

Les infos

Vendredi 29 Avril 2011



LA SMARTITUDE

Au cœur de l'actualité, la première réunion de la commission de suivi sur le nouveau processus d'évaluation s'est tenue le 28. Bien que le nouveau formulaire permette d'établir des statistiques immédiates, il a fallu que la CGT la réclame pour que la répartition dans l'échelle de classification soit donnée. La « note de synthèse », qui disparaîtra en 2011 à notre demande, se répartit ainsi en 2010 : 9% des évalués sont classés « très au dessus des attentes », 40% au dessus, 46% au niveau, et enfin 4% en dessous plus 1% très en dessous... une répartition qui confirme exactement ce que la CGT disait : l'échelle de classification à 5 niveaux est destinée à définir une courbe de Gauss, dont l'extrême basse est sur un siège éjectable ! A ce sujet, on notera qu'une étude auprès de 250 managers montre que l'habillage cosmétique des libellés n'y change rien, car les managers les trouvent un poil abscons : dire « en cours de développement » au lieu de « en dessous des attentes » n'a pas suscité une franche compréhension. La CGT a également sévèrement critiqué la campagne de fixation des objectifs qui montre de nombreuses dérives. Le concept « d'objectif SMART », quelle que soit la bonne volonté de l'évaluateur, est tellement flou qu'il est plus qu'« interprété ». Des objectifs opérationnels par pages entières, ni objectifs, ni SMART du tout, des objectifs comportementaux fantaisistes ou carrément zappés... et dans le réseau, une description de poste

qui ne décrit pas les tâches effectuées, vu que le DRH du réseau a « recommandé » de faire un copié/collé des fiches de fonctions ! Encouragé par l'exemple, BDDF/HUM/FOR a fait de même pour les objectifs comportementaux : copié/collé pour tout le service ! Bref, un tableau inquiétant qui pose la question de la capacité des concepteurs du système à faire respecter les principes auxquels ils ont souscrit à notre initiative. La CGT a fait plusieurs propositions pour tenter de mettre un peu d'ordre dans la fixation des objectifs : limiter à 5 ou 6 le nombre d'objectifs opérationnels, bloquer le formulaire si l'élément de mesure n'est pas renseigné, ne pas pouvoir opposer au salarié un objectif pas SMART dans son évaluation de fin d'année. Bien que l'accord stipule que « la commission examine les propositions pour améliorer le dispositif et éviter les dysfonctionnements », il aura fallu insister pour que le Directeur des relations sociales admette qu'il devra apporter une réponse à ces propositions. La commission a également examiné le projet d'instruction récapitulant « les principes et règles » négociés avec les syndicats. Sa prochaine publication va permettre à tous de s'y référer, dans la maison, une instruction, c'est la loi qui s'impose ! Enfin, la CGT a remis sur la table sa proposition de discuter d'un accord pour encadrer l'attribution des bonus et du variable, définissant l'obligation de motiver le montant attribué et créant un droit de recours, dès lors que le lien avec les objectifs et les évaluations n'est plus contesté aujourd'hui.



PRENEZ LE POUVOIR

Les documents pour la prochaine assemblée des actionnaires commencent à arriver. Comme pour les précédentes, vous pouvez nous adresser les pouvoirs pour vous assurer que vos voix seront bien portées à l'assemblée. Adressez-les à la CGT en signant le pouvoir en blanc.

CGT Société Générale
Tour S.G 75886 PARIS CEDEX 18 - 01.42.14.30.68
cgt.sg@wanadoo.fr
Internet : www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT