

Les infos

Vendredi 20 juin 2014



LA FIN DU COLLECTIVISME

Pour une fois, c'est « moins de collectif » que les représentants CGT ont demandé ... et obtenu au sujet de la définition des objectifs à OPER. 1 rappel, 2 rappels, interventions en DP, CHSCT et CE auront finalement permis de mettre fin à ce quiproquo La CGT avait souhaité revenir sur le *tracking* des appels téléphoniques à OPER, contestant la possibilité d'intégrer dans les évaluations des collaborateurs concernés, des objectifs basés sur les statistiques collectives issues de ce suivi. Pour les représentants de la CGT, cette approche n'était pas conforme aux instructions en vigueur à la SG en matière de fixation des objectifs qui imposent notamment que ceux-ci soient SMART (*Spécifiques, Mesurables, Accessibles, Réalistes et définis dans le Temps*). Des discussions ont donc été engagées entre le RH d'OPER et la direction d'OPER pour discuter de ce point ... pour au final nous répondre que « les objectifs sur le tracking n'étant pas mesurables individuellement, la direction est favorable pour que la mention sorte des objectifs individuels et figure dans la tenue de poste. » Un épisode de plus qui met en exergue la nécessité de revenir sur l'ensemble du déroulement des Evaluations.

ACCOUCHEMENT DIFFICILE

C'est justement le moins que l'on puisse dire au sujet de la « concertation » que nous avons obtenue de Frédéric Oudéa, le 25 février dernier.

Cet engagement faisait suite à celui concédé par André Guy Turoche lors de la houleuse commission de suivi Evaluations du 11 février. Il aura fallu 4 mois, après des semaines de tergiversations, de difficultés à trouver une date (sauf pour la trentaine de réunions tenues depuis le 25 février), pour convenir d'une discussion à la suite de la négociation sur le télétravail du 12 juin. Après 3 heures de sur télétravail, la réunion était close et la concertation Variable/Evaluations repoussée au 24 juin. Nous avons donc dû rappeler par écrit, l'essentiel de nos demandes concernant nos 2 sujets de préoccupations, en prévision de la rencontre du 24 juin. Sur les Evals, ce qui est vraiment en jeu découle du constat que l'on peut dresser après quelques années du déploiement du processus. L'exercice du droit de recours, que nous avons obtenu, a ses propres limites. On le constate régulièrement, s'il est souvent possible de modifier la formulation (wording) des Evals, il en est tout autrement pour modifier le niveau de classement sur la tenue de poste et sur les objectifs. Même en cas d'incohérence avec la formulation, il reste extrêmement difficile de faire modifier le « rating ». Donc, si comme nous le décrivait Frédéric Oudéa lui-même, le but est de permettre un « dialogue nécessaire et régulier entre un manager et son subordonné », à contrario, maintenir le « rating » nous détournerait de cet objectif. Il faut donc le supprimer. Sur le variable, la problématique n'est pas nouvelle. En 2006, l'enveloppe globale du variable était de 56 millions d'euros. Nous sommes aujourd'hui au double quasiment, avec 112 millions en 2013. En 2014, les consignes d'une plus grande discrimination sont passées un peu partout. Le variable doit satisfaire aux obligations de la loi en reposant sur des critères vérifiables par le salarié. Il est indispensable que chaque salarié soit en capacité de comprendre comment évolue sa rémunération dans toutes les composantes. Il faut donc au moins que le variable individuel soit réparti sur les critères les plus objectifs possibles et que le salarié puisse se situer dans la répartition qui est faite de l'enveloppe globale et non plus à la tronche du client.



CGT Société Générale
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68
cgt.sg@wanadoo.fr
Internet : www.cgtsocgen.fr
Intranet : Portail SG, le groupe, Espace syndical, CGT