

LA DG VEUT-ELLE CASSER LA VOIX DES AGENTS PUBLICS DE PÔLE EMPLOI EN DISTRIBUANT DES SANCTIONS ? NOUS NE LAISSERONS PAS FAIRE !

- ◆ Qui, parmi nous, ne s'est jamais trouvé en situation de conflit avec un demandeur d'emploi ?
- ◆ Qui, parmi nous n'a jamais eu de vive discussion avec un collègue ?
- ◆ Qui, parmi nous, n'a jamais été en opposition avec son ELD ?

- ◆ Qui n'a jamais eu besoin d'argumenter vivement pour défendre un dossier auprès d'un membre de son ELD ?
- ◆ Qui n'a jamais remis en cause, avec passion, des décisions locales qui nous semblaient injustes voire incohérentes ?

MAIS....

QUI EST LÀ pour me soutenir quand un demandeur d'emploi m'interpelle violemment, m'insulte ou profère des propos dégradants ?

QUI EST LÀ quand un directeur d'agence me sermonne individuellement en pleine réunion de service ?

QUI EST LÀ quand un membre de l'ELD ou un collègue critique avec véhémence mon travail ?

PAS GRAND MONDE !

Cependant la responsabilité et le devoir de l'établissement sont de prendre en charge, de protéger et d'accompagner chaque personne confrontée à des violences générées ou subies.

Cependant la responsabilité et le devoir de l'établissement sont de trouver une ou des solutions de conciliation pour chaque personne concernée (Agent, demandeur d'emploi, employeur).

L'employeur doit prendre, en application de l'article L 4121-1 du Code du travail, « les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des agents ».

MAIS, EN AUCUN CAS, L'UNIQUE SOLUTION NE DOIT ÊTRE D'INFLIGER UNE SANCTION DISCIPLINAIRE.

SOUS PRÉTEXTE QUE ...

Oui, **nous osons** hausser la voix,

Oui **nous exprimons** notre désaccord avec certaines les orientations imposées par l'établissement,

Oui **nous défendons** les demandeurs d'emploi et les entreprises.

Oui **nous exprimons** notre lassitude, notre fatigue et dénonçons nos conditions de travail.

**En utilisant notre droit de parole et notre liberté d'expression,
nous prenons un risque sans en avoir conscience :
une sanction disciplinaire à notre encontre !**

Comme cela a été le cas pour une collègue en CPN2.

Quel que soit notre statut, chacun de nous a le droit de s'exprimer ! En cas de conflits, nous devons exiger un soutien réel et une prise en charge objective par l'employeur, dans un contexte global de bienveillance pour tous. Nous élu.es SNU de la CPN serons attentifs au respect et à l'application des obligations de l'employeur dans tout type de situation conflictuelle. Si vous le jugez utile, n'hésitez pas à contacter vos élu.es en région ou au niveau national.



www.snutefisu.fr/pole-emploi

 @snu.pole.emploi.fsu

 @SnuPoleEmploi

Nous contacter : syndicat.snu@pole-emploi.fr

