

L'immobilier : outil de management

Nous le voyons avec les plans des derniers sites passés en CHSCT soit en relogement soit en réaménagement : l'immobilier est un outil stratégique de la direction afin de déployer son organisation : expertises, sectorisation, individualisation.

Exemples :

- Organisation en front et back office avec des lieux séparés les uns des autres par une porte
- Un back office dans lequel nous retrouvons l'ensemble de l'ELD qui s'éloigne donc de la zone de réception
- Des zones de travail typées « expertise » telles SE, zones de production GDD, zone ELD regroupant dans un même espace bureaux partagés et individuels sans lien entre chaque zone, partitionnant l'organisation de l'agence et donc le travail
- Un MANAC souvent seul en front office, le RM étant positionné en zone ELD.

ADD renforce encore cette uniformisation des organisations. Car chaque plan présenté propose: une zone « zen », un espace de co-working, un accueil dit « dynamique » avec parfois des bornes d'accueil isolées les unes des autres, des espaces de travail dit « en autonomie » pour les usagers... Bref, une méthode prônant la créativité qui, grâce à son catalogue d'actions fléchées et une méthode orientant les décisions, crée des sites « jumeaux ». Tout en faisant croire aux agent-es qu'ils et elles sont acteurs et décisionnaires.

La Direction répond synergie et participatif, le SNU répond individualisation et pertes de compétences.

Le SNU alerte sur une organisation créant des frontières géographiques et professionnelles, sur le risque en terme de soutien professionnel et d'isolement dans son expertise, sur la casse de collectifs de travail car, comme le dit Christophe DEJOURS « Travailler, ce n'est pas seulement produire, c'est aussi vivre ensemble »

Motivation de vote Plan de Prévention des Risques Professionnels et Amélioration des Conditions de Travail 2019

Les membres SNU parlent de plan de prévention quand la direction parle de programme annuel de prévention. Pour le SNU, c'est un réel marqueur de la différence d'appréciation et d'analyse de la prévention, et des organisations de travail.

Effectivement, un programme est un ensemble d'intentions, une brochure. Un plan est une organisation générale, une suite ordonnée pour atteindre un but.

Ce programme est une vitrine, comme l'accord QVT, mais dans les faits, les promesses sont des chimères

Les membres SNU feront 2 remarques :

- Les membres SNU ont porté depuis de longues années la création d'un observatoire des conditions de travail/organisations du travail, afin de travailler avec des expert.es sur les différents facteurs de risques, et ainsi penser différemment les choix directionnels.

Cela n'a pas été le choix de la direction, qui l'a écarté malgré des alertes encore récentes sur les groupes d'expressions. Les membres SNU notent par contre la mise en place d'un comité éthique sur Intelligence Emploi, sujet qui intéresse la Direction qui répond alors immédiatement à une demande. Est-ce à dire que la prévention n'intéresse pas dans le fond pour changer Pôle emploi?

- Intelligence Emploi est un dossier phare, qui va faire évoluer nos liens avec nos usager.es, nos partenaires mais aussi entre personnels, pour les personnels. Les membres SNU pointent d'ores et déjà sur une première phase informative au CCE bien des facteurs de risques. Vu que l'information était générale, non spécifique, il nous apparaît indispensable que le CHSCT puisse d'ici son extinction, se voir informé et consulté sur les impacts en termes de conditions de travail pour les personnels, identification de potentiels facteurs de risques et mesures de prévention sur différents niveaux à imaginer, offrir.

Pour conclure, les membres SNU au CHSCT Occitanie Ouest votent contre le « programme annuel de prévention des risques professionnels et amélioration des conditions de travail 2019 » car comme dit Danièle Linhart « La modernisation se déploie dans un contexte d'intensification du travail où on demande toujours davantage aux salariés sans leur donner nécessairement plus. »

Motivation de vote SNU sur le Bilan HSCT 2018

Les membres SNU au CHSCT Occitanie Ouest expriment déjà la satisfaction d'avoir eu sur les 10 ans de fonctionnement de l'instance, un bilan qui a évolué pour suivre bon nombre des demandes des représentant.es du personnel pour affiner au mieux les analyses, pour mieux vivre au travail.

Dès le bilan 2009, les membres SNU pointaient des travaux à mener sur la différence entre travail prescrit, réel et subjectif, notamment sur le traitement des courriels, ou le morcellement des activités. Ces deux questions ont évolué au fil des années, les facteurs se sont transformés avec la multiplication des changements opérés, mais restent encore des facteurs premiers dans l'analyse globale du travail. Cela peut se lire au fil des différents comptes-rendus des visites de sites effectuées par les représentant.es du personnel au CHSCT Occitanie Ouest.

Les membres SNU au CHSCT Occitanie Ouest tiennent à alerter sur des réponses que la direction pourrait amener via Intelligence Emploi. Même si la modernité, l'agilité informatique sont à prendre en compte, il n'en demeure pas moins, que nombre de questionnements et de facteurs de risques se profilent et se posent déjà : perte de compétences, d'autonomie avec des outils facilitateurs mais aussi faisant « à la place de »...

Depuis les 10 ans du CHSCT, les membres SNU n'ont eu de cesse de pointer une non évolution positive des données sociales. Les plans stratégiques se sont succédés, mais rien n'a permis d'enrayer la hausse constante de l'absentéisme, rien n'a permis d'enrayer les signalements de violences, l'augmentation des arrêts maladie quelque soit leur durée, et le présentisme sous différentes formes prend de l'ampleur (usage des outils numériques hors temps de travail, ...)

Les membres SNU peuvent témoigner que la spécialisation a des effets sur les relations entre collègues, avec un repli, un désintéressement aux activités des autres ou de ses contraintes, une sectorisation aux quatre coins d'une agence.

Les membres SNU peuvent témoigner que les relations interpersonnelles sont également touchées en structures, avec la régionalisation et la refonte des missions entre DR et DT, le redéploiement en agence de certaines activités et la crainte de perdre son emploi, son poste.

En 2012, le CHSCT Midi Pyrénées avait diligencé une expertise risque grave. Elle avait mis en évidence les principaux facteurs de risques psychosociaux,

- **les conditions matérielles déstabilisantes** avec le nomadisme et les mobiliers inadaptés. En 2018, ce facteur est toujours présent et ce avec la disparition des portes avants, un nouveau marché mobilier qui pose des problématiques en termes de troubles musculo squelettiques ;

- **la charge de travail importante et sous-estimée.** En 2018, nous avons la confrontation toujours à ce facteur, avec Profils et Compétences où tout le monde a dû s'adapter,

découvrir certains « effets » par exemple, ou l'augmentation inexorable de la taille des portefeuilles ;

- **l'information pléthorique** avec la multiplication des sources et modes d'informations et le manque de temps d'appropriation. En 2018, nous l'avons souligné lors de suivi de l'accord QVT, les canaux et sources sont légions avec Budi, Réseau Pôle, les Communautaires...

- **la perte d'identité professionnelle** avec la perte de compétences par manque de pratiques, et par manque de temps d'actualisation des connaissances, les compétences indispensables mais peu reconnues, les formations insuffisantes. En 2018, la perte d'identité se fait jour, avec des transformations métiers, et un accord GPEC à l'œuvre, un travail centré sur la gestion des urgences, des priorités, et non sur tout ce que l'on pourrait mettre en œuvre qui donnait du sens à nos métiers ;

- **pour les ELD, des charges de travail envahies** par les activités de contrôle et de reporting, une situation charnière et difficile entre direction et les équipes de terrain. En 2018, malgré nous dit-on un changement de « direction », nous n'avons pas pu voir auprès de cette population un nouveau souffle, un apaisement de ces facteurs bien au contraire.

- **la culture surresponsabilisante.** En 2018, là aussi nous n'avons pu voir de changement, car la « confiance » a un prix, celui d'une adhésion à un « catalogue national », avec des concertations où sont échangées les valeurs, des blasons, des chansons pour renvoyer à l'individu « sa vision », et ne pas échanger sur le travail et le comment le faire et dans quel cadre

Pour les membres SNU, la QVT pour qu'elle puisse prendre sens pour toutes et tous, doit intégrer la problématique du handicap réellement et concrètement, qu'on ne puisse plus devoir se justifier, rappeler voire s'indigner. Les membres SNU tiennent à réaffirmer la nécessaire consolidation des moyens des politiques d'emploi des personnes handicapées, en répondant à leurs besoins dont la sécurisation de leurs parcours professionnels pour éviter que « l'harmonisation » ou la « simplification » des dispositifs préexistants, ne riment avec recul pour les agent.es.

Enfin, il s'agit ici du dernier avis de membres SNU au CHSCT sur un bilan HSCT. Mais on ne pouvait terminer cet exercice sans dénoncer pour la dernière fois cette réforme des instances représentatives du personnel. Le législateur a fait le choix de faire taire cette vie au travail que le CHSCT rendait visible, cette représentation du personnel, avec la disparition de l'instance, le sabrage des moyens associés, pour offrir plus de « libertés » et moins de droits, car comme le disait Rosa Luxembourg, « *la chose la plus révolutionnaire que l'on puisse faire est de proclamer haut et fort ce qui se passe* »

Pour cette argumentation, les membres SNU au CHSCT Occitanie Ouest votent défavorablement.