

# Trait Direct

## La lettre d'information des cadres du SNU

### BIPE, QVT et flop

DG comme DR se gargarisent souvent des « bons » résultats du baromètre social, maintenant diffusé sous l'acronyme BIPE. Curieusement, celui de mars 2022, catastrophique notamment au niveau des cadres et managers, est passé sous les radars...

Nous avons espéré que les déclarations d'intention de Jean Bassères sur le sujet des conditions de travail allaient permettre des avancées... Nous avons vite été rappelés à la dure réalité : le BIPE n'est finalement qu'une série supplémentaire d'indicateurs à ne pas laisser trop dérapier. Et quand les résultats ne plaisent pas à l'établissement, il les met « tout simplement » sous le tapis.

Du coup, agent·es comme organisations syndicales ont dû se contenter d'une synthèse expurgée de ce qui fait mal et d'un article confidentiel dans l'Intranet il y a quelques mois. Depuis, plus rien.

#### **Tout va très bien, madame la Marquise... et pourtant :**

Nous pourrions multiplier les exemples, voici les plus marquants :

➤ Sur l'item « Je suis fier·e de travailler à PE », 76% des agent·es avaient répondu tout à fait ou plutôt d'accord en octobre dernier. **Ils·elles ne sont plus que 57% en mars** et on atteint à peine les 50% sur les cadres dans certaines régions. Ce très bas niveau est aussi atteint pour la motivation des cadres dans certaines directions. Comment la direction, en voyant que seuls la moitié des cadres sont « motivé·es dans leur travail actuel » peut ne pas réagir ?

Cela n'a pas l'air d'inquiéter beaucoup la Porte des Lilas.

➤ 80% des agent·es estiment que leur charge de travail est trop importante, contre un peu plus de 50% lors des premiers baromètres sociaux... Quel taux et quels risques pour les agent·es faudra-t'il atteindre pour que la DG réagisse ?

➤ Seuls 58% des agent·es pensent avoir les marges de manœuvre nécessaires pour bien faire leur travail et atteindre leur objectif. Ce résultat baisse à 40% pour de nombreux encadrant·es.

#### **Et pourtant, il y avait du grain à moudre.**

Dès que les managers ou les organisations syndicales interviennent pour mettre le doigt sur ce qui est réellement source de mal-être au travail, c'est au mieux des mesurètes car il y a le feu, et la plupart du temps un dialogue de sourd « circulez, il n'y a rien à voir » qui nous attend. La surcharge, l'empilement des dossiers et la précipitation sont toujours dénoncées :

A chaque questionnaire, de plus en plus d'agent·es font remonter que le rythme des changements est trop rapide : ils étaient 48% il y a 5 ans, 56% en 2021 et 68% en 2022.

Il suffirait de ralentir un peu pour que cela devienne viable pour les collectifs. L'argument des plans gouvernementaux imposés n'est qu'un prétexte. La DG elle-même continue à déverser les nouveautés sur le réseau.



## Stop aux boucs émissaires

Le SNU affirme une nouvelle fois que ces réponses ne visent pas les N+1 comme certains DR ou DT essaient de le faire croire aux managers de terrain.

Si certains items sont eux aussi en baisse, ce ne sont pas les ELD qui sont en cause, mais la pression que l'on met sur eux.

N'oublions pas que seuls 13% des managers sont tout à fait d'accord sur le fait que les objectifs fixés sont atteignables, 52% étant plutôt d'accord. Il y a 2 ans, 81% pensaient que c'était faisable, soit moins 16% depuis...

Il s'agit d'un malaise profond qui s'étend dans l'établissement et que celui-ci refuse de voir.

## Où l'on voit que la Direction générale n'a aucun intérêt pour la qualité de vie au travail au vrai sens du terme

L'accord QVT, signé par certaines organisations syndicales, prévoit de nombreuses actions, sans délai de réalisation et souvent très conditionnelles :

- Les espaces de discussions sur le travail que nous réclamons à cor et à cri depuis de nombreuses années ont fait long feu. L'accord prévoit qu'ils « pourraient être organisés trimestriellement ». Mais comment, avec quels moyens et quel appui aux managers ? S'il s'agit d'envoyer les ELD au casse-pipe, c'est non pour nous.
- Favoriser la reconnaissance au travail : là encore, 5 engagements de la DG, mais rien de concret.
- Le droit à la déconnexion reste toujours géré par... l'envoi d'un courriel supplémentaire. Est-ce de l'ironie ?
- La régulation de la charge et de l'intensité de travail ne seront pas réduites, mais on vous livrera un guide pour... discuter sur celles-ci.

L'établissement devrait se servir des résultats de ce BIPE pour faire des propositions d'amélioration de la qualité de vie au travail, plutôt que d'estimer que les agent-es n'ont pas bien compris les questions et de faire pression pour qu'ils répondent ce qui est attendu. La souffrance au travail est forte, et la non prise en compte de ces réponses l'augmente encore.

### Car des solutions, il y en a ! Le SNU vous en propose quelques-unes :

- Diviser le rythme des nouveautés par deux
- Donner des vraies marges de manœuvre et de décision au niveau local
- Arrêter de gérer notre sous-effectif par la multiplication des CDD de courte durée que les agences passent leur temps à former

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

**Retrouvez toutes nos analyses :**

<https://www.snutefisu.fr/pole-emploi/secteur-cadres/>

