

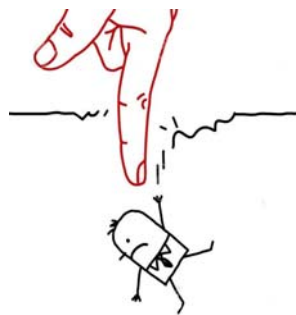
## ÉCHO DU CSE • OCTOBRE 2020

### UN « NOUVEAU SUIVI » EXCLUSIVEMENT PAR ÉCRANS INTERPOSÉS

Une **nouvelle dominante pour les conseillers emploi**, baptisée sobrement « Nouveau suivi », permet enfin à la direction de faire aboutir la synthèse de ses trois principales stratégies, à savoir la **dématérialisation définitive du suivi**, la **déqualification complète des personnels** et le **renoncement assumé à un service de qualité**. Dorénavant, les conseillers auront des portefeuilles sans limites maximums, animeront **des ateliers virtuels et des communautés en ligne de demandeurs**, avec un point d'étape au minimum tous les six mois. Ça, c'est ce qu'on appelle de l'accompagnement ! Heureusement, la **direction, hésitant entre hypocrisie, incompétence et volonté de nuire**, a pu rassurer les organisations syndicales en leur certifiant que **cette nouvelle dominante avait été élaborée pour éviter les conflits de valeurs**, compris comme « la différence entre la volonté de bien faire son travail et les moyens attribués, ou la façon qu'on nous impose de rendre le service »... ce qui reste à ce jour la meilleure définition de la politique de l'établissement depuis maintenant dix ans...



### CLASSIFICATION PUBLIQUE : NOUVELLE DÉGRINGOLADE DU STATUT



La **nouvelle classification des agents publics** a été présentée aux élu-es franciliens. Dans un exercice d'autosatisfaction qu'elle maîtrise à merveille, la direction régionale s'est félicitée des nouvelles perspectives d'évolution de carrière pour les agents publics et de la revalorisation de leurs traitements. **Quelle hypocrisie ! Le nouveau statut gèle les indices et vient démanteler les commissions paritaires CPL et CPN...** Depuis dix ans, la direction organise une politique discriminatoire, coercitive et vexatoire à l'égard des personnels de droit public. **La nouvelle classification vient, ni plus ni moins, démolir un statut jugé trop protecteur et trop favorable** aux personnels en l'alignant sur les pires modalités du statut privé. **Malgré cela, la CGT – signataire du texte – a réussi à s'enthousiasmer de cette nouvelle régression des droits**, à la grande satisfaction, bien sûr, des représentants de la direction...

### « PERFORMANCE PAR LA CONFIANCE », CHERCHEZ L'INTRUS !

Les ateliers de déploiement du nouveau processus « Performance par la confiance » se multiplient en Île-de-France. À l'évidence, la direction semble utiliser un logiciel de création aléatoire aussi bien pour les titres de ses processus que pour leurs contenus officiels. En réalité, **la recette est toujours la même** depuis le fameux chantier de simplification des actes métiers. **On organise des ateliers pour donner l'impression aux agents qu'ils sont responsables des solutions toutes faites** que la direction générale cherche à imposer, à base de **dématérialisation, de procédures dégradées et de pénurie de moyens**. Bien sûr, au passage, ces ateliers permettent d'identifier et d'isoler les récalcitrants qui auraient toujours à cœur d'espérer faire correctement leur travail. **Comment ? Vous avez dit « conflits de valeur » ? Au piquet !**

