

Les infos

Vendredi 17 Septembre 2010



SYNERGIES

Le plan de « départs volontaires », version AMUNDI, est fermé depuis le 10 septembre. « Synergies » c'est le mot employé chez les agriculteurs pour désigner des suppressions d'emplois. Donc, pour 272 synergies, il y a eu 300 candidats au départ. 263 accords ont été signés, dont 150 chez S2G, les ex-SGAM, et 103 ex-CAAM. Les 8 mobilités vers d'autres entités du CA qui s'ajoutent aux départs illustrent l'attractivité du projet Amundi pour les ex-SGAM. 150 S2G, ajoutés aux 50 retours SG cela fait 1/3 des effectifs parti. Il y aura encore d'autres retours parmi les candidats au départ refusés ... La réalité de la nouvelle entreprise Amundi n'attire pas les salariés de S2G, bien loin des communiqués triomphant de ses concepteurs. Pourtant, les locaux de S2G à la Tour Montparnasse sont décorés aux couleurs de la SG, les produits vendus paraissent SG alors qu'ils sont Crédit Agricole... Drôle d'époque !

SOYONS SMART

Indépendamment des péripéties judiciaires qui peuvent retarder provisoirement l'échéance, le nouveau processus d'évaluation entre en vigueur progressivement dans les services centraux avec ses premiers dérapages. La commission de suivi créée par la direction avec les représentants des

syndicats s'est réunie ces jours derniers. Comme annoncé dans nos infos, la CGT a dénoncé ces dérapages, que les représentants de la direction ont admis comme étant bien des dérapages. Ainsi, « faire correctement son travail » n'est pas un objectif de développement comportemental, ce n'est même pas un objectif tout court ! Il n'est pas « SMART », une sorte d'acronyme anglo-français, qui suppose que l'objectif est Spécifique, Mesurable, Accessible, Réaliste et défini dans le Temps. La direction a donc présenté à la commission le support de la campagne d'évaluation qui inclut le calendrier de formation des managers, les différents guides etc... Vaste programme qui promet de nombreux hiatus entre les objectifs de la réforme et sa mise en œuvre. Ainsi, la fixation des objectifs, qui ne sont pas des objectifs quantitatifs, et qui doivent être définis par le « manager » avec le « collaborateur » dans une « étape collaborative »... étape qui ne doit pas être comprise comme la validation des objectifs par le collaborateur en question, lequel reste libre de les contester dans l'étape suivante « itérative ». Il faudra donc comprendre que dans l'étape itérative validation des objectifs, c'est le manager qui valide, pas le salarié. Une fois que le manager a compris la nuance entre objectif opérationnel et objectif de développement comportemental, il devra assimiler comment fixer un objectif SMART et se limiter au champ professionnel, à partir des « 7 compétences comportementales issues des valeurs SG », du moins celles de la Direction Générale. La « contribution à la stratégie » en étant, on pourrait vite en conclure que l'absence de toute critique des orientations de la direction est une compétence comportementale ! Toutes ces inquiétudes valent amplement d'ajouter un droit nouveau, une étape itérative supplémentaire en quelque sorte, qui serait de permettre au salarié qui conteste son évaluation de pouvoir demander un entretien avec le manager assisté d'un délégué pour exposer ses arguments et obtenir une révision de son évaluation. C'est la proposition de la CGT, réponse au prochain épisode.



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