

Les portefeuilles ne décroissent pas, on ne peut pas faire un bon accompagnement avec toujours plus de personnes. Ce n'est pas parce que les agent.es sont de mauvaise volonté, mal organisés.es. Suivre 70 ou 240 personnes n'est pas comparable. Le dévouement des agent.es n'en fait pas des « sur femmes » ou des « sur hommes ». Les agent.es investi.es travaillent et concilient leur temps de vie professionnelle et personnelle. L'accord national OATT prévoit de pouvoir créditer des heures, avec des règles de gestion, que ce soit en termes d'écrêtage et/ou de pose.

**On voit arriver une injonction de modifier ses congés en récupération ATT, voire jouer sur son crédit/débit
Est-ce utile, pertinent pour l'agent.e ?**

Interroge t on le travail prescrit avec les moyens attribués ? Interroge t on la multiplicité des tâches, les techniques intellectuelles et matérielles mises en œuvre ? **Non il s'agit de contraindre sans qu'il n'y ait du sens...**



La Direction des Ressources Humaines est claire :

Si vous pointez avant 8h, après 18h , rappel sera fait, vous n'avez pas à le faire

Si vous débadgez et continuez à travailler, vous êtes sujet à être convoqué pour un entretien RH

«Petit conseil »

Vu que la direction régionale ne répond pas sur la surcharge de travail, ne se préoccupe pas du sens au travail et sa qualité

Appliquez les consignes soit arriver à l'heure, ne pas faire plus d'heures, n'en faites pas plus, ne faites pas tout,

Cela ne vous sera pas reproché, l'inverse oui .

La surcharge de travail, à la perte de sens, à la qualité de travail empêchée, constitue **le but premier du nouveau management public, de cette organisation du travail qui travestit les mots comme celui de la confiance.** Car le pari de la confiance, c'notre perf ou agence de demain font miroiter autonomie, responsabilités, créativité.

Or l'ANACT pointe des dérives dans ces organisations de travail, telles que le burn out par surcharge de travail et impossibilité d'atteindre les objectifs fixés, le contrôle de chacun.e par tous et l'autocratie des dirigeants.

CETTE METHODE EST DESTINEE A MASQUER NOTAMMENT LA REDUCTION DES COUTS ET DES EFFECTIFS : FAITES PLUS ET MIEUX AVEC MOINS, VOUS ALLEZ Y ARRIVER !

Le **SNU** a rencontré des **Parlementaires**, qui confirment les coupes budgétaires car les auditions de la DG ont confirmé que l'on pouvait encore rationaliser le travail, les activités, développer la réception collective pour les DE, et qu'avec une bonne optimisation des moyens, les réductions d'effectifs étaient encore permises.

A quoi servent alors les enquêtes QVT, le baromètre social ? Les alertes que ces outils, choisis par la direction, ont fait remonter à notre DG ?

Il y a 10 ans, on parlait à Pole emploi en novembre 2010 de plan d'actions contre les risques psychosociaux. Désormais, on parle de Qualité de vie au Travail mais la réalité, où est-elle ? Est-ce que les symptômes diminuent ?

Pour les membres **SNU** au CHSCT, NON et nous voulons illustrer par cet exemple :

Aujourd'hui, depuis nos alertes exprimées en CHSCT en novembre, février, mars, des agent.es en situation de handicap, par exemple ayant des déficiences visuelles, n'ont toujours pas les outils adaptés pour travailler.

Pour le SNU, malgré un accord handicap, un accord qualité de vie au travail, Pôle emploi discrimine son personnel en ne donnant pas les moyens à une catégorie de son personnel, de travailler tout simplement.

