

## Trait Direct

### La lettre d'information des cadres du SNU

#### Managers de proximité, qui porte votre parole ?

Etre manager est un métier, pas parmi les plus faciles. Et à Pole emploi, c'est souvent encore plus difficile : alors que le SNU attire l'attention de l'établissement sur la (sur)charge subie depuis longtemps par les managers de proximité (*voir nos publications* :

<http://www.snutefifsu.fr/pole-emploi/trait-direct-special-responsable-dequipes/> ),

l'établissement vient seulement d'accepter de se pencher sur ce point.

La DG reconnaît enfin que la position en bout de chaîne hiérarchique, la mise en place des orientations et directives nationales sont « sources de forte mobilisation pour les ELD ».

Le pilotage par les résultats est reconnu comme ayant « élevé la charge administrative pesant sur les ELD », alors que les outils très (trop ?) nombreux « peuvent créer un sentiment de submersion

A cela s'ajoute la pression du N+1, voire N+2 à quelques exceptions près. Votre N+1 oublie malheureusement qu'il a lui aussi un N+1 qui lui fait subir à près la même chose...

Le manque de confiance est patent pour de nombreux managers : si PE affiche le « pari de la confiance », il le pratique beaucoup moins en interne, particulièrement en direction de ses managers intermédiaires

#### Inquiétudes de la DG : uniquement en termes de QVT ?

La DG s'inquiète du fait que le temps passé par les managers de proximité pour ces activités ne leur permet plus d'être suffisamment disponibles pour leurs équipes : en découvrant ce constat, on croirait qu'elle lit (avec retard) les analyses du SNU qui alertait dès 2016 l'établissement lors du passage vers une fonction de pilote de la production, et de contrôleur de cette dernière.

L'IGAI (Inspection générale des affaires Internes) a été chargée en avril d'une mission sur ce sujet, notamment pour essayer d'objectiver cette charge et de faire des propositions afin de faire évoluer ces pratiques. Elle a réalisé deux diagnostics : un quantitatif (avec la DSI : poids des courriels...) et un sur le terrain en rencontrant les ELD des régions Bretagne, Hauts de France, Ile de France et Occitanie.

#### Nos propositions :

Que vous soyez dans ces régions cibles ou non, le SNU estime qu'il ne faut pas laisser uniquement à l'IGAI (dont les enquêtes sont parfois bien orientées et jamais restituées largement) la seule responsabilité de faire le constat de vos activités et de vos charges.



**Nous vous invitons donc participer à une enquête nationale anonyme, afin de recenser votre ressenti, vos suggestions, difficultés...**

Pour répondre :

[https://fr.surveymonkey.com/r/?sm=VtpM1g1\\_2BAu\\_2B1GezHqmYIwg\\_3D\\_3D](https://fr.surveymonkey.com/r/?sm=VtpM1g1_2BAu_2B1GezHqmYIwg_3D_3D)

Nous synthétiserons vos expressions pour vous en rendre compte et les porter, aussi bien auprès de la DG que dans chaque région.

En attendant voici un rappel de quelques fondamentaux que nous portons au Secteur Cadre du SNU :

- Lorsqu'un manager prend une décision ou impose une action, il faut qu'il se mette systématiquement à la place de son ou de ses N-1
- Un manager responsable doit être pourvu d'esprit critique, porteur de respect et des valeurs du service public
- Faites confiance : cela veut dire accepter que l'autre fasse son propre cheminement, prenne ses décisions sans censurer ou vouloir faire bouger celles-ci
- Un management de proximité se fait à l'écoute des équipes, avec les équipes

Pour en savoir plus : les valeurs des cadres et managers du SNU :

<http://www.snutefisu.fr/pole-emploi/presentation-secteur-national-cadres-et-management/>

***Responsables d'équipe :***  
***vous n'êtes pas Cadres, vous n'êtes pas Conseillers,***  
***Pour autant, nous refusons que vous soyez oubliés !***

Pour nous contacter : [secteurcadresnu@gmail.com](mailto:secteurcadresnu@gmail.com)

Nous retrouver sur Twitter : [@cadremanagersnu](https://twitter.com/cadremanagersnu)

