

Les infos

Vendredi 5 septembre 2008



ÉVALUATIONS CROISÉES

Avant d'en venir au plat de résistance sur les salaires, les organisations syndicales étaient donc à nouveau conviées à poursuivre la négociation sur le projet d'accord sur le variable. Sur la question principale de sa répartition, le directeur des relations sociales a renvoyé la discussion à l'ouverture prochaine des négociations sur les salaires. Il n'est donc question que des critères d'attribution et du lien entre l'évaluation annuelle et le montant du variable. Depuis le premier projet, le texte a évolué, et il devrait inclure désormais une des principales revendications syndicales : le montant du variable attribué devra être motivé par le « manager » et cette motivation pourra être contestée par un recours du salarié. Une longue partie du débat a porté sur la question des discriminations de toutes sortes, notamment l'impact du congé maternité. Si la direction résiste encore à admettre sur ce point qu'elle doit aller plus loin que le simple prorata de la durée du congé, elle n'a pu refuser d'inscrire dans le texte le principe du respect de la loi du 27 mai 2008. Elle a dû aussi accepter d'encadrer l'ensemble du processus par l'article 36 de la convention collective et les dispositions de l'accord sur la formation. Ainsi, le salarié n'aura pas à valider les objectifs qui lui seront assignés en début d'année, et il n'aura pas à valider les appréciations portées sur ses résultats lors de l'entretien d'évalua-

tion individuelle. La discussion a porté aussi sur les conséquences de l'informatisation des évaluations. Les initiatives déjà prises dans ce domaine devront elles aussi être recadrées pour être conformes au texte final et à la convention collective. Ainsi, c'est après la tenue de l'entretien que ce dernier sera formalisé par un écrit remis au salarié. Ce dernier devra pouvoir y inscrire ses commentaires et disposer d'un exemplaire écrit. On peut bien sûr penser que ce droit, qui existe aujourd'hui, est loin d'être respecté et qu'il ne sert à rien de le rappeler. Ce n'est pas l'avis de la CGT, car il est important que le projet d'ampleur que la direction s'apprête à déployer dans tout le groupe respecte les droits des salariés et les garanties obtenues, tout particulièrement à la maison mère. L'ampleur du projet est également illustrée par la volonté de la direction de refondre le « référentiel de compétences comportementales groupe » et de créer une « charte groupe d'utilisation de l'évaluation croisée ». La difficulté, c'est que l'accord fasse référence à ces textes, mais que ces derniers resteront de l'entière maîtrise de la direction... sans compter que « l'évaluation croisée » est une pratique très contestable. Il s'agit en effet de réunir une dizaine d'avis anonymes d'autres salariés en contact avec celui qui est évalué, à charge pour le manager de rédiger « un rapport de synthèse » ! Quelque chose qui a un parfum quelque peu nauséabond. Selon la direction, la méthode serait déjà pratiquée sous le manteau, d'où l'intérêt de l'encadrer. Sauf que, l'encadrer c'est généraliser sa pratique. L'unique limite véritable posée est la possibilité de refuser de faire l'objet d'une évaluation croisée. L'hostilité sur ce point des organisations syndicales a donc renvoyé les représentants de la direction à leurs études, en attendant une prochaine réunion dont la date n'est pas encore fixée. Pendant ce temps-là, le texte du projet d'accord peut être consulté sur l'intranet CGT ainsi que nos propositions de modifications.



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