



Une curieuse conception de la déconcentration RH !

Alors que pour cette deuxième campagne de Télétravail, la plupart des autres régions ont favorisé l'accès au télétravail pour un maximum d'agents, notre direction régionale a fait le choix de le restreindre le plus possible.

D'abord en limitant les conditions d'accès (cf le mail du DR) puis en passant au crible d'une commission composée des 2 DT, de la DRAO et du DR, les avis rendus par les Dapes et Chefs de Services.

Des arbitrages contraires aux avis locaux ont été rendus, notamment pour les demandes formulées par les membres de l'encadrement.

Pour se justifier, la direction régionale invoque la nécessité de service, ou encore des raisons sécuritaires ! Les décisions prises par les membres des ELD étant même jugées pas suffisamment en adéquation avec les exigences régionales en la matière.

- Seulement 15 % des demandes accordées concernent les encadrants !
- La DR affiche un taux de refus de télétravail de 20 % !

Ce positionnement régional est d'autant plus incompréhensible que le Directeur Général avait clairement déclaré qu'il n'était plus question de quota afin de faciliter l'accès au télétravail au plus grand nombre d'agents.

Les marges de manœuvres laissées aux encadrants locaux sont en réalité minimes, en matière RH, les dés sont pipés, la direction régionale refusant même de leur communiquer les données extraites des outils DG se rapportant à leur site !

L'opacité reste le maître mot régional en matière de promotion, de mobilité, de télétravail !

Certaines décisions de nomination suite aux derniers mouvements interrogent quant aux critères retenus par la direction régionale. Certains collègues se sont vus imposer le rattachement à une nouvelle fiche emploi qui les place de facto hors amplitude, ce qui met un frein quasi définitif à leur déroulement carrière !

D'autres, suite à leurs candidatures se voient clairement dire qu'il est nul besoin de se déplacer pour un entretien, le poste ayant déjà été attribué !

Le cadre imposé régionalement pour la campagne de détection de potentiel 2018 est limitatif (une seule candidature par cadre d'emploi / par site). Le calendrier proposé n'est pas pertinent. Au final, les injonctions régionales mettent en difficulté les managers, génèrent de la frustration et de la rancœur au sein des équipes.

La CAMC revendique :

Le respect des managers et des avis qu'ils émettent concernant leur agence ou service, notamment pour les décisions ayant trait à l'organisation (schéma cible ELD) et à la gestion RH (mobilité, promotion, missions...).

Vous souhaitez pouvoir partager avec vos pairs sans jugement, prendre du recul sur votre quotidien .

Prenez contact avec nous par mail :

snu.reunion@gmail.com

Infos pratiques

La région Réunion devrait bénéficier de la présence du **conseiller carrière interrégional** Joël Picard dans la semaine 41, nous invitons les managers intermédiaires et supérieurs intéressés à consulter son offre de service et à prendre contact avec lui en vue d'un entretien individualisé.

<http://accueil.pole-emploi.intra:8501/portail/metier/m-ressources-humaines/generic.jsp?type=inarticle&id=658285>

Retrouvez le secteur Cadres SNU sur twitter

 [@cadremanagersnu](https://twitter.com/cadremanagersnu)

 [Nous contacter
snu.reunion@gmail.com](mailto:snu.reunion@gmail.com)



[Retrouvez les dernières publications du secteur cadres SNU](#)



 facebook.com/Snu-Réunion