

# Les échos du CE

## Réunion du 28 septembre 2017

---

### Évolution de la délivrance de services auprès des D.E. en recherche d'un emploi de cadre

---

En amont du traitement de ce dossier, le SNU-FSU a fait une déclaration issue du [témoignage](#) d'une collègue en activité sur un poste en accompagnement de DE cadres à l'agence de Rouen Saint Sever. Tous les élus de toutes les organisations syndicales avaient reçu ce témoignage et ont manifesté leur effarement de constater que le dossier présenté relatif à une évolution de l'offre de service « DE cadres » qui met fin à l'existence même de l'équipe cadres de Saint Sever a été élaboré sans la moindre information ou sollicitation des collègues concernés. Chacun fait le parallèle entre cette situation aberrante qui peut s'apparenter à du mépris et le discours de la direction au sujet du pari de la confiance.

L'évolution de cette offre de service « DE cadres » concerne tous les sites de la région puisque, selon leur modalité d'accompagnement, les DE cadres resteront accompagnés sur leur site (DE en guidé ou renforcé) ou seront envoyés vers un autre site pourvu de portefeuilles de DE cadres (DE en suivi).

Le principe est de favoriser le suivi à distance, la dématérialisation ou les actions collectives et de confier le traitement d'une partie de ces DE cadres à l'APEC dans le contexte d'une convention renouvelée et amendée qui sera signée la semaine prochaine entre les deux organismes.

La direction a sélectionné quelques sites de la région qui seront en charge de portefeuilles cadres en modalité « suivi » :

- Saint-Lô, Hérouville, Lisieux

- Évreux Delaune et Évreux Brossolette
- Le Havre Souday, Dieppe, Rouen Saint Sever, Rouen Darnetal

Aucun site n'est retenu sur l'Orne. Aucune explication rationnelle ou opérationnelle n'est donnée par la direction pour expliquer cette sélection.

Les collègues de Rouen Saint Sever en charge d'un suivi « cadres » vont devoir, pour certains, envisager une reconversion alors qu'un appel au volontariat sera fait pour sélectionner de nouveaux collègues qui seront formés aux spécificités du public « cadres ». Pourquoi ce choix, quels critères de sélections, quelle est l'urgence ? Ces questions restent sans réponses. Faisons une fois de plus le pari de la confiance ! Il en est certainement de même pour les conditions de travail, les risques psycho-sociaux issus de ces changements qui ne manqueront pas de susciter un regard critique des DE, quand, par exemple, il sera question de dire à des DE cadres d'Alençon ou d'Argentan qu'ils seront suivis par un site d'Évreux et qu'ils peuvent si besoin y solliciter un entretien physique.

La direction s'est montrée hésitante sur ce dossier. La directrice régionale, en cours de séance, a interrogé le DT76 pour savoir comment et pourquoi les collègues de Saint Sever avaient été exclus du processus de réflexion.

Face à ce contexte dont nous n'avons pas relaté l'ensemble des incertitudes et approximations et face au constat d'un ensemble de question sans réponses, les élus ont unanimement voté une délibération dans laquelle ils demandent à rendre leur avis quand les 2 CHSCT normands auront été dûment consultés.

---

## Le nouveau pari de la confiance

---

Le site de Gisors étant engagé dans cette démarche, le DAPE et un REP de ce site sont venus présenter les principes de ce « nouveau pari de la confiance ». Ce fut l'occasion d'abreuver le CE du verbiage issu du management de type marketing dont seules l'emphase et la vacuité donnent l'illusion de la nouveauté. Il fallut donc questionner les intervenants pour espérer trouver un peu de contenu au-delà d'une présentation aux allures de : « on est un team de winners, on se fait un check, on post notre pitch et on déchire. »

Il s'agit dans ce nouveau pari de donner de l'autonomie aux agents et de laisser parler les initiatives et la créativité. Concrètement, innover vers les DE et l'entreprise et limiter les strates administratives, décisionnaires ou managériales en interne. Un facilitateur sera nommé en vue de « provoquer et accompagner le changement des personnes et des organisations » à coup de "learning expéditions", de vidéos ou de méthodologies collaboratives. Les exemples d'innovations potentielles n'ont finalement pas montré de véritable nouveauté mais du recyclage de vieilles recettes déjà utilisées.

Le tout vise à « accroître la satisfaction des DE et entreprises, d'accélérer le retour à l'emploi et améliorer la performance sociale ».

Le SNU-FSU ne condamne pas par principe ce genre d'initiative marketing susceptible de convenir à certains collectifs mais dénonce l'impression générée qui peut faire penser aux agents que tout ce qui se faisait avant ce énième principe de nouveauté relevait de la désorganisation, de l'inefficacité et de l'inconsistance. Au-delà du verbiage, de l'autosatisfaction et de la flagornerie qui ont été le mode opératoire de cette présentation, ce sont des résultats qui de-

vront être présentés par la suite de façon à voir si la confiance est trouvée autant que les résultats obtenus.

---

## Constitution de l'agence de L'Aigle-Mortagne

---

Sur ce dossier, la direction n'a pas été en mesure de fournir au CHSCT, que le CE avait saisi, les éléments lui permettant de rendre un avis éclairé. Il s'agit notamment :

- des questions relatives à la mutualisation et l'organisation des activités
- de l'organisation des congés
- du maintien des expertises professionnelles sur chaque site
- des déplacements entre le deux sites
- de l'organisation des pôles appui gestion
- des incertitudes quant aux conditions de travail de l'ELD

De plus, la direction n'a pas présenté, comme le prévoit l'accord QVT, "une analyse des impacts sur le volet humain du projet, réalisée en amont de la mise en œuvre du projet".

La CFE-CGC s'estime en capacité d'émettre un avis et a voté contre ce projet.

Comme les élus du CHSCT, les élus SNU, CGT, SNAP, FO et CFDT au CE Normandie se sont déclarés dans l'incapacité d'émettre un avis. Ces mêmes élus ont voté une motion demandant à la direction de soumettre ce dossier enrichi des éléments demandés avec une information pleine et entière au CHSCT Bas-Normand afin que celui-ci puisse émettre un avis et ainsi permettre aux élus CE de faire de même.

La direction considère quant à elle que les instances ont été valablement consultées...

**Vos représentants-es SNU pôle emploi FSU au CE :**

**Nadine TIRELLE, Myriam ZIATI, Yannick DENNEBOUY, Franck MESSIDOR**