



EDITO

L'idée même de **RPS** est de développement récent. Intégrant une forte dimension **subjective** à la notion plus technique de *conditions de travail*, son aspect multi-factoriel et la grande variété de termes qui la caractérisent, entretiennent:

- une certaine confusion entre effets et déterminants,
- une difficulté non moins certaine d'identification,
- et une prévention malaisée.

Commençons par :

- nous réapproprié nos métiers,
- (re)trouver du sens à nos actes professionnels,
- et du collectif dans nos démarches,
- repartir de notre identité professionnelle et dérouler un service enfin à la hauteur des attentes des privé(e)s d'emploi !

Conscient d'une situation dramatique, dans laquelle la responsabilité pénale de la DG pourrait être engagée, **SUD** reste convaincu que c'est bien dans le cadre d'une **expression unitaire** portée par l'ensemble des Organisations syndicales que sera enfin reconnue le caractère pathogène et anxiogène du mode d'organisation auquel nous sommes confronté(e)s !

**TRAVAIL
M'A TUER**

CONDITIONS de TRAVAIL et RISQUES PSYCHOSOCIAUX

" La prévention des RPS est pour nous une question transversale qui impacte l'ensemble des dossiers en cours (...) En le présentant comme un dossier dissocié du reste, vous en atténuez volontairement la portée, vous minimisez les conséquences et présumez que quelque soit la réponse apportée, celle-ci n'influera pas sur le déploiement des dossiers en cours"

(CE 31/03/2011)

"Vous parlez de l'isolement managérial, il est important, enfin, de reconnaître que nombre de responsables sur sites, en sont quand même globalement autant victimes que les conseillers"

(CE 28/04/2011)

"Là on touche du doigt (...) l'appauvrissement ressenti et vécu du métier de l'indemnisation. Là il y a un vrai questionnement en terme de risques psycho-sociaux! "

(CE 31/03/2011)



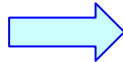


Débattre enfin du travail ...

... qu'il y a des réelles difficultés et tensions du fait des transformations que nous conduisons et des charges de travail (facteurs internes). (Moïse RASHID - DGARH 16/02/2010)

ISAST, un rapport accablant

Les réponses données par les Agent(e)s au questionnaire diffusé en novembre 2011, dressent un tableau **épouvantable** de la situation en terme d'organisation du travail, de la gestion **(in)humaine** des personnels de Pole Emploi et du sentiment exacerbé de **mal-vivre** au travail d'une immense majorité des Agent(e)s, encadrement compris.



- signaux alarmants,
- tentatives de suicide,
- montée des actes d'agressivité,
- situation extrême de mal-être,
- dénonciation de harcèlement,
- dépressions et états dépressifs,
- consommation d'anxiolytiques,
- ...



Quelles perspectives face à:

... mais une Direction qui refuse toujours de débattre du travail !

et qui soumet un **projet de texte d'accord** (19/01/11) qui ne contient aucune remise en question des choix structurels désastreux en terme d'organisation des services, tente de s'abriter derrière **l'aggravation du chômage** comme principale cause de la situation, et s'en remet à l'encadrement de proximité pour repérer, diagnostiquer, signaler et réparer les maux induits afin de satisfaire aux obligations de résultat de l'Etablissement en matière de santé et de sécurité !

- des conditions de travail considérées comme immuables ?
- une Direction dans le déni qui soigne le mal être au travail à coup de *Ma ligne d'écoute* ?
- un encadrement qui se voit confier la responsabilité de détecter les salarié(e)s fragiles ou vulnérables ?
- un encadrement de proximité mis dans l'injonction paradoxale de l'objectif qu'il doit imposer, et des dégâts qu'il contribue à générer ?
- des Agent(e)s marginalisé(e)s qui perdent pied ?
- la chasse au *gasp*, donc aux effectifs ?
- l'individualisation des rémunérations ?
- l'évaluation des performances individuelles ?
- l'intensification du travail et le *just-in-time* ?
- les modes opératoires standardisés ? ...

Tous ces facteurs concourent à isoler les salarié(e)s et à les priver d'un nécessaire soutien collectif. Or c'est le cœur de la souffrance des salarié(e)s aujourd'hui! (Santé & Travail)

Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de **Solidaires SUD Emploi Bretagne** ?

Rendez-vous sur notre **site de campagne** !





Adapter le travail à l'homme ...! (et non l'inverse)

Développer la façon de produire avant les résultats de production !

SUD encourage ...

les Agent(e)s et les collectifs à reprendre la parole et à réaffirmer la nécessité de **démocratie sociale** à Pole Emploi. Cependant, et compte tenu du lien de subordination salarié / employeur, il conviendra de passer par des mesures réglementaires (Code du travail) ou conventionnelle (Statut 2003/CCN) afin d'atténuer les effets pathogènes de l'organisation du travail.

SUD conteste ...

l'erreur fondamentale de la construction d'un Accord sur les Risques PsychoSociaux autour des seul managers, alors qu'il s'agit de remettre en cause des choix organisationnels, et de donner pleinement la parole aux Agent(e)s à ce sujet.

SUD réfute

le socle commun de compétences en ce qu'il préfigure ce métier unique anxigène pour l'Agent(e) et dégradé pour les privé(e)s d'emploi.

SUD soutient ...

une nécessaire convergence des Organisations syndicales sur des mesures concrètes opposables par les Agent(e)s:

- bureau individualisé dédié,
- abandon du métier unique,
- remise en cause du socle commun,
- temps de documentation,
- renforts et CDIisation des CDD,
- abandon effectif du SMP,
- arrêt du mensonge institutionnel sur la taille des portefeuilles, ...

SUD appuie ...

toute démarche ayant pour objectif que le manager de proximité:

- ne soit plus dans le déni des RPS,
- assume un management local humain: accompagnement, posture, formation, ...
- puisse légitimer ses compétences, ...

et, plus globalement, **refuse** cette approche manichéenne qui consiste à tout mettre sur le dos d'un encadrement dont les primes de performances induisent trop souvent des comportements déviants !



Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de **Solidaires SUD Emploi Bretagne** ?

Rendez-vous sur notre **[site de campagne](#)** !





Des mesures d'urgence ...

Gel de toutes les restructurations pour permettre de ré-instaurer des espaces collectifs d'expression des personnels.



- examen partagé avec les collectifs d'agents, les élus CHSCT, et les responsables sécurité des situations d'organisation et de conditions du travail site par site, service par service, pour rétablir au plus tôt des conditions non pathogènes,
- planification de temps d'échanges collectifs,
- possibilité, si besoin, de bénéficier d'un suivi externe.

- durée des entretiens et des temps de traitement des dossiers définie par les conseillers,
- rotation courtes sur les postes difficiles,
- temps de pauses respectés et identifiés,
- temps de formation continue systématiques et réguliers,
- temps identifiés au planning d'appropriation de la documentation professionnelle et de la réglementation,
- espaces de travail adaptés,
- respect inconditionnel des préconisations de travail pour les travailleurs handicapés,
- plus de double sanction pour les collègues arrêtés pour accident du travail, maladie, maternité

Conditions matérielles de travail directement opposables par les agents à leurs responsables hiérarchiques.



Services rendus aux chômeurs et aux entreprises.



Management



- arrêt immédiat des injonctions descendantes et du management par le stress et le PowerPoint,
- arrêt des entretiens individuels dits *managériaux* ou de *suivi d'activité* qui virent à l'entretien disciplinaire,
- arrêt des systèmes *orweliens* de contrôles d'activité individualisés (GOA, IOP, OCEAN),
- renforcement des **contre pouvoirs** que sont les représentants du personnel,
- réaffirmation par l'Etablissement des valeurs attachées à la notion de Service Public .

- double accueil pérenne indemnisation / placement faisant appel à des personnels spécialisés,
- arrêt du renvoi systématique sur les plateformes téléphoniques,
- réinstallation de standards téléphoniques dans les sites (plus de *call center*)
- arrêt des modalités de harcèlement *textuel* des DE via SMS, textos, mails, ...
- arrêt de renvoi systématique des dossiers indemnisation à la moindre pièce manquante,
- arrêt du recours aux OPP,
- suppression des facteurs de tensions immédiates (radiations sanctions, ORE, ...),
- arrêt du contrôle de l'authentification des papiers d'identité.



Communication forte et explicite de la Direction

Vous souhaitez approfondir cette question, ainsi que les positions de Solidaires SUD Emploi Bretagne ?
Rendez-vous sur notre [site de campagne](http://site.de.campagne) !

