

## INSCONSCIENTS OU INCOMPETENTS ?

Surement les deux à la fois !  
Une Direction de plus en plus à côté de la plaque.

Alors que nous avons annoncé un tsunami pour la rentrée pour les agences en EID, alors que les délais s'allongent, que les plages EID prennent le pas sur toute autre activité, que les agences qui vont avoir à mettre en œuvre l'EID ne sont pas mieux loties...  
La Direction ne trouve rien de mieux que d'imposer une journée « Tous en entreprises », notamment le 22 septembre pour la Gironde.

**Préférant encore une communication de façade et la statistique au sens et à la qualité**, elle ajoute, si besoin en était, une lourde charge aux agences en période de rentrée.

**Un power point, un mailing, une clé USB et le tour est joué**, ont pensé les stratèges qui nous dirigent !!!

Bien sûr, un mailing, des relances téléphoniques, des prises de RDV, des RDV acceptés mais pas le jour proposé, des plannings à modifier en urgence, des plaquettes à préparer ....tout cela vite fait entre 2 EID !!

### Un joli plan d'action régional sur le dos d'agences exsangues. Quoi de plus logique ?

Mais tout cela est normal puisque, selon cette même Direction, **le déploiement de l'EID se déroule trrrrés bien.**

Ah ! L'esprit positif.

Comme le dit un bientôt « ex-DG », ce n'est pas chez les syndicats qu'on trouve ça.

Et l'aveuglement ?? On le trouve OU ??

Les agents, suite à un mail de la DR, **contrairement aux engagements précédents**, passent de 3 à 4 voir 5 ½ journées d'EID par semaine mais cela est p r o v i s o i r e (on connaît...)

Des agents issus de la filière indemnisation commencent à regretter d'avoir été « volontaires ». Des agents de la filière placement calculent le temps qui reste pour le PPAE qui devient le plan personnel ... le reste la prochaine fois, lors de votre SMP, c'est-à-dire peut être cette année, peut être pas.

Les demi-journées EID sont de plus en plus épuisantes et stressantes du fait de leur nature même. Et, du fait des autres activités qui pour la plupart gelées, au ralenti, dégradées, prennent un retard inquiétant.

On nous répète à souhait que les priorités sont :

1/ L'EID et le traitement des DAL.

La prise en compte de l'inscription et de l'allocation semble la moindre des choses mais l'EID que nous avons dénoncé n'était peut être pas la bonne solution !...

2/ Le PAE02 : **de « ficelles » en « dérives »**, il devient de plus en plus une « **réalité statistique** » **qu'une réalité opérationnelle**.

3/ Les MER+ : Avec la journée « Tous en Entreprises ! 🎶 », on est sauvé...

**Le SMP n'existe plus à ce jour mais personne n'a le courage de l'admettre, ni la capacité à proposer autre chose. Alors, là aussi, de « combines » en « dérives », on fait croire que ....**

Aujourd'hui, ne sont reçus, et encore pas toujours, que les DE qui sollicitent un rendez vous. Pour le reste, une simple comparaison entre le volume des portefeuilles et les demi-journées planifiées montre le ridicule ou l'indécence de la situation.

En réponse, la Direction, encore une fois en dehors de la réalité, nous demande de maintenir des taux « SMP03 » grâce au téléphone et aux entretiens collectifs, en nous aidant de la segmentation. Un vrai service de qualité !

**EID, TRAITEMENT DES DAL, PAE02, SMP, TRAITEMENT DES OFFRES**, Avec une telle charge de travail et si peu de moyens, une solution acceptable serait d'embaucher... mais c'est la crise !

Alors, changez de vocabulaire.

Ne dites plus « surbooking » mais « **compensation d'absentéismes** », comme on a pu l'entendre. A notre tour, devant de telles inepties, on pourrait dire : ne dites plus « **surcharge de travail** » mais « **compensation de périodes d'inactivités** » !!

A côté de tout ça, on nous parle du PLDC 2012, à faire remonter avant fin septembre.

**Un petit mail, un petit entretien, et le tour est joué !!**

On nous parle de « dialogue de performance » alors que les termes de « dialogue » et de « performance » nous semblent bien lointains dans la période actuelle.

De toute façon, au final, si ça ne fonctionne pas, ce sera de la responsabilité des managers de proximité et notamment des REP qui n'auront pas su faire passer les bons messages, qui n'auront pas su piloter l'activité, qui n'auront pas su gérer les moyens, qui n'auront pas su comprendre les consignes, qui n'auront pas su ...

**Ce qui s'applique aux REP s'applique de même à tout agent qu'il sera facile de prendre en faute dans des objectifs aussi démesurés. A moins qu'il ne craque avant !!**

Mais si ça ne fonctionne pas, ce ne serait certainement pas la faute d'une Direction, qui fait preuve d'une compétence et d'un sens des réalités intersidéral.

**C'est la crise.  
On le sent bien à Pole emploi !!!**