

Les infos

Vendredi 20 juillet 2012



SKY MY GLOBISH !

On connaissait, enfin on pourrait éventuellement se rappeler, l'arrêt de cassation du 29 Juin 2011 qui disait que les instructions de l'employeur doivent être en français. Cette fois c'est Danone qui s'est fait prendre les doigts dans le pot par le TGI de Vienne (Isère) sur saisine du CHSCT : « ils » ont été condamnés à traduire tout un logiciel en français, avec astreinte par jour de retard. C'est le genre d'irritant qu'on connaît bien à la SG et ça ne contribue pas du tout à détendre les conditions de travail que de se mettre perpétuellement en danger d'une erreur de traduction. D'autant plus que ça crée une espèce d'élite linguistique, du moins se voulant telle parce que le globish a peu à voir avec la pureté langagière d'Albion. La Générale, qui se la joue facilement moderne et en tout cas dure d'oreille depuis des années face aux réclamations des délégués du personnel, des CHSCT ou du CE, serait certainement bien avisée de remettre un peu d'ordre dans ses documents et sa communication, parce que ça finirait peut-être bien par lui tomber sur le nez.

MI-ANNEE

Une pratique s'est instaurée à SGCIB depuis quelques années et tend à faire tache d'huile au-dehors, celle d'entretiens d'évaluation de mi-année (on dit mid-term review, siouplait). Petit hic, ça n'est prévu nulle part dans les textes applicables et si le management a pour tâche, c'est bien le moins, de faire des points de temps en temps ça ne peut pas se formaliser à une occasion particulière ni bien entendu selon les formes de l'évaluation ; formes

ayant fait l'objet d'un difficile accord d'entreprise et dont tous les syndicats réclament la révision tant les dérives sont nombreuses. Réponse de la direction en forme de langue de bois, « l'échange est continu tout au long de l'année, c'est disponible sur RH online sous forme de vidéo » et passez muscade. Indirectement on peut en conclure que cet exercice semestriel n'est pas légitime en soi, sauf à se situer dans une suite d'entretiens sans calendrier précis. Mais la sacralisation larvée d'une évaluation deux fois l'an a de quoi inquiéter et devra faire l'objet d'une discussion serrée à la rentrée quand il sera question de revoir le système.

MIKADO, SUITE

On parlait la semaine dernière du projet Mikado. Du coup, ça a délié quelques langues qui nous ont parlé de la teneur du machin. Il s'agirait de résoudre un problème de la SG quant au traitement des opérations représentant beaucoup de flux et demandant des traitements automatisés, marché présenté comme l'avenir. Incapables de rivaliser avec les gros bras du secteur question coûts de traitement, d'aucuns ont imaginé qu'on pourrait, à grand renfort de consultants ça va de soi, repasser ça à quelqu'un d'extérieur (aujourd'hui ça a tendance à s'appeler mutualiser, stratégie hautement risquée si elle conduit à associer l'aveugle et le paralytique). Or la SG dispose pourtant d'une ligne métier insuffisamment valorisée, SGSS, qui détient l'expertise et les compétences nécessaires. Si on veut se lancer sur un marché et garder la maîtrise, il faut investir et pas faire d'abord des coupes budgétaires, les gains stratégiques ne se trouvant plus dans les économies de personnel posées en préalable mais dans la possibilité de traiter des volumes décuplés, dans un investissement productif et non d'économie. Certes les marchés de flux régulés n'étaient historiquement pas le fort de la SG, c'est une raison de plus pour que la direction ne se trompe pas de bataille et ne cherche pas à réinventer la roue à chaque fois quand on dispose en interne des structures et des personnes idoines.



CGT Société Générale
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68
cgt.sg@wanadoo.fr
Internet : www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT