



Vous voulez en savoir plus ?  
Besoin d'un accompagnement ?

... Alors n'hésitez pas à contacter vos élus CFE-CGC !



Xavier CORNET  
06 60 78 94 57

Guy LOUARN  
07 62 74 18 22

# REORGANISATION DDA - DDCME



**Sonia RENIS**

IPR  
06 72 05 97 40



**Laurent COMNINOS**

IMMA  
06 70 80 75 38



**Christophe BOUCHET**

CAC  
06 70 81 34 72



**Jean-Paul DARQUES**

IEP  
06 72 36 11 20



Qu'est ce qui ne va pas dans cette réorg ?

Par courriel : [cfecgc.covea@gmail.com](mailto:cfecgc.covea@gmail.com)



Gildas LAHALLE  
06 70 17 60 44



Régis BLANC-GONNET  
06 63 70 67 86



« Oui, mais quelle est la question ? La question, c'est bien le mot ou plutôt les questions. Pour ça je m'en pose des questions. Que se passe-t-il ? Tout allait bien dans ce job, le mien et celui de mes collègues. Et puis, une fois de plus il faut tout changer. Ah ça, j'en ai connu des réorganisations ou la suivante remet ce que la précédente avait supprimé. Pour les objectifs, même difficiles, nous avons toujours fait de notre mieux pour y arriver.

Bon, il me faut activer mon réseau qu'ils disent, trouver moi-même mon futur poste, parler avec mon manager. Il me faut même faire un CV ! Au bout de toutes ces années, ils ne me connaissent pas ?

Je ne suis pas bien du tout avec tout cela. Sitôt à la maison, je vais en parler... Et puis non, je n'en parlerai pas. A quoi bon affoler la maisonnée ?

Franchement je ne suis pas bien, je me sens en péril. Partir d'ici alors que nous sommes bien là où nous sommes que cela soit dans la vie personnelle ou professionnelle.

La réponse est non, mais quelle était la question ? »

Lors de la séance du Comité Social et Economique (CSE) de l'Etablissement Le Mans du 15 septembre 2020, la CFE-CGC a rendu un avis totalement défavorable sur ces projets de réorganisation :

## La stratégie : la fermeture de régions ?

L'objectif affiché est de disposer d'une homogénéité d'organisation sur l'ensemble de la DG MMA. Dès lors, et au sens de la Direction, l'organisation de la DDCME doit être alignée en régions avec celle de la DRA. Or, c'est bien là que le bât blesse puisque le nombre de régions passe de 10 à 8 avec les conséquences sociales que cela comporte. C'est ainsi que les directions régionales d'Orléans et de Toulouse disparaissent.

Les ajustements d'effectifs impactent également d'autres régions compte tenu de la réaffectation de certains départements et du regroupement d'activités sur certains sites.

Globalement, la CFE-CGC n'est pas convaincue par les explications de la Direction sur l'intérêt commercial et stratégique de ce nouveau découpage géographique. Force est de constater que nous sommes en présence d'une réorganisation qui cherche avant toute chose à centraliser en supprimant des régions.

## Quels impacts sur le réseau d'agences ?

En l'état, le projet ne présente pas de mesures concrètes, en phase avec ses objectifs, pour initier un changement chez les agents qui ne veulent pas se diriger vers les marchés visés par la compagnie. Et on peut hélas penser que certains dispositifs auront davantage un impact coercitif sur les collaborateurs de la compagnie plutôt que sur le réseau des agents. C'est le cas du management de la performance lequel aura pour vocation d'analyser la performance du réseau des agences et de l'inspection, et de proposer des plans d'amélioration. Attention à ne pas centrer toute l'attention sur l'inspecteur ! La CFE-CGC s'inquiète également d'une augmentation probable du risque routier.

## Sectorisation, métiers... Un flou persistant ?

A ce stade – et malgré le passage du dossier en CSSCTE – le flou reste de mise sur le calendrier de la sectorisation de l'inspection ou sur le détail des activités et métiers. Des précisions seraient les bienvenues sur les besoins de formation (par exemple pour les IPSP, les SMP, les RSP...). Le cas échéant, des réflexions autour de la rémunération variable devront être menées et, pour la CFE-CGC, aucun nivellement vers le bas n'est évidemment envisageable.

## Groupes de travail en coconstruction: l'entonnoir aux illusions perdues ?

Peut-on valablement penser que des éléments si substantiels du projet restent encore à définir avec les collaborateurs ? Cela sous-entendrait-il que les effets de la réorganisation sur l'activité et sur l'avenir des métiers n'ont pas été suffisamment anticipés ? Nous n'osons y croire et cela serait d'ailleurs source d'inquiétude au regard de l'ampleur de cette réorganisation.

Quant au contenu de ces ateliers collaboratifs, les expériences passées nous incitent à une certaine prudence – si ce n'est une prudence certaine. En effet, tant de groupes de travail de ce type se sont révélés très orientés dès leur mise en place et se sont transformés en chambre d'enregistrement. Qui plus est, des participants seront vraisemblablement des salariés dont les affectations ne seront pas finalisées.

Pour la CFE-CGC, un exercice constructif nous semble toutefois indispensable et nous souhaitons donner une chance à la Direction de proposer une véritable concertation où les ajustements seront réellement possibles. Il convient, plus que jamais, de s'appuyer sur l'expertise et l'expérience de nos souscripteurs et inspecteurs. Il en va de la réussite du projet - dans l'intérêt de notre entreprise - ainsi que de la santé des collaborateurs.

## Quel suivi pour les collaborateurs ?

la CFE-CGC attend un suivi digne de ce nom pour les salariés dont le poste est supprimé et ce quel que soit leur métier, étant rappelé que certains sont sédentaires. Car, pour le moment, la méthode nous apparaît des plus contestable tant sur la forme (annonce du projet en pleine crise sanitaire, la veille de congés d'été et avec une application minimaliste des garanties de la GPEC) que sur le fond (demander aux salariés de se positionner sans connaître dans le détail les contours des futurs postes).