

TABLEAU THEMATIQUE  
DELEGATION DES PERSONNELS PRIVES

mercredi 13 juillet 2022

N° Registre	OS	Thèmes	Questions des représentants du personnel <b>UNSA</b>	Réponses des directions
6461	UNSA	Médical	<p><b>MIRPS</b> – (reprise question DPP de mai 22) Où en est-on du recrutement et remplacement de la collègue partie fin décembre 2021 ? Réponse de la Direction : Le processus de recrutement se poursuit. Des candidatures sont en cours d'étude actuellement. Le processus de recrutement est-il finalisé ?</p>	<p>Le recrutement est achevé et la nouvelle psychologue du travail prendra ses fonctions le 1er septembre.</p>
6455	UNSA	Mobilités	<p><b>Référentiel Mobilité</b> Le Flash Info RH n° 561 du 01/07/2022 donne les éléments relatifs aux barèmes d'évolutions de rémunération applicables en cas de mobilité, et ce avec rétroactivité au 1/1/2022.</p> <p>1) Pouvez-vous nous préciser si les personnels concernés par la rétroactivité doivent se manifester et formuler une demande ou si la DRH procède automatiquement à cette régularisation ? 2) Quelle est la procédure à suivre et auprès de qui ? En effet, le formulaire de demande disponible sur NEXT ne concerne que les mesures financières en cas de mobilité géographique. 3) Combien de personnes sont-elles concernées par ces mesures d'évolution de rémunération ? 4) Vous écrivez dans le flash info que la reconnaissance financière peut-être versée en 2 fois, quel est le délai maximum de versement ? 5) Quelle est le taux minimum de versement dès la prise de poste ? 6) Est-ce que le taux à 0% en cas de mobilité est possible et si oui pouvez-vous en préciser les critères ? Le cas échéant pouvez-vous le rajouter dans le tableau des barèmes car sans cela ce tableau est trompeur ? 7) Quel est le délai pour considérer qu'une mobilité est réussie ? 8) Pouvez-vous nous préciser qu'est-ce qu'un encadrement fonctionnel et hiérarchique ? 9) A quoi correspond une évolution significative du périmètre de management ? 10) Y a-t-il une liste des postes prédéterminée par type de mobilité ? 11) Y a-t-il des recours possibles ? 12) Existe-t-il des postes non éligibles à une revalorisation lors d'une mobilité ?</p>	<p>1) Les revalorisations de rémunération proposées pour les mobilités qui ont fait l'objet d'une proposition de rémunération acceptée depuis le 1er janvier 2022 vont faire l'objet d'une analyse d'ici septembre à travers la grille de lecture du nouveau référentiel. Si l'application du nouveau référentiel génère une proposition plus favorable, c'est cette proposition qui s'applique avec effet rétroactif à la date de la mobilité.</p> <p>2) Il n'y a pas de démarche à effectuer pour l'agent.</p> <p>3) Concernant le nombre d'agent concerné par ces mesures, la direction pourra donner le chiffre une fois les régularisations effectuées.</p> <p>4) le délai est prévu par l'accord, il s'agit d'un délai d'un an après la prise de fonction et sous conditions de réussite de critères fixés par le manager au moment de la prise de poste et évalués conjointement passé ce délai.</p> <p>5) Il n'y a pas de taux minimum défini lors d'un versement en 2 fois, la décision du taux appartient aux seuls managers qui pourra de fait prendre et adapter sa décision en fonction de la situation.</p> <p>6) ] le nouveau référentiel octroie pour toutes mobilités internes, qui fait suite à une candidature sur un poste ouvert et donc à un recrutement, à une évolution salariale avec les taux présentés dans le tableau. Le taux de 0% n'est plus applicable en cas de mobilité interne conformément aux objectifs de la direction générale de valoriser encore davantage la mobilité et d'en faire la première source de recrutement au sein de l'EP. Il est toutefois à préciser que les mouvements issues d'une évolution d'organisation interne ne s'assimilent pas obligatoirement à de la mobilité interne et seront étudiés au cas par cas.</p> <p>7) Le délai considéré pour apprécier la réussite d'une mobilité, en cas de revalorisation en deux temps, est fixé par l'accord-cadre à un an.</p> <p>8) il sera répondu ultérieurement à cette question.</p> <p>9) Il peut s'agir d'une évolution d'un poste de responsable hiérarchique (ou adjoint) vers un poste de manager de managers (AH) ; ou encore d'un poste de manager vers un poste de manager avec une évolution significative de la taille de l'équipe (exemple : passage d'un encadrement de 5 à 15 personnes) ou de l'expertise des profils.</p> <p>10) Il existe des exemples (transmis à la commission emploi en juin dernier) mais pas de liste exhaustive ; il est en effet rappelé que la typologie du mouvement est déterminée au cas par cas.</p> <p>11) Il n'y a pas de recours en tant que tel, car on s'inscrit dans un processus de mobilité. En effet, la proposition de rémunération qui est faite à l'occasion de la mobilité peut être acceptée ou non par l'agent.</p> <p>12) Toute mobilité interne est valorisée à partir du moment où le collaborateur est recruté sur un poste ouvert.</p>
6452	UNSA	Mobilités	<p><b>Mobilité</b> Lorsqu'un agent CDT change de plaque territoriale en DR, est-ce que cela est considéré comme une mobilité ?</p>	<p>Toute mobilité interne est valorisée à partir du moment où le collaborateur est recruté sur un poste ouvert. Il est toutefois précisé que les mouvements issus d'une évolution d'organisation interne ne s'assimilent pas obligatoirement à de la mobilité interne et seront étudiés au cas par cas.</p>
6467	UNSA	Rémunération	<p><b>PVO</b> Merci de nous communiquer les statistiques concernant la répartition par direction des PVO attribuées en 2022 (montant, F/H) à l'instar de celles fournies chaque année par la DRH.</p>	<p>Le bilan de la campagne PVO a été présenté le 23 juin dernier dans le cadre de la réunion conjointe des commissions des personnels publics et des salariés du CUEP. Un état plus précis de l'attribution de la PVO par direction sera transmis en septembre</p>

6459	UNSA	Demandes RH	<p><b>Délais de réponses RH &amp; demandes pesées de poste, recours EPA, PVO</b></p> <p>Quels sont les délais de réponse de la DRH pour les demandes formulées respectivement pour une pesée de poste, un recours EPA et PVO, ainsi que pour l'application des mesures financières à la suite d'une mobilité. Il nous est remonté l'absence d'accusés de réception comme de réponses à des demandes intervenues depuis le mois de mars.</p>	<p>En cas de demandes de pesées de postes la DRH met tout en œuvre pour répondre le plus rapidement possible et de façon motivée à la demande. Ce processus peut être complexe dans la mesure où il s'agit d'études individuelles nécessitant parfois des analyses approfondies.</p> <p>Les délais de réponse pour les EPA sont de 15 jours lorsque les recours sont déposés devant l'AH. Un accusé de réception est communiqué à l'agent à réception du recours. Pour la PVO, le délai est de 2 mois maximum. En règle générale sauf si le dossier est particulièrement complexe, la réponse intervient en deçà.</p> <p>Concernant l'application d'une revalorisation financière au cours d'une mobilité, cette dernière est entièrement comprise dans les processus de recrutement en vigueur.</p>
6454	UNSA	MATT	<p><b>MATT Bonifiée</b></p> <p>A la lecture de l'accord nous comprenons que la MATT bonifiée est attribuée à un agent ne disposant pas du nombre de trimestres pour partir à taux plein au moment de l'âge légal de départ à la retraite (62 ans).</p> <p>Les RH ont répondu négativement à une demande de Matt Bonifiée pour un agent se justifiant qu'en fait, la condition requise de non atteinte du taux plein s'apprécie à la date choisie de départ à la retraite et non « à l'âge légal » comme mentionné dans NEXT et dans l'accord ...</p> <p>Pourquoi ce refus ?</p> <p>Ci-dessous texte de l'accord</p> <p><u>Situations particulières :</u></p> <p>Les conditions, principes et modalités pratiques définies ci-dessus s'appliquent aux deux situations particulières suivantes qui se trouvent prorogées jusqu'au terme du présent accord :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>➢ La « MATT carrières longues » qui, pour tenir compte des décrets relatifs aux carrières longues, modifie les conditions d'entrée dans la MATT pour les collaborateurs répondant aux conditions spécifiques à ce type de départ.</li> <li>➢ La « MATT bonifiée » prévoyant la possibilité d'accéder à la MATT dans le cadre d'une contribution employeur majorée, pour les collaborateurs qui, à l'âge légal de départ à la retraite, ne disposent pas du nombre de trimestres nécessaires pour partir à taux plein ou dont la pension est minorée du fait d'une activité à temps partiel au cours de la carrière.</li> </ul>	<p>La direction prend le point et une réponse sera apportée prochainement.</p>
6460	UNSA	Formation	<p><b>Carrières et promotions</b></p> <p>Vous mettez en place une offre « Espaces Carrière et Promotion », sur Form&amp;Vous. Le temps passé sur ce dispositif doit-il être (ou est-il) connu des managers ? Les démarches sont-elles confidentielles ? Le temps passé est-il considéré comme du temps de travail effectif ?</p>	<p>Cette offre a la particularité d'accompagner le collaborateur dans une démarche personnelle de construction de son parcours ou de sa promotion professionnelle. Les inscriptions sur la plateforme « openclassroom » s'effectue auprès du conseiller en développement des compétences qui procède à l'abonnement du collaborateur pour un an. Celui-ci peut ensuite suivre toutes les formations proposées en autonomie, pendant ou hors de son temps de travail et en toute confidentialité. Néanmoins, si le collaborateur engage ce type de démarche pendant son temps de travail, il doit le faire avec l'accord de sa hiérarchie.</p>
6451	UNSA	Formation	<p><b>Webinaire</b></p> <p>Un certain nombre de webinaire est proposé mais uniquement à une population très ciblée. Nous souhaitons qu'ils soient ouverts au plus grand nombre. Par exemple : si on coche « mobilité » dans l'EPA, on peut accéder à des webinaires particuliers, les managers peuvent en suivre sur le harcèlement etc.</p>	<p>Depuis son lancement l'Université a progressivement décloisonné ses programmes d'ouverture en proposant à l'ensemble des collaborateurs un accès à des conférences habituellement destinées aux managers.</p> <p>Néanmoins, certains webinaires organisés par l'UCDC sont pour des publics ciblés quand cela semble pertinent mais sans exclure la possibilité d'offrir une prestation équivalente à un public plus large.</p> <p>Ainsi l'UCDC a organisé une session ciblée pour les collaborateurs ayant formulé une demande de mobilité afin de leur permettre de disposer d'une possibilité d'un échange personnalisé sur leurs questionnements personnels.</p> <p>Une séquence équivalente sera ouverte début septembre pour un public plus large. Par la suite, l'UCDC organisera tous les mois des séquences de 30 mn tout public sur les nouveautés de l'UCDC.</p>
6440	UNSA	Formation	<p><b>Formation/Flash Info n° 559 du 29 juin</b></p> <p>Nous sommes interpellés sur le Flash Info en objet présentant « les évolutions de l'offre de formation ». Sur le fond comme sur la forme, au vu des descriptifs, entre une formation « Vidéo d'aides à la prise en main de Talents&amp;Vous » d'une durée de 3 minutes, une formation de 10 minutes « Mobil&amp;Vous -Portail collaborateur » et une formation de 30 mn sur l'offre MSG, on peut s'interroger sur la pertinence à les recenser comme étant des véritables formations, tout comme l'usage inconsideré du français – « format blended », nos collègues émettent des doutes sur le niveau, le sérieux et l'utilité de ces propositions, sauf à vouloir optimiser les statistiques relatives à la formation au sein de l'EP.</p>	<p>Le Flash info n° 559 était destiné à mettre en avant les nouvelles offres de formation présentes sur Form&amp;vous. Il a permis d'informer les agents sur les nouvelles formations proposées dans le domaine des achats en présentiel et en distanciel mais également d'offrir aux personnes le souhaitant la possibilité de prendre connaissance des prestations offertes par la MSG dans un format synthétique. S'agissant du terme "Blended" il s'agissait de pouvoir informer les agents sur la définition de ce terme que l'on peut retrouver aujourd'hui dans des documents ou dans nos relations avec nos partenaires. D'ailleurs, concernant le format de certaines formations, il est bien indiqué "mixte" et non pas "blended".</p> <p>Concernant les modules considérés comme formation, le module MSG est considéré comme un module de formation car il alimente un parcours de formation en cours d'élaboration pour les acteurs de la filière RH puisqu'il s'agit d'un élément de notre politique RH.</p> <p>Pour les deux autres modules, des statistiques de la fréquentation de ces modules vont être établies dans le cadre du suivi de l'espace Carrière et Promotion.</p> <p>En revanche, ces données n'ont pas vocation à être reprises dans le BSI des collaborateurs.</p>

6456	UNSA	Epargne salariale	<p><b>Epargne salariale/EPESENS</b>  Pour quelles raisons les dates auxquelles sont effectués les versements et placements de l'épargne salariale (versements mensuels programmés, supplément d'intéressement) par EPESENS sont-elles aléatoires ? En effet, nous constatons que pour le mois de juin, ce n'est que début juillet qu'EPESENS a procédé aux opérations de placement : 4 juillet, affichage sur le site « placement en cours » puis relevé d'opération daté du 4 juillet disponible le 5 juillet indiquant pourtant un placement le 30 juin, ce qui prête à confusion sur les dates réelles et effectives de placement. L'Unsa renouvelle sa demande d'un calendrier prévisionnel à l'instar de celui de la paie.</p>	La demande a été faite auprès d'EPESENS et nous sommes actuellement en attente d'un retour.
	UNSA	MSG	<p><b>MSG/Prêts immobiliers et assurance emprunteur</b>  La loi du 28/02/2022 pour un accès plus juste, plus simple et plus transparent au marché de l'assurance emprunteur comporte des mesures entrant en vigueur au 01/06/22. Comment sont-elles appliquées à la MSG ? Avec quelle communication ? Une fiche technique accompagnée d'une mise à jour sur NEXT est-elle prévue ?</p>	<p>La réforme Lemoine, relative à l'assurance emprunteur porte sur les 4 points suivants :</p> <p><b>1) Le changement de contrat d'assurance emprunteur désormais possible à tout moment</b>  Champ d'application : les crédits immobiliers  Système actuel : résiliation possible 1 fois par an à la date anniversaire du contrat (= date de signature du contrat d'assurance), au-delà des 12 premiers mois et en respectant un préavis de 2 mois.  -Avec la réforme : résiliation possible à tout moment  2 dates d'entrée en vigueur :  - 1er juin 2022 pour les nouvelles offres de prêts émises à partir de cette date  - 1er septembre 2022 pour les contrats d'assurance en cours d'exécution à cette date-là  Cette faculté de résiliation à tout moment s'accompagne d'une obligation d'information annuelle ; l'assureur doit informer chaque année l'assuré de son droit de résiliation à tout moment.  La MSG mettra en œuvre cette mesure, pour ce qui lui incombe, en gestion manuelle dans l'attente de la mise en production du nouvel outil de gestion des prêts au dernier trimestre 2022.</p> <p><b>2) La suppression du questionnaire de santé dans certains cas</b>  Champ d'application : les crédits immobiliers accordés pour financer l'acquisition d'un bien immobilier avec éventuellement des travaux, ou l'acquisition d'un terrain pour y construire un bien immobilier  Date d'entrée en vigueur : demandes d'adhésion formulées à partir du 1er juin 2022  Contrats visés :  - Capital emprunté de 200 K € maximum  - Terme devant intervenir avant les 60 ans de l'assuré  C'est aux assureurs (CNP Assurances pour le contrat groupe) de prendre les mesures adéquates de mise en œuvre.</p> <p><b>3) Le renforcement du droit à l'oubli pour les anciens malades</b>  Cette mesure s'applique à toutes les demandes de prêt (immobilier et consommation)  Date d'entrée en vigueur : 1er juin 2022  A compter de cette date, le droit à l'oubli passe, pour les anciens malades du cancer et de l'hépatite C, de 10 à 5 ans. Concrètement, les personnes concernées n'auront plus l'obligation de déclarer ces pathologies 5 ans après la fin du protocole thérapeutique, quels que soient l'âge de l'emprunteur et le capital emprunté.  C'est à l'assureur (CNP Assurances pour le contrat groupe) de prendre les mesures adéquates de mise en œuvre</p> <p><b>4) Obligation d'information sur le coût de l'assurance au titre des 8 premières années du prêt</b>  Champ d'application : crédit immobilier  A compter du 1er juin 2022, les documents concernant l'assurance emprunteur fournis à l'emprunteur avant la présentation d'une offre de prêt devront préciser le coût de l'assurance emprunteur sur les 8 premières années (en plus du coût global de l'assurance sur la durée totale du prêt).  Si l'emprunteur le demande, la MSG effectuera l'étude et répondra au client dans l'attente de la mise en production du nouvel outil de gestion des prêts au dernier trimestre 2022. Ensuite cette information sera communiquée automatiquement à l'emprunteur avec le nouvel outil de gestion.</p> <p><b>Communication en direction des emprunteurs et futurs emprunteurs</b>  Une information sera prochainement mise en ligne dans l'intranet NEXT. Ce travail est en cours avec possibilité d'y joindre des documents émanant de CNP Assurances dans le cadre du contrat groupe sur les points ci-dessus où l'assureur est acteur dans la mise en œuvre de la réforme.</p>
6463				