

Trait Direct

La lettre d'information des cadres du SNU

Psychologues du travail à Pôle emploi : quel métier, quelles conditions de travail, quel avenir ?

ALORS QUE LA SUPPRESSION DES A2S SE PROFILE, LE SNU A VOULU APPORTER SON REGARD SUR CES AGENTS ET LEUR PLACE A POLE EMPLOI.

Rappelons-nous que l'accueil des psychologues du travail (et des ATO) provenant de l'AFPA a été plus que « chaotique » (mot du rapport de l'expert mandaté par le CHSCT Rhône-Alpes), ces personnels ne souhaitant pas leur transfert... et Pôle emploi ne l'ayant pas vraiment désiré non plus. Du coup, avec une absence totale de préparation de l'intégration du métier de psychologue au sein de Pôle emploi, leur identité professionnelle a été niée brutalement dès leur arrivée.

Les règles et l'exercice de leur métier au regard des contraintes de l'institution amènent souvent à des contradictions, voire à des oppositions, débouchant très généralement sur des conflits de valeurs. Ces situations étant renforcées à Pôle emploi par l'obsession de la simplification et de l'informatisation.

L'absence de portage institutionnel a également généré une incompréhension d'une partie non négligeable de la hiérarchie (et de certains collègues) sur le cadre d'intervention des psychologues, leurs missions et leurs compétences. Incompréhension qui reste malheureusement d'actualité : ils sont notamment vus par certains uniquement comme des spécialistes de la mise en place et du financement de formations...

LE METIER :

Difficilement, les psychologues commencent à trouver leur place, avec des missions qui ont du mal à se clarifier, notamment grâce aux conseillers qui travaillent avec eux/elles et aux demandeurs d'emploi qui les rencontrent.

Même si leurs marges de manœuvre et leur autonomie se sont parfois améliorées ci et là, il reste trop de DAPE ou DT qui continuent de vouloir imposer un pilotage à la baguette digne d'un passé révolu, basé sur une demande de justification continuelle du moindre acte métier et ne tenant compte de leur responsabilité professionnelle.

Outre la source de surcharge administrative, on est bien loin du fameux « pari de la confiance ».



Leur rôle tel que l'établissement le pose dans le cadre du CEP engendre de réelles inquiétudes : s'il est normal que les psychologues de Pôle emploi soient en pointe sur ce dossier, le choix opéré par la DG dans sa mise en œuvre traduit une forte volonté de diluer le métier de psychologue dans celui de conseiller et ainsi de le faire disparaître à terme. Le risque vient en particulier de l'ancrage dans le cadre d'un suivi délégué interne ou de modalités similaires.

Cela n'implique-t-il pas que les psychologues pourraient / devraient, réaliser des actes tels qu'actualiser le PPAE, rechercher et proposer des offres d'emploi, gérer les relations via l'espace personnel du DE, pole-emploi.fr, mail.net, contribuer à la gestion de la liste... ?

Pour le SNU, la question de l'avenir de ces personnels se pose clairement. Et le SNU soutient ces derniers quand ils revendiquent vigoureusement la spécificité du métier de psychologue du travail et la nécessité de ne pas le voir se délayer dans Pôle emploi.

ORGANISATIONS ET CONDITIONS DE TRAVAIL :

Et voici qu'un nouveau caprice de l'établissement (ou du DG) amène - après les avoir qualifié de « pépites » - à la disparition des A2S, moins de 5 ans après leur installation partout en France...

Cela va avoir pour conséquences d'isoler les psychologues, de ne plus leur permettre de bénéficier des atouts d'une présence collective, de ne plus pouvoir maintenir leur niveau d'expertise, de ne plus bénéficier de la nécessaire coopération entre pairs (élément capital du succès de l'organisation du travail, car favorise les liens entre les agents, les règles de travail, les relations de reconnaissance et le sens du travail), de ne plus pouvoir exercer dans une neutralité professionnelle pourtant indispensable (pour les DE : neutralité des espaces de rencontre ; avec les conseillers : neutralité dans les demandes d'intervention).

Le SNU exige que ces changements ne se fassent pas au dépend des personnels, de leurs missions et de leur métier.

La fragmentation des équipes induite par la disparition des A2S porte des risques réels de souffrance psychique, de perte de coopération et de solidarité, voire de création de stratégies collectives de défense qui peuvent se radicaliser et devenir une fin en soi en raison du renoncement des agents à toute action d'amélioration.

La DG a chargé (une nouvelle fois...) un cabinet de consultant de travailler sur l'animation fonctionnelle des psychologues. Ce type d'interventions a souvent donné des résultats déplorables dans le passé, soit parce qu'elles ne tiennent pas compte des réalités de terrain et fournissent à la DG un canevas inadapté dans lequel elle s'engage sans recul, soit parce que la DG ne communique pas les analyses et conclusions réelles de ces intervenants lorsqu'elles ne vont pas dans le sens attendu.



6 ans après l'arrivée de ce métier dans l'institution, il est stupéfiant que Pôle emploi n'ait toujours pas une vision vraiment claire de ce qu'il attend de ses psychologues et de leur avenir dans l'institution ! Pourtant, bon nombre de propositions - y compris dans le cadre d'une coopération avec le CNAM - ont déjà été à maintes reprises adressées à cette même DG.... Elles sont toujours restées sans réponse...

NOS PROPOSITIONS :

Le SNU revendique pour ses psychologues du travail que Pôle emploi investisse sur ce métier :

- ❖ En renforçant les effectifs, plus que tenus dans certaines régions, en remplaçant systématiquement les départs, afin qu'ils puissent véritablement remplir leur mission et ce auprès davantage de DE
- ❖ En dotant les psychologues des moyens indispensables au bon exercice de leur activité, notamment avec :
 - des tests remis à jour,
 - une possibilité de veille professionnelle (celle-ci concerne d'ailleurs également les conseillers),
 - des réunions dignes de ce nom et une vraie animation régionale,
 - des formations adaptées à leur métier (approfondissement des champs de la psychologie du travail, de la clinique de l'activité, de la psychologie clinique, et autres thématiques tels que le counseling d'emploi, l'entretien d'explicitation...)
- ❖ En élaborant une véritable stratégie de l'orientation, permettant de revoir leurs missions.

Nos propositions pour ce faire :

- ❖ Développer un service d'appui (spécialisé) en direction des collègues conseillers et au service des DE.
- ❖ Créer une prestation unique qui permettrait avec un seul code de travailler sur les variables psychiques, psychologiques et leurs interactions avec l'environnement.

Le secteur national cadres du SNU

Parce que le SNU défend un projet global pour Pole Emploi, son ambition est d'être présent dans toutes les catégories de personnel, et le choix de porter un regard attentif aux revendications des plus démunis (revalorisation prioritaire des bas salaires, égalité Femmes/Hommes, résorption de la précarité...) n'est pas incompatible, bien au contraire, avec une présence forte dans l'encadrement.

Le Secteur Cadres attire systématiquement l'attention de l'établissement sur les difficultés rencontrées à chaque échelon du métier de cadre (surcharge de travail, stress, respect du management de terrain...) et intervient à la demande de certains cadres rencontrant des difficultés dans leur métier.

Ne restez pas isolé-e, vous pouvez vous faire entendre, contactez-nous :

secteurcadresnu@gmail.com

