



Déclaration au CSE des 19-20 décembre

 syndicat.snu-ara@pole-emploi.fr  <https://snu-ara.fr/>  [snu-ara](https://www.facebook.com/snu-ara)
 04 72 71 52 47 - 04 72 71 12 80



Pour le SNU, un plan stratégique qui peine à convaincre.

Cette convention tripartite a été présentée peu de temps après la signature d'un avenant à la CCN permettant d'augmenter la précarité à Pole Emploi, après un appel à mission des conseiller-es CDE sur des missions restreintes aux offres de plus de 30 jours.

Ce que nous avons vu venir avec le concept ADD lancé à Paris Daviel se confirme. Pôle Emploi s'oriente vers un socle minimum de service permettant de répondre aux besoins des DE et des entreprises sur l'ensemble du territoire. Pour le reste, la Direction s'en remet à l'imagination des agent-e-s et à l'intelligence artificielle.

Au-delà des quelques annonces de la ministre M. Pénicaud avant l'été, elles-mêmes reprises dans la convention tripartite, ce plan stratégique n'annonce rien de neuf si ce n'est la performance par la confiance présentée comme l'enjeu principal du contrat social entre les salarié-es et POLE EMPLOI !

Après Agence de demain, où ce sont soi-disant les collectifs qui décident de l'organisation des espaces de leurs agences pour répondre aux besoins des DE, après le fameux Nouveau Pari de la confiance, où les hiérarchies étaient soi-disant inversées pour plus d'autonomie et de décisions au niveau des agent-es, la Direction nous ressort la CONFIANCE et y ajoute un degré supplémentaire : La PERFORMANCE.

Pour le SNU, beaucoup de principes et d'intentions, beaucoup d'annonces, qui sont loin du pratico pratique ! Loin du terrain ! Parce qu'arrivés au niveau des agences, il faudra expliquer qu'il va y avoir un cadre, mais qu'on pourra sortir du cadre voir proposer des actions qui modifient le cadre ! Il faudra aussi expliquer que le collectif va passer son GPS de la confiance, et si les résultats ne sont pas bons, leur dire qu'ils ont perdu le nord ?

Ce projet stratégique confirme l'orientation vers des modes de managements dits collaboratifs de type Nouveau Pari de la confiance, c'est notre perf, Lab. Il convient à chacun-e de s'impliquer, d'être force de proposition, à en faire toujours plus, à innover absolument. Concrètement sur les sites, le fossé se creuse entre ceux qui sont à fond partants vers ces nouvelles démarches et ceux qui sont plus attachés à un travail de service public, d'aide et de conseil aux usager-es.

Ne parlons pas des DE qui ont déjà perdu un bon bout de leurs allocations et qui auront du mal à s'orienter avec des agences qui ne proposeront plus les mêmes services ! La confiance ne se décrète pas elle se gagne.

Il y a un peu plus d'un an, on nous annonçait des baisses d'effectifs, les annonces de la ministre en juin qui se traduisent dans ce texte de projet stratégique éloigne cette perspective, mais cette accalmie n'est-elle pas de courte durée ? Une baisse de la subvention de l'état à Pole emploi pour charge de service public de plus 1 milliard est annoncée d'euros d'ici 2022.

Les projets libéraux contenus dans le rapport CAP 2022 ne sont pas totalement évincés notamment l'idée de remettre aux DE un chéquier d'évolution professionnelle les laissant libre de s'adresser à Pôle Emploi ou un autre « guichet », opérateur privé. Le rapport De Viry, obtenu après la large mobilisation des personnels en novembre dernier, conclue certes que les gains de productivité de Pôle Emploi ont été poussés à leur maximum et qu'il fallait arrêter les suppressions d'emploi, pour autant reconnaissant la forte charge sur l'accompagnement d'emploi, le rapport concluait qu'il ne fallait pas s'interdire de mettre en place des expérimentations visant à confier l'accompagnement à d'autres structures.

Le projet stratégique remet à l'ordre du jour la mise en place du conseiller référent indemnisation dont les expérimentations ont pourtant épuisé un peu plus les équipes indemnisation. Si l'idée d'un référent sur le champ de l'indemnisation n'est pas mauvaise en soi, elle a buté et buttera sur le manque d'effectifs. Pendant que le conseiller GDD agit dans le cadre de la proactivité (moments clés, appels pour expliquer une notification...), les attentes et dossiers s'amoncellent. A moins que les contours du CRI ne soient pas exactement les mêmes et qu'ils s'agissent d'un périmètre de tâches moins ambitieux. Quels sont les activités du CRI à venir ? Comment cela va-t-il s'articuler avec les autres activités ?

Quant au pack de démarrage, les collègues seront davantage sollicités sur des animations collectives ;

Pour l'ensemble de ces raisons, le SNU émet un avis défavorable à ce plan stratégique.