



Attention à l'EPA « rénové » ! Ou pourquoi l'expérience de l'entreprise libérée à Pôle emploi est dangereuse...

De la performance par la confiance...

Intelligence collective, climat de confiance, auto-évaluation, compétences s'exprimant librement, épanouissement professionnel... mais qui serait contre ?

Pourquoi alors la direction rencontre-t-elle une résistance certaine à faire passer sa doxa de l'entreprise libérée déguisée sous les habits flatteurs de la « performance par la confiance » ?

Sans doute parce que de cette doctrine notre direction adore retenir les jolis éléments de langage (ça fait moderne, ça dépoussière, ça séduit), mais refuse radicalement d'encourir les risques qu'elle comporte. **Ne nous y trompons pas, nouveau « plan stratégique » ou pas, notre direction est plus que jamais obsédée par un seul objectif : faire toujours plus (la performance, les nouveaux indicateurs) avec un moins disant social : moins de CDI, plus de CDD, des financements de l'État en berne, une stagnation salariale organisée par la nouvelle classification.**

Elle veut que dans l'expression « performance par la confiance », vous entendiez « confiance » car elle sait que **dans une structure réduite à l'os, la confiance est encore un des derniers leviers d'amélioration de la performance.** Mais soyez assurés qu'elle, elle pense avant tout « performance » !



Et là ou normalement : « *une fois la confiance acquise, on peut définir des indicateurs de performance qui orientent les actions dans le sens d'une démarche de progrès* », notre direction procède à l'envers : fixant le cadre de la démarche de progrès et redéfinissant unilatéralement les indicateurs, elle choisit de décréter la confiance, là où en réalité, elle démultiplie les instruments de contrôle et d'évaluation : entretiens de « suivi d'activité », observation de la relation de service, auto-évaluations « facultatives » à « partager » avec votre manager, questions QVT intrusives, évaluation des compétences savoir-être dites socle qui évaluent exclusivement votre capacité à vous adapter aux exigences du donneur d'ordre qu'est votre employeur.

Car dans l'entreprise libérée à la sauce Pôle emploi il ne s'agit plus d'être mais de... savoir être. Avec l'envahissement et la tyrannie de la pensée positive, votre employeur va jusqu'à prétendre contrôler votre état d'esprit, vous obligeant à refléter des états apparents décalés de vos émotions réelles ! D'ici quelques semaines, Pôle emploi ira jusqu'à vous proposer, dans le cadre du déploiement de l'e-université, des modules en « libre-service » (jusqu'à 15 heures par an/agent) du type :

- devenir un chanceux récurrent
- stratégie mentale de la réussite
- développer son autodiscipline
- les secrets d'une attitude créative
- accélérer ses projets avec le design thinking
- reprendre sa vie en main
- avoir la pêche
- destresser les relations problématiques
- positiver son stress
- parler avec son corps
- hacker son leadership

... à l'EPA rénové !

Tel que détaillé dans l'article 21 de la CCN, l'Entretien Professionnel Annuel n'est pas un dispositif d'évaluation ou cotation et doit reposer sur des éléments objectifs.

Pourtant, au fil des ans, l'EPA a été dévoyé, devenant progressivement et sournoisement un élément de la politique salariale : **facultatif mais incontournable en cas de recours salarial, ne conditionnant pas les promotions des salariés de droit privé mais comportant des plans de progrès dans le cadre de l'examen au titre de l'article 20.4.**

Dans sa nouvelle version, il affiche de se débarrasser de beaucoup de faux semblants sans que la direction ne se donne même la peine de déclarer qu'elle veut modifier la CCN sur ce point, ce qui n'est pas régulier. Introduire ouvertement la dimension d'évaluation dans l'EPA surtout concernant des éléments aussi subjectifs que les « soft skill » vient modifier profondément sa finalité. Et que se passe-t-il si la confiance n'est pas au rendez-vous ? Car l'EPA n'est pas un texte à 4 mains, il est bien rédigé par le N+1. Eh oui, vous voilà évalué sur des éléments éminemment subjectifs par votre hiérarchique direct sans possibilité réelle de vous défendre et contrairement au texte en vigueur dans l'entreprise.

Les 7 compétences savoir-être socle désormais intégrées à l'EPA

- se mobiliser pour obtenir les résultats attendus
- prendre des initiatives et agir en responsabilité
- agir en coopération / facilitation
- orienter son action vers la satisfaction utilisateurs/public
- écouter et agir avec bienveillance
- analyser ses pratiques pour adapter ses actions
- agir sur son développement

À l'origine, l'entreprise libérée est « une structure plate dans laquelle les collaborateurs s'autodirigent ». Il y a, à Pôle emploi, comme une dérive...



AQUITAINE ● LIMOUSIN ● POITOU-CHARENTES ●

Car l'EPA conditionne désormais totalement la carrière et les augmentations en droit privé, aucun doute là-dessus !

Grâce aux « infinis bénéfiques de la nouvelle classification », il tombe aussi le masque sur un autre point : au bout de 3 ans sans promotion, vous pourrez désormais bénéficier d'un « plan d'action partagé » (le langage de la confiance). On vous conseille vivement de répondre oui quand on vous le « proposera » si vous voulez obtenir une promotion l'année suivante. Car on vous garantit que si vous répondez non, cela ne sera pas interprété comme le fait que vous soyez un excellent professionnel (même si vous l'êtes) mais comme un refus d'être pro-actif dans votre carrière ou plus cruellement comme un manquement à la septième compétence savoir-être socle : agit sur son développement = cherche à apprendre et à développer ses compétences dans une perspective d'amélioration professionnelle continue.

N+1 : « cher collaborateur, vous partagerez bien un petit plan d'action ? »

Collaborateur : « Oh oui ! N+1, comment refuser ? »

Parce que ce nouvel EPA comporte des conséquences graves et anormales qui menacent vos salaires et vos carrières et contient des éléments subjectifs illicites, le SNU a obtenu au CSE Nouvelle-Aquitaine du 30 janvier le vote à l'unanimité de la résolution suivante :

Modification de l'EPA : délibération portée par le SNU

Les élu-e-s du CSE Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine, réuni-e-s ce jour constatent que la Direction a inscrit à l'ordre du jour du CSE du 30 janvier 2020 un point intitulé présentation de la campagne EPA 2020.

Il apparait clairement qu'en 2020 la direction modifie profondément le contenu et l'orientation de l'EPA.

Cette évolution ne respecte pas la définition de l'entretien professionnel annuel de l'article 21 de la CCN et doit de ce fait faire l'objet d'une consultation de l'instance CESEC. Dans l'attente et dans le respect de l'article 21 de la CCN, les élu-e-s du CSE Pôle emploi Nouvelle-Aquitaine demandent la suspension du calendrier de déploiement de l'EPA.

Malgré cette résolution, la direction régionale Nouvelle-Aquitaine décide de déployer l'EPA rénové, le SNU invitera la future instance nationale (CESEC), lorsqu'elle sera installée, à se saisir du problème sur la base de cette résolution.