

Les infos

Vendredi 4 juillet 2014



HELENE & LES MAUVAIS GARCONS

Décidément, il faut être à la « Gestion des Talents » de la DRH, comme Hélène Crinquant pour voir le monde si beau. Il est vrai que nous arrivions avec quelques sujets de mécontentement, et pas des moindres : les évals et le variable. Pour Hélène, difficile de remettre en cause un processus mondial et impossible de modifier le formulaire qui est le même partout. Impossible n'étant pas français, la discussion aura duré 3 heures ½. Le moins que l'on puisse dire, c'est que le constat et les remèdes sont loin d'être partagés. Il n'empêchera pas de travailler et de tenter d'avancer ... Hélène a d'ailleurs compris à la fin de cette première rencontre, en résumant « ah oui, vous, vous rencontrez les cas difficiles.. ». Nous avons laissé refroidir une semaine et une nouvelle réunion a eu lieu le 24 juin dernier.

FLUCTUAT NEC MERGITUR

La direction nous a fait part de l'état de ses réflexions sur les évaluations et la rémunération variable. La précédente réunion avait duré plus de 3 heures, celle-ci aura duré ¾ d'heure... Le directeur des relations sociales avait prévenu, «en si peu de temps, nous n'aurons pas beaucoup formalisé nos retours». Nous n'avons pas été déçus... En fait, la direction nous a présenté les points sur lesquels elle entend travailler : «Nous

allons développer la communication et la formation des collaborateurs» ... pour résoudre les dérives qu'ils subissent, ça promet. De notre côté, nous lui avons rappelé que ce n'était pas notre demande, que nous y préférons un processus qui permette de corriger les erreurs flagrantes, les interprétations abusives, etc. La commission de suivi devrait pouvoir être étendue sur ce point. Sans pour autant accepter de traiter les cas individuels en commission, le directeur des relations sociales a ouvert une porte pour y traiter les cas répétitifs et collectifs. La direction va «regarder les éventuelles évolutions techniques, sous réserve des contraintes de faisabilité». La préparation des entretiens par le salarié, dans le formulaire, va être très clairement facultative et évitera la tendance à s'auto-flageller. Par ailleurs, va être créé une possibilité d'ajouter des commentaires par le salarié à la fin du processus avant signature finale. Par contre, « La direction s'interroge sur l'opportunité de maintenir le caractère obligatoire de la signature». Nous nous y sommes opposés. Que le salarié choisisse de ne pas signer est un acte réfléchi et une décision individuelle ... que la direction décide de supprimer cette « étape technique » est une autre paire de manches ! D'autant qu'elle reste une obligation inscrite dans l'article 36 de la convention collective. La direction va rééditer un document de synthèse, soumis aux organisations syndicales présentes à la commission de suivi, sur les différents aspects du processus d'Evals qui posent problème. Sur la rémunération variable, la direction n'avait pas suffisamment avancé pour engager le débat, mais le directeur des relations sociales a acté l'engagement de travailler sur le sujet d'ici notre prochaine réunion. La prochaine réunion est fixée le 25 septembre, il aura vraisemblablement tout l'été, avec Hélène, pour éviter une nouvelle guerre de Troie. Dans l'attente, nous vous conseillons vivement de vous rapprocher de votre délégué CGT pour tout conseil, ou avis, concernant ces deux sujets.



CGT Société Générale
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68
cgt.sg@wanadoo.fr
Internet : www.cgtsocgen.fr
Intranet : Portail SG, le groupe, Espace syndical, CGT