



On continue les économies de bout de chandelles au détriment de « l'Humain Interne »

➤ La détection de potentiel pour nos demandeurs d'emplois

2 régions, PACA et ARA, vont expérimenter la nouvelle idée des têtes pensantes de la DG , **la détection de potentiel** . Le but est de réduire les difficultés de recrutement sur le marché du travail en attirant de nouvelles personnes sur les métiers dits en tension.

Pour cela et sur le modèle de la MRS, un atelier présentera un secteur d'activité (8 possibles) suivi de tests d'habiletés afin d'identifier le potentiel des DE au regard des compétences attendues dans un secteur d'activité. Ces ateliers seront animés par des « développeurs de potentiel », et pour cela Pôle emploi ARA a embauché 25 personnes évidemment en CDD (18 mois) dont voici les missions :

- Contribuer aux actions de promotion des métiers sur son territoire d'intervention en collaboration avec les agences et les Chefs de projet Domex,
- Accompagner la montée en compétences des conseillers (CDE ou CDDE) sur l'animation des ateliers « détection de potentiels » et favoriser la synergie,
- Accompagner et soutenir les équipes dans le sourcing et la mobilisation des publics les plus éloignés,
- Suivre le dossier du demandeur d'emploi en lien avec le conseiller référent afin de sécuriser la suite du parcours en mobilisant l'offre de service disponible, en particulier l'immersion professionnelle et la formation
- Faire preuve d'innovation en co-construisant en particulier avec les Chefs de projet Domex des parcours complets,
- Travailler en équipe et en réseau avec les autres collaborateurs développeurs de potentiels.

Jusque-là, tout va bien... sauf que le recrutement de ces 25 CDD s'est fait sur des postes de « Chargé d'Accueil et d'Information » et non sur des postes de conseillers ! (vous lisez bien)

Pour la direction régionale, l'explication est que le développeur ne fera pas la totalité du travail de conseiller. On ne peut que leur conseiller de (re)lire les missions pour ce poste et ses missions...

Dans un moment de lucidité, la direction a quand même expliqué que le salaire serait au niveau C1, à savoir le 1^{er} niveau d'un poste de conseiller ! On s'y perd surtout que le but est évidemment à terme de proposer un CDI de conseiller.

Pour le SNU, la DR a voulu faire quelques économies sur les salaires de ces 25 postes, a réalisé son erreur, rétro-pédalé sur le salaire mais il était trop tard pour l'intitulé, les postes étaient déjà diffusés...

Nous proposons qu'un des 25 « développeurs de potentiel » soit détaché à la direction régionale pour les aider dans les recrutements, et il y a du boulot !

- **Entrée en vigueur de l'accord TH au 14/06/2022.** Cette date permet aux collègues concernés de faire leur demande de télétravail à ce titre. Le SNU se tient à votre écoute en cas de difficultés sur ce sujet
- **Equipes CSP** : on maintient les effectifs car la rentrée de septembre 2022 risque d'être tendue. A noter selon la direction que la partie indemnisation risque d'être traitée à terme à Pôle Emploi Service
- **CDE sur le Rhône** : Depuis de nombreux mois, les élus alertent sur les difficultés que rencontrent les collègues de par le choix organisationnel fait : 4 équipes d'agences (2 à 3) mariées. La direction précise qu'il va y avoir arrêt mais quand ? On va commencer à y réfléchir dès le 01/07/2022. Cette problématique des CDE du Rhône repose de façon plus générale sur la région des difficultés sur les outils auxquels les collègues sont confrontés, des questions de ressources sur certains périmètres de la région et une démarche pro active qui se heurte aux indicateurs.

➤ **Effectifs et poids Opéra :**

Une diffusion de 70 postes devrait avoir lieu dans les prochains jours.

Effectifs :

- 4 % de précaires selon le DRH (qui ne compte que les CDD surnuméraires de la maison)
Dans la réalité, le SNU note que nous sommes plutôt aux alentours de 11 % de précaires toutes catégories confondues.
- 2600 conseillers dans la région sur un effectif de plus de 6000 agents
- Les régularisations de précarité imposées à l'établissement ont amené à 15 embauches avant que la loi ne s'en mêle. 15 autres contrats ont été examinés dont 8 ont accepté les propositions de postes, 6 ont refusé et 1 personne reste en attente
Le SNU reste vigilant sur ces questions de plafond d'emplois. N'hésitez pas à nous contacter pour ces questions

➤ **Organisations et nouveautés de tout style :**

- Nouvel organigramme de la DR. Les collègues changent à nouveau dans certains services de directeurs ou de rattachements à des entités. Si nous notons des économies sur de gros salaires remplacés par des postes à un niveau moindre de rémunérations, nous aimerions savoir où cet argent est réinjecté... (par exemple, questionnement sur les services de la médiation, où les dossiers risquent d'être plus nombreux du fait de la mise en place de précontentieux et sans renfort ?)
- Simplification de l'accès aux fonctions supports. Ce dossier présenté aux élus interroge. Si on peut se réjouir sur le concept de simplifier la vie de tous, derrière ne faut-il pas se demander si la direction ne cherche pas là aussi à faire quelques économies de postes par des traitements plus automatisés. A cette alerte rajoutons comme chez UBER, cette sacrosainte manie de notations du service fait. Pour le directeur régional, c'est tout à fait normal car nous sommes notés par nos usagers donc la notation entre Pairs serait normale et précise-t-il facultative. Néanmoins, nous ne pouvons que nous inquiéter des dérives instaurées et de fait de risques psychosociaux induits qui ne sont pas du tout évalués dans ce dossier
- Programme Office 365, projets à venir et pilote migration des fichiers
2 projets 2022 :
 - Migration des fichiers et office on line : faciliter le travail collaboratif et accès aux fichiers depuis partout. Power point en accès en ligne pour tous
 - Migration des messageries : inter connexion team, archives,...

Le SNU estime que c'est un chantier supplémentaire important dans une année déjà chargée et par ailleurs, qui interroge sur son accompagnement. Si une fois de plus, on laisse les collectifs face à des vidéos et tutoriels très généralistes, sans pas à pas, un risque de décrochage pourrait survenir. Le SNU s'étonne aussi de la dépendance que l'on voit se mettre en place face à Microsoft, tant dans le déploiement, la mise en œuvre, la conception des outils, la conservation des données et surtout leur protection

Bons congés estivaux à tous, avec deux CSE sur Juillet et Aout, où nous continuons à vous informer

