



### **AU PROGRAMME CE MOIS-CI :**

**BILATERALE AVEC C.CHARPY :** Retour sur cette rencontre du 16/05, sur les thématiques cadre-manager et leurs conditions de travail

**PARTIE VARIABLE DE REMUNERATION :** la négociation nationale

**REPERE /REFERENCE :** conséquences cachées et inquiétudes

**REP, ADJOINTES ET CPE** toujours pas d'avancées de l'établissement

## **RETOUR SUR LA BILATÉRALE DU 16/05 AVEC C.CHARPY**

### **SUR LES THÉMATIQUES CADRE-MANAGER ET LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL**

L'objet de la rencontre était d'aborder nos préoccupations au travers de la présentation au DG les résultats de l'enquête SNU sur le thème de la santé au travail des cadres et des témoignages de terrain.

Nous avons remis au DG l'enquête et nos publications sur ce sujet, puis débattus avec Charpy sur nos préoccupations principales :

#### **I) L'insuffisance des réponses apportées aux cadres :**

Nous avons souligné la profusion des notes techniques, que les manager-euses n'ont pas le temps de s'approprier, qui ne prennent pas en compte les besoins réels du réseau. Le local a besoin de synthèse, d'outils de déploiement qui permettent de donner du sens et de faire de l'intégration stratégique => **le DG semble entendre.**

Les réunions d'encadrement ne permettent que difficilement de faire remonter ses difficultés ou ses propositions, car les quelques questions posées sont déjà pré-écrites dans un simulacre de dialogue avec l'encadrement ou n'obtiennent pas de réponses concrètes. Alors que les responsables de terrain ont eux aussi des solutions à apporter, leurs remarques doivent être prises en compte. **Aucune proposition du DG sur ce point.**

#### **II) L'augmentation de la charge de travail :**

Avec la fusion, on a assisté à la multiplication des circuits, des procédures -parfois contradictoires, des réglementations nouvelles à s'approprier et une gestion RH qui s'est complexifiée avec la coexistence de deux statuts.

Nous avons dénoncé les mails innombrables qui obligent de fait les cadres à exporter du travail à la maison le soir, le WE, en congés, avec l'angoisse de trouver sa boîte mail bloquée et l'obsession de conserver les mails pour « se couvrir ».

Lorsque nous évoquons le conflit sur les valeurs ressenti par nombre de cadres, le DG déclare que si les cadres et manager-euses sont en conflit de valeurs sur des actes professionnels, il ne veut forcer personne à être en contradiction avec ses valeurs, la porte est grande ouverte ...

#### **III) La pression sur les cadres qui se renforce**

Institutionnelle et liée à l'organisation, c'est bien la pression des mails, des nombreux outils de gestion et du reporting qui isolent les encadrant-es de leur collectif : ce qu'illustre très clairement REPERE.

L'absence d'anticipation, de communication suffisante et d'éléments de méthodes concernant l'accompagnement de ce changement entraîne du stress, des angoisses pour les manager-euses qui sont dans l'incapacité de se projeter. Faute d'informations précises, cela alimente les fantasmes. Les cadres SNU réclament d'avoir les clés pour porter les projets structurants : s'ils sont eux mêmes en insécurité, ils ne peuvent pas donner du sens à leurs équipes et impulser une dynamique.

Le DG partage cette analyse, déclare qu'il faut être clair sur le projet et que la communication doit se faire en parallèle de la présentation au CE. Et indique qu'il faut que la DG réfléchisse à améliorer cet accompagnement.

#### IV) Les réunions de service qui se réduisent...

... voir disparaissent dans certains cas pour que les instances soient traitées. Quand il y a réunion, les ordres du jour sont de plus en plus imposés, alors que le rôle du manager est de faire des choix, de décider des priorités au local.

Charpy fait valoir l'importance de mettre d'équerre, l'ensemble d'un territoire sur un dispositif structurant ou réglementaire.

Le SNU rappelle que les réunions sont des lieux de régulation, de construction où les collectifs peuvent apporter des solutions aux situations opérationnelles. Les réunions de service sont aussi un lieu de dialogue social.

Sur la gestion des flux d'informations Charpy indique qu'ils vont avancer sur la charte des courriels prévue dans le cadre du PA national sur les RPS. Il indique également qu'une charte des réunions est également prévue. Nous indiquons que les sections cadres du SNU travaillent sur ces sujets et ont des propositions à faire.

#### V) Référentiel des compétences managériales (Oct. 2010):

Les cadres SNU pourraient trouver des points de convergences avec les principes et repères clés indiqués: Clarté et lisibilité, responsabilité et subsidiarité, exemplarité et respect... A la condition que ces principes soient partagés par et avec toutes et tous, et réellement mis en œuvre. Les managers-euses SNU veulent être fédérateurs-trices, force de proposition à l'écoute et tournée-es vers l'externe, encore faut-il leur en donner les moyens.

Charpy admet que le déploiement de ce référentiel s'est arrêté au niveau DT. Le SNU demande qu'une présentation et des échanges aient lieu sur ce sujet en région avec l'ensemble de la ligne managériale. Le Directeur général accepte de retravailler sur ce point.



**Au final, le DG se déclare prêt à lancer une nouvelle enquête RPS. Afin d'acter le positionnement du SNU et les engagements du DG, un courrier du SNU lui a été adressé dans la foulée (\*).**

**Nous constatons qu'à ce jour, le DG n'a tenu aucun des engagements pris. Le secteur cadre ne manquera pas de lui rappeler ses engagements et notre courrier permettra au SNU de rebondir sur le sujet avec le prochain DG.**

(\*) Retrouvez ce courrier et les réponses de la direction dans la rubrique «cadres» de notre site, lien direct [ici](#)

## Partie variable de rémunération : la négociation nationale

**Les positions du SNU :** nous restons opposés à toute rémunération variable basée sur des objectifs individuels, faite au détriment d'une augmentation générale des salaires (= 0 en 2011), et qui porte un risque d'accroissement des RPS pour l'ensemble des agent-es et l'encadrement.

Apparemment, sur l'ensemble des OS, seul le SNU assure une représentation des cadres à cette négociation de manière visible.

Ces négociations sont prévues à l'art 16 de la CCN (non signée par le SNU), mais la DG a voulu imposer un copier-coller du dispositif ex-ANPE (complément collectif variable et prime de performance individuelle).

Cela représente un budget de 2% de la masse salariale hors charge patronale => 36 millions d'euros pour le CCV (complément collectif variable), 12 Millions pour la prime de performance

#### Où nous en sommes sur ces négociations

Le SNU et les autres organisations syndicales (à l'exception de la CFDT...) ont rejeté les propositions de la DG et l'accord a été refusé. Une nouvelle négociation devrait voir le jour, mais pas de nouvelles de la direction à ce jour.

#### Nos propositions :

- Non cumul de la prime individuelle et de la prime collective pour une meilleure répartition des volumes financiers sur la majorité du personnel (**rejeté**)
- Unification des primes des deux anciens statuts, de façon à avoir le « meilleur des deux » (**rejeté**)
- Rétroactivité sur 2009/2010 (**rejeté**)
- Interdiction d'indicateurs non conformes à notre mission et valeurs de service public, par exemple le taux de radiation (**rejeté**)
- Révision des objectifs en cours d'année pour ajustement à la conjoncture (**accepté**)
- Des objectifs communiqués en tout début d'année lors d'un entretien distinct de l'entretien d'évaluation et en lien avec les moyens (**accepté**)
- Intégrer la performance « sociale » dans les critères d'évaluation (animation du collectif, dialogue social, développement de compétences, partenariat etc. ...) (**accepté**)
- Durée déterminée de l'accord à renégocier une fois la classification achevée (périmètre des bénéficiaires de la PPI) (**accepté**)

## **REPERE / REFERENCE: conséquences cachées et inquiétudes**

**REPERE** est un véritable plan de restructuration du réseau, avec une réduction moyenne de 30% des implantations. Il pose la nouvelle organisation du travail dans les agences, et décline les méthodes de management et de pilotage à venir.

### **Le SNU Pôle Emploi FSU condamne la finalité de ce plan qui aura pour conséquences :**

- La multiplication et le développement des services à distance et la virtualisation des services publics rendus aux demandeuses et demandeurs d'emploi.
- Le renforcement de l'isolement, la dépersonnalisation de la relation, la complexification du parcours de retour à l'emploi des chômeuses et chômeurs de ce pays.
- Les suppressions pures et simples de certains postes d'encadrement, via les préconisations de schémas cible: la DG prétend qu'ils ne doivent être atteints que dans 3/4 ans, or dans les faits, dès qu'ils ont leur cible, les DR s'empressent de tendre vers ces résultats.
- Une nouvelle vague de mobilité géographique forcée, et de mobilité professionnelle imposée au personnel.

Nous estimons que le vocable utilisé est indécent : segment de DE, analyse des parts de marché, unité de production ! Nous ne travaillons pas dans l'industrie. Nous rappelons que nous sommes un Service Public de l'Emploi et au service des usager-es et non l'inverse.

De par cette organisation, la DG prend la responsabilité d'exposer fortement et de manière délibérée, les agents-es, aux risques psychosociaux, impactant leur santé.

L'individualisation et l'industrialisation des actes professionnels que préconise REPERE doivent être combattues, tout comme les outils GOA, OPERA, OCEAN, ODIGO... qui ne concourent pas à un meilleur service rendu, aux demandeuses et demandeurs d'emploi, mais à un contrôle continu des personnels et à leur mise en concurrence.

Il en est de même pour le projet **REFERENCE**, pendant de REPERE pour les structures, dont un des objectifs est de redéployer 20% de l'effectif vers les agences. Ce dossier suscite beaucoup d'inquiétude chez les agents-es et cadres des fonctions supports. Le SNU demande à ce que les alertes effectuées pour REPERE servent à quelque chose et qu'une communication soit faite de manière anticipée sur les étapes, la méthode et l'accompagnement des agent-es concernées.

Le DG n'a pas donné suite à cette demande et des expérimentations commencent sans informations des agent-es des structures et des représentant-es du personnel.

## **REP, ADJOINT-ES ET CPE : TOUJOURS PAS D'AVANCEES DE L'ETABLISSEMENT**

La DG persévère et n'a toujours pas compris le rôle moteur des REP et des adjoint-es. Après un statut au rabais pour ceux-ci, rien n'est prévu pour eux.

Nous avons interpellé de nombreuses fois l'établissement pour connaître quelles possibilités d'évolutions pour les REP, adjoint-es... : la réponse est tombée le 7 septembre dernier (!), lors de la réunion de suivi du statut 2003: la DG n'a pas organisé de sélection interne de cadre IVB et ne veut pas le faire tant qu'il reste des candidats sur les listes d'aptitude, et Dominique Blondel vient de nous dire qu'aucune date n'est prévue pour le moment.

Nous sommes remontés au créneau sur cette absurdité et sur la nécessité de permettre aux IVA du statut public une évolution, mais ce n'est pas gagné...

Parallèlement, l'établissement fait évoluer les métiers dans le mauvais sens : à ses yeux, les REP ne sont plus des animateurs, mais deviennent des contrôleurs, le terme de responsable d'équipe de production étant assez éloquent. Référence prévoit, lui, que pour les sites de moins de 40 agents, il n'y aura plus d'adjoint-e. L'EID et les différents outils déployés par la DG (ODIGO, GOA...) actent de leur côté la fin de l'autonomie locale en terme d'organisation.

Et tout ceci alors que l'établissement ne se gêne pas pour s'appuyer fortement sur ce cadre d'emploi et accroître le périmètre d'action des REP : le DG déclare que le ou la « REP exerce une autorité » ; les négociations sur la classification sont à peine commencées, mais on sait déjà que les IVA mèneront les entretiens professionnels (EPA) : ce point n'avait pas d'existence légale dans le passé.



**VOUS PARTAGEZ NOS QUESTIONNEMENTS ?  
N'HÉSITÉZ PAS À VENIR EN PARLER AVEC NOUS !**

**[snusecteurcadre@orange.fr](mailto:snusecteurcadre@orange.fr)**

**<http://www.snutefifsu.org>**