



CSE du 28 avril 2022

## Vos élu(e)s SNU vous informent

Le SNU a posé une alerte sur la pression subie par les équipes CEJ

### Déclaration des élu-e-s SNU FSU Pole emploi au CSE du 28 Avril 2022

*A peine mis en place, le contrat d'engagement jeune suscite déjà de vives alertes de la part des collègues. Certains d'entre eux s'interrogent à poursuivre cette mission tant la pression constante sur les entrées, sur les mesures à proposer aux jeunes est forte.*

*Pourtant ce dispositif correspond à un vrai besoin et a tout son sens.*

*Cette pression, montre bien la méconnaissance du public jeune de la part de la direction, car un jeune qui peut bénéficier du dispositif est un jeune qui a rencontré soit des difficultés scolaires, soit une rupture de la confiance avec l'adulte enseignant ou de la cellule familiale. Donc le premier enjeu n'est pas de faire entrer le jeune sur le dispositif mais bien de lui redonner confiance dans l'adulte qui va le guider, l'accompagner. Cela demande un peu de temps mais sur le long terme seule cette démarche sera gagnante pour le jeune, nous ne pouvons imaginer que votre seul objectif est de remplir un portefeuille.*

*Le SNU vous alerte à nouveau car la pression que vous mettez aux équipes risque de démotiver voir de porter atteinte à la santé des conseillers CEJ et de dévoyer l'essence même du dispositif qui ne peut fonctionner qu'avec des acteurs de terrain motivés.*

Toutes les autres Organisations Syndicales se sont associées à cette déclaration

### Apprentissage en Nouvelle Aquitaine

De 6 apprentis en 2021, la région passe à 15 apprentis : 4 sur des fonctions support en structure et 11 apprentis sur le réseau dont 1 CDDE et 10 CDE.

Vote POUR à l'unanimité.

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83

### Accord Qualité de Vie au Travail (QVT)

Le SNU n'est pas signataire de cet accord. La présentation faite par la Direction au CSE nous conforte dans notre analyse.

En effet, seuls les signataires radicaux ont paraphé ce deuxième accord QVT, accord fleuve rempli de déclarations d'intentions. Au vu de la version expurgée présentée dans l'instance, gageons qu'il ne sera pas plus appliqué que le premier de 2017 !

Le premier accord QVT avait un seul objectif véritable : installer le télétravail à PE (ce dernier ayant désormais son propre accord) ;

Qui se souvient encore des autres mesures ? des éphémères groupes d'expression entre pairs ? des présentations obligatoires de résultats QVT que les sites ont passé aussi vite que possible à la trappe ? ...

Selon la direction, l'accord de 2022 aurait « toilé » les dispositions de l'ancien (pour la plupart reprises) sans créer de droit opposable supplémentaire pour les agent(e)s. Au final, on peine à trouver du sens dans un texte qui devrait pourtant garantir clairement une articulation équilibrée entre la vie personnelle et la vie professionnelle, ainsi que le droit d'expression directe collective et le droit à la déconnexion.

Ce nouvel accord est rédigé en des termes suffisamment flous pour en devenir inquiétant car il brouille complètement les niveaux de responsabilité. On ne sait jamais qui précisément doit faire quoi exactement, mais il faut le faire ! On ne sort pas indemne de sa lecture, un comble pour un accord QVT ! On observe également que rédiger tout un accord QVT en escamotant aussi soigneusement les dangers bien réels de nos quotidiens de travail relève de l'art de la guerre, mais nous apprenons que sera créé à la DG un département ergonomie et que les TMS seront à l'honneur !

**Tout est possible tant qu'on n'évoque pas les risques découlant d'organisations de travail pathogènes ou l'endémique souffrance au travail des personnels.** Rajoutons à cela quelques incongruités et le tableau est complet.

Mais la critique mérite d'être illustrée par quelques exemples représentatifs :

Ainsi nous devenons désormais : « tous acteurs de la qualité de vie au travail » de nos collègues à notre niveau de responsabilité. Quel glissement inquiétant ! Pour parler sans ambiguïté désormais si un site ou un service vont mal on n'interroge plus les organisations de travail, la charge objective réelle ou le mode de management par les indicateurs et les enquêtes de satisfaction, mais on demande à chacun d'améliorer la situation en prenant sur lui...Il en découle des considérations du genre « tout agent a la possibilité d'alerter son manager et / ou les représentants du personnel sur ses conditions de travail et conserve la possibilité (sic) de saisir une fiche de signalement.

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83

Il ne peut être ni sanctionné, ni pénalisé dans sa progression de carrière ou dans l'appréciation de sa contribution pour une telle alerte (re-sic). »

Cette formulation incroyable incite avant tout les personnes impactées à se taire, surtout si elles avaient auparavant naïvement pensé qu'une telle alerte était juste naturelle et responsable. Pourquoi écrire cela ? C'est plus menaçant que convaincant !

Autre morceau choisi : A la rubrique « prévenir et traiter les situations relationnelles difficiles » il est prévu que chaque agent puisse mobiliser le dispositif de médiation interne MERCI sans l'accord préalable de son manager ?! Outre que la direction s'est bien gardée dans l'instance de présenter ce dispositif, cette assertion paraît surréaliste : car comment procéderait l'agent et à qui s'adresserait-il pour mettre un œuvre un dispositif qui n'est présenté nulle part ? Par contre, on comprend bien ce que traiter une alerte « en promouvant ...une régulation adaptée des attitudes et comportements et un recadrage à tout niveau hiérarchique (sic) » veut dire ! Surprenant dans un accord QVT, non ?

Dernier exemple pris dans la rubrique « appréhender et réguler la charge de travail et l'intensité du travail » : « A tout moment un agent peut signaler à son manager ... les éventuelles difficultés liées à une surcharge ou une sous charge (blague) de travail, en vue d'étudier et de mettre en œuvre des pistes de régulation », il lui sera alors proposé un entretien individuel (forcément puisque c'est lui qui a le problème) où il pourra réfléchir à des solutions fantastiques telles que prioriser ses tâches, réviser ses délais de réalisation ( et les indicateurs ?), obtenir une formation à la gestion du stress, décrocher un coaching .... Là encore Pôle emploi ne s'interdit rien tant que le collègue comprend que c'est lui qui a le problème et que c'est bien à lui de le résoudre !

**Pour le SNU, un tel accord est non seulement vide de sens mais potentiellement dangereux car camouflant les vrais risques généraux des conditions de travail à Pôle emploi. Il s'agit pour le SNU, de faire assumer à nos collègues des responsabilités de garantie de la santé au travail pour eux et pour les autres, qui sont de fait celles de l'employeur.**

#### Vote sur le fonctionnement du bureau du CSE

Le Bureau du CSE a présenté une demande de rupture conventionnelle d'une salariée. Le SNU s'interroge sur la charge de travail car en 3 ans c'est la deuxième rupture conventionnelle demandée.

Le SNU propose la création d'un 4eme poste en CDI afin de renforcer l'équipe des salariées. Proposition reprise et votée à la majorité des élu(e)s présents.

Prochain CSE ordinaire le 31 mai précédé d'un CSE extraordinaire le 10 mai.

## SNU Nouvelle-Aquitaine

Aquitaine  
05 57 57 08 14

Limousin  
06.23.03.71.04

Poitou-Charentes  
06.22.93.23.83