Paris, le 8r avril 2022

FO n'a pas signé l'accord QVT

La Direction Générale a, sur cette négociation, été plus à l'écoute des syndicats, dont **FO** au lendemain de **la grève du 1er février**.

Cependant, le document final n'est pas à la hauteur de l'enjeu !

Les conditions de travail et l'organisation du travail actuelles ne connaissent pas une amélioration de leur qualité…

La négociation a permis des évolutions, notamment :

- A la rubrique Risques Psychos Sociaux la charge de travail est reconnue comme pouvant être un facteur de risque.
Pour autant la DG n'en tire pas de conséquences pratiques, immédiates, actuelles. Des dispositions sont énoncées pour une meilleure reprise du travail après une absence de longue durée.
Les obligations de Pôle Emploi vis-à-vis des prescriptions de la Médecine du Travail sont clarifiées.
Une mesure est définie pour atténuer la différence de traitement entre agents privés et agents publics de plus de 60 ans, sans qu'elle soit normative.
La mise en place des nouveaux projets devra tenir compte de l'avis des principaux concernés, **à voir…**

- Le « droit à la déconnexion » évolue, mais reste toujours insuffisamment encadré.

- Le rôle des représentants du personnel est mentionné à plusieurs reprises, à l'identique des prescriptions du Code du Travail (Code très affaibli par la loi Travail, les ordonnances Macron).

Reste que la Direction Générale a fixé le cadre de l'accord dès son préambule :
« la démarche de la performance par la confiance diffuse des valeurs et principes propices à la QVT ».
Cette affirmation, non démontrée « diffuse » dans l'ensemble de l'accord et prend notamment la forme d'une multitude de sensibilisations, de guides, de réunions, de formations, y compris d'une formation commune à la Direction et aux I.R.P.

Avec un fil conducteur : la QVT c'est à l'agent, voir à l'équipe locale de la mettre en œuvre. Dès lors, les sujets essentiels que sont par exemple le dimensionnement des effectifs à la charge de travail, et l'inverse ; l'omniprésence de la mise en concurrence des agents, des équipes, des sites comme celle des indicateurs sont évacués.

Depuis le 17 mars l'accord s'applique, pour autant l'organisation du travail, les conditions de travail se sont-elles sérieusement améliorées ?

La DG ne saurait se soustraire à ses responsabilités à si bon compte !

Un accord collectif réussi établit un point d'équilibre (un compromis) entre les parties à la négociation, il n'impose pas des considérants propres à l'une ou l'autre des parties, il vise à la neutralité.

Et bien sûr il améliore substantiellement le Code du Travail, la Convention Collective par des mesures nouvelles et normatives. Leur application permet de constater l'effectivité de l'accord.

Mobilisez-vous avec nous, adhérez !

Contact : syndicat.fo@pole-emploi.fr