



BOURGOGNE FRANCHE COMTE

NON A UNE « EXPRESSION DES AGENTS » MANIPULEE !

L'accord QVT à Pôle Emploi (qualité de vie au travail) du 17 mars 2017, qui s'inscrit dans le cadre des lois REBSAMEN et EL KHOMRI, prévoit dans son article 4 la tenue de réunions visant à faciliter l'expression des agents sur l'organisation du travail, la qualité du service rendu, le sens du travail (cf.#4.4) etc. Ces réunions se mettent en place, tant bien que mal, sur l'ensemble des sites de la région. Tout porte à croire que les responsables de service et autres managers de proximité, du moins une bonne partie d'entre eux, ne semblent pas convaincus de la « chose » surtout si on confère à la chose un caractère obligatoire. La seule existence d'un accord QVT démontre le malaise institutionnel et la souffrance vécue et à vivre au sein même du monde du travail. Il s'agit, pour la direction de faire croire encore à la participation active des agents dans les prises de décision sur l'organisation du travail dans les services.. C'est aussi une occasion pour le management de feindre de se préoccuper du bien-être au travail des agents alors qu'on ne peut que constater la dureté croissante des méthodes managériales et la mise en place insidieuse du contrôle quasi permanent de l'activité de chaque agent.

Comme l'a souligné si justement un représentant syndical, lors de la réunion de DP Bourgogne du 12 octobre dernier, la multiplicité de ces outils (focus groupe, atelier d'échanges de pratique, groupe de travail, baromètre social...) ne fait que nourrir le scepticisme légitime du personnel sur la plus-value de ce type de réunion.

Ce jeu de dupe n'a que pour objet de donner le ton au « nouveau pari de la confiance » si cher à Monsieur BASSERE sur lequel CLL reviendra prochainement.

Sans être des employés dociles, les agents de Pôle Emploi n'ont pas à collaborer de manière stérile à l'organisation du travail à Pôle Emploi. Il n'appartient pas aux personnels de trouver ni de proposer des solutions, qu'elles soient locales ou « mutualisables », pour améliorer l'organisation du travail. Pour plusieurs raisons d'ailleurs. Entre autres, celle de culpabiliser une catégorie du personnel sur des objectifs qu'ils n'ont pas demandés ! D'autre part, cela réduit encore les qualités « managériales » des ELD ou responsables de service pour lesquels la direction préfère évaluer plus la posture que la compétence.

Sans être alarmiste, CLL se montre lucide. Ces espaces d'expression ne remettront pas en cause l'organisation du travail de chaque espace (site, structure, service). De plus cela tend à reconnaître que des disparités existent entre sites en matière de délivrance de service et de répartition de charge de travail donc à admettre les inégalités de traitement (tant pour les personnels que pour les usagers).

Par ailleurs, l'accord confirme bien – et heureusement !- que « ces espaces(...) ne limitent en rien la capacité des agents à s'exprimer dans d'autres lieux et d'autres moments(...) ». Donc continuons à nous exprimer en réunion de service, à tout moment quand le besoin et la nécessité l'exigent. N'attendons pas ces moments verrouillés pour nous exprimer, refusons-les !

le 12 octobre 2018

Contactez nous !

syndicat.cll-bfc@pole-emploi.fr