

## Un plan stratégique qui peine à convaincre !

Une des premières séances de la nouvelle instance « CSE » a été consacrée à une présentation régionale du nouveau plan stratégique de Pôle emploi, déclinaison interne de la convention tripartite récemment signée entre l'État, l'UNEDIC et Pôle emploi.



Ce plan stratégique est l'occasion pour la direction d'introduire de nouveaux concepts à Pôle emploi. Le SNU, en instance, a soulevé des interrogations autour d'un certain nombre de sujets comme les nouvelles pratiques managériales à Pôle emploi ou la mise en oeuvre de l'entreprise libérée et de l'entreprise en mode start-up. Nous sommes persuadés que, dans ces pratiques, le management intermédiaire sert de fusible et, bien souvent, paie les pots cassés d'expérimentations parfois hasardeuses. Par ailleurs, de nombreux points restent à éclaircir (liste non exhaustive) :

- articulation entre le conseiller en charge du contrôle de la recherche d'emploi et ceux chargés de l'accompagnement qui serait renforcé ;
- agences témoins qui seront chargées d'expérimenter, d'innover au lancement d'un projet ;
- indice de progrès de la démarche de la performance par la confiance : comment cet indice de progrès est-il constitué ?
- nouveaux dispositifs pédagogiques : coaching (plus largement utilisé avec des conseillers également ?), formation en situation de travail (de quoi s'agit-il ?) ;
- dispositifs d'évaluation individuelle des compétences : de quoi s'agit-il ? Quelles sont les intentions de la direction ?

**Nous avons demandé à la direction de revenir dès que possible vers les élus du CSE pour obtenir des réponses précises sur ces sujets importants. Le SNU a ensuite lu une déclaration exposant les raisons de notre vote CONTRE en instance au niveau national.**



## Projet stratégique : déclaration du SNU

Après un avenant à la CCN permettant d'augmenter la précarité à Pôle emploi, après un appel à mission des conseillers CDE sur des missions restreintes aux **SEULES** offres de plus de 30 jours, la Direction choisit de se réfugier derrière la fameuse « confiance » pour mieux masquer les insuffisances de ce plan qui se contente de réaffirmer un socle minimum de service permettant de répondre aux besoins des Demandeurs d'emploi et des entreprises sur l'ensemble du territoire. Pour le reste, la Direction s'en remet à la créativité des agents et à l'intelligence artificielle :

- Chaque collectif disposera de marges de manœuvre renforcées pour adapter les modalités de mise en œuvre de l'offre de service nationale, dans un cadre de confiance qui sera défini (pratique paradoxale) ;
- Au sein de ce cadre, chaque agence sera libre de prendre des initiatives, y compris de proposer des idées qui sortent du cadre, voire faire des propositions afin de modifier le cadre. Donc, à quoi sert le cadre ??? (pratique paradoxale) ;
- Pour que chaque collectif puisse s'engager dans la démarche, un « GPS de la confiance » permettra d'évaluer le fonctionnement du collectif (beaucoup d'interrogations sans réponse) !?
- Les objectifs de performance seront fixés dans le cadre d'un dialogue ascendant, sous quelle forme (beaucoup d'interrogations sans réponse) ?
- Une énième solution d'auto-planification des activités en agence est proposée (est-ce vraiment une solution ?) ;
- Reconnaissance du « droit à l'essai » voire « à l'erreur » afin de progresser et de gagner en performance (dans le cadre, alors là, pour le coup !)

**Pour le SNU, au-delà des quelques annonces de la ministre Mme 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 désormais comme l'enjeu principal du contrat social entre les salarié-e-s et Pôle emploi !**

Après Agence de demain, où ce serait soi-disant les collectifs qui décident de l'organisation des espaces de leurs agences pour mieux répondre aux besoins des DE, après le brumeux Nouveau Pari de la confiance, où les hiérarchies étaient possiblement inversées pour plus d'autonomie et de décisions prises au niveau des agent-e-s, la Direction nous ressert le plat de la « confiance » et y ajoute un ingrédient supplémentaire : **la PERFORMANCE**.

Pour le SNU, beaucoup de principes et d'intentions, beaucoup d'annonces « novatrices » , qui transforment Pôle emploi en un dangereux terrain d'expérimentations étatiques ! Au niveau des agences : qui pour expliquer qu'il va y avoir un cadre, mais qu'on pourra sortir du cadre voire proposer des actions qui modifient le cadre ?! Qui pour expliquer que le collectif va passer son GPS de la confiance, et que si les résultats ne sont pas bons, leur indiquer qu'ils ont perdu le nord ?

Ne parlons pas des Demandeurs d'emploi qui eux, ont déjà perdu un bon bout de leurs allocations et auront du mal à s'orienter avec des agences qui ne proposeront plus les mêmes services ! **Pour le SNU : la confiance ne se décrète évidemment pas, elle se gagne !**

**À ce titre, et après ce CSE, une question obsédante reste sans réponse : qu'est ce qui justifie la baisse de la subvention de l'état à Pôle emploi pour prendre en charge le service public de l'emploi, baisse de plus de 1 milliard d'euros d'ici 2022 !**

**Pour l'ensemble de ces raisons, le SNU a émis en CCE un avis défavorable à ce plan stratégique « politique » qui démontre surtout l'exposition actuelle et la fragilité de Pôle emploi.**