

Les Infos

Vendredi 23 Juillet 2010



ÉVALUATIONS

Nième épisode dans l'affaire du nouveau processus d'évaluation, une « expertise » est en cours, bien qu'elle porte sur du personnel qui n'est pas encore soumis ! Rappelons que le sujet consiste surtout à savoir ce que recouvre le concept d'évaluation comportementale, sachant que la direction admet qu'il sera difficile à faire comprendre par les évaluateurs. Pour l'instant, nos prévisions se révèlent plutôt exactes, puisque que le guide « ad hoc » censé leur faire comprendre, va être revu en version électronique allégée, vu que personne à SGCIB, qui inaugure le nouveau système, ne l'a lu... D'où notre curiosité et notre demande d'assister aux stages de formation pour les managers, particulièrement pour observer comment ce concept va être décliné. Puisqu'il s'agit de comportement, d'objectifs qualitatifs, et non d'objectifs de résultats à tous prix, on aimerait voir la réaction. La CGT a aussi fait remarquer que la notion d'objectifs impliquait une mécanique infernale de toujours plus qu'il faudra bien éviter : comment évaluera-t-on un salarié qui s'est contenté de bien faire son travail d'une année à l'autre ? Un autre sujet de fâcherie ne va pas tarder à s'ajouter d'ailleurs, avec le concept présidentiel de « satisfaction clientèle ». Frédéric Oudéa nous a fait part de sa volonté de l'intégrer dans l'évaluation, en nous précisant qu'il faudrait définir des indicateurs. Au vu de l'expérience des standards du genre, le terrain

est très glissant, voire dangereux. Bref, le nouveau processus d'évaluation cumule les handicaps, nouveauté, besoin de changer les comportements des évaluateurs, prétention mondialiste obligeant à un compromis culturel improbable, et flou artistique sur les concepts de référence, quand ils ne sont pas carrément abscons ! Dans ce processus, la CGT conserve une boussole : le droit du travail et la convention collective, qui garantissent au salarié un droit de réponse, et le droit d'être évalué sur des éléments concrets et vérifiables.

SCHPOUNZ AU CE DES CENTRAUX

Les deux syndicats qui sont sortis vainqueurs des dernières élections (la CFTC et la CGT) étaient d'accords pour que l'instauration d'un suivi de la mise en place de Team Up, précédé d'une analyse de l'existant, se fasse au niveau des délégations nationales des syndicats. Lesquelles délégations nationales seraient assistées pour ce faire d'un consultant indépendant, payé par la direction et ayant de ce fait accès à l'ensemble des informations. Vu l'importance du projet c'était le niveau pertinent pour influencer sur une mise en place qui ne comporte pas que des qualités, loin s'en faut. Mais avoir un droit de regard permanent sur une réforme telle que Team Up, historiquement une organisation syndicale n'a pas le droit de rater ça, ça concerne quand même près de 3.000 salariés et est peut-être bien promis à une application plus étendue.

Seulement, CFTC/CGT, si ça fait une majorité de votant en CE, ce n'est pas la majorité de gestion actuelle. CFDT et SNB étaient plutôt partisans du traitement pépère, habituel et inefficace, laissant la direction faire ce qu'elle veut. Il y a donc eu quelques empoignades, finalement c'est le suivi qui a gagné.

Le personnel a voté pour un profond changement dans le mode de fonctionnement du CE des Centraux, il faut bien que sa volonté soit faite.



CGT Société Générale - SPB Société Générale
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68
c g t . s g @ w a n a d o o . f r
Internet : www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT