

## La Direction Régionale dans sa Tour d'ivoire ??

01 octobre 2012 : la DR répond à la CFE-CGC Métiers de l'emploi

### 1) Réorganisation de l'organigramme de la DR :

C'est la DG qui l'impose et cela n'impacte que peu de services : c'est une simple **réorganisation de Chefs**.

Il n'y a pas de licenciement, ni de mutation, ni de remise en cause du statut et du niveau. C'est, une opération qui s'effectue **en toute clarté**.

**Le schéma de management des agences de demain** (jusqu'en 2014) a été diffusé à l'ensemble de l'encadrement afin qu'il puisse faire part de leurs **souhaits**.

L'occupation **maximale de Crucy** nous a été confirmée : les m<sup>2</sup> sont présents, il faut rationaliser leur occupation.



### 2) Un grand service régional de l'orientation :

Des contacts sont pris, mais ce n'est, pour l'instant, **pas à l'ordre du jour**.

Il faut attendre la présentation au CCE avant de le décliner en région.

### 3) La Classification

La négociation démarre en **2013**. Un représentant régional sera dans le groupe de travail national.

### 4) Rapports Avancements Individuels et promo

S'il y a eu une modification des rapports, c'est du à une imperfection d'écriture des rédacteurs.

La DR **condamne**, la modification des rapports si cela eut lieu, et **aussi les rapports de complaisance rédigés pour faire porter à la DR la responsabilité du refus d'AI/Promo**.

Les managers ne doivent pas tomber dans la facilité : il faut acquérir une maturité collective (sic).

Pôle Emploi est **dans un système budgétaire contraint, la carrière se joue dans le temps**.

### 5) Réorganisation des agences

Il y aura **moins de poste de DAPE** mais le changement sera accompagné.

Les dossiers d'indemnisation continueront à être traités en agence.

La **mutualisation** sert à **absorber les pics de charges** : nous sommes dans une activité cyclique.

### 6) L'informatique

**Le national y travaille** : évolutions et dématérialisation diminuent la saisie au profit du métier.

## 7) Bilan de la DR

En fin d'entretien la Direction régionale nous fait part de ses actions et de son bilan.

La DR passe en agence et les DT et DTD vont le faire très prochainement afin de mieux connaître la réalité du terrain **et créer une relation de proximité.**

Des échanges de pratique ainsi qu'un accompagnement de la ligne managériale sont prévus. Nous verrons alors une amélioration nous indique la DR.

Les objectifs et les résultats, permettent de présenter nos **actions** et notre **bilan aux institutionnels.**

Nous avons **1000 dossiers de moins** : on est à **8 jours. Tout est dans les clous.**

**Ce qui veut dire que la situation va rapidement s'améliorer martèle la DR.**

La DR reconnaît le **professionnalisme du personnel** et indique que la période est dense.

### Nous trouvons que le tableau dressé par la DR est idyllique :

Il peut y avoir, **selon la DR**, effectivement quelques anicroches sur des réorganisations qui en fin de compte ne sont pas, pour la CFE-CGC Métiers de l'emploi, que **des bouleversements de palais.**

**L'incertitude de la situation cause de souffrance et de stress**, est balayé d'un revers de manche (pas de mutation ni de changement de statut).

La pression des chiffres et les imprécations dichotomiques, source de stress et de souffrance semble **ne pas apparaître aux yeux de la DR.**

Pour autant la DR **semble soucieuse de bien faire et affiche sa volonté évidente d'accompagner le changement sans laisser personne sur le bord du chemin.**

Nous jugerons du résultat sur pièce.

### Nous demandons à la DR de prendre le temps et les moyens pour :

- **écouter et entendre** les demandes et **les souhaits** du personnel, encadrants compris.
- agir en toute **transparence** et en toute **équité** afin d'éviter les dérives : plan de carrière pour certain, imposition de mutation pour d'autres....
- **clarifier la nomination de l'encadrement** en diffusant les postes à pourvoir et en **cessant les lettres de missions.**
- prendre la décision de **mettre l'ensemble des animateurs d'équipes à l'indice 280** comme elle a su le faire les DAPE.
- mettre en place des **fiches de vœux pour le mouvement à venir.**
- **avoir une concertation de fond avant de déplacer son personnel.**
- remettre **l'humain au cœur de l'organisation et des décisions** et cesser la pression sans fin et inefficace des chiffres.

**Pour nous, CFE-CGC Métiers de l'emploi**, ce n'est qu'à ces conditions, que pourra se faire, dans de **bonnes conditions, la mutation** de notre établissement.

La DR **semble vouloir prendre les choses en main et œuvrer dans le bon sens** mais au vu de son interprétation « par trop idyllique » de la situation nous ne lui signeront pas un blanc seing :

**nous jugerons sur pièces**

Pour défendre nos positions et faire progresser l'établissement dans le bon sens, aux prochaines élections CE/DP :

**Osez l'action responsable !!!**  
**Votez pour la CFE-CGC Métiers de l'emploi**