

L'EDITO

Et une réunion de comité d'établissement de rentrée, une !!! l'ordre du jour conséquent laissait présager une séance marathon et elle a tenu toutes ses promesses. Celle-ci a été levée tard dans la soirée...La trêve hivernale des vacances ne semble pas avoir infléchi la posture de la Direction qui, enfermée dans sa traditionnelle posture administrative, a brillé par ses interventions très protocolaires à la limite de la xyloglossie. Une séquence animée ponctuée de suspensions de séances, de séries de joutes verbales et son lot de propos stériles, voire indécents que nous pourrions qualifier d'indignes surtout quand ils sont proférés par des représentants du personnel.

Le personnel justement, il en a été beaucoup question à travers le devenir de l'activité des pôles appuis et de nos collègues GDD dont les nerfs sont mis à rude épreuve tant les informations qui circulent dans le réseau sont contradictoires.

Les dossiers de présentation apportent un peu de lumière sur le premier sujet, mais celui est bien incomplet pour nous permettre de rendre un avis « éclairé ». Une certitude cependant martelée par la direction « *il n'y aura pas d'atteinte aux ressources présentes aujourd'hui* »

Même discours péremptoire sur la trajectoire GDD où la Direction nous confirme, le petit doigt sur la couture du pantalon, une baisse de charge globale mesurée et confirmée par ses indicateurs.

Il avait été demandé à la direction depuis plusieurs années une « cartographie des compétences » qui nous aurait permis de comprendre la cohérence des choix stratégiques fait par l'employeur. Elle a été promise par l'ancien Directeur Régionale mais n'a jamais été fournie.

Pourtant tout le monde sait qu'elle existe cette cartographie et nous serions bien naïfs de penser que les arbitrages de la direction se font « au doigt mouillé ». Au fil des années, cette demande a toujours été récurrente et la réponse lancinante a toujours été la même avec des variations lexicales mais il fallait juste comprendre que notre direction respectait tout simplement les injonctions de la Direction Générale.

Nous avons les chiffres, tous les chiffres, mais tant que Paris ne donne pas le feu vert, vous n'aurez rien. En clair, si aucun engagement n'est pris au niveau du Comité Central d'Etablissement les chiffres ne seront jamais communiqués par la Direction Régionale.

Mais rebondissement de dernière minute : cet engagement a été pris par le DGARH lors du CCE de juillet et les données demandées par l'ensemble des élus depuis des années seront communiquées sur la réunion de Comité d'établissement de septembre.



LES ACTIVITES D'APPUI GESTION EN QUESTION...



n'y aura pas de mobilité forcée ni une atteinte aux ressources existantes (sic).

De plus, les départs naturels à la retraite ne seront pas remplacés, notre direction fonde de grands espoirs dans la digitalisation qui optimisera la durée des traitements. Cette activité d'appui au réseau est pourtant qualifiée de décroissante par la direction mais paradoxalement des PEC ont été recrutés pour renforcer les pôles appuis du réseau.

A l'issue de la réalisation d'un état des lieux régional, un socle commun d'activité à réaliser à terme par tous les pôle appui a été défini. L'idée est de dégager des gains de productivité en coordonnant l'activité d'une Plate-forme localisée à Lory-les-bas et celle de tous les pôles appuis du réseau.

Deux agents minimum par agence et une formation à la carte pour les agents qui ont un besoin de montée en compétence identifié.

Des déséquilibres existent et certaines agences sont mieux dotées que d'autre mais il semblerait qu'il

Après cette première phase d'information, les élus seront consultés le mois prochain sur ce sujet avec des compléments d'informations notamment sur le volet RH.

Sans tomber dans la paranoïa, on ne nous dit pas tout sur ce dossier et nous avons cette amère impression que la DG a laissé un sursis de deux ans à la DR pour gagner encore en productivité tout en compressant ses ressources avant de les réaffecter sur de l'accompagnement...

NOUVEAU PARI DE LA CONFIANCE

Les collègues au regard du baromètre interne mis en place sont satisfaits à hauteur de 80%. La satisfaction semble quasi-totale.

Qu'en est-t-il vraiment ??

Tous les changements réalisés dans le cadre de cette expérimentation perdureront-ils dans le temps ou s'arrêteront-ils à la fin de la période expérimentale courant décembre 2018 ?



Pour information, la nouvelle équipe CRE qui s'appellera désormais équipe DAC (Dynamisation, Accompagnement, Contrôle) sera positionnée sur le site de Saint-Louis Bel Air avec une gestion indépendante.

TRAJECTOIRE GDD : STATU QUO. « La ressource GDD ne bougera pas ...du moins pas pour l'instant. »



Les systèmes d'information mettraient en évidence une baisse de charge globale retranscrite dans un canevas imposé par la DG mais la réalité du terrain est toute autre. Les agences doivent « jouer avec les ressources » pour gérer les flux et organiser les traitements pour maintenir les sacrosaints indicateurs dans le vert...

C'est un véritable casse-tête quotidien pour les managers qui à défaut de cadrage régional se livre à des expérimentations locales (suppression des ARCI, planification de « joker ») avec une considération moindre pour la Qualité de Vie au Travail.

La charge ne baisse pas, elle est tout simplement globalisée et noyée dans des indicateurs opaques en oubliant tout un pan de l'activité indemnisation comme la chronophage

gestion des attentes, le traitement de la GED et le rattrapage d'erreurs de saisies récurrentes du façonnier. Toute cette activité n'est pas mesurée mais on nous assure quelle est comptabilisée.

Dans une équation normale : la charge baisse, donc on diminue les ressources affectées...mais pourquoi alors ne pas engager de nouvelles transitions professionnelles et pire encore pourquoi rappeler les anciens agents bi-compétents en renforts pendant 6 mois minimum ??

Le débat reste ouvert malgré un dialogue social particulièrement laborieux mais devrait néanmoins prendre une autre tournure dans les prochains mois.

En effet sur injonction de la DG, la direction régionale devra transmettre aux élus un état des lieux charges / ressources agences par agences. Le support « en cours d'élaboration » nous sera présenté le mois prochain.

Avec le projet de loi de finance 2019, le budget du ministère du travail et de l'emploi subira une cure d'amaigrissement de -2 milliards d'euros. Il faut y rajouter les préconisations du rapport CAP 22 qui propose de « redimensionner Pole Emploi » plus la future convention tripartite (ETAT-UNEDIC) qui prévoit une adaptation des ressources de pôle emploi aux variations du chômage...

Après nos collègues des pôle appuis et nos collègues GDD, ce sont tous les personnels de Pole emploi qui seraient à terme concernées par les « réorganisations ».

ASC

Bientôt sur le site:

DE nouvelles activités à retrouver prochainement sur le site :

- Sortie quad et repas au MAIDO
- Journée Paint-ball et repas
- Guides ed.2019

