

# Les échos du CE

Réunion du 9 février 2017

(poursuite du CE du 26 janvier)

---

## Programme «recrutement et compétences»

---

Faisant du neuf avec de vieux objectifs, la direction veut que nous devenions « l'interlocuteur de confiance des entreprises dans leur recrutements ». Beau projet dont personne ne niera la pertinence mais que la direction envisage de concrétiser par une simple refonte du ROME et la mise en valeur de la notion de compétences en lieu et place de la notion de métier. Le tout se complète via l'outil diagnostic déjà en place qui restera le support au questionnement des demandeurs d'emploi.

**Le SNU-FSU a soumis à la direction différentes questions et objections.**

Le processus d'échange avec le DE reste le même, il ne s'agit que de saisir des données à partir du déclaratif. Quelle vérification au-delà de notre questionnement ? Quels moyens pour qualifier le fichier des D.E. de façon à procéder à une proposition de profils validés aux recruteurs ? Seule la réalité de l'adéquation des profils à la recherche de l'entreprise nous permettra de gagner en fiabilité et donc d'atteindre l'objectif de devenir l'interlocuteur de confiance.

La direction répond : ROME, Outil diagnostic et CV en ligne, et ajoute que l'autoévaluation des DE grâce aux outils issus du big-data facilitera le travail de « matching » poste-compétences.

Le SNU-FSU a demandé à la direction si du temps opérationnel serait donné aux agent-e-s en vue de

qualifier le fichier et de procéder à ce vaste travail qui, s'il est évidemment nécessaire, ne se fait pas sans une durée d'entretien considérable. Y aura-t-il des moyens en termes d'ECCP ou d'immersion dans la perspective d'atteindre cette fiabilité ? Le cas échéant, l'outil ECCP sera-t-il rendu plus fiable ? Comment atteindre des objectifs ambitieux quand des portefeuilles D.E. sont ingérables en raison de leur volume qui dépasse trop souvent 500 individus ? Quels sont les moyens qui seront mobilisés en vue d'informer les entreprises des évolutions de nos pratiques ?

Les réponses sont plus que laconiques et permettent aux élus de diagnostiquer chez les représentants de la direction des compétences transférables en matière de « bottage en touche ». Avis aux recruteurs du big-data !

Le SNU-FSU réclame à la direction un état des lieux RH régulier conformément à ce qui figure dans la CCN. La direction s'engage à transmettre rapidement des données à jour et de traiter le sujet en réunion de CE.

La direction nous présente un document rappelant les règles de gestion des heures supplémentaires ainsi que le volume prévu pour 2017 par sites et par service de la DR.

Les élus demandent à ce qu'une

Le SNU-FSU a insisté sur le fait que l'émergence du big-data sur le marché du travail n'était pas sans conséquence pour Pôle emploi. L'État met la main à la poche pour financer la concurrence puisqu'une somme de 4,2 millions d'euros a été débloquée fin 2016 en vue de financer des start-up (Bayes impact-bob-emploi, Mind-matcher, Monkey-tie...) qui se proposent de rapprocher l'offre et la demande via le matching compétences/poste, facilité par les algorithmes. Seule réponse de la direction : « pole-emploi.fr est le premier site national ».

Le SNU-FSU s'est permis de demander si la stratégie de Pôle emploi permettrait de longtemps maintenir cette situation et, le cas échéant, si Pôle emploi aura encore longtemps besoin de ses 50000 salariés ? Seul l'avenir (plutôt sombre) le dira car la direction reste sans réponse à cette question pourtant essentielle.

---

## Point RH

---

note soit diffusée afin de rappeler le cadre. Le volume prévu est de 6000 heures supplémentaires pour la région pour 2017, ainsi qu'une « réserve » de 3480 heures mobilisables en cas de besoin par le comité de direction.

Les élus s'étonnent du discours contradictoire de la direction qui prévoit une baisse de charge de l'activité indemnisation et qui en parallèle budgète des heures supplémentaires sur cette même activité...

---

## Questions diverses

---

Les élus du SNU-FSU alertent la direction sur la situation d'une agence, qui met en place des observations des entretiens GPF par binôme (entre collègues). Nous rappelons que l'observation est un acte managérial, et que les conseillers n'ont pas à se contrôler entre eux. Les effets sur le collectif pourraient être désastreux. De plus, la DG prévoit de cadrer cette activité, une première informa-

tion a eu lieu en CCE le 31/01/17 et une consultation est prévue début mars. La DG rappelle bien que l'observation est à réaliser par le manager direct de l'agent, à la demande de l'un ou de l'autre, et qu'il ne doit pas y avoir d'écrit suite à cette observation, le but étant bien pédagogique.

La direction doit revenir vers nous rapidement avec des réponses.

Les élus ont appris que la Normandie serait région expérimentale concernant la fusion des portefeuilles guidés et renforcés (CCE du 31/01/17). Nous interpellons la direction afin de connaître les sites retenus (3 ou 4 pour la Normandie). La direction n'est pas en mesure de répondre car elle a été très récemment informée de cette décision de la DG. Le SNU-FSU a manifesté son étonnement puisque l'expérimentation est censée débuter en mars.

**Vos représentants-es SNU pôle emploi FSU au CE :**

**Nadine TIRELLE, Myriam ZIATI, Yannick DENNEBOUY, Franck MESSIDOR**