

# Un œil sur ... ...rencontre avec le DR



Septembre 2015

Le 26/08/2015, rencontre de M. Alain Mauny, Directeur régional Pays de la Loire et de Mme Catherine Airiaud (DRH)

## Le DR se présente :

- DR Picardie de 2013 à 2015  
DR adjoint IDF 2011 à 2013  
Auparavant DR délégué ouest francilien.  
Il a commencé comme agent fonction allocataire (Assedic-Unedic).

Il nous présente la vision de son rôle :

- Proche des équipes, de l'encadrement.
- Sur le terrain : visite de toutes les agences d'ici la fin de l'année sur rendez-vous mais aussi à l'improviste.
- Faire un travail de fond avec les OS et le personnel.

Suite à sa participation à un séminaire de l'encadrement, il regrette le **manque d'expression des encadrants** et espère que le dialogue va se développer de manière simple.

## Nous avons ensuite parlé de différents dossiers :

### **Agent GDD-FRG :**

Ils resteront dans les agences, l'ARC GDD est maintenu, et développeront leur **expertise et de leur technicité**. Le régime général automatisé, leur fera perdre moins de temps. Ils traiteront essentiellement les **dossiers complexes**.  
Le DR indique vouloir veiller au à la bonne répartition entre les conseillers placement et GDD.

### **Formation, orientation :**

L'objectif est de laisser ce volet à Pole emploi en **partenariat avec les régions**.

Le traitement des demandes encore **trop complexe doit s'améliorer grâce à une réflexion nationale**.

Le DR est **contre une spécialisation** des agents et considère que grâce à la personnalisation de la relation DE/conseillers, ces derniers vont **gagner en expertise**.

**Psychologues du travail :** pour le DR, ceux-ci doivent se trouver **en proximité des DE**.

### **Pôles appui :**

Le DR les garde pour l'instant, mais ne renouvellera pas le personnel. Le pôle appui n'a **pas vocation à perdurer** et les tâches administratives seront réparties entre l'ensemble du personnel.

*Pour nous le **Pôle appui est nécessaire** de part son savoir faire et par l'aide matériel et logistique qu'il apporte aux agents dont l'ELD. **Nous en revendiquons le maintien**.*

### **Les déplacements :**

L'ELD se doit de les gérer dans une logique **de bon sens**.

Par exemple : concernant les visites entreprises **l'utilisation de la voiture peut-être approuvée par l'ELD**.

### **Intranet :**

Pour le DR, **BUDI** va tout résoudre : **ce sera à jour, clair et fonctionnel**.

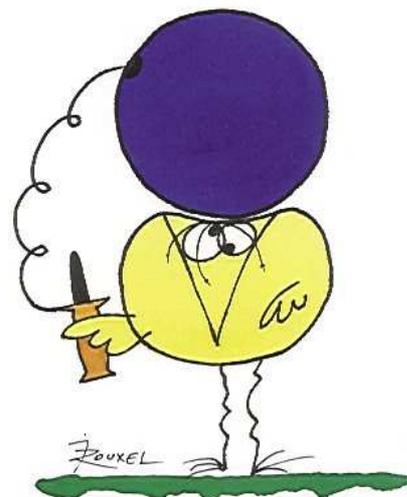
*Pour la CFE-CGC cela doit être une priorité. **L'intranet doit être fonctionnel, à jour et facilitateur**.*

### **NPDE (nouveau parcours du DE) :**

Pour le DR, grâce à ce nouveau parcours, le conseiller va avoir **plus de temps** pour s'occuper des DE. Il aura plus de **plages d'autonomie** et la majorité de son temps sera consacré à l'accompagnement.

**Nous demandons à voir comment** ce nouveau parcours donnera plus de temps aux conseillers. **Quels moyens** seront mis en œuvre pour quels résultats ?

*Les devises Shadok*



EN ESSAYANT CONTINUELLEMENT  
ON FINIT PAR RÉUSSIR. DONC :  
PLUS ÇA RATE, PLUS ON A  
DE CHANCES QUE ÇA MARCHE.

# Un œil sur ... ...rencontre avec le DR



Septembre 2015

## L'encadrement :

Pour le DR il doit être associé au résultat et l'ELD doit **plus parler des résultats aux équipes**.

- Les bons résultats : grâce à quoi
- Les moins bons : comment y remédier.

Le DR nous assure que les remontées de terrain du personnel, dont l'encadrement sont **prises en compte et regardées**.

*Nous nous questionnons de savoir **comment** et quels en sont les **résultats concrets** sur le terrain ?*

Pour le DR l'isolement des DAPE est **inhérent à leur fonction**. La DRH précise que c'est aussi **le cas pour les ELD**.

Le DR souligne qu'il faut de la **liberté et de la simplicité dans les relations avec le personnel**.

Pour lui le N+1 **doit être en capacité d'écouter les agents** y compris dans leurs difficultés professionnelles et **leur mal-être**.

*Pour nous il est trop facile de **tout faire reposer sur les encadrants** (et les collègues de travail aussi ?). **L'établissement** doit mettre en place **une meilleure prévention des risques psychosociaux**. Par exemple : **des lieux de parole libérée, sans interprétation ni jugement**.*

## Le burn out du personnel (dont les encadrants) :

La DR parle de « **confiance, simplicité, proximité** », sa porte reste ouverte pour toute personne de l'ELD rencontrant des difficultés. La DRH rappelle que tout le monde doit être concerné et **rester en veille**.

Le DR pense **organiser des séminaires** et des chantiers qui concerneraient l'ELD mais impliquerait aussi les **conseillers**.

*La CFE CGC demande **la mise en place d'une véritable politique de prévention des RPS** qui nous semble être faite de **vœux pieux sans actions concrètes**.*

## AI promo :

Pour la DR c'est un **accord contraignant et les encadrants en sont insatisfaits**.

La DRH indique que ce n'est pas facile à gérer et regrette que l'AI promo ne soit pas individuelle du fait de l'accord collectif.

Le DR précise qu'en Picardie les **REP décident des AI promo**. Il aimerait mettre cela en œuvre sur la région.

Pour le DR, les **encadrants doivent prendre leurs responsabilités en expliquant clairement, de manière factuelle, l'acceptation ou le refus d'une promotion !!!!** Il y aura un **accompagnement des décisions** car il y a beaucoup de pression. Les décisions prises sont cosignées par la DRH.

*Nous nous posons la question de savoir **si les encadrants sont soutenus par l'établissement dans leurs décisions**.*

La promotion de DAPE et encadrants passent par la **détection des potentiels et la création d'un vivier à court terme** (18 mois). Le processus est **conduit par le national** et les agents doivent **accepter les contraintes de leur promotion**.

## Renfort RRA :

**Deux par agence**. Le DR n'est pas contre, il en étudie la possibilité en fonction de la taille de l'agence.

*Nous en attendons la mise en œuvre.*

## MANAC (Manager accueil) :

Pour le DR ce poste doit continuer à fonctionner **par roulement** de l'ELD car ce poste risque à la longue d'être usant.

## L'encombrement des boîtes courriels :

Le DR nous répond « **comment faire** ». Pour lui c'est effectivement **un problème**.

*La CFE CGC préconise **un tri, une analyse et une simplification des informations diffusées**. Là aussi il en va de la prise en compte des risques psychosociaux et la **DR se doit d'y remédier**.*



© www.ucciani-desins.com

UCCIANI

# Un œil sur ... ...rencontre avec le DR



Septembre 2015

## La classification :

Pour l'établissement **c'est un bon outil structurant** en lien avec l'article 24 de CCN. Cela permet de **reconnaitre l'ancienneté et d'avoir un socle commun partagé.**

Les encadrants devraient être **formé à partir d'octobre** et faire les **entretiens entre novembre 2015 et janvier 2016.** La DR ne voit pas d'obstacle à l'**accumulation d'entretiens sur une courte période**, trouvant même que **cela fait partie de leur travail et des contraintes de leur poste.** L'établissement précise que **nous travaillons tous sous contrainte.**

*Pour nous, l'établissement mets en place une organisation de travail « sous pression ». Il balaye d'un revers de manche la prévention des risques psychosociaux.*

**Le DR parle de « l'attitude de service »** qu'il souhaite irriguer auprès de tous les agents.

Par exemple : ne pas employer les sigles, **se déplacer** vers l'agent plutôt que de lui envoyer un mail...

Concernant sa **durée sur le poste** le DR indique qu'il souhaite rester **mais qu'il reste à la disposition de la DG.**

*Pour la CFE-CGC, l'entretien s'est déroulé dans une atmosphère conviviale, propice à l'échange. Le DR reste sur une **vision généraliste** de son action, des projets à venir et sur sa manière de travailler.*

*Il nous semble très à l'aise sur le volet indemnisation (dont il est issu) et moins au fait sur le placement.*

Ses **leitmotifs** sont :

**Confiance, clarté, pragmatisme, simplicité, fierté.**

*Il se veut être un DR proche du terrain, de ses équipes et du personnel.*

*Pour nous ce DR, en droite ligne de la DG, vient **appliquer les directives nationales : la ligne est tracée.***

*Nous **restons circonspects** quand à la mise en place d'une **organisation de travail tenant compte de l'être humain et de la relation humaine**, même si nous notons la volonté du DR d'être à l'écoute et proche de son personnel.*

*La prévention des risques psychosociaux **ne semble pas**, pour l'instant, être sa **priorité.** Il nous semble que la **réussite du NPDE (Nouveau Parcours DE)** et la mise en place des nouvelles organisations et projets soient, pour lui, **une priorité absolue...***



*Nous restons vigilants et interviendront autant que nécessaire afin d'influer positivement sur tous ces points.*

**Vous souhaitez découvrir la CFE-CGC Métiers de l'emploi en participant à une réunion ? Cliquez sur le lien, nous vous inviterons :**

<mailto:syndicat.cfe-cgc-pdl@pole-emploi.fr?subject=Je-souhaite-participer-a-une-reunion-de-la-CFE-CGC-Metiers-de-l-emploi>

**A votre écoute et à votre service dans les Pays de la Loire :** Jean-Philippe ALLON : 06 34 46 36 15

**Courriel :** [syndicat.cfe-cgc-pdl@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.cfe-cgc-pdl@pole-emploi.fr) **Blog national :** [www.cfecgc-metiersdelemploi.fr](http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr)

**Pour adhérer suivez ce lien :** [http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr/pages/Adhesion\\_a\\_la\\_CFE\\_CGC\\_Metiers\\_de\\_l\\_Emploi-8551736.html](http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr/pages/Adhesion_a_la_CFE_CGC_Metiers_de_l_Emploi-8551736.html)

**Avec la CFE-CGC : Créez, Gagnez, Changez !**