



DEMARCHE DE CONCERTATION INTERNE

Nous « acculturer », nous faire adhérer pour mieux nous museler !

La direction n'a de cesse de vouloir nous faire adhérer à une « culture d'entreprise », niant depuis la fusion notre culture de Service Public (et nous n'avons besoin d'aucune concertation pour réaffirmer celle –ci) cela a commencé avec le « projet d'entreprise » (2009), l'intensification des grandes messes pour l'encadrement, où l'information est purement descendante, le lab', les ateliers en agence notamment sur le chantier de simplification (nous devons entre autre identifier nos irritants, on voit ce qu'il en reste aujourd'hui lorsque les propositions ne cadraient pas avec Pôle Emploi 2020). Chaque fois qu'un projet se met en place quelques groupes constitués de quelques conseillers planchent, si des critiques s'élèvent la direction a beau jeu d'indiquer que c'est bien le terrain qui a validé tel ou tel projet.

L'accord QVT a même sanctuarisé les groupes d'expression et plateformes collaboratives numériques. Cela continue avec le pari de la confiance actuellement expérimenté dans plusieurs agences, bizarrement les thèmes travaillés et portés à notre connaissance en CE IDF ne font que reprendre les objectifs de PE 2020 ! **La « confiance » est donc toute relative puisque le sentier est déjà largement balisé... La direction enfonce le clou et tente de nous faire croire que nous, agents, allons contribuer à la définition des orientations stratégiques de la convention tripartite 2018 (Etat, Unedic, Pôle Emploi), il est presque plus facile de croire au père Noël !**

Le document présenté au CCE indique qu'il s'agit de faire le bilan de la transformation

(identifier les acquis et les irritants), puis de cerner le socle culturel commun, l'objectif est de **« s'assurer de l'adhésion à la future stratégie en la mettant en résonance avec les aspirations des "collaborateurs" »,** il est question de trouver un slogan. Puis de tester et d'enrichir des pistes d'orientations stratégiques. Les propositions seront mis au vote reste à savoir comment la direction organisera et tiendra compte ou non du résultat des votes. Nous sommes appelés à largement participer par les deux messages du DR et les plages libérées au planning (pour l'esbroufe il y a toujours du temps sans ESI ni GPF).

La participation n'est en aucun cas obligatoire... au contraire : la rendre obligatoire serait antinomique avec la démarche « participative ». Si vous êtes inscrit d'office vous pouvez décliner.

Pour CLL, nous vous appelons à boycotter cette démarche.

Pour CLL, **tout cela relève de l'arnaque pure et simple** : les orientations de PE 2020 sont suivies à la lettre, **le plus important pour l'établissement, n'est pas ce qui se dira, mais le taux de participation.** La communication autour de cette opération montre à quel point la démarche est biaisée. Plus nous participerons et plus nous nous sentirons pieds et poings liés aux futures orientations puisque nous aurons (soi-disant) participé à leur élaboration. Il y aura un reporting du taux de participation au sein de chaque agence. L'objectif est avant tout quantitatif et permettra encore à la direction d'identifier les

bons et les mauvais élèves, comme avec toute démarche de performances comparées (entre agents, agences, territoires c'est Pôle Emploi 2020).

La direction veut nous faire croire que nous pouvons influencer sur les projets de Pôle Emploi alors que les orientations 2020 sont catastrophiques pour les DE, le numérique et la mise à distance comme seul crédo, les fermetures l'après-midi, le renforcement des contrôles, etc... Sur ce dernier point, c'est une montagne qui accouche d'une souris, les demandeurs d'emploi cherchent effectivement du travail. Sur les 14% sanctionnés seul 5 % ont été repéré comme étant en absence de recherche d'emploi Pourtant le gouvernement veut instaurer un reporting régulier (Gattaz en propose un quotidien....) et renforcer les sanctions. Le mépris affiché par le gouvernement à l'égard des demandeurs d'emploi et l'absence de reconnaissance de la difficulté d'une recherche d'emploi en terme d'adéquation salaire, mobilité... est consternante : rappelez-vous ces propos de Gérard Collomb après des propos totalement irrespectueux de Macron « S'ils veulent vraiment trouver un travail, les ouvriers de GM&S peuvent très bien aller travailler tous les jours à 180 kilomètres de chez eux ».

Pôle Emploi 2020 est aussi une catastrophe pour les agents avec l'optimisation des moyens humain , la baisse budgétaire, les difficultés d'accès aux services RH, la culture du résultat individuel érigée comme seul modèle, le découpage de nos missions, etc...

Après avoir scindé les services et fragmenté les missions, introduit la concurrence entre agents, équipes, agences au moyen de la performance comparée on demande à ceux qu'on a sciemment opposé, divisé, comment mieux travailler ensemble... c'est un enfumage total !

C'est un moyen que la direction a trouvé pour tenter de s'assurer la « collaboration » des agents en voulant leur faire croire qu'ils peuvent décider. La direction insiste lourdement sur ce terme « collaborateur, collaboration », or collaborer implique de partager l'objectif à atteindre, de participer à un projet COMMUN, les agents ont-ils la même vision du service qui doit être rendu aux usagers que celle de la DG ? Quant à la définition d'une culture, il est pour le moins choquant qu'aucune des présentations de cette démarche de concertation interne ne rappelle notre socle : **la culture du Service Public.**

Nous appelons à boycotter cette démarche, qui est de la poudre aux yeux et veut nous inféoder à l'idéologie de la direction !

C'est aussi un moyen d'obtenir ou d'afficher, à minima, notre adhésion à la future organisation du travail !

Comme nous aurons eu le sentiment de participer à l'élaboration puis à sa mise en place, il sera intellectuellement compliqué de la dénoncer... En tout état de cause, il sera facile pour l'établissement d'annoncer que « la majorité » des « collaborateurs » ont contribué et partagent une vision commune !

Or chacun sait que ces projets d'organisation génèrent du mal être au travail. Ne mettons pas les doigts dans l'engrenage !