

Note d'information sur l'utilisation du référentiel des métiers dans le cadre des Entretiens Professionnels Annuels au sein de Pôle Emploi

CCE du 29 janvier

Situation au regard du processus de consultation.

Le référentiel des métiers de Pôle emploi construit notamment à la lumière des travaux de l'Observatoire national des Métiers a fait l'objet auprès du CCE les 20 décembre 2012, 18 et 29 janvier 2013 d'une information en vue d'un recueil d'avis. A cette occasion, il a été acté que le référentiel des métiers, qui permet notamment à chaque agent de disposer d'une visibilité globale sur les activités et les compétences des métiers et des emplois exercés au sein de Pôle emploi, est un outil évolutif qui nourrit l'ensemble des processus de RH de recrutement, mobilité/carrières, définition des postes et formation. Le CCE a rendu son avis le 21 février 2013.

Simultanément devait s'engager le même jour une information en vue d'une consultation sur le processus d'appropriation du référentiel des métiers et sur les modalités de rattachement des agents à ce référentiel. Ce sujet a été abandonné, en accord avec les représentants du CCE et il a été acté que l'appropriation du référentiel et les modalités de rattachement seraient reprises dans le cadre de la négociation d'un futur accord de classification.

Une actualisation du référentiel Métier a été opérée en 2014. Cette évolution portant sur 14 fiches du référentiel métier a fait l'objet d'une information, le 8 octobre 2014 puis d'une consultation du CCE le 28 octobre 2014.

Contexte

Le rattachement des agents au référentiel des métiers faisait l'objet d'une partie de l'entretien proposé à chaque agent de statut privé de PE dans le cadre de la mise en œuvre des opérations préparatoires relative à l'application du nouveau système conventionnel de classification.

Suite à la décision de la cour d'appel du 7 janvier 2016 relative à l'accord classification, les entretiens de rattachement et de repositionnement ont cessé.

En conséquence, la Direction Générale, conclut le processus d'information consultation portant sur la déclinaison du référentiel des métiers dans les processus collectifs de gestion des relations humaines pour lesquelles la consultation n'avait pas été à son terme : les entretiens professionnels annuels.

Depuis la consultation en 2013 et conformément à ses finalités le référentiel des métiers est utilisé depuis 2013 dans les processus de gestion des ressources humaines de l'établissement Pôle emploi :

- Le recrutement et la mobilité : les offres d'emploi ou descriptif de poste sont élaborées à partir des missions, activités et intitulés d'emplois contenues dans le référentiel des métiers.
- La formation professionnelle : Les parcours de formation sont élaborés à partir du contenu des métiers et emplois du référentiel des métiers.

- la gestion de carrière : managers, fonctions RH comme agents peuvent s'appuyer sur les fiches du référentiel des métiers pour alimenter les entretiens professionnels ou entretiens de carrière.
- Ces fiches servent également de base à la description des passerelles entre emplois. Les activités du référentiel des métiers sont utilisées pour actualiser les dossiers Viap et une des sources utilisées pour construire les épreuves de sélection interne sur les emplois de Pôle emploi. Elles sont aussi, sans que cela ne soit systématique, une source d'alimentation permettant l'élaboration de la partie activité de l'Entretien Professionnel Annuel.

Il est à noter que, conformément aux engagements pris, par la Direction, en CCE lors du processus d'information/consultation portant sur la classification la fonction RH a pu renforcer l'appropriation du référentiel des métiers par la ligne managériale en organisant des séminaires, ateliers ... permettant ainsi de parfaire la connaissance du référentiel.

Objectifs de la démarche d'utilisation du référentiel des métiers dans le cadre des Entretiens Professionnels Annuels

- Permettre à chacun de se repérer dans le référentiel des métiers et donner à chacun une visibilité sur les attendus des emplois.
- Systématiser l'alimentation des descriptifs de poste prévus dans les EPA à partir de la fiche emploi de référence et permettre à chaque agent l'identification de son métier dans le référentiel.
- Alimenter les plans d'actions GPEC en termes de trajectoires collectives et individuelles.
- Alimenter les bilans sociaux
- Déployer les accords faisant référence aux emplois de Pôle emploi (ex : accord égalité professionnelle).

La démarche :

A compter de la campagne EPA de 2016 , l'objet de la démarche est de réaliser le descriptif d'activités prévu dans l'EPA à partir du référentiel des métiers permettant ainsi une identification de l'emploi du référentiel des métiers de chaque agent , de statut public comme de droit privé. Ce moment privilégié entre le manager et l'agent permettra l'échange nécessaire à l'identification de l'emploi du référentiel exercé par l'agent.

Le calendrier de la campagne EPA est positionné du 1^{er} avril au 30 juin 2016. Les managers bénéficieront, à partir du module EPA du SIRH, d'un accès direct au module : « identification métiers» du libre-service manager du SIRH. Ce module propose aux managers la liste des activités par emploi évitant ainsi une saisie fastidieuse.

Il s'agit d'une démarche qui sera mise en œuvre de façon identique au sien de chaque établissement de Pôle emploi, soumise aux mêmes règles, modalités et calendrier quel que soit l'établissement.

A l'issue de la campagne EPA, chaque agent aura à sa disposition dans son libre-service son descriptif d'activité et l'identification de son emploi dans le référentiel. Ces informations seront actualisées à chaque EPA ou à chaque événement significatif, par le manager, dans le cadre d'un échange avec l'agent.

Par ailleurs, à titre indicatif, le libellé de l'emploi de l'agent, sera affiché dans la fiche de paie des agents de droit privé en sus des données conventionnelles de la classification.

Comme tout élément relatif à l'EPA, tout désaccord avec l'emploi identifié pourra faire l'objet d'une réclamation individuelle en faisant appel aux DP dans l'exercice de leurs prérogatives.

Pour tout agent ne bénéficiant pas d'EPA, (contrats de moins d'un an ou refus individuel), un entretien dédié à la seule identification de l'emploi et à l'élaboration du descriptif des activités sera organisé dans le même calendrier que l'EPA.

Caractéristiques et incidences de cette opération pour les agents :

- L'identification de l'emploi pour chaque agent s'effectue à partir des activités exercées par l'agent. Les activités particulières réalisées par l'agent dans le cadre de son emploi, doivent être indiquées dans le descriptif même si elles ne sont pas présentes dans le référentiel des métiers.
- Cette identification ne modifie en rien les activités exercées par l'agent, la répartition des tâches entre les agents et/ou la responsabilité de chacun, les conditions de réalisation de ses activités ou l'organisation du travail au sein de l'établissement.
- Elle ne modifie ni les fonctions ou les positionnements hiérarchiques, ni les structures des organigrammes de l'établissement.
- Enfin, l'identification d'un emploi du référentiel des métiers dans le cadre de l'EPA n'a aucune incidence sur le contrat de travail de l'agent, sa qualification et/ ou sa rémunération.
- Les emplois du référentiel métier ne portent pas en eux-mêmes un niveau de classification et de rémunération.