

Les infos

Vendredi 28 octobre 2011



À BON ENTENDEUR

C'est un message de la DRH du groupe, Anne Marion Bouchacourt, qui a annoncé le lancement de la campagne d'évaluations 2011... un message un peu hors du temps présent, du climat délétère qui règne dans la maison, de l'incertitude qui pèse sur son devenir... sans oublier la pression quotidienne qui pèse sur chacun, à tous les niveaux, chacun étant prié par l'échelon supérieur de mettre sous pression l'échelon inférieur... à part celui qui est tout en bas de l'échelle et qui n'a personne à presser ! Chez SGCIB, on est dans le surréel au sortir de l'opération Roméo. Rappelons qu'à l'origine du fichage, il y avait la volonté de sélectionner les « sous performers » (SIC) dans le processus d'évaluation par une présélection dès octobre 2010... pour les éjecter quelque temps plus tard. L'opération n'a pas vraiment réussi, les sélectionnés de Roméo n'étant pas tous, loin de là, des classés en dessous ou très en dessous des attentes. Gageons que SGCIB ne commettra pas deux fois la même erreur, et qu'en 2011, chacun devra surveiller de près le contenu de son évaluation et la case cochée par l'évaluateur. Rappelons utilement que la CGT a largement contribué à négocier et fixer des règles au début de l'année 2010, règles qui font l'objet aujourd'hui, comme nous l'avions proposé, de l'instruction n° 13672 du 22/06/11. Une instruction, c'est la loi écrite à la Société Générale, nul ne peut l'enfreindre, à aucun niveau. Un détail qui a manifestement échappé à ce manager qui a réuni son équipe en annonçant bonus zéro à tous les classés C - D ou

E ! Le personnel du réseau n'est pas plus à l'abri. Il a fallu les interventions syndicales, dont la nôtre, pour calmer les ardeurs de managers empressés qui ont eu tendance à oublier que la priorité des priorités était de garder nos clients... et justement, que dit la loi écrite dans le marbre de l'instruction ? « *L'évaluation tient compte de l'environnement* ». Clairement, cela signifie qu'on ne saurait reprocher en 2011 à quelqu'un de ne pas avoir atteint des objectifs commerciaux fixés en début d'année ! A BDDF, le nouveau processus n'est entré en application qu'en 2011. Les difficultés pour obtenir dans la 1^{ère} phase des descriptions de poste objectives préfigurent que la seconde phase ne se passera pas dans la joie et la bonne humeur. On est finalement bien loin d'un nouveau processus d'évaluation que sa conceptrice nous avait présenté comme un outil de progrès... Où sont passés les engagements du genre : « *on ne peut pas pointer une insuffisance sans proposer les moyens d'y pallier* » ou encore « *le but n'est pas d'éliminer* » ? Faire le dos rond ou se croire invincible de par ses grandes vertus personnelles ne protège de rien. Encore une fois, la plus sûre garantie est de se faire assister et de faire respecter ses droits. Chacun devrait savoir qu'il ne suffit pas d'écrire la loi pour qu'elle soit respectée, d'où le rôle indispensable du seul contre-pouvoir existant dans l'entreprise : le contre-pouvoir syndical ! Consulter un délégué dans le processus d'évaluation qui s'ouvre est un luxe indispensable, et c'est même un droit reconnu.



LA SARKOZETTE

Tout ce foin pour ça ! Négociée « au niveau du groupe » tout entier, une première, la direction va finalement prendre la décision unilatérale de verser une prime de 200€ aux 60.000 bénéficiaires. Elle avait fixé le prix des signatures syndicales à 50€ de plus par prime, soit 250€ pour un total de 3 millions d'€ supplémentaires... mais personne n'a levé le doigt. La proximité des négociations salariales a rendu très difficile l'exercice : tout le monde a bien compris que le principe des vases communicants est la loi de gestion des frais de personnel.

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