

FUSION : 9 mois après... le BILAN :

Après 9 mois de « vie commune », il est temps de tirer un premier bilan et de faire 6 constats :

- Une logistique inadaptée aux procédures lourdes et dont le Fonctionnement est au bout du compte, saturé.
- Des services RH dysfonctionnant gravement.
- Des services informatiques dépassés. L'exemple le plus significatif en la matière est la difficulté à délivrer des habilitations rapidement.
- Des ELD non stabilisées alors que l'Etablissement fait comme si elles l'étaient. Les deux points positifs à nos yeux étant :
- La fréquence des séminaires d'encadrement
- La capacité du réseau à répondre tant bien que mal, aux usagers.

Quels éléments peut-on avancer pour expliquer cette situation ?

- Le blocage des IRP par le groupe des Organisations Syndicales radicales et l'hésitation de certains syndicats réformistes.
- L'exigence des tutelles de mettre en œuvre la fusion à marche forcée en commençant par le niveau local.
- L'absence de méthodes à tous les niveaux. A titre d'exemple : était-il absolument nécessaire de faire déménager aussi rapidement les Services Centraux ? Dans une région, le service RH n'a pas été joignable pendant un mois.

Quelles solutions l'UNSA préconise-t-elle ?

L'UNSA a approuvé la fusion. Nous continuons de considérer que celle-ci apportera une amélioration du service aux usagers et pérennisera Pôle Emploi. Notre position nous donne d'autant plus de force pour avancer des exigences d'amélioration.

- Que la DG et les DR tiennent un discours de vérité sur les dysfonctionnements et les moyens d'y remédier.
- Que les carences en matière de management de certains services centraux soient réglés rapidement tant au niveau national que régional.
- Que les obstacles techniques soient annoncés comme tels.
A cet égard, il ne faudrait pas que le système Aurore ne subisse le sort pitoyable de « rendez-vous-Agence »

Nous sommes arrivés à un moment de vérité pour le service public.

Dans le cadre des IRP, l'UNSA a pris ses responsabilités pour faire avancer la situation.

Au directeur général et à ses DR de prendre les leurs.

Désignation des managers : Une inégalité structurelle

L'on pourra considérer que la fusion est terminée, lorsqu'en évoquant le cas d'un agent l'on ne se demandera plus s'il vient de l'ANPE ou de l'Assedic.

L'on ne peut pas encore faire l'économie de telles interrogations, notamment pour la désignation des managers. Or, force est de constater qu'il existe une inégalité structurelle entre les collaborateurs de l'ex-Assedic et les agents de l'ex-ANPE.

La situation peut se décrire ainsi :

- Des salariés régis par la convention collective du RAC qui peuvent, quelque soit leur niveau, postuler à tous les emplois
- Des salariés régis par le statut de 2003 qui sont soumis à la double contrainte de la promotion par paliers et par concours.

Si la promotion par paliers est une contrainte incontournable du statut public, la DG pouvait, en revanche, agir sur les taux de promotion. Au lieu de cela, elle a mené une politique malthusienne en matière de promotion. A titre d'exemple, le dernier concours d'AEP a eu lieu il y a environ deux ans et le dernier concours de D/Ale ne proposait que 15 postes en liste principale.

Il est urgent de rectifier le tir !

L'UNSA Pole-Emploi exige :



Que des concours d'AEP et de D/Ale permettent une répartition équitable des postes d'encadrement entre les agents de droit public et les salariés régis par la convention collective du RAC.

C.N.E. UNSA-Pole Emploi 6 RUE DE LA PLAINE 75020 PARIS

Contact : Mail : jacques.guedon@pole-emploi.fr