



## Managers sous pression ! Agents sous pression ! Des primes ? Toujours des primes !



Depuis la réunion NAO du 9 février 2022, dans le cadre de sa politique de rémunération, la Direction Générale a décidé d'élargir la prime de performance à l'ensemble de l'encadrement. Cette prime de performance, comme son nom l'indique, a bien pour objectif de mesurer, contrôler et contraindre individuellement l'encadrement au regard des orientations et objectifs stratégiques de l'établissement. Contrairement à la prime d'intéressement (« négociée » avec les organisations syndicales), la Direction Générale impose, seule, les indicateurs, les montants et les modalités de versement de cette prime de performance.

Mais sur quelles bases sont calculées ces primes ?

La prime de performance repose sur 4 composantes :

➤ **La performance dite « opérationnelle » :**

12 indicateurs !! (ACO1, ACO2, ACO3, ACO4, FOR1, IND1, IND2, IND3b, IND4, ENT1, ENT2, ENT3),

➤ **La performance dite « sociale et sociétale » :**

13 indicateurs (incluant IQVT, IDC, absentéisme, atouts agents et diagnostics, démarche compétences, nombre de jours de formation, égalité professionnelle, handicap, émission de CO2, clause sociales ...),

➤ **La performance dite « financière » :**

2 indicateurs (respect du budget, qualité de la prévision d'atterrissage).

➤ **La contribution « individuelle » :**

C'est l'encadrant supérieur, le N+1, qui fixe, dans ses attendus au titre de la contribution individuelle mentionnés dans l'EPA, les objectifs mais aussi, à l'issue, un pourcentage d'atteinte des résultats (0, 20, 40, 60, 80, 100%) impactant inmanquablement le montant de la prime ! Une véritable prime individualisée et subjective !

Pour 2022, les montants de la prime varient de 1000 à 3000 euros (maximum de 1000 euros pour les managers de proximité – REA, 1500 euros pour le management intermédiaire – Directeur de site, maximum de 3000 euros pour le management supérieur – DT, DTD). La prime de performance sera aussi proratisée en fonction du temps de présence de chaque agent sur l'année 2022. Les paiements seront effectifs en Avril 2023.

L'élargissement de la prime de performance à l'ensemble de la ligne managériale, en incluant désormais les responsables d'équipe (budget annuel de la mesure : 9 millions d'€) est une décision unilatérale de la Direction Générale.

Une nouvelle fois, la Direction Générale essaie de diviser son personnel, de contraindre financièrement l'encadrement à l'adhésion idéologique aux orientations de l'établissement, tente de rallier sa ligne managériale, qu'elle oppresse d'un côté à coups d'objectifs, d'obligation d'obéissance et de faire corps, pour l'opposer aux agents non managers de l'autre.



Pour la CGT Pôle Emploi, toutes les primes sont par nature aléatoires et expriment clairement la volonté de la

direction générale d'associer tous les agents à des objectifs de productivité et de rentabilité, à l'encontre de nos missions de service public. La Performance comme l'Intéressement de devraient pas avoir leur place dans notre Etablissement Public !

**DE L'ARGENT  
IL Y EN A !!!**

Alors qu'approche la prochaine réunion NAO, (11

avril 2023), la Direction Générale risque de nous annoncer qu'elle n'a « pas de budget pour des augmentations de salaires », information qui lui sera délivrée par le ministère. Qu'en sera-t-il du budget dégagé s'agissant de l'intéressement ? En 2022, le budget prime intéressement était de 21 millions, le budget prime performance de 9 millions d'euros. Mais au lieu de permettre une augmentation générale des salaires et des traitements, la DG privilégie les primes collectives ou individuelles.

Cette conception est bien animée par une volonté de changer la nature des relations sociales à Pôle Emploi, ce n'est plus le collectif de travail et ses garanties qui comptent, mais l'individualisme poussée à l'extrême jusqu'à l'auto-exploitation.

**Au lieu des primes, la CGT Pôle Emploi revendique :  
Une augmentation générale des salaires et traitements pour toutes et tous !**