

Déclaration des membres SNU Pôle Emploi Occitanie des CE, CHSCT Est et Ouest réunis en instance commune

Pour la première fois, les CHSCT et le CE sont réunis ce jour pour une information sur le baromètre social, les indicateurs QVT et leurs analyses.

Les représentants du personnel du SNU attendent vos analyses avec intérêt sur un certain nombre de points qui nous ont interpellés :

- Concernant les orientations stratégiques, le SNU pointe qu'un cadre dirigeant supérieur sur quatre n'adhère plus à la vision stratégique de l'établissement, contre un sur dix en 2016.
- Les trois quart du personnel pointent le rythme des changements trop rapide, en constante augmentation depuis 2015. Ce chiffre est encore plus important chez les agents de maîtrise et les cadres. Dès 2015, le SNU revendiquait qu'« une pause s'impose ». Le temps nous donne malheureusement raison.
- En Occitanie, pour un agent sur deux, la situation générale se dégrade.
- Concernant la formation, à peine plus d'un agent sur trois se déclare satisfait de la mise en pratique de la formation de retour dans la vraie vie professionnelle et un sur deux n'est pas satisfait de l'offre de formation. Le SNU vous alerte une fois encore sur le choix et la mise en œuvre de cette offre à Pôle Emploi.
- Sur la communication et les échanges de bonnes pratiques, les indicateurs mettent en évidence une cassure de plus en plus nette entre la vision des cadres supérieurs et le reste du personnel.
- Le questionnaire met aussi en évidence que le fait d'avoir du temps pour effectuer les activités demandées est perceptible surtout dans le haut encadrement; il en est de même pour ce qui est du soutien hiérarchique. Le ruissellement ne serait donc pas au rendez-vous ?
- Sur l'appui managérial, les indicateurs continuent à se dégrader, notamment sur l'équité de traitement entre collègues au sein des équipes.
- Concernant les groupes d'expression le SNU note qu'un agent sur deux sait que cela existe, mais que 60% n'y participent pas. Pour le reste, à peine un sur deux sortent satisfait de ces groupes d'expression. Pour le SNU, le dispositif génère surtout frustration, incompréhension et désillusion. Cela nous questionne, d'autant que nous savons que les résultats remontant de certains territoires ont purement et simplement été passés sous silence.

Au final, le SNU dénonce depuis longtemps l'intensification des rythmes de travail et un silence persistant de la ligne managériale qui conduit à un fort risque de non adhésion aux orientations stratégiques de notre établissement.

Si le plan stratégique, d'après le rapport IGAS IGF, est positif avec l'atteinte de tous les indicateurs, on peut constater qu'il est loin d'avoir permis l'amélioration des conditions de travail des agent.es. Pour le SNU, il est essentiel de marcher sur 3 jambes. Pour que ce soit bon pour les évolutions de du service public de l'emploi, l'établissement doit prendre en compte la situation de ses agent.es et des usager.es

Carcassonne, le 18 février 2019