LA CORTE DEI CONTI FRANCESE SULLA GESTIONE DEL PÔLE EMPLOI

L'organo di controllo esprime critiche anche pungenti sulla gestione dell'Agenzie nazionale francese per il lavoro e la sua efficacia, denunciando lassismi eccessivi e suggerendo criteri di rilevazione più penetranti; ma quale sarebbe il risultato di una valutazione analitica analoga, riferita all'operato della nostra ANPAL e ai suoi risultati?

.

Rapporto della Corte dei Conti francese sul funzionamento di Pôle emploi*, l'agenzia statale per il lavoro istituita nel 2008 nella quale vennero allora unificati i servizi per l'impiego con la gestione dell'assicurazione contro la disoccupazione – Qui la pagina web nella quale l'Agenzia dà conto del risultato della propria attività e in particolare del tasso di soddisfazione degli utenti in relazione ai servizi di assistenza nel mercato del lavoro ricevuti*

.

.

Rapport de la Cour des comptes : la gestion de Pôle emploi, dix ans après sa création

.

La Cour des comptes publie un rapport sur la gestion de Pôle emploi sur la période de 2012 à 2018 (1).

Pôle emploi est un établissement public à caractère administratif (EPA) *sui generis* créé en 2008 par la fusion de l'ANPE et des Assedic. Le rapport porte sur la gouvernance et le financement de Pôle emploi, la gestion des moyens humains et financiers, ainsi que la démarche de performance de l'établissement.

La gouvernance de cette structure est atypique. Une convention tripartite entre l'Etat, l'Unédic et Pôle emploi est définie sur une période de 4 ans (la dernière porte sur la période 2019-2022) afin de définir les priorités stratégiques de la structure (2). L'Unédic, organisme gestionnaire de l'assurance chômage, apporte les plus importantes subventions de fonctionnement à destination de Pôle emploi (3521 M€). Cependant, sa place est « *subordonnée à celle de l'Etat et [il] n'est pas membre du Conseil d'administration.* » Le rapport estime qu'au sein du Conseil d'administration, les prérogatives de l'instance délibérante tendraient à être renforcées par rapport à celle du directeur général.

La situation financière de Pôle emploi s'est améliorée entre 2012 et 2018 portée par les ressources dynamiques, principalement de l'Unédic (+13% sur la période de référence). Le décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage (3) a prévu une augmentation de la contribution de l'Unédic au financement de Pôle emploi au 1er janvier 2020. Celle-ci est liée à la dynamique de la masse salariale des salariés du secteur privé. Le rapport estime qu'en 2022, la crise sanitaire du covid-19 conduira à

réduire les moyens de Pôle emploi compte tenu de la baisse prévisible des recettes du régime.

La gestion des ressources humaines doit être perfectionnée, notamment la gestion des cadres dirigeants. Une réforme du système d'accompagnement de leur mobilité, la fin de l'affectation systématique de voitures de fonctions ou le contrôle des rémunérations est à mener. De plus, le temps de travail des salariés est inférieur de 2,5% à la durée légale de travail. Les absences de travail augmentent depuis 2012 ainsi que les moyens consommés par le dialogue social. Le potentiel de temps de travail inexploité est un autre défi pour la gestion des ressources humaines de Pôle emploi.

Depuis sa création, Pôle emploi a axé sa démarche de performance autour de 14 indicateurs stratégiques dont plusieurs portent sur la satisfaction du public. Le rapport note que la place centrale qu'occupent les indicateurs de satisfaction du public ne permet pas d'attester de l'efficacité de l'action de Pôle emploi. En effet, d'autres indicateurs devraient être également plus mis en avant tel que le retour à l'emploi. Par ailleurs, les évaluations qualitatives manquent à la démarche de performance.

La Cour des comptes formule 13 recommandations afin d'améliorer la gouvernance, la gestion interne et la démarche de performance de Pôle emploi :

1. Améliorer les modalités d'information du conseil d'administration;
2. Sécuriser le renouvellement des marchés de la DSI en anticipant les délais nécessaires à la passation des contrats ou des avenants;
3. Renégocier l'accord national sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail pour respecter la durée légale du temps de travail annuel ;
4. Intensifier les actions de lutte contre l'absentéisme;
5. Mieux encadrer les moyens alloués au dialogue social;
6. Rationaliser le dispositif d'accompagnement de la mobilité des cadres dirigeants pour en diminuer le coût;
7. Mettre en place un contrôle de la rémunération des cadres dirigeants en créant un comité des rémunérations et soumettre ces rémunérations à l'avis du contrôleur financier au-delà d'un certain seuil;
8. Mettre fin à l'affectation systématique de véhicules de fonction aux cadres dirigeants;
9. Limiter le recours aux ruptures conventionnelles en toute fin de carrière pour les cadres dirigeants et soumettre les accords de rupture conventionnelle au visa du contrôleur financier;
10. Ajouter un indicateur stratégique permettant d'apprécier l'intensité d'accompagnement dont bénéficient les demandeurs d'emploi les plus en difficulté et les résultats de cette stratégie en matière de retour à l'emploi;
11. Différencier les indicateurs en fonction des modalités d'accompagnement mises en place pour les demandeurs d'emploi et du niveau de service pour les employeurs, notamment pour les TPE/PME;
12. Mieux prendre en compte les délais d'accès aux services de Pôle emploi;
13. Renforcer la dimension qualitative en développant le suivi de cohortes et en consolidant la place des indicateurs d'éclairage.

Notes

(1) Cour des comptes – La gestion de Pôle emploi, dix ans après sa création

(2) Convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi 2019-2022

(3) Décret n° 2019-797 du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage