

Les infos

Vendredi 21 Janvier 2011



EXIT LE « RANKING »

La réunion sur le processus d'évaluation est entrée dans le vif du sujet. La direction nous avait adressé 2 textes, l'un étant le projet d'accord portant sur le droit de recours, l'autre baptisé «Principes et règles» devant servir de cadre à la rédaction de l'instruction que nous avons demandée. Le premier texte, encore insuffisant admet le principe de la création d'une commission de suivi, et d'un droit de recours. Concernant le recours lui-même, nous avons rappelé notre demande qu'il puisse se faire à tout moment du processus. La rédaction devrait aussi préciser que ce recours consiste pour le salarié à demander à être assisté par un représentant du personnel. Le second texte envoyé par la direction n'est pour l'instant qu'un recueil de principes sans plus d'efficacité que les principes du guide déjà existant, on y trouve par exemple des phrases du genre : «une programmation des entretiens doit être anticipée de manière à permettre leur déroulement en toute sérénité»... La CGT a donc rappelé ses exigences à partir de l'analyse de la campagne d'évaluations des services centraux. Concernant la préparation de l'évaluation, nous avons demandé par exemple qu'il soit précisé que l'instruction fixe les règles, qu'elle soit mise à la disposition des salariés et des managers, que l'entretien se tient obligatoirement AVANT la rédaction du formulaire d'évaluation PAR LE MANAGER et que l'entretien est obligatoirement

un entretien physique pendant le temps de travail, que le respect du salarié est une obligation et que toute référence à sa vie privée est interdite ... qu'il est interdit de prendre en compte dans l'évaluation des critères discriminants tels que le temps partiel, la maladie, la maternité, l'activité syndicale, la mobilité, voire des critères visés explicitement par le Code pénal (xénophobe par exemple). Reste les questions qui fâchent... Notamment la suppression du classement (ranking dans la novlangue). Cette demande, déjà formulée à la réunion précédente, est acceptée, **le classement global va donc disparaître**. Resteraient ceux de la tenue de poste, des objectifs opérationnels et comportementaux en 5 niveaux auxquels la Direction s'accroche. La CGT a proposé de s'en tenir à 3 niveaux, en dessous au niveau ou au dessus des attentes qui rend impossible toute gestion par l'élimination des 5% les plus mal classés. La DRH avait également « oublié » certaines remarques importantes rappelant le lien entre l'évaluation et le salaire (elle sert de référence pour sa fixation et doit donc se conformer aux critères fixés par la loi pour sa détermination) et le lien entre l'évaluation et l'emploi et notamment les articles de la CC : 25 (sanctions) 26 (insuffisance professionnelle) 29 (licenciement économique)... oubli que nous nous sommes empressés de réparer.



SCODI NERI À VENDRE ?

La CGT, seule, a voté le 19 contre le projet de vendre le village de vacances d'Olmeto appartenant au CCUES. Arguant d'une mauvaise gestion, les autres élus ont voté le principe de sa vente plutôt que de rechercher les solutions au problème. On comprend que la vente d'un tel joyau situé dans le golfe de Propriano aiguise les appétits... et quoi qu'en disent les partisans de la vente, rien ne pourra remplacer les capacités d'accueil du village. La CGT a critiqué aussi une décision qui serait prise en mettant le personnel, principal intéressé, devant le fait accompli.

CGT Société Générale - SPB Société Générale
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68
c g t . s g @ w a n a d o o . f r
Internet : www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT