

## PARLONS RRA



Quelle identité, quelles contraintes, quels projets pour les RRA ?

Voici les observations et les positions de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi.

Le RRA est une fonction encore jeune à Pôle Emploi.

Elle s'inscrit dans le prolongement des référents réglementaires en y ajoutant le volet conseil et formation, ce qui permet d'affranchir le management de l'expertise métier.

Il s'agit là d'une nouvelle filière, **la filière d'expertise**, qui doit se développer et permettre des progressions de carrière, et c'est la position que la CFE-CGC Métiers de l'Emploi défend.

Cependant, la nouveauté de cette fonction a conduit les lignes hiérarchiques à **charger excessivement** les RRA sur sites. Outre la fonction initialement prévue, le RRA fait office de formateur, de correspondant applicatifs, de démultiplicateur, de MANAC (parfois plus souvent qu'à son tour...), de contrôleur, de gestionnaire d'attentes, etc.

Les rôles et les charges varient d'un site à l'autre mais en moyenne nous semblent trop élevés. Par endroits les surcharges sont énormes. Il faut savoir aussi que toutes les régions n'ont pas déployé cette fonction dont la CFE-CGC Métiers de l'Emploi souhaite **l'extension et la pérennisation**. C'était une de nos attentes vis à vis de la classification.

Pour ce qui est des passerelles entre la fonction RRA et celle de REP, c'est à dire entre les deux filières "expertise" et "management", rien n'est encore gravé dans le marbre et les situations s'apprécient au cas par cas.

Toutefois, et la CFE-CGC métiers de l'Emploi s'est aussi engagée pour cela, le plancher de la filière management est identique (250) à celui du RRA, ce qui facilite les évolutions transverses. La CFE-CGC métiers de l'Emploi milite pour que **l'expérience managériale antérieure soit capitalisée** afin de permettre aux RRA d'évoluer vers des fonctions de Direction.

De plus, si au départ les RRA ne faisaient pas partie des ELD, c'est dorénavant le cas grâce aux revendications que nous avons portées. Est-ce un bien, est-ce un mal ? Nous assumons notre action pour placer le RRA et **la filière expertise au coeur de l'ELD**, là où selon nous elle agit comme composante de la conduite d'un site et valorise correctement son rôle.

### La CFE-CGC Métiers de l'Emploi revendique :

- Deux postes RRA au minimum par site ; 1 réglementaire GDD, un autre sur l'expertise conseil et formation (pas forcément exclusifs).
- Obtenir des espaces d'échanges transversaux suffisants pour comprendre les interactions entre fonctions.
- Des formations réelles et concrètes avec possibilité de réaliser ou simuler les actes métiers qui évoluent, permettant une acquisition suffisante lors de la démultiplication.
- Recadrer les missions RRA au sein de l'ELD et donner au parcours du RRA dans l'ELD toute l'importance qu'il mérite, dans une logique de filière.
- Garantir un socle commun d'activités afin de faciliter les mouvements et mutations
- Possibilité d'heures supplémentaires lors de démultiplication ou préparation AOSI par exemple.
- Formations approfondies afin de monter en compétence sur tous les champs.

Aidez-nous à enrichir ces lignes de conduite qui nous guident pour vous ! Faites nous part de vos réflexions, pour développer la filière expertise avec l'aide de la CFE-CGC Métiers de l'Emploi.