

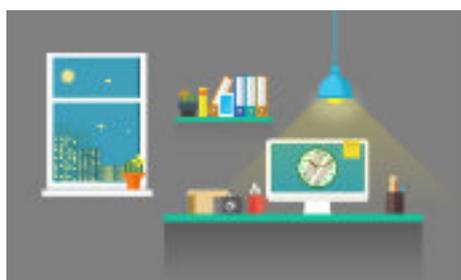


Crise du Covid-19 : Les ELD de pôle emploi à la hauteur de l'évènement !

L'heure n'est pas encore au bilan final de la crise et à la façon dont notre établissement l'a gérée, cependant le confinement est terminé et le retour sur sites finit de s'organiser. La CFDT ne va donc pas attendre pour porter son analyse sur les réussites du personnel dans la période. Et force est de constater que les équipes de direction et les fonctions support, avec l'aide et le dévouement des agents, se sont montrées à la hauteur du défi qui s'est imposé à eux.

Manager dans l'incertitude.

Le lundi 16 Mars, tout a été chamboulé : nos certitudes, nos habitudes, notre fonctionnement, nos organisations. Le télétravail est devenu la règle pour tous, il a donc fallu réinventer les pratiques managériales dans un contexte de fortes tensions et d'inquiétudes légitimes face à la pandémie. Comment les ELD ont-elles réagi face à cette nouvelle donne ? Avec quelles adaptations ?



- En assurant la continuité de l'activité et des services tout en essayant de préserver l'essentiel : les équipes, les conditions de travail et la sécurité de tous,
- En gérant les peurs, les émotions, le besoin de lien quand cela était nécessaire,
- En faisant preuve de bienveillance, d'écoute, de présence (à distance). En tentant de rompre l'isolement et de recréer du lien (même virtuel),
- En assouplissant les objectifs, les contraintes, en déléguant davantage. En supprimant la supervision directe et en inventant « le pilotage de l'autonomie ».
- En partageant les informations dans des conditions techniques souvent au bord de la rupture, et en faisant en sorte qu'elles soient exactes et à jour,
- En assurant une rotation du personnel sur les activités, une rotation des moyens matériels. En veillant à mettre en place de l'entraide entre les agents,
- En anticipant la reprise, en équipant les sites, en rassurant ceux qui vont revenir...
... tout en jonglant avec leur vie personnelle, l'école à la maison, et leur propre sécurité.

Et, disons-le clairement, tout cela sans avoir toujours été aidés : Comment informer quand la DG tarde à envoyer les directives ? Comment rassurer les autres lorsque vous n'êtes pas vous-même rassuré sur votre niveau de responsabilité en cas de problème ? Comment gérer sereinement les équipes lorsque la pression est mise sur les indicateurs, les chiffres, les

reportings, les tableaux de suivi en tout genre en plein confinement ? Comment manager en temps de crise quand « le pari de la confiance » n'est lui aussi qu'une réalité virtuelle ?

Enfin, cette situation inédite a rendu encore plus capitales certaines aspirations des cadres, REA et RM: être davantage consultés et écoutés, avoir plus d'autonomie dans leurs activités et pouvoir mieux concilier encore vie professionnelle et vie privée. La CFDT encourage nos dirigeants, à tous niveaux, à reconnaître l'adaptabilité des ELD et fonctions supports dans la période que nous vivons ; à les soutenir et à accéder à leurs justes revendications.

LA CFDT EST ET RESTERA LE SYNDICAT DE TOUTES LES CATEGORIES PROFESSIONNELLES A POLE EMPLOI !