

Libérer, délivrer ...

En séance vendredi, les membres **SNU** au CHSCT ont pointé différentes situations où le climat de travail et le climat de vie au travail est altéré. Pour certaines, les alertes ont été posées depuis plus d'un an

Mais la direction régionale n'a donné aucune réponse, a demandé du temps ... en garantissant par contre que les paroles pouvaient être libres

car oui, même un an après, avec des plans d'actions engagés, des alertes en CHSCT, des réclamations DP, elle ne les suit pas et ne réajuste pas des engagements et ne répond donc rien aux salarié-es !

**la direction veut promouvoir la parole, libérer la parole
à quand des actions concrètes pour solutionner les problèmes à la racine ?**



Les membres **SNU** au CHSCT ont déclaré en séance plénière :

La direction générale indique qu'il y aura la suppression de 297 postes qui se traduira par des non remplacements de départ à la retraite, sans donner d'information sur la répartition de ces suppressions entre les régions, comme sur la nature des postes : réseau, support, ...

Ces annonces sont liées aux discussions parlementaires sur l'examen et le vote du PLF en cours qui prévoit 50 millions d'économie pour Pôle emploi sur le budget 2018 notamment, mais annonce une trajectoire budgétaire 2018/2022, avec 4 milliards d'économie sur ces 4 années

Le DG lui-même indique que les négociations de la convention tripartite à venir sont à forts enjeux, en termes de budget et missions dévolues à notre Etablissement Public National

Avec ces 2 ingrédients, le cocktail d'interrogations sur l'avenir de notre Etablissement National, la pérennité de nos missions dévolues par la loi de 2008, notamment

l'indemnisation avec la réforme de l'assurance chômage, génèrent nombre de questions, autant de facteurs de risques psychosociaux, avec une exposition accrue liée à la complexité systémique :

L'insécurité socio-économique, interrogeant sur la sécurité de l'emploi, de la carrière, la soutenabilité des perspectives de parcours, avec l'environnement politique et législatif

Les rapports sociaux et les relations au travail, interrogeant sur la clarté et le pilotage du changement, la reconnaissance, en lien avec le mode de management et l'organisation de l'entreprise

Les exigences du travail, interrogeant sur la quantité du travail et sa pression temporelle, la complexité du travail, toujours en lien avec le mode de management et l'organisation de l'entreprise mais aussi de l'environnement politique en lien avec les annonces visant à développer le contrôle de la recherche d'emploi

Les exigences émotionnelles, interrogeant sur les relations à venir, sur les exigences de court termes et les perspectives à venir,

La direction enterre le CHSCT avec une non information à ce stade, à même de permettre l'accompagnement et la prévention des différents troubles psychosociaux existants et ceux qui naissent ou peuvent naître, avec l'annonce par le DG lui-même que les processus d'information/consultation ne se feraient en région qu'en janvier prochain.

Pour le SNU et ses membres CHSCT, la direction n'engage dans cette optique aucune action concrète afin de prévenir les risques, analyser les facteurs de troubles et améliorer les conditions de vie au travail.

Pour le SNU et ses membres CHSCT, la direction générale se cache derrière le paravent de l'accord QVT en vigueur, qui ne sert que de cache misère quand derrière notre institution nationale et ses personnels sont attaqués, malmenés et remis en question dans leurs missions, emplois et reconnaissance