

Les infos

Vendredi 14 Janvier 2011



DES TABLES DE LA LOI

La suite du feuilleton sur les évaluations s'est poursuivie le 12 janvier. La CGT avait préparé la rencontre avec un relevé point par point des problèmes, publié sur notre site intranet. Nous avons proposé que les corrections à apporter au processus d'évaluation ainsi que la définition des principes et règles à respecter soient récapitulés dans un document qui pourrait être une instruction négociée avec nous, chacun sachant dans la maison qu'une instruction, c'est la loi. Ainsi, le manager et le salarié auraient dès l'entretien une référence commune en cas de difficulté d'interprétation. L'importance d'écrire une loi plutôt qu'une charte ou un Xème guide est confortée par la statistique de suivi des formations au nouveau processus : 70% des managers l'ont suivi... le mécontentement général donne une idée de l'efficacité des méthodes « pédagogiques ». Selon le directeur des relations sociales, la plupart de nos observations devraient trouver des solutions. L'autre volet de la discussion porte sur l'élaboration d'un projet d'accord qui reposera pour l'essentiel sur la création d'un « droit de recours ». La CGT a demandé qu'il puisse s'exercer à tout moment du processus, avec l'assistance d'un délégué. Il semble que la direction ait pris conscience du malaise et souhaite y répondre rapidement car un calendrier soutenu a été élaboré pour aboutir d'ici fin janvier. Restent 2 pilules, que

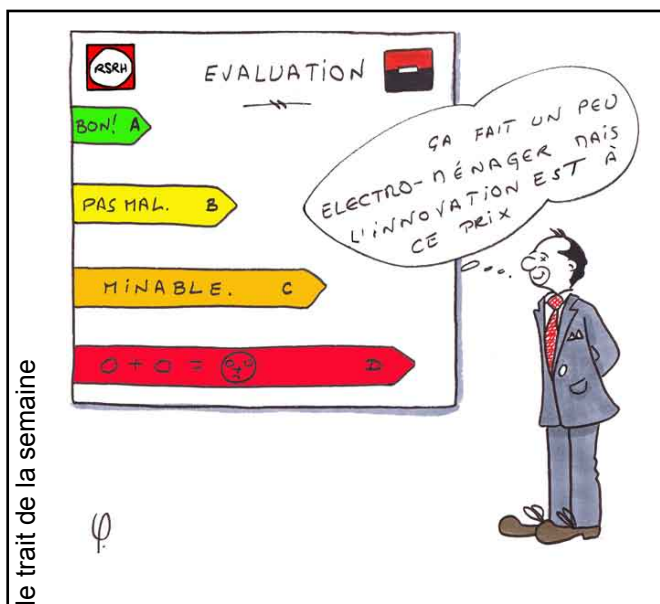
la direction semble avoir plus de mal à avaler, notre proposition de retirer du formulaire le classement contributeur, incompréhensible et incompris, et celle d'abandonner le classement en 5 niveaux, impossibles à encadrer.

AGGIORNAMENTO

Il est décidément bien difficile d'admettre qu'on a fait une connerie... et pourtant le patron du réseau l'a fait implicitement en annonçant la (re) création de cellules d'assistance pour la clientèle commerciale dans les DEC, le transfert des fonctions supports vers les PSC était pourtant l'épine dorsale de la restructuration 4D. Il ne manque plus à Laurent Goutard que de tirer les conclusions de la présence généralisée de CDD et intérimaires occupant d'autres fonctions officiellement disparues dans les DEC. La CGT lui a aussi demandé de tirer les conclusions dans les PSC des loupés de Novadis et Orchestra, des outils qui ont motivé des suppressions d'emplois en continu aussitôt compensées par des recours permanents à l'intérim. Dans la série des mises à jour, il faudrait aussi se préoccuper du taux d'utilisation et de disponibilité des automates de versement en panne régulièrement.

ÊTES-VOUS BASIQUE ?

J'y crois pas ! Tandis que nous cherchons à corriger les débordements du processus d'évaluation, Mac Kinsey nous sort une grille de classement, de 1 à 4, de suivi permanent avec en ordonnée chaque salarié et en abscisse les « connaissances ». Les 4 niveaux vous situent de « introductory » (débutant, c'est un faux-ami) à « advanced » en passant par « basic ». Ce suivi, baptisé « plongée en profondeur » (deep dive) porte bien son nom. Sauf que les dérapages de Mac Kinsey et de la méthode du lean management, « Team up » chez SGCIB, finissent par remonter à la surface. ! On y parle « d'assessment tools », trop proche d'« harcèlement tools » à notre goût.



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