

Trait Direct

La lettre d'information des cadres du SNU

Fusion des régions : cela ne vous rappelle rien ?

Ce que la Direction, jamais avare de tentatives d'évitement dialectique, nomme rapprochement des régions est bien une fusion, qui va forcément entraîner des bouleversements profonds pour les personnels concernés et aura des conséquences à terme pour le réseau.

D'ailleurs, ne voit-on pas à l'œuvre les mêmes méthodes, les mêmes « dégâts collatéraux » qu'en 2009 (rappelez-vous, la fusion ANPE/ASSEDIC...)

Pourquoi se cacher une nouvelle fois les yeux : pour toutes les structures et administrations concernées, les différentes Inspections Générales ont rendu des rapports qui indiquent que cette réforme est de très grande ampleur.

Ce qui serait valable pour eux ne serait pas valable pour Pôle emploi ?

Ailleurs, tout va bouger mais à Pôle emploi rien ne va changer ?

Un Nième changement dont on aurait pu se passer

Alors que comme le DG l'avouait lui-même, aucune obligation n'était faite à Pôle emploi d'emboîter le pas à cette réorganisation territoriale bâclée, inutile et , pourquoi s'être précipité et avoir de nouveau mis notre établissement en difficulté en lui imposant un nouveau changement ?

Alors que le dernier baromètre social indique une nouvelle fois que la majorité des agents pensent qu'il y a trop de changements, trop vite, pourquoi le DG continue-t-il cette course folle en avant ?

Quels impacts sur le personnel ?

Nous avons dit dès le début qu'il y aurait des mobilités à minima professionnelles. Alors que les premiers échanges avec la direction sur le sujet indiquaient aucune mobilité : ni géographique ni professionnelle ; il n'est vite resté que le mot géographique. De plus, l'engagement de la direction sur les mobilités professionnelles n'est pris que sur l'année 2016, autant dire qu'il est inexistant.

Le discours de la direction, qui se veut rassurant - et nous ne lui reprochons pas de vouloir rassurer le personnel -, ne tient malheureusement pas : une première étape a été franchie avec des organisations un peu floues et cela ne va pas s'arrêter là. Quand elle nous dit que le schéma cible changera mais que c'est un projet séparé, c'est se moquer du personnel et de ses représentant-es.



Les conséquences sont déjà fortes pour les personnels des directions régionales (pour commencer ?) :

Les agents sont inquiets, tout est fait dans la précipitation et de nombreux points ne sont pas réglés à ce jour, alors que les équipes sont déjà rapprochées (du moins en théorie...). Déjà, des cadres et managers sont laissés de côté ou « débarqués » sans que rien ne leur soit reproché, ni même expliqué. Ce sont ces mêmes cadres à qui on disait « qu'ils faisaient bien leur métier », « qu'ils étaient investis à fond », « que le DG s'appuyait sur eux » et que, d'ailleurs, il remerciait dans ses discours.

Du jour au lendemain certain-es ne sont plus dans les listes de diffusion de la ligne managériale, des dossiers leur sont retirés ; dans le meilleur des cas, la direction leur « propose » d'être, au mieux, adjoint-e, parfois expert-e, mais le plus souvent, c'est le « placard » sur un poste de chargé de mission (sans plus de précision) avec sortie de la filière management.

Et encore, les représentants du personnel ont pesé de tout leur poids pour limiter les dégâts. Si la direction avait eu les mains libres et n'avait pas eu peur des multiples recours, les « laissés pour compte » auraient été encore plus nombreux.

Ce n'est que le début...

Nous savons très bien que, comme en 2009, il ne s'agit que d'organigrammes transitoires, que des postes « d'opportunité » ont été créés pour « caser des doublons »...plusieurs personnes et une seule chaise...

Nous ne reprochons pas à la direction d'essayer de trouver une solution pour tous, mais nous exigeons :

- la prise en compte du parcours professionnel et des compétences acquises
- un réel accompagnement pour les managers mis à l'écart ou forcés de prendre un poste qu'ils ne souhaitaient pas
- des solutions respectueuses et satisfaisantes pour tous, et pas de mises au placard plus ou moins affichées
- la fin de la fausse franchise, du flou global et de l'application systématique du principe de gré à gré
- une visibilité sur les départs négociés et l'ouverture de cette possibilité dans de bonnes conditions à tous les agents qui en ressentent le besoin

Nous dénonçons fortement la perversité de certaines méthodes : il est maintenant plus que visible que les cadres dirigeants et managers supérieurs ont reçus une formation sur la gestion des changements : c'est ainsi que les personnels pour lesquels l'établissement n'a pas prévu de solution satisfaisante voient maintenant leurs entretiens se terminer avec un chef qui leur dit qu'ils « doivent proposer des solutions ».

Comme si le fait de leur enlever leur poste leur était imputable !

Ces pratiques amènent l'agent à culpabiliser : même s'il a toujours fait son travail, il se voit contraint de chercher en lui-même en quoi il a « mal » fait, quels auraient été ses « défaillances », « manquements », en quoi il ne fait finalement pas affaire sur son poste, alors qu'hier encore, il semblait donner toute satisfaction. Et en plus, il faudrait se trouver soi-même sa propre solution !

Cela ne respecte pas de l'individu et relève de l'intolérable.

Le SNU sera vigilant sur les impacts que pourraient avoir ces mises en retrait pour les personnes concernées et ne manquera pas de les dénoncer. Il alerte encore sur ce que présage cette réforme, ses liens avec un prochain Référentiel qui bouleversera encore les organisations cibles et dont le but est d'augmenter toujours la productivité.



Une (dé)classification en marche

La réduction du taux d'encadrement se fait en dehors de toute transparence, de toute considération du travail effectué et/ou des compétences existantes, de tout respect des personnes concernées.

Le DG donnant lui-même le ton de la brutalité dans son mode relationnel, d'aucuns en région s'en prévalent voire s'en inspirent.

La politique gestionnaire de la DG est dorénavant à l'œuvre : il convient de faire des économies en « dégraissant » la ligne managériale et l'encadrement des fonctions supports. La direction sait (et en use et abuse) que les cadres sont par nature, impliqués et loyaux, mais le plus souvent isolés-es, n'osant pas se plaindre ou revendiquer, certains-es ayant intégré les comportements normatifs que l'on attend d'eux.

Comme d'autres directions centrales de services publics avant elle, la Direction Générale parie, non pas sur la confiance, mais sur la loi du silence.

Le Secteur National Cadre du SNU Pôle emploi :

Parce que le SNU défend un projet global pour Pole Emploi, son ambition est d'être présent dans toutes les catégories de personnel, et le choix de porter un regard attentif aux revendications des plus démunis-es (revalorisation prioritaire des bas salaires, égalité Femmes/Hommes, résorption de la précarité...) n'est pas incompatible, bien au contraire, avec une présence forte dans l'encadrement.

Le Secteur Cadres attire systématiquement l'attention de l'établissement sur les difficultés rencontrées à chaque échelon du métier de cadre (surcharge de travail, stress, respect du management de terrain...) et intervient à la demande de certains cadres rencontrant des difficultés

Sur ce point ou tout autre sujet, n'hésitez pas à venir en parler avec nous !

Ne restez pas isolé-e, vous pouvez vous faire entendre, contactez-nous :

secteurcadresnu@gmail.com

