

Les infos

Vendredi 29 Février 2008



MONDIALE ASSISTANCE

Quelque peu bousculée par les événements, la seconde négociation sur «les critères d'attribution de la part variable» s'est tenue le 27 février...pour une réunion prévue le 21 septembre 2007. Le directeur des relations sociales, Philippe Perain était accompagné de sa Mondiale Assistance, en la personne d'Hugues Fourault...patron du «département qui prend en charge les politiques de rémunération, des avantages sociaux et de mobilité internationale»...et de son homologue à SGCIB, Hélène Dubois. Nous nous sommes étonnés que ce soit un patron groupe qui vienne exposer des critères qui ne sont pas communs entre les sociétés du groupe...et de la présence de SGCIB, puisque le bonus n'a aucun rapport, ni dans le montant, ni dans la logique de répartition avec le reste de la SG. Sans oublier que l'affaire Kerviel a montré que ce système de rémunération devait être rediscuté. La présence de ces 2 nouveaux s'expliquait par le fait que Mondiale Assistance a «beaucoup travaillé sur les processus d'évaluation», et parce que les critères à négocier seraient applicables aussi à SGCIB, à l'exception du «front», «même si les niveaux ne sont pas comparables». Hugues Fourault a pu alors exposer son projet destiné à «objectiver le lien entre performance individuelle et variable». Il s'en est suivi un discours digne d'un séminaire de la DRH, avec la plus parfaite langue de bois, le tout pour introduire l'essentiel de sa trouvaille, «objectiver l'évaluation» en ajoutant au

processus d'évaluation déjà codifié par la convention collective, l'avis des «principaux clients internes du collaborateur», avec son accord, pour «aider le manager». Il a cru nous rassurer en poursuivant l'exposé de son projet par la «mise en perspective des évaluations dans un secteur donné entre la hiérarchie et les RH» «qui sera collective et croisée». Il a précisé, ce que nous savions déjà, que le variable fixé par les «managers» est revu par les RH avant décision définitive. Chacun a évidemment protesté contre cette idée de faire participer des collègues de travail (les clients internes) à l'évaluation des salariés... La CGT a démontré que cette idée n'apportait rien, puisqu'elle n'aurait aucun effet sur un évaluateur «non objectif», et que si la volonté était vraiment «d'objectiver», alors il faudrait rendre l'évaluation plus collective qu'elle ne l'est. Sur la fixation du variable (entre manager et RH), nous avons critiqué un système qui n'offre aucune garantie, puisqu'il ne laisse aucune trace écrite. La CGT leur a donc suggéré de formaliser le processus, de telle sorte que chaque intervenant soit clairement identifié et responsabilisé.

INCORRIGIBLES

Retour sur le rapport de l'inspection maison, la « mission green » dont nous disions qu'il n'apportait pas grand-chose si ce n'est qu'il développe la thèse dangereuse, les opérateurs n'iraient pas au-delà des contrôles prévus, évidemment reprise par la presse... ainsi sur 22 pages, 9 y sont consacrées ! On reconnaît bien là le défaut de cette inspection, incorrigible, à défaut d'être incorruptible car sous l'autorité de la direction générale. Il faut en effet un sacré culot pour reprocher à des agents en permanence sous pression de ne pas en avoir fait plus. Il est bien plus difficile d'admettre que l'on a délibérément décidé de limiter les moyens affectés aux contrôles et que c'est la véritable cause du problème. Ce n'est pas sur un inspecteur général qu'il faut compter pour avoir le courage de l'écrire.



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