

Les Orientations Stratégiques !



Le DG a conscience de l'inquiétude des agent-e-s exprimée par la grève du 20 novembre 2018. Cependant, il est convaincu que la demande du gouvernement peut être réalisée grâce à la contribution de l'UNEDIC qui nous apportera des moyens complémentaires. La convention stratégique sera revue après la convention tripartite. Cela pourra se faire fin du 1er trimestre 2019.

1er point : 2019 sera une année de consolidation.

- L'approche par les compétences. Des outils ont été développés pour cela.
- Opération « vers un métier » qui prend en actualité les tensions de recrutement des entreprises sera pérennisé en 2019 et au-delà.
- Montée en charge du contrôle de la recherche d'emploi. Transfert des pouvoirs des préfets vers PE. Le CA a été sollicité pour donner son avis.

2ème point : Conforter le positionnement de PE au sein du SPE.

- Améliorer l'offre de service de Pôle emploi dans l'orientation des TH vers CAP Emploi.
- Améliorer les systèmes d'information avec les missions locales
- Être « l'acteur phare » de la digitalisation dans le SPE.
- Se positionner comme acteur principal dans le PIC. Avancée majeure dans l'achat des formations AFC (Le CA a approuvé). Pour la DG, c'est un « saut qualitatif » très important grâce à ces nouveaux marchés.
- Convention APEC
- Accompagner l'AFPA et l'aider dans sa mission. Offre de service pour les DE « prépa compétences »
- Stratégie de lutte contre la pauvreté : accompagnement global sera renforcé. Travail avec les départements.
- La lutte contre l'exclusion numérique : l'engagement de PE est reconnu.

3ème point : La préparation de nos futurs services.

- Poursuite de renforcement sur le champ de l'indemnisation. Basculement des appels du 3949 vers la GDD.
- Généralisation du conseiller référent indemnisation sera proposée par PE aux partenaires de la convention tripartite. Le DE aura 2 conseillers référents.
- Expérimentation du « Journal de bord ». Sur 2 régions en juin, changera la relation entre les DE et PE. Opération mesurée complexe car il faut s'assurer de pouvoir exploiter les infos et données consignées pour les actions et prestations.
- MAP : associer des agences pilotes sur la conception de l'outil. La DG déclare laisser, aux agences, le temps et la capacité pour basculer vers MAP.

4ème point : Amélioration de notre fonctionnement collectif.

- Bilan sur toutes les expérimentations pour faire le choix de l'application de certaines démarches.
- Promouvoir la « performance par la confiance ». La direction recherche l'adhésion des collectifs pour améliorer son gain de productivité.

POUR LE SNU

Les réponses apportées par le DG restent floues. Quelle réponse apporte-t-il au mouvement du 20 novembre 2018 qui exprimait l'inquiétude des agent-e-s ?

CAP22, le gouvernement ne l'applique pas à PE mais le projet de loi de finance, les différentes lois travail qui affaiblissent les corps intermédiaires sont là.

Le DG nous confirme qu'on peut se permettre la baisse de 297 puis 400 ETPT grâce à nos gains de productivité et aux départs naturels. Comment ce propos est perçu par des agent-e-s qui gèrent des portefeuilles de plus de 300 DE et qui croulent sous la charge de travail ? La DG demande de la confiance dans un climat anxieux.

Quelle sera la suite des baisses d'effectif ? La DG nous donne l'impression d'une suractivité par rapport à un avenir anxieux.

Rien sur la suppression des 120000 emplois dans la fonction publique !

Rien sur le taux de chômage qui n'a pas évolué et des reprises d'emploi en dent de scie !

Rien sur la convention d'assurance chômage qui a été remise sur la table à la demande du gouvernement pour réduire les coups alors qu'un accord avait été trouvé par les partenaires sociaux !

Le SNU ne peut plus entendre le discours de la DG : « Ayez confiance » alors que le gouvernement nous dit « on va vous saigner ».

On a l'exemple de l'AFPA qu'on a laissé périlcliter et on nous parle de la sauver.

Notre budget continue certes d'augmenter mais grâce à l'UNEDIC. Quels sont les engagements de l'Etat sur les années à venir ? Comment le DG va « défendre » l'Etablissement dans les années futures pour éviter les suppressions de postes ?

La digitalisation qui accompagne doucement Pôle emploi à la réduction des postes, le nouveau pari de la confiance dont la sémantique interne vient de changer au profit de la performance par la confiance sont des nouveaux outils mis en place par la DG dans l'espoir d'améliorer les gains de productivité sans s'assurer des biens faits auprès des agents et des demandeurs d'emploi.

Le SNU vote contre car les réponses ne permettent pas d'assurer un avenir serein aux agent-e-s de Pôle emploi et aux demandeurs d'emploi.

VOTE EXPRIME -20 VOTANTS

**0 POUR - 4 ABSTENTIONS (CGC, CFTC),
16 CONTRE (CFDT, CGT, FO, SNAP, SNU).**