'empêcher de faire remarquer que ses alertes portées sur les exercices précédents pour augmenter notre plafond d'emploi n'aient pu être entendues et évaluées à leurs justes valeurs par le passé.

Le SNAP Occitanie, au regard des prévisions financières et économiques annoncées tant par l'Unedic que par les experts, restera vigilant quant aux évolutions des charges et à notre capacité à répondre favorablement à la masse de traitement que nous allons devoir absorber.

Plus précisément, le SNAP Occitanie restera vigilant sur l'adéquation charges/ressources à venir et leur répartition entre les différentes dominantes en fonction des besoins des territoires et des stratégies locales.

De même, le SNAP Occitanie s'interroge et alerte sur notre capacité à intégrer, accompagner et former nos nouveaux recrutés au niveau du réseau sans omettre les charges qui impacteront les fonctions supports en charge de la formation, la paie, la sécurité, l'immobilier, l'informatique...dans un contexte sanitaire défavorable.

Enfin, le SNAP Occitanie se félicite de la décision de la Direction de redimensionner les postes de managers, psychologues du travail, fonctions supports... A l'instar de ces cibles, le SNAP Occitanie demande, à nouveau, qu'une attention particulière soit portée au recrutement des Référents Métiers.

Pour ces raisons et dans ce cadre, le SNAP Occitanie émet un avis favorable.

➤ Information sur le projet WePlan

WePlan est un outil de planification qui, à terme, doit se substituer à RDVA : il doit donc remplacer un outil chronophage et apportant peu de plus-value en proposant un planning hebdomadaire en mode brouillon que l'ELD pourra valider ou amender.

Il constitue la 3^{ème} et dernière brique d'une solution globale avec les dispositifs PRDVL et Agenda. Via l'Agenda, chaque conseiller va compléter la planification de ses activités par l'organisation personnelle de son travail. PRDVL permet déjà au DE de choisir un créneau selon les disponibilités proposées.

WePlan est une interface technique du Projet « Adapter le Système de Management », initié avec le projet stratégique Pôle Emploi 2020.



Il a pour ambition de dégager du temps aux ELD et de renforcer l'autonomie des Agents.

WePlan est constitué :

- D'une fiche Agent (accessible uniquement à son ELD) qui recense des informations générales (rattachement équipe, identifiants de connexion), les spécificités de l'organisation personnelle de travail (temps partiel, télétravail ou travail de proximité), le profil métier (soit les activités exercées) et les caractéristiques du bureau (dédié, adapté,..) de l'agent.
- D'une fiche de gestion des lieux qui repose sur certains principes :
 - o Un typage (national et non modifiable) croisé des lieux et des activités,
 - o Un lieu (individuel ou collectif) susceptible d'être attribué à un ou des agents et dont les paramètres peuvent être, eux, modifiés par les utilisateurs.
- Des règles à paramétrer pour assurer la planification des activités en conformité avec les choix d'organisation retenus par l'agence.

WePlan est un moteur de calcul : le résultat de planification est directement issu des règles implémentées.

Ces règles constituent le cœur de la réalisation du planning par WePlan. Elles sont le reflet des choix d'organisation de l'agence, construit conjointement par l'ELD et le collectif. L'utilisateur est aidé dans la conception des règles par des alertes informatives ou bloquantes.

L'ELD doit donc construire avec le collectif une stratégie d'organisation d'agence puis implémenter ces règles dans WePlan : l'outil proposera alors un planning hebdomadaire.

Parmi les autres fonctionnalités de WePlan figurent :

- La gestion des alertes (activités en doublon, activités contraintes non affectées, activités sans lieu),
- La vue en lecture seule (filtrable et imprimable pour les ELD, accessible aux agents via le Bureau Métier puis, depuis l'Agenda, lorsque le raccordement sera effectif),
- L'intégration des flux Horoquartz (congrés validés et prévisionnels, ponts et jours fériés, formation),
- Une console d'administration (pour la gestion de l'heure de début et de fin des activités, la gestion de la durée des heures mutualisées).

Si les agents pourront permuter entre eux certaines activités de leur planning sans validation nécessaire de leur manager, la finalisation et la validation du planning restent à la main du responsable d'équipe.



Réunion CSE du 16 février 2021

Depuis juin 2019, trois régions (Centre Val de Loire, Hauts de France et Ile de France) sont pilotes dans l'essai de **ce dispositif qui va être déployé, au niveau national, à compter de fin février pour un lancement envisagé en lien avec la SI2 prévue en juin prochain : RDVA pourra alors être désengagé à compter de là.**

Les questions du SNAP :

- Que prévoit la Direction pour s'assurer du nécessaire temps de partage entre les ELD et leur collectif dans les choix d'organisation propres à chaque site ?
- L'organisation d'une agence étant fluctuante, est-il possible de revenir aisément sur ce dernier ?
- Est-ce qu'il sera encore possible de mixer géographiquement les équipes (exemple d'un CDDE au sein de la zone de travail CDE) comme c'est le choix collectif de certaines agences ?
- L'intégration des flux Horoquartz est-elle instantanée ? Quid en cas de modification de congés ?
- Quel est le délai envisagé, en Occitanie, entre le lancement de WePlan et le désengagement de RDVA ? Une double saisie sera-t-elle nécessaire dans un 1^{er} temps ?
- A l'instar de RDVA, un code agence sera-t-il nécessaire ?

Les réponses de la Direction :

- **La phase d'appropriation et de construction** implique un fort investissement de la ligne managériale : trois ateliers d'une demi-journée chacun sont prévus pour les ELD sur la stratégie de construction des règles de planning. Si cette action n'est pas correctement (ou entièrement) réalisée, la Direction ne doute pas d'en avoir les remontées via les sollicitations qu'elle recevra.
- Une fois paramétré, l'outil peut être modifié, sans difficulté, selon les besoins.
- La mixité professionnelle dans un site sera à la main des ELD : elle sera possible techniquement.
- Les données Horoquartz seront intégrées en flux. WePlan ne sachant pas, à ce jour, recalculer le planning en fonction de nouveaux éléments, la modification de congés imposera une saisie manuelle.
- **La DG a accepté de desserrer le calendrier prévu initialement** au vu des retours de l'encadrement : les agences auront jusqu'au 3^{ème} trimestre 2021 pour basculer de RDVA à WePlan. RDVA devrait être totalement débranché lors de la SI1 (2022) : seul restera alors WePlan. La Direction préconise de lancer **la phase de bascule** sur une période n'ayant pas, au préalable, fait l'objet d'une saisie des activités sur RDVA et ce afin d'éviter le doublon des enregistrements.



Réunion CSE du 16 février 2021

- A partir de la SI2, la connexion à WePlan s'effectuera directement via le Bureau Métier, donc sans nécessiter de code agence : dans l'intervalle, un lien sera envoyé à chaque site et l'accès sera conditionné à l'utilisation d'un mot de passe.

Le point de vue du SNAP :

Le temps et l'accompagnement nécessaire à l'appropriation de l'outil sont un gage de réussite. Ainsi que le partage entre l'ELD et son collectif des règles d'organisation des activités propres à chaque site.

Pour le SNAP Occitanie, il s'agit d'un outil évolutif qui va faire gagner du temps au manager et doit permettre aux agents de bénéficier de davantage d'autonomie.

Ainsi chaque agent pourra enrichir le planning selon ses activités ou modifier des activités contraintes.

➤ Information sur le projet OGD

Parallèlement à l'actualisation de la politique de déplacement au sein de Pôle Emploi (suppression de l'obligation de l'ordre de mission ou du recours à la centrale de réservation, priorisation de l'utilisation des transports en commun « propres » lorsqu'ils existent, assouplissement des règles relatives au départ la veille d'une convocation,...) et des modalités de remboursement des frais, un nouvel outil va être déployé.

OGD (« Optimisation Gestion des Déplacements ») va regrouper les processus de réservation des prestations voyages et de gestion des notes de frais.

Aujourd'hui, le personnel utilise plusieurs outils de réservation pour un même déplacement ; il ne peut pas, avec ces outils, échanger avec les autres intervenants et doit conserver des justificatifs papiers. Avec OGD, le personnel aura un seul point d'entrée pour ses réservations et ses notes de frais et il pourra échanger des informations depuis l'outil qui sera accessible également depuis un téléphone ou une tablette. Enfin, les justificatifs seront stockés électroniquement dans l'application dédiée.

Aujourd'hui les agents doivent saisir, à nouveau, les informations relatives à leur déplacement pour réaliser leur demande de remboursement de frais et ils ne sont pas notifiés de la validation de leurs notes de frais. Avec OGD, l'agent pourra générer une note de frais à partir de la réservation et récupérer automatiquement les informations du déplacement. Par ailleurs, il sera notifié des changements de statut de toutes ses demandes.

Aujourd'hui le manager valide électroniquement les notes de frais dans SAP et signe les notes de frais papier. Il n'est pas alerté des dépassements de plafond. Avec OGD, le manager validera uniment les notes de frais non conforme au cadre de confiance (en lien avec l'instruction sur la politique des déplacements à Pôle Emploi) électroniquement et des alertes visuelles lui indiqueront les motifs de dépassement.



Réunion CSE du 16 février 2021

Aujourd'hui les fonctions supports effectuent les rapprochements manuels de toutes les factures avec les réservations et les prélèvements. Avec OGD, un module spécifique leur permettra de traiter uniquement les factures présentant un écart avec les réservations et les prélèvements.

PE Occitanie est avec PE Bourgogne Franche Comté et la DSI l'un des trois Etablissements pilotes pour initier le déploiement de cet outil dès mi-mars avant une généralisation à compter de juillet prochain.

Des démultiplicateurs seront désignés au sein des sites parmi les membres de l'ELD, du PAG, les CLI, les ambassadeurs du digital,.... Et les outils (tutos,....) seront accessibles dès le lancement.

Calendrier de basculement entre les deux interfaces :

- Les notes de frais devront être saisies avant le 05 mars et validées avant le 10 mars ; les demandes ultérieures devront être réalisées avec le nouvel outil.
- Les demandes de trajet (voiture, train, avion) et d'hébergement devront être réalisées sous GDR jusqu'au 14 mars pour tout déplacement prévu jusqu'au 31 mars. Au-delà de cette date, elles pourront être effectuées à partir du 15 mars avec le nouvel outil.

Les questions du SNAP :

- Quid de la conservation des documents originaux par les agents et pendant combien de temps ?
- Quelles modalités sont prévues pour informer / former les agents ?

Les réponses de la Direction :

- Il y aura 2 types de justificatifs : ceux certifiés et ceux non certifiés. Les 1^{ers} ne nécessiteront pas la production des documents papiers à l'inverse des seconds qui impliqueront cette transmission au service comptable pour conservation. A ce stade, aucune précision n'a été apportée sur le classement (certifié, non certifié) par type de documents.
- Des Audios pour les managers sont prévues afin qu'ils puissent démultiplier la présentation de l'outil aux agents. Des Audios d'accompagnement seront aussi ouvertes à tous en libre accès. Par ailleurs une information sera intranisée et des kits de communication seront déployés. Enfin, des dispositions spécifiques de présentation seront proposées aux représentants du personnel.

Le point de vue du SNAP :

Là encore, cet outil se veut évolutif et source de gain de temps. Une fois de plus, le temps nécessaire à son appropriation sera gage d'une meilleure utilisation et donc facteur dans la réussite de son déploiement.



➤ **Information en vue d'une consultation sur l'évolution de l'organisation de la DSRE (Direction de la Stratégie et des Relations Extérieures)**

Pour la Direction, cette nouvelle organisation ne va entraîner aucune modification de l'offre de service. Elle consiste principalement à la création d'un Service spécifique dédié à l'accompagnement PPC et au LAB qui vise à regrouper les démarches et les outils de ces deux dispositifs.

Interrogée sur la pertinence de regrouper les Services DDO (animation des organisations) et PPC (animation des déploiements), la Direction concède en comprendre la logique mais précise ne pas l'avoir envisagée.

Elle précise que cette organisation n'est pas en miroir de celle mise en œuvre à la DG où le Service PPC est intégré à la DGARH.

➤ **Information sur le projet de décisions du Directeur Général de Pôle Emploi portant l'application de la réforme statutaire concernant la classification des agents de droit public**

Deux principes structurent cette nouvelle classification publique :

- Les agents sont rattachés aux emplois du Référentiel des métiers ; les 4 filières actuelles (conseil à l'emploi, appui et gestion, systèmes d'information, management opérationnel) sont remplacées par les 3 filières du Référentiel des métiers (relation de service, support et management).
- Les agents sont positionnés dans une catégorie et un nouveau niveau d'emploi et sont transposés dans une nouvelle grille indiciaire en fonction du niveau et de l'échelon actuellement occupé.

Aujourd'hui, une nouvelle étape, avant la mise en œuvre effective de cette réforme, consiste à la présentation aux représentants du personnel (CSEC et CSE) des projets de décisions du DG portant sur les dispositions applicables aux agents de droit public (volet statutaire) et sur leur régime indemnitaire (volet indemnitaire).

Les opérations sont engagées et ont consisté à opérer le positionnement automatique de chaque agent au 1^{er} février et leur rattachement à compter du 1^{er} mars.

Le DRH envisage que le Service Relations Sociales centralise les demandes de recours faites par les agents contestant le résultat de l'une ou l'autre de ces opérations.

Interrogé sur la BDE en cours, il s'est engagé à vérifier la faisabilité pour les agents de droit public titulaires du diplôme de psychologue et répondant aux critères permettant de candidater sur les postes de psychologues du travail et à maintenir ouverte la période de candidature actuelle si cette démarche leur est possible.

L'Equipe SNAP Occitanie reste à ta disposition pour tout renseignement ou information complémentaire.