

## Trait Direct

### La lettre d'information des cadres du SNU

## Fonctions support : quel avenir ?

En première ligne des réorganisations successives (fusion ANPE/ASSEDIC, fusion des régions), les fonctions support ne sont pas au bout de leur peine...

#### **Réorganisations, changements incessants d'organigrammes : notre pain quotidien**

Celles-ci sont suivies des mêmes promesses sans réalité (lisibilité, simplicité, efficacité... quelle originalité !) et se sont succédées, souvent sans prise en compte des compétences, des expertises, des expériences, des carrières...

Certaines régions ont subi une brutalité importante pour se débarrasser des gens que l'on ne voulait plus : départs en retraite plus que suggérés, ruptures conventionnelles plus que proposées, changements de direction et/ou de service lourdement conseillés, souhaits jamais écoutés... Dans de nombreux cas, il y a une direction sourde, qui fuit et ne répond pas, qui use et abuse de la langue de bois, un irrespect profond des femmes et des hommes, maquillé sous un semblant de transparence.

Et derrière, des territoires abandonnés, managés à distance par des managers eux-mêmes malmenés, des réunions incessantes par écrans interposés...

Une communication qui ne passe plus, des orientations et des projets que plus personne ne connaît, une transversalité complètement perdue entre les directions, un appui au réseau qui au lieu de se renforcer s'est complètement perdu en quelques années.

#### **Après la volonté de mettre les effectifs en priorité dans le réseau...**

La priorité au réseau peut dans un premier réflexe se comprendre, mais lorsque l'on prend un peu de recul, elle perd beaucoup de sens : il s'agit bien souvent de déshabiller Pierre pour ne pas laisser Paul trop nu. En effet, si quelques agents se sont vus affecter au fil des réorganisations sur des postes au contenu mal défini (on peut reconnaître à certaines régions la volonté d'avoir essayé de trouver de la place à tout le monde, ce qui n'était pas facile), la grande majorité des agents des DR travaillent en direction et au bénéfice du réseau (quelques uns uniquement pour le DR...).

Et si on supprime leur poste, leur travail revient... au réseau : recherche directement par les conseillers des réponses aux questions opérationnelles, déchargement des demandes liées aux frais de déplacement, conception d'outils fait par les ELD de 800 agences plutôt que centralisées), aucune suppression de poste ne se fait sans conséquences.



Fonctions supports ou réseau, des effectifs suffisants sont nécessaires partout. Nous refusons toute opposition entre ces services qui sont complémentaires.

Et si une modification des activités ou une baisse de la charge liée aux évolutions technologiques implique une réorganisation des services, elle ne saurait être mécaniste et arbitraire. Elle doit reposer sur des études précises, en cohérence avec la charge réelle.

### **Les suppressions de postes, une réalité malgré les charges de travail qui continuent à augmenter**

Pôle emploi étend son périmètre d'intervention (champ de la formation, Contrôle de la Recherche d'Emploi... ) et est toujours plus sollicité (Prépa compétence...) par l'Etat, ce même Etat qui nous supprime des postes.

**En 2019, ce seront 800 ETPT (Equivalent Temps Plein annuel Travaillé \*) ce qui fait 1 300 postes en moins.**

Et il ne faut pas se leurrer, si la DG et le gouvernement ne disent plus un mot des 4 000 postes, il y aura largement ce nombre.

S'ils seront prioritairement sur les supports, les agences ne couperont pas à verser leur écot. Du coup, la surcharge de travail actuelle va encore s'aggraver.

A ceux qui expriment leurs inquiétudes ou leur mécontentement, la réponse est toujours la même : il faut être patient et ne pas se plaindre puisque les salaires ne changent pas !! Avec toujours au-dessus de chacun la menace de réduction d'effectif qui plane.

C'est bien mal connaître les ressorts de la motivation au travail ! Comment retrouver la motivation pour les 5, 10 ou 25 ans qui restent à certains ?

Et pendant ce temps-là, la NOVLANGUE surgit au service RH... On voit apparaître un service « développement des talents », un service « bien-être au travail »...

Plus la QVT baisse et plus le langage fleurit... Au moins une occasion de faire sourire ! Il semble que certains aient bien intégré les principes du management des apparences distillés à l'Université du Management.

Est-ce cela que l'on appelle l'accompagnement au changement ?

*\* Equivalent Temps Plein annuel Travaillé :*

il s'agit de supprimer non des emplois, mais des postes en équivalent temps plein (100%).

Le calcul n'est pas en personnes physique (correspondant au nombre d'agent rémunéré quelques soit leur quotité de travail, partiel ou temps plein) mais sur les effectifs physiques pondérés par la quotité de travail des agents. Donc si un agent part à la retraite et qu'il travaillait à 80%, il manque 20% pour faire un ETPT : exemple, s'il y a le départ de 5 agents à 80 %, cela ne fait que 4 ETPT supprimés.



## **Nos propositions :**

- Geler toute baisse d'effectif
- Evaluer et formaliser les charges réelles de travail que Pôle emploi réalise et que subissent ses salariés, notamment en prenant en compte les nouveaux périmètres d'intervention que l'Etat nous fixe
- Pour le SNU, il est évident que cette opération montrera le besoin de recruter à la hauteur des charges réelles, pour délivrer un service public digne de ce nom
- Associer tous les salariés à d'éventuelles réorganisations liées aux missions et aux évolutions technologiques

**Le secteur cadre appelle donc tous les cadres et managers à ne pas rester isolés et à construire une solidarité avec les collègues.**

**Pour nous contacter :** [secteurcadresnu@gmail.com](mailto:secteurcadresnu@gmail.com)

**Nous retrouver sur Twitter :** [@cadremanagersnu](https://twitter.com/cadremanagersnu)

