

Souriez... Vous êtes observés !

Dans notre dernier tract*, nous démontrions que **l'observation de la relation de service** s'apparentait bien à une évaluation professionnelle individuelle. Quant à la direction, elle la présente comme « la contribution au développement professionnel, l'harmonisation des pratiques, le renforcement du management de proximité et l'appui du manager auprès de son équipe ». L'ORS sera déployée, en octobre, pour évaluer notre « attitude de service ». Si les directions régionales lui (l'ORS) confèrent un caractère obligatoire, elles restent bien embarrassées pour le justifier. En effet aucun texte, à ce jour, ne précise l'obligation de se soumettre à cette observation. Aucun texte ne précise, également, le caractère obligatoire de l'ESA ! C'est encore moins obligatoire pour les agents de droit public puisqu'ils n'ont aucun lien de subordination lié à un contrat de travail. Leur seule obligation consiste à rendre le service aux usagers (ESI, GPF, accueil, etc.) et accomplir les missions pour lesquelles ils perçoivent un traitement. Mais l'ORS concerne tout le monde et tout le monde ne veut pas être observé ! La direction met ses managers et responsables de service dans une situation délicate : observer, évaluer et juger leurs agents. Comment être impartial quand on observe son propre agent ? Comment prononcer des sanctions à des agents qui, légitimement, ne souhaitent pas être observés (refuser d'être observé ne veut pas dire refuser de faire son travail. Il n'y aurait, en fait ni manquement ni insuffisance professionnelle) ? Qu'envisage la direction si l'ensemble des personnels refuse cette observation ? Posons-nous la question, posons leurs la question !! Il s'agit bien de remettre en cause notre professionnalisme et de nous juger sur notre « attitude » et constituer un catalogue des bons et mauvais agents. Nous délivrons les services dès lors que nous avons été formés pour ça. Nous n'avons pas à accepter d'être observés ni jugés car il s'agit bien de cela. Il ne vient pas à l'esprit aux agents d'observer et de remettre en question les compétences de la hiérarchie ni son comportement. **Demandons à nos managers les conséquences motivées en cas de refus d'être observés et remettons en question les soi-disant « critiques constructives » !**

* « Quand le manager s'improvise comportementaliste » 25 juillet 2017

Ayez confiance !

Avoir confiance ? Pas vraiment ce que peut inspirer le « **nouveau pari de la confiance** » de monsieur BASSERE. Sous couvert d'un objectif ambitieux « accroître la satisfaction des DE et entreprises, accélérer le retour à l'emploi en améliorant la performance sociale (QVT) ... » le directeur général balaie même l'idée d'un établissement public national devant délivrer partout les missions qui lui incombent. Car si l'idée de soutenir l'initiative des équipes* locales paraît séduisante et de faire émerger leur propositions, il dérègle, de fait, l'organisation même de la délivrance des services pour tous ! Car quand monsieur BASSERE parle de « *lever les contraintes réglementaires, applicatives, opérationnelles ou touchant aux ressources humaines* », il met, de fait les agences ou équipes en concurrence et compétition. Le management local aura donc les mains libres pour arriver à ses objectifs et faire partager ses initiatives tant à la DG ... qu'au Conseil d'Administration de Pôle Emploi ! N'y a-t-il pas un rapprochement à faire avec la loi travail : fi du droit, fi de la règle ! Les pôles emploi (sites) seraient-ils des petites startups indépendantes ? Le DAPE serait-il un chef d'entreprise qui négocierait le salaire de ses agents, leur horaires et temps de travail, leur objectif à atteindre, voire décider de leur avenir dans la maison ? Faut-il faire un rapprochement entre cette transformation profonde de Pôle Emploi avec les rumeurs de dégraissage de son personnel ?

* Morteau et le Creusot sont deux sites sur les quinze retenus pour le projet

.../...

L'obsession du «tout numérique » et du «tout digital » a dévoyé nos qualifications. Nous passons de personnel avec un métier à personnel avec un emploi.

L'industrialisation de notre organisation, les méthodes de management, la déshumanisation même de notre travail et de notre fonctionnement interne vont à l'encontre du vœu pieu de la direction générale de « personnaliser » nos services et d'instaurer le bien vivre ensemble.

Les derniers textes produits par la direction (contrat social, GPEC, QVT) -dont certains signés par des organisations syndicales qui n'ont pas voulu voir la forêt cachée- montrent à quel point l'établissement et ses agents sont mis à mal.

La réorganisation des services et de certaines missions (indemnisation, relation entreprise et traitement de l'offre d'emploi, fonctions support) préfigure une externalisation évidente. La multiplication des outils de contrôle et d'évaluation montre aussi le peu de confiance qu'on peut accorder à la direction autant que le peu de confiance qu'elle nous accorde !

La situation est assez préoccupante pour que l'ensemble des organisations syndicales s'en saisisse et se rapproche des personnels pour, ensemble, la condamner.

Contactez-nous !

syndicat.cll-bfc@pole-emploi.fr