

# Les infos

Vendredi 17 janvier 2014



## UN HORRIBLE MALENTENDU

Paru sur le site RH Online, un document destiné aux managers a été publié en préalable de la campagne d'évaluations 2013. Alors que ce processus reste une corvée pour la plupart d'entre eux, ce document était censé leur rendre la tâche plus explicite et plus facile... sauf qu'encore une fois, les dérapages sont nombreux, un des plus communs étant de faire préalablement remplir le formulaire par l'évalué lui-même, puis de se contenter d'un bref entretien en invitant l'impétrant à se presser de valider ledit formulaire pour clore l'affaire et respecter les objectifs de finir la campagne dans les délais. Voilà donc que le petit manuel du parfait évaluateur fut mis en ligne pour expliquer le sens des mots et comment on peut être « très audessus des attentes », ou bien ce que signifie d'être dans les profondeurs du classement. Le problème est que le manuel en question interprétait à sa façon des notions et des mots discutés avec nous et faisant l'objet d'un accord ainsi que d'une instruction, 13672 tirée de cet accord, qui seuls font foi. C'est ainsi que la notion d'insuffisance dans la tenue de poste est réapparue, ou bien la pratique du « benchmarking », autrement dit la comparaison entre les collègues d'une même équipe. L'intervention de la CGT a permis de corriger le manuel en question pour le rendre conforme à l'accord, mais le mal était fait. Démonstration est faite donc que, conformément à l'analyse que nous avons défendue lors de la mise en place

du nouvel outil d'évaluation, que ces classements devraient être abandonnés purement et simplement tant ils portent en germe leurs dérives : que ce soit celle du « pré ranking » ou celle du « benchmarking ». La commission de suivi mise en place suite à l'accord, et chargée de tirer les enseignements de la campagne va devoir se tenir à notre demande car, figurez-vous qu'à la DRH, on trouvait que tout s'était bien passé et qu'on pouvait s'abstenir de la réunir. En fait, il ne reste plus grand monde pour défendre ce système suranné de classement des élèves, pardon des salariés, par niveau, il est temps de l'abandonner.

## LES NOUVELLES DU FRONT

Les dernières sessions de décembre 2013 sont dans la tendance observée depuis novembre. 2 départs volontaires et 5 reclassements validés, « l'accord du 13 février a été plus incitatif sur les mobilités internes que sur les départs » comme l'a remarqué le Directeur des relations sociales. Effectivement, c'était le but ! Ce PSE qui s'achève précède néanmoins le prochain, celui relatif à la suppression de 40 emplois chez GTPS, qui devrait être le dernier de la série de réorganisations présentées depuis juin 2013 dans les services centraux.

## DÉRAPAGES INCONTRÔLÉS

On a bien compris que la confiance accordée par le personnel à la CGT lors des dernières élections de juin n'avait pas bien été digérée par ceux qui se la voyaient attribuer de droit divin, le divin se situant peut-être dans les hauteurs de la Défense. La rancœur n'autorise pas tout cependant, en particulier la diffamation, et le pas est franchi dans une publication de la CFTC envoyée par pli individuel à chacune et chacun par le courrier interne. Inutile donc de polémiquer, les brûleurs de pneus diaboliques vont examiner si l'écrit en question relève de propos diffamatoires et agir en conséquence.



CGT Société Générale  
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68  
cgt.sg@wanadoo.fr  
Internet : [www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/](http://www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/)  
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT