En direct du CSE extraordinaire du 20 novembre (presque)
Evolution de l'organigramme régional

Un seul sujet aujourd'hui mais d'importance : la réorganisation en région !

Contexte et enjeux

- Volonté d'un organigramme plus « plat » avec 5 niveaux hiérarchiques au lieu de 9, en miroir du Réseau pour l'emploi.
- Sur ces 4 niveaux disparus, les **adjoints deviennent des managers fonctionnels** et non plus hiérarchiques. Ils gardent sensiblement les mêmes fonctions mais perdent la mission hiérarchique *(sauf…voir à la fin)*
- Les **fonctions d'appui sont** renforcées mais **centralisées au niveau de la DR** en attendant la création des Centres de Services Partagés
- Création de **nouveaux postes** de « Directeur Départemental Adjoint » pour gérer l'animation de tous les Directeurs d'Agence, avec une journée dans chaque agence par mois (fonctionnels et plus hiérarchiques, voir ci-dessus).
- Coté Direction Régionale :
  - Rattachement complet du réseau au DR et plus au DRAO
  - DDO récupère le service DSRE ainsi qu'une partie des chargés de mission en DD
  - DAFG récupère le service RGPD et fusion des services « comptabilité gestion » et « budget contrôle de gestion »
  - DRAPS : rattachement des CM « RH »
  - DSRE : changement de dénomination des services.

Notre avis :

Modifier un organigramme c'est facile et rapide. Transformer une organisation de 55.000 personnes construite pendant 60 ans c'est long et difficile…



Nous n'arrivons pas à comprendre comment découpler le management hiérarchique des chargés de mission en DT vers une centralisation en DR mais sans mobilité géographique peut simplifier l'organisation au quotidien ? Idem et plus largement pour les managers qui deviennent fonctionnels. Ils n'assurent plus les EPA ni la réflexion sur les promotions.
On nous présente un changement qui n'affecterait quasiment aucune des activités opérationnelles à part la gestion hiérarchique des managers, **alors pourquoi changer** ?

Pourquoi se mettre en miroir du RPE ? Quel intérêt, quels objectifs ?



Le **projet passe sous silence** le volet n°3 du fameux programme « Efficience » qui voulait **transférer des postes** des structures vers le réseau. Simple omission ou volonté de ne pas effrayer encore plus les agents et managers ?

pez ici]

CFE-CGC Métiers de l'Emploi Centre-Val-de-Loire

En direct du CSE extraordinaire du 20 novembre Presque
Evolution de l'organigramme régional

Après avoir passé en revue les différentes directions, nous interrogeons la Direction sur l'extrait suivant :

Et là on doit comprendre que s'ils deviennent manager fonctionnels, ils peuvent aussi rester dans certains cas rester hiérarchiques !
Trois heures de débats pour se rendre compte qu'on n'avait rien compris, ni nous, ni nos collègues des autres obédiences. Lunaire.

> Les gestionnaires appui sont positionnés dans une équipe ou rattachés au Directeur adjoint quand il y en a un

L'impact QVCT

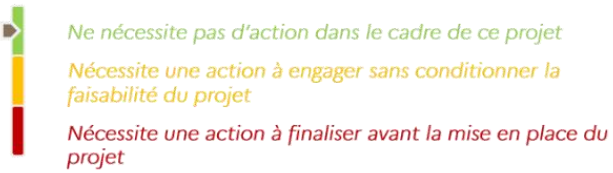
L'Equipe Projet a déterminé l'impact de la transformation sur différents champs :

Qualité de la communication	Soutien du management de proximité
Portage du projet	Participation et consultation des agents
Intensité et temps de travail	Autonomie
Charne émotionnelle	Rapports Sociaux
Conflit de valeurs	Possibilité de se projeter sereinement

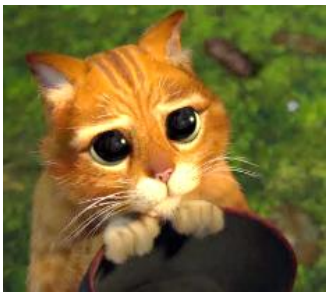
Impacts QVCT
Analyse QVCT conduite par l'équipe projet

Heureusement pour eux tout est au vert, ou au pire au jaune-vert…

Bizarrement nous ne sommes pas sur les mêmes couleurs…



Et pour finir sur une boutade (ou une provocation, c'est selon), **nous présentons nos excuses au nom de tous les adjoints**, quels que soient leur niveau (agence, direction territoriale, direction régionale, direction générale).



En effet, pendant tant d'années nous avons, malgré nous :

- réduit le pouvoir d'agir
- limité l'autonomie des agents
- minimisé la capacité à faire des agents

Comment on le comprend ?

Parce que la réduction de 9 à 5 niveaux permet justement d'améliorer ces points !

Prochain CSE ordinaire le 26 novembre !

[bez ici]

Retrouvez nos informations : http://www.cfecgc-metiersdelemploi.fr

Diffusion interne