



## UNSA POLE EMPLOI

6, rue de la plaine 75020 PARIS  
Tel : 01 44 93 20 85 Fax : 01 44 93 26 15  
[syndicat.unsa@pole-emploi.fr](mailto:syndicat.unsa@pole-emploi.fr)  
Site : [www.unsa-pole-emploi.fr](http://www.unsa-pole-emploi.fr)

*libres ensemble*

### PROPOSITIONS UNSA NEGO ACCORD RPS

L'UNSA a alerté depuis de nombreux mois la Direction générale de la souffrance au travail d'une très grande majorité du personnel de Pôle emploi. Les résultats du questionnaire sur les risques psychosociaux réalisé par le cabinet ISAST confirme nos inquiétudes. Afin de remédier à ce malaise du personnel et de prévenir les risques psychosociaux, l'UNSA souhaite que des mesures concrètes soient mises en œuvre et les acter dans l'accord sur la prévention des risques psychosociaux ouvert à la négociation. Vous trouverez ci-dessous nos propositions :

- Améliorer l'organisation des services, l'accompagnement des équipes par une communication plus claire et cohérente. A cet effet, la DG doit veiller à la bonne application des décisions nationales prises par le D.G.
- Veiller également à ce que la mixité des équipes et des ELD se fasse dans le respect des personnes et de la culture de l'autre
- Avoir un management basé sur le respect et la valorisation du travail des agents (aspects qualitatifs et pas seulement aspects quantitatifs - Rompre avec le management basé sur la culture du chiffre et des objectifs favorisant les dérives et le stress)
- Humaniser la relation de travail par la mise en place d'une charte de convivialité sur le lieu de travail (le Directeur de site dit bonjour le matin à l'ensemble de ses collaborateurs, l'ELD est à l'écoute des agents, empathie pour les collègues traversant des périodes difficiles, pas de réunion programmée après 16H et ne se terminant pas après 18H, ...)
- Développer des groupes d'échanges de pratiques ouverts à l'ensemble du personnel et réalisés en dehors du lieu de travail par des formateurs externes ou internes.
- Avoir une programmation concertée et une communication transparente sur le déploiement des sites uniques (Visibilité pour le personnel évitant les inquiétudes et les rumeurs)
- Sensibiliser et former l'ensemble des encadrants (directeur de site et l'ensemble de l'ELD) à un management plus humain et au RPS par la mise en place de sessions de formation en groupe de 10 à 15 personnes maximum

- Mettre en œuvre un dispositif de formation de qualité et concerté avec les représentants du personnel
- Apporter la garantie d'un bureau personnel et d'un poste informatique dédiés par agent
- Tendre vers les engagements ministériels concernant le taux de charge par agent : 30 D.E. /agent pour les DE relevant du parcours accompagnement et 60 DE/agent pour ceux relevant du parcours Appui. Pour cela prévoir un plan triennal avec des objectifs fixés site par site et entrant comme l'un des critères pour la prime de performance
- Pérenniser l'accueil mixte avec 2 agents issus des 2 ex institutions
- Pérenniser les PST et mener une réflexion sur le métier de télé conseiller
- Garantir aux agents de la filière conseil que 40 % de leur temps opérationnel est consacré à des activités de back office (entreprise, plage d'autonomie,...)
- Garantir un cadre de travail agréable (respect des contrats de maintenance et entretien des locaux sur l'ensemble du réseau)
- Valoriser les compétences du personnel et construire une véritable GPEC sur le modèle du SDECF
- Accorder une prime de 500 € net /agent en signe de reconnaissance de l'Établissement à l'effort consenti par le personnel durant l'année 2009