

Pôle emploi : les limites du volontarisme politique

Pôle emploi vient de connaître le 20 octobre 2009 sa première crise sociale majeure avec plus de 40 % de grévistes. Pourquoi ce conflit arrive t'il aujourd'hui à bientôt 1 an de la création de Pôle emploi ? Le volontarisme politique qui avait prévalu dans décision de fusionner ANPE et ASSEDIC prise par Nicolas SARKOZY vient de trouver ses limites.

En toute logique, dès le vote de la loi du 13 février 2008, le directeur général et le conseil d'administration auraient du avoir les coudées franches pour mener à bien le processus de fusion. Malheureusement deux événements ont modifié le plan initial :

Le 1^{er} c'est l'emprise du pouvoir politique et ce au plus haut niveau dans les prises de décisions, le 2^{ème}, c'est la survenue de la très grave crise économique et ses conséquences sur la charge de travail des agents de Pôle emploi.

Au final ces deux événements viennent de provoquer un rejet massif par une large partie du personnel des conditions de mise en œuvre de cette fusion.

Pour l'état, PE doit faire la preuve que sa création constitue bien un outil plus performant que les ex ANPE et ASSEDIC désunies, échouer c'est d'une certaine façon donner raison aux opposants à cette fusion.

Il n'en reste pas moins vrai que les marges de manœuvre du directeur général semblent très faibles au regard des défis à relever. Les annonces qu'il a faites le 20 octobre en témoignent.

Une des raisons de la colère des agents vient aussi des choix initiaux opérés par la DG et l'Etat : l'organisation du réseau avec la mise en place des sites mixtes à marches forcées, un encadrement supérieur qui procède par injonction et des équipes de direction locales sans visibilité pour les agents. Le tout sur fond d'objectifs chiffrés. Au total, peu d'écoute des agents et de leurs représentants, des conditions de travail dégradées et son cortège de souffrance, de stress, de dépressions.

Croire que ne pas fixer une obligation de résultats individuels aux agents non-cadres, protège du management par le stress, est totalement faux.

A L'UNSA, nous le disons sans détour : la fusion ne peut se faire sans le personnel et encore moins

contre lui. Il ne suffit pas de réunir les IRP plus de 400 fois pour considérer que les agents sont écoutés et compris.

Au-delà des promesses et annonces faites par le directeur général, nous exigeons pour tenter d'améliorer la situation qu'un audit social soit réalisé site par site en y associant le personnel. L'objectif : relever les écarts entre le prescrit et le réel. Nous exigeons que l'ensemble des dysfonctionnements éventuels soit mis sur la table pour apporter des débuts de solution au plus près du terrain. Nous insistons notamment sur les points suivants :

- **Stabilisation rapide de l'équipe locale de direction ;**
- **Mettre un terme au nomadisme ;**
- **Un plan de travail équipé par conseiller ;**
- **Respect des tailles de portefeuilles, à défaut embauche supplémentaire ;**
- **Respects des accords OARTT tant qu'un accord national ne sera pas trouvé.**



C'est parce que cette nouvelle institution s'adresse en premier lieu à ses usagers, que c'est dans ses sites au contact du public qu'elle doit concentrer tous ses efforts.