

Dijon le 2 mars 2021,

## Problème



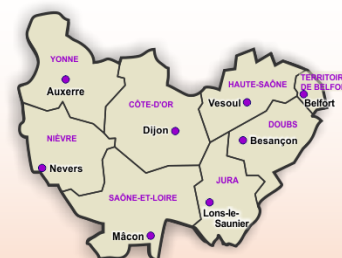
### EFFECTIF EN MOINS, RESULTATS EN PLUS = RISQUES ACCRUS EN AGENCE

Le dialogue de performance est en cours au niveau des territoires mais il apparait que malgré la réduction des effectifs (rappel – 20 ETPT en 2020 et – 24 en 2021) il est demandé à la région de faire progresser les indicateurs. Ceci au détriment de la qualité de vie au travail et du service rendu aux usagers

***Pour le SNU, cette logique du faire plus avec des effectifs en diminution est génératrice de souffrance au travail !***

### DISPOSITIF TERRITORIAL D'ACCOMPAGNEMENT (DTA) ET CDD QPV : QUELQUES RENFORTS MAIS EN CDD

Financés par le FSE et les départements, le DTA est une nouvelle action d'accompagnement de publics spécifiques tel que femmes isolées, public migrant... Elle se fait via le recrutement de CDD. Par ailleurs annoncée en conseil des ministres le 29 janvier, PE reçoit un renfort de 500 CDD pour l'accompagnement QPV. En région, seule Besançon Planoise est concernée avec 6 CDD qui par ailleurs participeront aux activités de l'agence comme l'accueil.



Dans le cadre des recrutements QPV, 3 régions Bretagne, Corse, NA n'ont pas d'agence répondant aux critères QPV. Puisque ces régions sont exclues de ce dispositif la DG leur accorde des co-financements DTA pour compenser.

***Le SNU demande que cette jurisprudence soit invoquée par notre DR pour compenser nos pertes d'effectifs en CDI lors de chaque dialogue de performance.***

### NOUVEAU SUIVI = NOUVELLE DOMINANTE

Le nouveau suivi se met progressivement en place et nos craintes illustrées par le « en direct du CSE » septembre 2020 se confirment.

#### **Rappel : Le nouveau Suivi (septembre 2020)**

*Le nouveau suivi privilégie l'animation collective et les échanges à distance dont l'offre de services en ligne et la communauté en ligne « Sphère emploi » pour les demandeurs d'emploi les plus autonomes.*

*Cette nouvelle modalité nous est présentée comme ayant pour enjeu la satisfaction des demandeurs d'emploi, la montée en compétences des conseillers et enfin permettre d'améliorer la qualité de vie au travail grâce à une meilleure répartition des activités et des charges...*

*Pour le SNU, il s'agit notamment d'utiliser le service numérique non pas comme un outil complémentaire pour notre offre de service mais comme devenant l'outil de base en lieu et place de la relation humaine bien souvent indispensable à notre public. Ce qui implique par ailleurs une évolution rapide de nos métiers et à terme une possibilité encore accrue d'externalisation de ceux-ci !*

***Pire, la direction crée de fait une nouvelle dominante dans le métier de conseiller, dominante qui quoi que l'on pense revient à déqualifier le métier de conseiller. Le CEP dans ce cadre n'est plus d'actualité. Et Community manager est-ce vraiment un métier d'avenir ?***

***Un peu de numérique c'est bien, le tout numérique c'est NON !***

**DECLARATION SNU SUR LA SANTE, LA SECURITE ET LES CONDITIONS DE TRAVAIL  
AU SEIN DE POLE EMPLOI BFC**

L'ordre du jour de la réunion CSE d'aujourd'hui contient un point santé, sécurité et conditions de travail pléthorique qui mériterait quasiment à lui seul une réunion spécifique du CSE tant les documents transmis sont touffus et méritent des explications détaillées.

Cependant, à la lecture des différents bilans et indicateurs, nous ne pouvons nous empêcher de faire le lien avec la déclaration que nous avons lue lors du CSE extraordinaire du 12 février dernier relatif à la sécurité au sein de Pôle emploi. En effet et même si des analyses fines et précises de la direction nous manquent concernant les résultats QVT, les causes réelles des agressions, des accidents de trajet et de travail, nous affirmons que cette dernière fait preuve d'une réelle absence de volonté dans le déploiement des actions de prévention nécessaires afin d'assurer la santé et la sécurité du personnel de Pôle emploi.

D'ailleurs, les réponses apportées lors de ces deux réunions de CSE de février nous confortent dans cette affirmation :

- Pas de remise en cause des organisations du travail : depuis 2009, le SNU n'a cessé de vous alerter sur l'activité stratégique qu'est l'accueil au sens large. Il s'agit pour nous de l'image de l'établissement, c'est l'activité qui conditionne les relations ultérieures entre nos services et nos usagers. Tout contact à l'initiative des usagers doit recevoir une réponse immédiate d'autant plus quand il s'agit d'indemnisation donc de revenu donc de vie quotidienne. Et pour cela, Pôle emploi doit assurer dans chaque poste de travail la professionnalisation et la stabilité professionnelle de ses salariés. Dans ce cadre, Pôle emploi se doit d'augmenter les effectifs notamment sur les activités GDD puisque la majeure partie des fiches signalement ont pour cause des problématiques liées à l'indemnisation. A force de penser en gestionnaire réductrice de coût, la direction provoque les risques d'agression en ne rendant pas le service attendu et légitime pour nos usagers. De même elle est responsable du mal être au travail des agents qui ne se retrouvent plus dans les activités qu'on leur confie (surtout les collègues CDDE qui répondent à des questions ne relevant pas de leur métier puisqu'en majorité relatives à l'indemnisation) comme le démontre les résultats de l'enquête QVT sur l'item Climat de confiance. Et que dire de l'utilisation sans vergogne des volontaires service civique pour assurer des tâches qui normalement relèvent du métier de chargé d'accueil et d'information voire de conseiller emploi.

- Aucune interrogation sur l'utilité des divers chantiers engagés ou plutôt un cynisme affiché si ce n'est revendiqué : aucune envie d'arrêter le déploiement du Lean Management et des diverses méthodes utilisées ces dernières années comme PPC, ADD, e-learning, développement personnel présenté comme LA solution pour performer dans son travail, autodiagnostic divers et variés renvoyant tous l'individu à ses propres insuffisances sans interroger le manque de moyens que la direction organise. Nous réaffirmons qu'il est plus que jamais nécessaire et impératif que la direction déploie les moyens humains en adéquation avec la charge de travail pour assurer correctement notre mission.

- Politique du déni dans ce que toutes ces méthodes de management, soi-disant modernes produisent comme souffrance au travail. Par le biais de techniques de manipulation théorisées dans les années 40, la direction fait croire aux agents qu'ils sont acteurs des décisions les concernant individuellement et collectivement alors qu'il ne s'agit pour elle ni plus ni moins que de les rendre encore plus productifs. Nous affirmons que le changement permanent, l'injonction à être agile dans un monde mouvant sous peine d'être vu comme rétrogrades et rétifs aux changements, la démultiplication des chantiers dont beaucoup sont illusoire et chronophages créent une fausse adhésion des agents et les contraignent insidieusement puisque leur but n'est pas de rendre heureux au travail mais de motiver le matériau humain à faire toujours plus avec toujours moins.

- Des réponses en instances représentatives du personnel lors d'interpellations relatives aux conditions de travail, à la santé et à la sécurité qui relèvent d'une certaine forme de mauvaise foi : ainsi en est-il des problèmes de désinfection de sites pour lesquels malgré plusieurs interpellations, aucune reconnaissance de la responsabilité de l'établissement n'a été formulée. Se tromper est humain, ne pas reconnaître son erreur et ne pas transmettre certaines informations souligne un manque de courage et d'honnêteté. Surtout quand on se gargarise de développer un dialogue social de qualité. A ce titre, nous osons espérer que celui-ci prenne une nouvelle dimension et que tous les représentants du personnel puissent remplir leur mandat de manière sereine.

Quoi qu'il en soit nous continuerons à défendre l'intérêt de nos collègues qui nous ont fait confiance pour les représenter et porter leurs revendications face à la direction ainsi que celui de nos usagers.