



C notre Perf, ORS, ESA, EPA, EP, 5-10-30, sanctions disciplinaires : ÇA SUFFIT !

LA CGT exige l'arrêt immédiat de toutes les formes de pressions et contrôle sur les agents !

Au moment où l'avenir de pôle emploi est remis en cause, où les conditions de travail se dégradent par manque d'effectifs, la direction décide d'imposer encore plus de contrôle sur notre activité avec le dossier « **C notre Perf** ». L'objectif ? **Parler résultats quotidiennement**. Les *briefs* doivent être axés sur la performance, tout comme les réunions de service, d'équipe ou encore des réunions thématiques. De quoi nous rendre fous !

Les responsables d'équipes vont devoir mettre en place le « 5-10-30 ». C'est-à-dire, devront s'entretenir, de façon « formelle ou informelle », 5 min par jour, 10 min par semaine, 30 min par mois avec chaque agent de son équipe au sujet de ses résultats au regard de...la performance ! Et si toutefois, malgré cette batterie de mesures, une agence ou un service n'arrivait pas à satisfaire un objectif, la Direction lui enverrait une « *Task Force* », équipe envoyée par la DR ou la DG, pour redresser les chiffres. Sans commentaire...

Et parallèlement à cela, les ELD mettent en place tout un tas d'activités ludiques autour de la performance à travers les indicateurs (les fameux ICT) : **chasse au trésor ou aux oeufs, challenge, parcours, danse et chorégraphie, mise en scène les jours de revue de performance pour présenter les chiffres (journal télé, tribunal, fumigènes...)**. L'idée est évidemment d'associer les agents à la recherche de performance à tout prix. Quelle infantilisation !

Ces méthodes ne sont pas nouvelles à Pôle Emploi. La direction, en 2014, par le biais d'un jeu de post-it, nous demandait de chercher les « irritants », c'est-à-dire, tout ce qui nous faisait perdre du temps dans notre quotidien. À nous de trouver tous les types d'actes inutiles et superflus que nous faisons. Comme si nous en faisons ! Le but étant **d'augmenter le niveau de productivité**.



Quelle perversion que d'exiger des agents qu'ils augmentent eux-mêmes leur niveau d'exploitation !

*La direction n'invente rien ! Elle s'appuie sur le **Lean management**. Cette méthode, née au Japon dans l'entreprise Toyota est arrivée en France à la fin du XXème siècle. Elle s'utilise aujourd'hui non seulement dans l'industrie mais aussi dans les services publics. Elle implique un fonctionnement à flux tendu, sans répit. 100% du temps de travail doit être efficace. Ce qui peut être fait par 1 au lieu de 2 doit l'être. La notion de rentabilité est présente à tous les niveaux. Elle s'appuie sur l'implication des agents. Au travers de belles couleurs, de jeux..., on met en perspective le résultat individuel. Chacun doit arriver à l'excellence. Seuls les ICT comptent.*

La concertation de début 2018 est un exemple flagrant d'utilisation de cette méthode. La direction demandait soi-disant notre avis pour la future convention tripartite. Sur le bilan qu'elle a présenté, elle a retenu par exemple (thème 6, piste 1) :

« Afin de tenir compte des risques perçus d'une évaluation des agents réalisée par leurs pairs et par les utilisateurs, l'évaluation des compétences des collaborateurs s'appuiera, dans un premier temps, uniquement sur des dispositifs d'auto-évaluation et d'évaluation par les managers dans un objectif de progrès continu.

- L'évaluation par les pairs pourra faire l'objet d'expérimentations afin de définir les conditions, le cadre et les méthodes garantissant l'objectivité de ces approches et leur bonne utilisation.
- Ces démarches s'inscriront dans une logique de développement des compétences au service d'une meilleure mobilisation de celles-ci. »

La direction envisage donc, à terme, de nous faire évaluer individuellement par les usagers ! Ce n'est pas possible !

MOINS DE MOYENS / PLUS DE CONTROLES C'est la politique de la direction



Le Lean Management est utilisé dans le cas des restructurations pour faire des économies. Ce n'est pas pour rien, au regard de l'actualité, que Pôle Emploi l'utilise à tout va. **Les conséquences sont terribles : intensifications des rythmes de travail, dégradation des conditions de travail,** concentration des efforts des agents sur des remises en cause permanentes de l'organisation du travail et perte de sens de nos missions... **Les arrêts de travail longue durée ont augmenté de 22% entre 2016 et 2017.** Ce n'est pas une

surprise.

ARRET DU 5-10-30

Le dossier **C notre Perf** va accroître les pressions sur les agents. **Déjà, sur certains sites, il s'est transformé en procès d'agents sur les résultats individuels**, notamment à travers l'utilisation du 5-10-30. Ces entretiens ont servi à faire de multiples reproches aux agents sur leurs résultats individuels, sans que les collègues aient pu se préparer. Cette méthode peut s'apparenter à du harcèlement. Chaque jour, votre REA va étudier vos résultats et cibler ce qui ne va pas. Se battre pour le retrait de ces entretiens devient indispensable. **Contactez-nous dès que vous vous sentez mis en difficulté.**

BATTONS-NOUS ENSEMBLE POUR EXIGER :

- **L'arrêt de l'ORS**
- **Le retrait du dossier C notre Perf et des entretiens 5-10-30**
- **La suppression des ESA, EPA, EP**
- **La levée des sanctions disciplinaires**
- **L'augmentation des effectifs sur les missions d'accompagnement, d'orientation, d'indemnisation et les fonctions supports**
- **L'augmentation des rémunérations pour toutes et tous**

Rejoignez la CGT, contactez-nous sur : syndicat.cgt-idf@pole-emploi.fr

