

Décla FO sur le baromètre PAP CSSCT PAP du 23.01.2026

“Comme tous les ans, nous sommes amenés à échanger sur le baromètre qui est un outil de propagande de la direction plus qu'un indicateur reflétant la réalité du terrain.

En effet, années après années, nous voyons des consignes managériales qui imposent, influencent, et contraignent la participation à ce baromètre.

Lassés de ce diktat, nous avons pris la décision de ne pas rentrer dans le jeu des questions / réponses qui crédibilise votre outil mais plutôt de vous alerter sur des indicateurs clés : l'autonomie des salariés, la stratégie de l'entreprise, l'accompagnement au changement, le développement professionnel, la réalisation des objectifs.

Malgré vos efforts pour présenter ces indicateurs sous leurs meilleurs jours, ils traduisent un profond malaise au travail, largement sous-estimé, voire déformé, dans les restitutions et les plans d'actions présentés par la Direction.

*Pour **FO**, ces résultats illustrent une réalité quotidienne : des figures imposées, vécues comme un “marche ou crève”.*

Cette stratégie descendante, imposée par la DDRS, laisse peu de place à la compréhension, au débat, à l'adhésion ou à la reconnaissance. Les salariés ont le sentiment qu'on leur demande d'exécuter sans questionner, d'appliquer sans comprendre et d'avancer sans perspective d'évolution, ni remerciement. Cette logique de contrainte permanente est incompatible avec les valeurs mutualistes revendiquées par l'entreprise.

Il y a un décalage profond entre les réponses exprimées et les attentes des salariés.

***FO** conteste fermement l'interprétation faite des résultats et les plans d'actions qui en découlent.*

Sur l'autonomie

L'autonomie ne signifie pas “prendre toujours plus d'initiatives sous contrôle permanent”.

Les salariés expriment avant tout un besoin : de moins de surveillance, de moins d'infantilisation, de moins de reportings chronophages.

Sur la stratégie

Le problème n'est pas un manque d'explication. Les salariés comprennent la stratégie... mais ils n'y adhèrent pas. Ils en contestent le sens, les priorités et

l'éloignement croissant avec leurs propres valeurs.

Sur l'accompagnement au changement

FO rappelle que le changement permanent n'est pas une fatalité mais un choix managérial. d'entreprise.

Les attentes portent sur : un ralentissement du rythme, une réduction du volume de transformations simultanées, le temps nécessaire pour assimiler les évolutions.

Sur le développement professionnel

FO s'oppose à une vision réductrice du développement professionnel.

Vouloir rester dans son métier, s'y épanouir et y progresser devrait pouvoir être en soi un projet professionnel légitime.

La montée en compétences ne peut se résumer à : faire toujours plus, toujours plus vite, avec toujours moins de moyens.

FO revendique le retour à de véritables formations métiers, notamment en présentiel, des temps de recyclage technique, et refuse que les task forces, pools sortants ou dispositifs temporaires soient présentés comme des réponses à l'épanouissement professionnel.

Sur la réalisation des objectifs

A part faire culpabiliser le salarié, nous constatons que rien n'est fait pour supprimer la pression exercée et améliorer les conditions de travail.

FO rappelle son opposition au management par objectifs.

*Pour **FO**, ce baromètre ne doit pas servir à justifier des décisions déjà prises, mais à remettre en question les orientations managériales actuelles.*

*Pour **FO**, ce baromètre constitue un moyen de légitimer une stratégie et une politique sociale qui vont à l'encontre des intérêts des salariés et qui ont comme conséquences directes, entre autres, la dégradation des conditions de travail, l'absentéisme et le turn-over."*