

<http://www.ecoleemancepee.org/spip.php?article1658>



Repenser et refonder Pôle emploi via les CHSCT

- Syndicalisme -



Date de mise en ligne : dimanche 19 janvier 2014

Copyright © L'École Émancipée - Tous droits réservés

Pôle emploi, opérateur public « tout jeune », créé en décembre 2008, est né de la fusion du réseau des Assedic et de l'ANPE. Cette fusion fut menée tambours battants. Elle a réuni 1 500 agent-es indemnisation (Assedic) et 30 000 agent-es placement (ANPE). Une des premières mesures visible pour tout-e citoyen-ne était de réunir dans un même lieu les activités de l'indemnisation et du placement. Cela s'est traduit par le passage de 1 900 points d'implantation (lieux de réception du public) à un peu moins de 1 000 au plan national.

Avec ces grands bouleversements organisationnels, les impacts ont été forts en termes d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

Les CHSCT ont été -et sont encore- les premiers sur la ligne de front (avec des séances CHSCT toutes les semaines pendant quasiment deux ans). À Pôle emploi, les CHSCT fonctionnent avec des règles de droit privé. Nous disposons d'heures de délégations importantes (quasiment à temps plein) et du droit à expertises externes que nous avons fortement utilisés.

La formation des élu-es, un enjeu important

Un des risques perçu par le SNU Pôle emploi, sur cette période, fut l'institutionnalisation des élu-es CHSCT, et donc à terme, la perte de vue de l'orientation syndicale.

La direction de Pôle emploi a tenté de nous engluier dans des questions strictement techniques sur les divers dossiers comme celui de l'immobilier (définition des plans des sites, travail sur l'ergonomie des bureaux, règles liées à la réception du public...). Elle y est en partie arrivée.

Mais nous avons su résister en nous recentrant sur nos objectifs politiques. Pour les atteindre, nous nous sommes servis des armes de l'instance CHSCT, comme par exemple le recours aux expertises menées par des cabinets indépendants.

À la diminution des points d'implantations nous avons répondu densification du réseau ; à la mise en place du lean management, nous avons répondu plus de sens pour plus d'humain ; à la volonté de la direction de mettre en place des objectifs individuels nous avons répondu organisations collectives du travail, partage et solidarités...

Tous les élu-es du SNU Pôle emploi ont été formé-es par des cabinets d'experts indépendants pour être « outillé-es techniquement ».

Au niveau interne nous avons mis en place une coordination nationale qui se réunit physiquement (une à deux fois par an), téléphoniquement et par échange de courriels.

Celle-ci nous permet d'analyser et de comprendre les organisations du travail qui se mettent en place dans les différentes régions et ainsi de mieux lutter contre toutes les formes de souffrances au travail.

Une Direction et un management qui rendent malades

En mars 2012, soit 3 ans après sa création, le SNU Pôle emploi a organisé des Etats Généraux sur les Conditions de Travail (EGCT) réunissant plus de 400 personnes sur deux journées.

Nous avons convié des chercheuses et chercheurs, des sociologues, des psychologues, des médecins, des syndicalistes de France Telecom. à travers leurs expériences, leurs études et leurs consultations dans d'autres secteurs comme la santé ou des grandes entreprises, nous avons pu confronter et surtout corroborer nos analyses et expériences portées en instances CHSCT.

La Direction générale de Pôle emploi impulse un plan stratégique nocif basé sur le "lean management". Ses modes organisationnels sont pathogènes.

Elle individualise les relations de travail ce qui fragilise les personnels, rend les agent-es malades et parfois, les pousse à des gestes dramatiques (plus de 6 suicides sur l'année 2013).

L'objectif en CHSCT est de faire naître des paroles individuelles pour en faire des paroles collectives et au final, inverser la politique générale de l'établissement.

Toutes ces expériences utilisent les outils au service de nos orientations en séance CHSCT irriguant toute notre organisation syndicale, mais aussi inversement car les richesses des analyses se croisent pour améliorer nos contre-propositions.

Comme rappelé dans nos textes de congrès de juin 2013, l'amélioration des conditions de travail et la transformation des organisations de travail sont des objectifs prioritaires pour le SNU Pôle emploi.

À ce titre, les CHSCT et leurs membres ont un rôle central à jouer pour penser et refonder Pôle emploi. Il en va de l'intérêt des personnels comme de celui des usager-es. ï

Alexandra Nougarede
(SNU Pôle emploi)