

Les Infos

Vendredi 18 février 2011



AU PAYS DES SMILEYS

La réorganisation des fonctions support de SGCIB présentée au CE des centraux en juin 2010, autrement dit le projet « Team Up », avait officiellement pour objet de « réduire le risque opérationnel » et « améliorer les conditions de travail »... et ensuite, ensuite seulement, obtenir d'éventuels gains de productivité. Il s'avère que le vécu dans les services « test » (les pilotes) n'établit pas clairement que ces objectifs sont atteints... analyse confirmée par le rapport d'expertise présenté aux CHSCT concernés. Malgré la peinture rose abondamment utilisée pour présenter les avancées de Team Up, l'efficacité du projet n'est pas démontrée, des clignotants s'allument sur l'utilité des « morning meeting », l'usage des « smileys » pour afficher son humeur du jour, l'impact exact sur les emplois et les fonctions, et finalement, sur les conditions de travail dont le ressenti ne penche pas pour une « amélioration ». D'où la demande légitime des CHSCT que la direction réponde avant de poursuivre le déploiement de Team Up aux remarques, observations et propositions formulées par le rapport d'expertise ainsi que les élus et l'inspecteur du travail... contre toute attente, la direction a choisi l'épreuve de force au CHSCT des Tours SG en déclarant la consultation terminée ! Devant une telle attitude, les élus ont évidemment

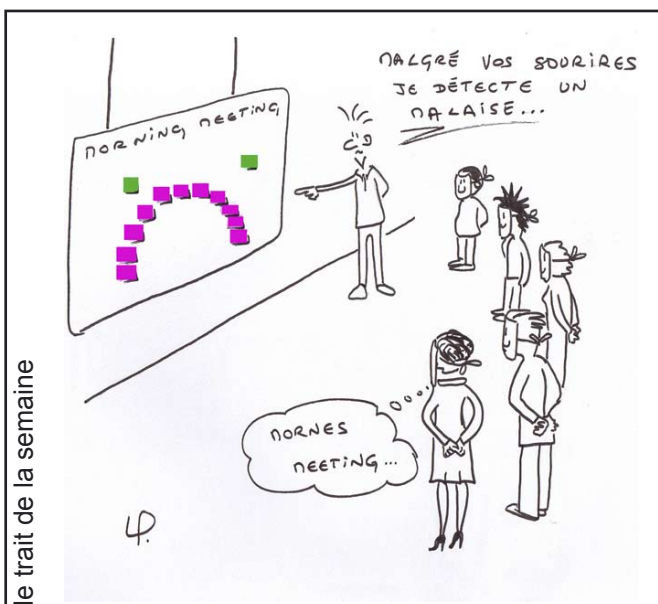
refusé de voter. L'enjeu est la poursuite du déploiement de Team Up. Prise dans le calendrier classique d'un projet de lean management sur 3 ans, la direction ne veut pas s'arrêter pour prendre le temps de négocier et apporter des réponses aux représentants du personnel. Satisfaire cette demande, c'est mettre en péril le projet, et plutôt que de vider Team Up de sa partie obscure, la direction préfère la méthode « marche ou crève ». Mauvais calcul, car son obstination pourrait bien la conduire à nouveau devant le juge, et ne lui évitera pas, en définitive d'entendre le personnel.

SERVICE MINIMUM

La direction du réseau s'est aussi fendue de son guide pour aider les évaluateurs à mieux comprendre le nouveau processus d'évaluation. Il va falloir bientôt que ces derniers se livrent à l'exercice de l'entretien destiné à fixer en début d'année les objectifs opérationnels et comportementaux... on leur souhaite bien du plaisir, alors que leurs collègues des services centraux ont déjà expérimenté le caractère très approximatif de la définition d'objectifs SMART, autrement dit mesurables par l'évalué et l'évaluateur au moyen d'un instrument de mesure connu des deux. Consciente de ces difficultés, la DRH du réseau ne s'est guère étendue dans son guide sur les résultats de la négociation, comme par exemple le droit de recours, cité sans autre précision... notamment celle que ce droit s'applique immédiatement, que les objectifs doivent être SMART., que des principes et règles sont obligatoirement respectés.

JUSQU'ICI TOUT VA BIEN

Les résultats 2010 du groupe Société Générale sont donc au niveau des attentes, avec 3,9 milliards d'€. Si l'on considère les critères appliqués aux évaluations, le variable de nos dirigeants devrait donc être stable...



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