

# NON AU TRAVAIL QUI ABIME !

**LE SNU COMBAT LA DÉGRADATION DE NOS CONDITIONS DE TRAVAIL ET L'ABSENCE DE NOTRE RECONNAISSANCE PROFESSIONNELLE**

Sept ans après la fusion, la dégradation des conditions de travail et des services rendus aux usagers sont toujours d'actualité., confirmant nos analyses. Les différents plans stratégiques de Pôle Emploi, entre autres, en sont les maîtres d'œuvre.

Le contexte politique et économique légitime la direction Générale à modifier les organisations du travail pour mettre en œuvre plus de flexibilité, de flux tendus, et d'efficacité comme expression de la qualité à un moindre coût.

La gestion des organisations, la prééminence des résultats quantitatifs au dépend du qualitatif, comptables, financiers, ont contribué fortement à déshumaniser nos actes professionnels.

**Nous sommes passés d'un management d'accompagnement à un lean-management.**

Ces transformations et les nouvelles organisations mises en place ne vont pas dans le sens de l'amélioration des services à rendre aux usagers. **Elles impactent nos métiers, fissurent les collectifs, et affaiblissent le sens que nous donnons à notre travail**, entraînant un conflit entre notre éthique professionnelle et l'ordre donné. Ce qui tend à transférer la responsabilité vers les individus au lieu d'interroger les organisations de travail.

**Ces organisations sont aussi pour la Direction Générale une manière de masquer la faiblesse des effectifs qu'elle essaie de compenser par d'autres moyens en, automatisant, privatisant certaines missions, en rendant la dématérialisation obligatoire.**

Alors qu'elle devrait se battre, comme le fait le SNU depuis la fusion, pour obtenir des moyens humains à la hauteur de nos besoins en période d'augmentation quasi -contente du chômage.

Il en résulte un contexte professionnel de plus en plus contraint, une augmentation de la charge mentale générant nombre de tensions dans les collectifs qui s'expriment sous formes de conflits au travail, de stress professionnel, de burn -out, et /ou de bor-out et de l'augmentation importante des arrêts maladie...

Notre analyse est hélas validée par les chiffres du baromètre social (outil mis en place unilatéralement par la direction générale)

## QUELQUES CHIFFRES EXTRAITS DU DERNIER BAROMÈTRE SOCIAL (NOVEMBRE 2015):

- 63% du personnel estime le rythme des changements trop rapide (soit en moyenne plus 9 points entre 2014 et 2015.) Ce chiffre est même plus important chez les agents de maîtrise (73%), les cadres 300 à 325 (67%) les cadres 350/375 (71%).
- Même les cadres supérieurs estiment à 56% que ce rythme est trop rapide, les cadres dirigeants restant à 49% encore à penser que ça va trop vite. Et ces chiffres sont en hausse depuis le dernier baromètre dans toutes les catégories.
- 54 % des agents s'estiment satisfaits dans leur vie professionnelle/ 42 % s'estiment insatisfaits
- 42 % des salariés pensent que leur motivation au travail diminue
- 57% des agents estiment utiliser l'ensemble de leurs compétences et seulement 12% sont tout à fait d'accord sur cette affirmation.

## ENCORE DE NOUVEAUX CHANGEMENTS IMPOSÉS DANS UN RYTHME TOUJOURS AUSSI EFFRÉNÉ

**La réorganisation territoriale une transformation supplémentaire :**

Comme le DG l'avouait lui-même, aucune obligation n'était faite à Pôle emploi d'emboîter le pas à cette réorganisation territoriale précipitée et donc « bâclée ». Pourtant, la DG a calqué l'organisation territoriale de PE sur le nouveau découpage des régions.

## QUELS IMPACTS SUR LE PERSONNEL ?

Nous sommes inquiets, tout est fait dans la précipitation et de nombreux points ne sont pas réglés à ce jour, alors que des rapprochements d'équipes et /ou de service sont déjà à l'œuvre. Malgré les discours rassurants sur l'absence de mobilité géographique, les collègues des fonctions support restent dans l'incertitude sur leur avenir.

Le SNU a immédiatement exigé qu'aucune mobilité professionnelle et /ou géographique soit imposée. Mais la DG, se voulant 'rassurante' (?!), s'engage uniquement pour l'année 2016 à ce qu'aucune mobilité professionnelle ne soit imposée.

Déjà, des cadres et managers sont laissés de côté ou « débarqués » sans explication, sans reproche énoncé... Nous savons très bien que, comme au moment de la fusion en 2009, il ne s'agit que d'organigrammes transitoires, que des postes « d'opportunité » ont été créés pour « caser des doublons »... Plusieurs personnes et une seule chaise !

**Nous ne reprochons pas à la direction d'essayer de trouver une solution pour tous et toutes, mais le SNU exige une négociation qui actera et garantira pour les agents concernés.**

- \* la prise en compte du parcours professionnel et des compétences acquises
- \* un réel accompagnement pour les managers mis à l'écart ou forcés de prendre un poste qu'ils ne souhaitaient pas
- \* des solutions respectueuses et satisfaisantes pour tous, et pas de mises au placard plus ou moins affichées
- \* la fin de la fausse franchise, du flou global et de l'application systématique du principe de gré à gré
- \* une visibilité sur les départs négociés et l'ouverture de cette possibilité dans de bonnes conditions à tous les agents qui en ressentent le besoin

### **Nouveau plan stratégique, nouvelle dégradations :**

La Direction Générale avec les organisations signataires de la convention tripartite tripartite (2015-2018) (CFDT, CGC, FO, Medef ; CGPME) engagent une fois de plus Pôle emploi dans un nouveau plan stratégique (2015-2020) alors que le précédent n'a pas pu se stabiliser dans son déploiement et encore moins être analysé dans ses impacts.

A Pôle emploi nous sommes : conseiller-e « placement », conseiller-e à dominante entreprise, conseiller-e GDD, ou conseiller-e double compétence, manager de proximité et nous avons besoin de stabilité.

Fini, oublié l'EID voici le NPDE, l'accueil rénové, la simplification de l'indemnisation (ce qui signifie une forme d'automatisation), le tout numérique... qui se déploie dans tous les établissements, après expérimentations et généralisation sans étude d'impact, sans bilan qualitatif de ces transformations à l'œuvre.

Ces nouvelles transformations ne favorisent aucunement le travail d'équipe, au contraire, elles isolent encore un peu plus les collègues. Elles imposent aux professionnels de l'emploi un recours à la sous-traitance pour la partie souvent la plus qualifiée de leur métier. L'avenir des ASS, lieux où se croisent de véritables expertises et spécialisations, est menacé et les collègues légitimement inquiets sur le devenir. Quant aux managers, quel que soit leur niveau, la mise en place de la performance comparée sera encore une occasion d'accroître la pression sur les résultats qui pesait déjà sur eux.

**Pour le SNU le travail, les conditions de travail, la santé au travail, l'organisation du travail se révèlent comme de véritables enjeux sociaux, économiques, syndicaux et plus encore humains.**

**Il faut parler du travail, de notre travail, débattre de nos métiers, de nos conditions de travail.**

**La Direction Générale a annoncé dans le second semestre l'ouverture d'une négociation sur la Qualité de Vie au Travail. Cette négociation devra aboutir pour le SNU à des avancées concrètes et réelles qui améliorent durablement nos conditions de vie.**