

L'EDITO

Avec 21 points inscrits à l'ordre du jour à la réunion CE du 25 janvier il était ambitieux de penser qu'ils auraient pu être tous traités sur une seule journée.. Au terme d'une séance marathon, les élus et Direction ont convenus que les points dits « Ressources Humaines » puissent être vus sur une séquence ultérieure fixée pour le mardi 6 février.

6 points à traiter, et pas des moindres car, en lien direct ou indirect avec l'actualité du moment, le début de la campagne EPA et la mise en œuvre de la classification des métiers. Au menu : La détection de potentiel, le point d'étape sur le télétravail et sur le déploiement de SIRHUS, une information sur le recrutement des psychologues du travail, une information sur le jour de carence des agents sous statut public et enfin une information sur les évolutions du recrutement externe..

Sur ce dernier point, l'Etablissement illustre une fois de plus son attachement à la digitalisation et avance encore un pas dans l'ère du tout numérique. Confier à un prestataire extérieur la sélection de ses futurs collaborateurs en utilisant des outils high-tech psychométriques n'y a t'il pas la un non-sens ?

C'était la plate-forme de vocation qui jusqu'à présent assurait ce travail via la méthode de recrutements par simulation. L'établissement se dote d'un nouveau gadget numérique, le précédent, BOB EMPLOI, avait coûté la bagatelle de 800 000 euros...

Mais au fait, où est BOB ?

**DETECTION DE POTENTIEL**

Ce point avait déjà fait l'objet d'une première présentation lors de la réunion CE du mois de mars 2017 .Ce dispositif permet à l'établissement d'une part de préparer le pourvoi des postes d'encadrement en sécurisant l'accès aux fonctions managériales et d'autre part d'apprécier le potentiel managérial d'un agent .

1-managers proposent des profils de candidats détectés : Identifié lors d'un Entretien managérial (EPA) ou lors d' Echanges en Revue de Carrières Régionales ou territoriales organisées après les EPA

2-jury habilités (managers et personnel DRH) mènent les entretiens de détection.

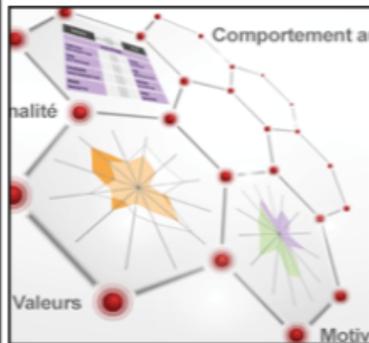
3- Le Comité de Carrière Régional valide les entrées dans le vivier en fonction des éléments fournis par le jury et des éléments fournis par la Direction des Ressources Humaines.

Nous alertons la direction que le dispositif est méconnu du personnel ce qui engendre beaucoup de frustration de la part des agents « non détectés». Des managers ont été mis en difficultés dans certains sites..

La campagne des EPA commence : nous demandons à ce qu'une communication claire et exhaustive soit transmise à tout le réseau de manière à fluidifier en toute transparence les échanges lors des EPA...Donc acte, un inforun sur la thématique sera bientôt publié dicit la Direction.

EVOLUTION DU RECRUTEMENT EXTERNE A PERM

Un pas de plus vers la digitalisation avec « l'outil » : cut-e



PE entre dans une démarche de recrutement anticipatrice et innovante en se dotant de nouveaux outils garantissant « la prise en compte objective des compétences et des expériences des candidats. » L'innovation est l'utilisation d'un nouvel outil numérique de présélection en ligne qui permettra de qualifier les candidatures. Le but sera de constituer un vivier de candidats dont les compétences auront été évaluées

PE entre dans une démarche de recrutement anticipatrice et innovante en se dotant de nouveaux outils garantissant « la prise en compte objective des compétences et des expériences des candidats. » L'innovation est l'utilisation d'un nouvel outil numérique de présélection en ligne qui permettra de qualifier les candidatures. Le but sera de constituer un vivier de candidats dont les compétences auront été évaluées

-le candidat confronte sa représentation avant de candidater au travers une **simulation réaliste de poste**

-il passe ensuite **des tests** en ligne fondés sur le référentiel des compétences PE

- Les candidats sont reçus en entretien, les résultats des tests sont sensés apportés de la valeur ajoutée ..

Avec un déploiement prévus pour le mois de juin/juillet, il est prévu que ce point soit revu en réunion CE.. **Affaire à suivre..**

Jour de carence des agents publics**Inefficace et injuste**

Depuis le 1^{er} janvier, la journée de carence est rétablie dans la fonction publique:La première journée d'un congé de maladie, sous prétexte de réduire «l'absentéisme», et par souci d'une soi-disant équité avec le secteur privé, ne sera plus rémunérée.

Les différentes enquêtes menées font le constat que la journée de carence a pour effet de réduire le nombre d'arrêts maladie de courte durée, mais que la santé des personnels se dégradant, ces arrêts sont alors plus longs.



Le jour de carence produit donc l'effet inverse de l'objectif poursuivi en termes de réduction de l'absentéisme! Il est inacceptable de subir une baisse de salaire parce que l'on est malade ! C'est une double peine intolérable.

Cette mesure va donc amputer le pouvoir d'achat des fonctionnaires pour 2018 et les années à venir : elle s'ajoute au gel du point d'indice, à la compensation non intégrale de l'augmentation de la CSG, au.

A l'issue des débats une motion est votée à l'unanimité « "L'ensemble des élus du CE de Pôle emploi Réunion et Mayotte des organisations syndicales FO, CFTD, SNU/FSU, CFE/CGC et CGTR, demande la prise en charge du jour de carence à hauteur du traitement pour les agents de droit public, afin de garantir l'équité et l'égalité de traitement au sein des personnels de Pôle emploi. "

{En bref}

Les demandes sont identifiées à travers les EPA et la « deuxième vague » débutera au mois d'août 2018.



Recrutement des psychologues: « on est au bout du vivier ». Devant la raréfaction des candidats, la piste de l'alternance est envisagée.



Béatrice GAUVIN,
Nicole EMMA,
Pierre-Yves LEFEBURE,
Gérard LEONARD,
Olivier BARRET,
Hubert REVAUD