



## Pôle 3E :

### Y a t'il un pilote dans l'avion ?

C'est bien la question que se posent les agents des pôles 3E dans nos services, et ce depuis plusieurs années.

Contrairement à ce qui a pu se passer côté « Travail », aucune réflexion sérieuse n'a été menée depuis 3 ans par la DGEFP sur la façon d'organiser au mieux les pôles 3E pour répondre efficacement aux défis de réduire le chômage, de réduire les inégalités, éradiquer la pauvreté en développant des emplois de qualité. Les politiques mises en œuvre au cours du septennat ont surtout été dictées par l'évolution des chiffres du chômage chaque mois !

Si certaines mesures comme les emplois d'avenir et le dispositif « Garantie Jeunes » ont pu apporter un peu de mieux pour les jeunes, il n'en va pas de même pour la plupart des autres aides accordées aux entreprises (CICE, aides à l'embauche pour les entreprises de moins de 200 salariés,...)

Les agents du pôle 3E connaissent depuis des décennies les changements de politiques à mettre en œuvre au gré des changements de majorité présidentielles ou des changements de ministre du travail... plus ou moins inspirés !

A chaque changement, les agents ont dû et ont su s'adapter pour mettre en œuvre de nouvelles politiques et ainsi répondre aux objectifs définis à Paris et relayés par les directeurs régionaux et les préfets. Ceci a été accepté de nombreuses années. **Mais ceci a été couteux sur le plan psychique : les changements répétitifs impactent défavorablement la santé des salariés du privé, et il est douteux que les agents publics soient faits d'un autre bois (<http://www.wk-rh.fr/actualites/detail/98009/l-etude-qui-remet-en-cause-les-idees-recues-sur-la-relation-manageriale.html>) !**

Depuis deux ans, avec les transferts de missions déjà opérés ou à venir, les agents des pôles 3E (y compris les chefs de services) sont de plus en plus inquiets sur leur avenir.

**D'abord du fait des réductions constantes des crédits d'intervention** à la main des Unités Départementales qui permettaient d'intervenir en soutien de projets pertinents pour le développement de l'emploi, pour faciliter le retour à l'emploi des personnes les plus en difficulté. Le développement des crédits allant plus pour des aides directes aux entreprises sans de véritables contreparties mesurables !

#### **Ensuite du fait de l'organisation interne des services du pôle 3E :**

- nombreuses évolutions des différents niveaux de SPE (Service Public de l'Emploi) sans évaluation de leur pertinence, en partie du fait des partenariats parfois difficiles avec Pôle emploi ou des positions très hétérogènes des préfectures vis à vis de nos services ;
- passage des CMAT (Chargé de mission d'animation territoriale) à CDET (Chargé de développement de l'emploi et des territoires) sans de véritables perspectives pour les agents, très sollicités par des missions transversales, voire la gestion au quotidien des

mesures en faveur des mesures « emploi », laissant peu de place pour le développement territorial ;

- les évolutions à venir du fait d'éventuels transferts de missions vers les conseils régionaux (loi « Notre »), voire les conseils départementaux. Aucune lisibilité sur ces éventuels transferts malgré les demandes répétées du SYNTEF CFDT lors des CTM ou des rencontres avec les cabinets des ministres. Il faut aussi bien sûr envisager de nouveaux changements après les prochaines élections en mai et juin prochain.

**Enfin les réductions constantes d'effectifs chaque année depuis 5 ans**, qui amènent les directeurs régionaux et surtout départementaux à jongler pour éviter le pire. Aurons-nous, demain, encore les moyens d'animer, coordonner, suivre, contrôler et évaluer les politiques de l'emploi ?

Les agents ne peuvent être laissés seuls, sans directives claires, sur leurs missions et leur positionnement face à la probable nouvelle vague décentralisatrice !

**Pour le SYNTEF-CFDT, il n'est donc pas satisfaisant d'attendre les propositions des 7 régions volontaires à ce jour (Centre Val de Loire, Corse, Nouvelle Aquitaine, Occitanie, PACA, Pays de la Loire) sur les délégations de compétence. Il convient d'anticiper ce changement de fond et d'avoir une réelle stratégie de l'Etat sur son nouveau positionnement.**

À ce jour, le seul document disponible est l'instruction n° DGEFP/DAT/2016/275 du 14 octobre 2016 relative à l'application des articles 6 et 7 de la Loi NOTRE, qui indique que chaque convention de délégation déterminera la ou les compétences déléguées aux régions, tout en fixant les modalités de contrôle de l'autorité délégataire par l'État.

**La garantie** ici réaffirmée que les dispositifs nationaux des politiques de l'emploi sont toujours pilotés par l'État paraît **rassurante, mais ne nous convainc pas.**

A plus long terme, les conventions de délégation de 3 ans (soumises à terme à évaluation) sont toutefois révisables et les transferts de mission pourront faire l'objet de convention ultérieure.

**La perspective de délégations de compétences à géométrie variable selon les régions, qui implique autant d'organisations différentes des DIRECCTES, n'est pas rassurante.**

Même si, s'agissant des effectifs des Pôles 3E des DIRECCTES, la plateforme commune État-Régions « Ensemble pour l'Emploi » du 30 mars 2016, écarte **a priori** tout transfert ou mise à disposition de services.

**Le SYNTEF-CFDT exige une information claire et rapide à destination des agents des pôles 3E sur les négociations, sur leurs missions et posture dans les futures nouvelles organisations et sur leurs perspectives de carrières !**

**Dans l'attente de garanties sur l'avenir de ces agents et de ces services  
le SYNTEF-CFDT initie avec les autres syndicats présents au CHSCT-M  
une enquête intersyndicale sur les conditions de travail  
et la projection professionnelle des agents  
dans les emplois des UR et UD.**