

Nouvelles modalités d'Accompagnement

Les tensions se cristallisent entre les Accompagnements Intensifs Et les Accompagnements Essentiels

Les grands manœuvres commencent dans les agences pour simplifier les modalités d'accompagnement et 2 familles se regroupent.

Chacun va devoir choisir son camp : intensif ou essentiel, selon une répartition prévue par l'agence. Il n'en demeurera pas moins des spécificités avec des « teintes » plus ou moins chargées (bénéficiaires du RSA, de l'obligation d'emploi...). Un exemple, sans doute, de la « Généralisation de la Personnalisation » voulu par le DG.

La nature humaine est ainsi faite : la charge des uns et toujours comparée à celles des autres. Et, ce que les uns ne font pas, les autres devront l'assurer. Voilà de quoi attiser un sentiment d'iniquité entre les agents.

Avec moins de 50 DE en portefeuille, 90% du temps dédié à recevoir ces DE (2 rendez-vous ou contacts par mois), les conseillers en accompagnement intensif apparaissent nantis en comparaison aux conseillers en Essentiel qui se retrouvent avec des portefeuilles entre 200 et 250 DE (près de 300 dans les agglomérations) et des moyens, en temps, plus que congrus. Les conseillers « essentiels » ne porteront jamais aussi bien leur nom car sur eux reposera la charge écrasante d'assurer la majorité de l'activité des agences (Front office) en plus de répondre aux sollicitations de leurs portefeuilles, lourdement lestés.

Ne nous méprenons pas, les DE en portefeuille « essentiels » ne sont pas devenus par la volonté du prince, ni soudainement autonomes, ni capables d'auto-positionnement sur les prestations... et puis, les sortants d'accompagnement intensif sans solution au bout de 6 mois, viendront remplir les portefeuilles essentiels à plus de 250.

Le rôle des managers va être bien ingrat dans les arbitrages d'attributions des charges de chacun et de la garantie des équilibres. Le contexte de remontée du chômage et les tensions sur le marché du travail ne devraient pas faciliter la recherche de solutions apaisées.

La CFE CGC reste indéfectiblement mobilisée pour un traitement équitable entre agents, la prise en compte de la pénibilité au travail et globalement des conditions de travail satisfaisantes de tous, managers y compris.

Rejoignez-nous dès maintenant !
syndicat.cfe-cgc-pdl@francetravail.fr

La CFE-CGC représente les Techniciens, Agents de maîtrise et Cadres A compter de D1, coefficient 551
ou conseiller niveau 3

Informations nationales : www.cfecgc-metiersdelemploi.fr

Informations régionales : cfecgcmepl.unblog.fr