

## Déclaration des élus SNU Pôle emploi FSU et CGT

### Réunion du CE du 26 janvier 2017.

*Cette année qui commence est une nouvelle occasion pour moi de vous adresser mes vœux et de saluer votre engagement et votre mobilisation au quotidien, auprès des demandeurs d'emploi comme des entreprises. Nous avons déjà beaucoup œuvré pour améliorer leur satisfaction vis-à-vis de Pôle emploi et vous êtes les premiers acteurs de cette réussite. Je tenais à vous en remercier.*

C'est par ces mots que Jean Bassères, directeur général de Pôle emploi, a commencé le courrier qu'il a adressé aux agent-e-s de l'établissement le 2 janvier dernier, dans la perspective de transmettre ses vœux et de donner quelques indications quant aux chantiers, orientations et enjeux majeurs de 2017.

*Je sais pouvoir compter sur vous pour concrétiser ces orientations afin que 2017 soit pour Pôle emploi une étape-clé dans la consolidation de ses résultats et une année utile pour préparer l'avenir. Je souhaite à chacune et chacun d'entre vous, ainsi qu'à vos proches, une très bonne et heureuse année 2017. C'est par ces mots de conclusion que dans le même courrier le DG terminait son propos. L'exercice des vœux est certes convenu et relève de la civilité imposée dans un cadre professionnel. Les mots n'en ont pas moins d'importance car, engageant le DG, ils engagent l'ensemble des agents y compris l'ensemble de la ligne managériale.*

Ce n'est pas dans un contexte d'expression de vœux que les agents du site d'Hérouville Saint Clair ont vu arriver la DTD du Calvados, Valérie Groult, à l'occasion de la réunion de service du 19 janvier dernier puisqu'il était question de faire un bilan des résultats du site sur 2016 et de fédérer le collectif autour du lancement du DDP 2017, en présentant les grands axes de la feuille de route du site. Nos collègues ne s'attendaient toutefois aucunement à ce que Valérie Groult remette en cause implicitement et explicitement les paroles de remerciement et de valorisation de l'engagement des agents du directeur général citées ci-dessus. Ils s'attendaient encore moins à être maltraités, insultés, humiliés, infantilisés. Ils ne s'imaginaient pas être victimes individuellement et collectivement d'une violence verbale et d'une posture managériale qui relèvent incontestablement d'une inadmissible violence interne.

*Vous n'êtes pas bons...vous êtes la honte de la région... Ne me lancez pas sur tel sujet parce que là, je peux être vraiment méchante... ces attaques étant agrémentées à l'envi par le jugement suivant : « c'est inacceptable ».*

Emportée par son élan que l'on peut qualifier, sans craindre le procès en diffamation, de malsain, et que l'on pourrait aisément qualifier de pervers, la DTD 14 s'est permise de faire un lien entre les résultats actuels du site d'Hérouville et la récente réorganisation de l'agglomération caennaise issue, rappelons-le, de la seule volonté de la direction. Citons ces propos dont nous laisserons à chacun la faculté de juger de la pertinence intellectuelle et rationnelle : *je vous ai, lors de la réorganisation de l'agglo, accordé pour beaucoup d'entre vous votre choix 1 et je n'ai pas les résultats que j'étais en droit d'attendre.* Comment une DTD peut-elle s'adresser à des agents avec un tel ton moralisateur qui n'a manifestement rien à faire dans un contexte professionnel ? Comment est-il possible d'attendre une sorte

de récompense statistique ou d'une quelconque autre nature qui serait issue d'un changement de lieu et d'environnement de travail forcé ? Comment est-il possible de la part d'un cadre dit supérieur de s'arroger à soi-même et à soi seul une répartition des agents dans le cadre de ce processus qui a fait l'objet pour décision et validation de la réunion d'une commission régionale ? Comment est-il possible de faire du lien entre ces deux faits, la réorganisation par la suppression de deux sites de l'agglomération caennaise et des indicateurs comme la mise en ligne des CV des demandeurs d'emploi ? La référence soutenue aux nouveaux venus suite à la réorganisation de l'agglomération de Caen n'est-elle pas susceptible de générer la division d'un collectif via l'opposition entre les anciens et les nouveaux venus ? N'est-elle pas contre-productive ?

Comment un cadre dit supérieur peut-il ou peut-elle envisager une réaction positive en termes de motivation et d'engagement d'un collectif qu'il ou elle vient charger de tous les maux dont une prétendue impéritie crasse ? Des expressions comme « *vous plombez le département, vous devez reprendre les fondamentaux, vos entretiens durent trop longtemps et ne servent à rien, vous plombez la région, l'excuse des arrêts maladie pour expliquer les mauvais résultats n'est pas valable* » peuvent-elles être considérées comme susceptibles de renforcer la qualité de vie au travail alors que selon le baromètre social, les (bonnes) relations professionnelles sont perçues comme une source de satisfaction importante pour 80% des agents ?

Des négociations ont eu lieu au niveau national entre la direction générale et les délégués syndicaux centraux au sujet d'un projet d'accord « Qualité de vie au travail ». Ce projet d'accord met en avant avec à propos la nécessité de prévenir et de lutter contre les violences internes. Il est même envisagé d'ajouter aux dispositifs en vigueur depuis 2015 le principe d'une médiation interne.

Par cette intervention de la DTD 14 à Hérouville Saint Clair le 19 janvier dernier, c'est un collectif entier, ELD comprise, qui vient d'être victime d'une violence interne inouïe par un lynchage verbal et des menaces explicites et implicites formulées en public dans un cadre privé. « C'est inacceptable », nous permettons nous d'affirmer, reprenant le leitmotiv de la DTD14. Jamais une telle violence verbale ne serait tolérée sans sanction ou réaction si elle était issue de l'expression d'un usager. Il est inconcevable de considérer qu'elle puisse être acceptée en interne sans réaction ou sans sanction.

Nos collègues d'Hérouville ont été maltraités. Ils sont encore meurtris par cette douloureuse expérience survenue lors de la dernière réunion de service de leur site. Les conséquences immédiates à cette violence ont été nombreuses. Larmes, pleurs, indignation, arrêts maladie en sont parmi les premières. Des agents ont rempli individuellement des fiches de signalement RPS, d'autres en ont complété et transmise une collectivement dans laquelle ils évoquent leur état de sidération. Le mot n'est pas anodin quand il est question de violence physique ou verbale. Ce genre d'événement est susceptible de générer d'autres conséquences à moyens ou long terme. Personne n'est donc à ce jour en capacité de mesurer l'exhaustivité des conséquences qui se manifesteront suite à l'intervention violente à Hérouville de la DTD14.

Nous vous demandons, Madame la Directrice régionale d'intervenir et de prendre position suite à cet événement. Nous attendons de vous une condamnation ferme et sans ambiguïté

de l'attitude de la DTD14 dont nous venons de vous faire part à partir du témoignage de nos collègues indignés et en situation de mal-être au travail. Quelle que soient la nature des suites que vous donnerez à cette affaire, il est indispensable que nos collègues d'Hérouville puissent obtenir le soutien de leur direction régionale. Il en va de leur investissement, de leur motivation, de leur qualité de vie au travail qui passe par la cohérence entre les mots et les actes de la direction générale et des directions régionales et locales. Il n'est pas concevable qu'on écrive des projets qui mentionnent la lutte contre les violences internes tout en laissant ces mêmes violences se manifester à l'initiative de qui que ce soit, y compris de la DTD14 qui n'en est malheureusement pas à son coup d'essai en la matière. Nous n'exigeons pas de sa part le moindre recul intellectuel ou philosophique qui lui ferait prendre la mesure de la futilité et de la relativité de son pouvoir de façon à ce qu'elle n'en fasse plus un pouvoir de nuisance. Nous n'exigeons pas d'elle qu'elle abandonne des sites et des agents toute exigence en matière de résultat. Nous sommes par contre en droit d'exiger d'elle qu'elle montre empiriquement qu'elle a intégré le principe qui fait que quelles que soient les fonctions qu'on occupe, jamais le savoir-être ne doit se départir d'une valeur de base et néanmoins fondamentale que l'on peut se permettre d'exiger pour soi à condition de la montrer aux autres. Cette valeur de base et néanmoins fondamentale s'appelle le respect.

*Après lecture, les élus FO, SNAP et CFDT se sont associés à cette déclaration.*

Suite à cette déclaration, la Directrice régionale a réaffirmé sa confiance dans toutes les équipes et singulièrement à celle d'Hérouville-Saint-Clair. Un plan d'action va être mis en place auprès du collectif ainsi qu'un travail de réassurance auprès de l'ELD. La DTD14 devait être reçue par le DT14. Le DT14, Christophe Birette et la responsable du service relations sociales, Catherine Fournigault sont allés rencontrer les collègues d'Hérouville le jeudi après-midi en réunion de service pour débriefer suite à la prestation de la DTD14.

Une investigation va être menée auprès de la DTD14 et le CHSCT sera réuni pour l'informer des dispositions mises en place.