

Cadres et encadrants : le SNU prend soin de vous

Fiche 3 : perte d'autonomie

Voici notre troisième fiche analysant vos conditions de travail et proposant des mesures simples pour améliorer celles-ci.

Avec la fusion ANPE/ASSEDIC, l'établissement a progressivement imposé un cadrage fort des activités et actes métiers pour tous les agents. Procédures descendantes, directives strictes et normées, plannings descendants et intenable, contrôle renforcé,... pèsent sur les agences et les managers.

Les marges de manœuvre locales existent encore, mais sont devenues limitées et plus difficiles à prendre, entre le contrôle maladif de certains DT et le pilotage renforcé des DR, centré sur les indicateurs de moyens après la courte parenthèse Pôle emploi 2015. Quand à la DG, malgré les alertes répétées lors de chaque parution des résultats du BIPE, elle passe sous silence les retours alarmants de ses équipes et se gargarise de quelques données triées subjectivement. La période COVID a encore renforcé la prééminence du pilotage.

Les DAPE sont les premiers touchés par ce centralisme exacerbé, jonglant avec les nouveautés à déployer immédiatement, les plans d'actions imposés, les priorités qui se succèdent sans aucun recul et les actions correctives décidées en chambre par la DG ou les CODIR qui n'ont plus aucune notion de comment fonctionnent concrètement les agences.

Les Responsables d'équipe sont un autre exemple de ces dérives. D'animateur d'équipe, œuvrant au sein de leur collectif, ils sont de plus en plus poussés vers une fonction de contrôleur de l'activité, contraints à passer la majeure partie de leur temps sur les indicateurs, le pilotage, la vérification des résultats... La grande majorité d'entre-eux évoque et regrette ces évolutions, dans les enquêtes, du SNU comme de l'établissement. Ils remarquent qu'il leur est de plus en plus difficile d'être présents pour et avec leurs agents, ce que ces derniers leur reprochent d'ailleurs régulièrement.

Et cette chape de plomb pèse sur nous, nos conditions de travail, ainsi que sur les relations sociales dans les agences. Comme les managers, les agents de terrain ont de plus en plus l'impression de n'être plus que des exécutants, d'être dépossédés de leur travail et soumis à des directives et des activités parfois ineptes qui ne servent pas nos publics.

Les managers voient bien que ce ne sont pas les habillages successifs tentés par la DG sous forme de PPC puis de Performance par la confiance ou de fausse consultation sur les plannings de déploiement via MDA (outil de contrôle et non de liberté) qui arrangent les choses.



Nos propositions :

Les cadres et encadrants du SNU exigent une réelle autonomie dans leur travail quotidien. Celle-ci est nécessaire et indispensable. Nous avons besoin :

- ✓ Que soient revus les processus de décision, pour permettre aux managers de terrain de participer aux réflexions, aux décisions et aux modalités opérationnelles d'application de chaque dossier,
- ✓ D'une autonomie, procédurale, dans les modalités de mise en œuvre, dans la gestion quotidienne des priorités, des moyens et des charges locales,
- ✓ De retrouver la liberté de décider comment je travaille,
- ✓ Que les ELD aient le choix des plannings de déploiement, afin de les adapter aux réalités concrètes de leur agence ou de leur service

Pour retrouver nos travaux :

[https://www.snutefifsu.fr/pole-emploi/principaux-
risques-aenerateurs-de-souffrance-au-travail/](https://www.snutefifsu.fr/pole-emploi/principaux-risques-aenerateurs-de-souffrance-au-travail/)

Déjà paru :

Fiche 1 : Conseils globaux

Fiche 2 : La (sur)charge de travail

A venir : Fiche 4, Conflits de valeur

Et comme il n'y a pas que le travail qui compte, retrouvez nos fiches de lecture sur les sujets de société :

<https://www.snutefifsu.fr/pole-emploi/lectures-cadre-et-management/>

Pour nous contacter : secteurcadresnu@gmail.com

