

« C notre perf' » ou « le maillon faible » ?

Lors du Comité d'Etablissement du 28 mars, deux dossiers ont particulièrement attiré l'attention de la CGT :

- le renforcement du suivi des agences par les DT
- le déploiement de « C notre perf' »

« C notre perf' »

Il s'agit d'intégrer les conseillers à la démarche de performance comparée.

Questionné par la CGT, le DR a donné l'assurance que les indicateurs de contrat de progrès ne seront pas déclinés individuellement. Il assure même que c'est impossible, ce qui reste à vérifier.

Pourtant il explique par ailleurs, et le document présentant « C notre perf' » le confirme, qu'il s'agit d'améliorer la « performance » (en clair les indicateurs de contrat de progrès) en demandant aux agents au sein des équipes comment faire pour la faire augmenter !

Selon le DR, il ne faudrait pas chercher à faire peur en parlant de *Lean management*. Il affirme que « C notre perf' » n'aura rien à voir avec les pratiques condamnées par les tribunaux.

6 agences ont déjà commencé « C notre perf' » : Rethel, Strasbourg-Seyboth, Nancy-Gentilly, Gérardmer, Epinal-Voivre et Mulhouse-Verriers. Par ailleurs, 37 se sont portées candidates.

La CGT appelle l'ensemble des agents à la plus grande vigilance : même si les ICT en tant que tels ne sont pas déclinés conseillers par conseillers, ici ou là pourrait surgir l'idée plus ou moins téléguidée de comparer le nombre de DPAE et/ou le nombre de passage en catégorie C (deux composants de l'ICT1) par portefeuille. On entrerait alors dans une logique de « maillon faible », Au sein des équipes, celui qui a le plus mauvais « résultat » serait montré du doigt et sommé par ses collègues de changer ses pratiques.

Alain Supiot, professeur au collège de France, disait récemment à la radio que le drame de l'Hôpital est qu'aujourd'hui les personnels y sont contraints à soigner les indicateurs plutôt que les patients. C'est le résultat du *Lean management* dans un contexte de suppressions de poste. Il faut tout faire pour que cette catastrophe ne s'implante pas à Pôle Emploi.

Renforcement de l'appui aux agences par les DT

Une seule chose est claire, nette et précise dans ce dossier : tous les DAPE seront sous la coupe d'un DTD qui aura en charge leur revue de performances et qui rendra compte au DT. Selon le DR, la posture managériale change : il ne s'agirait plus de prescrire d'en haut mais d'animer pour co-construire. De moins en moins de normes, donc, mais de plus en plus d'attentes en termes de « résultats » c'est-à-dire d'ICT...

On l'aura compris, la pression, qui existe déjà, va augmenter fortement !

Face à cette menace nous avons besoin de nous serrer les coudes, de dépasser l'individualisme, pour résister collectivement.

Refusons de désigner des « maillons faibles » dans les équipes !