ST GNB 2/01/09
http://cgt-st.org

NOS SALAIRES : DES NOTATIONS À COMBATTRE, UN POUVOIR D'ACHAT À ASSURER

Nous ne voulons pas payer la crise.

DANGER : NOTATIONS NEEDS IMPROVEMENT

A partir de mi 2008, la Direction a tenté de virer une bonne vingtaine de personnes pour «motif personnel» invoquant souvent une insuffisance de résultats (note Needs improvement, voire meets expectations).
Nous avons sorti de nombreux tracts, fait une pétition, mobilisé pendant les assemblées. Des pétitions dans les services concernés ont été parfois signées, l'Inspectrice du Travail a réagi suite à une interpellation de notre part, nous avons demandé dans les instances (CE, DP, CHSCT?) des explications a la Direction, les délégués CGT ont accompagné les personnes mises en cause en termes individuels avec leur accord. Tout cela a permis une défense assez efficace.

De façon préventive, il faut éviter en 2009 que des notes Needs Improvement soient mises, il faudra se solidariser auprès des personnes pour les défendre. Il faut que la Direction sente une résistance collective.

DES QUOTAS À COMBATTRE

La Direction a recommandé à la hiérarchie la distribution de quota de notes suivante:

Outstanding Performance	5%
Very Good Performance	20%
Good Performance	40%
Performance Meets Expectations	30%
Performance Needs Improvement	5%

Mais, la légalité des quotas est de plus en plus contestée, en cas de licenciement mais aussi pour ses incidences sur la santé, sur l'objectivité des critères etc. La demande au management de la Direction, («coller à la distribution» selon un mail du 5 décembre), est elle légale ? Si a postériori, nous retrouvons dans les services la distribution proposée, il serait intéressant de la contester sur les quotas et les critères. Il faut savoir que sur la base de procès intentés par des syndicats, la jurisprudence a conduit à rectifier la politique salariale dans certaines entreprises.

Mais avant toute action juridique éventuelle, il faut se mobiliser…

LES QUOTAS, LES NOTES SONT-ILS UTILES ?

Si nous entendons souvent «il est normal de sanctionner les mauvais et de récompenser les bons», ce bon sens est peut être une erreur. Nombreux sont les arguments contre :

- les résultats sont surtout collectifs et dépendent du collectif de travail : la bonne organisation du travail et les bonnes conditions de travail, la qualité du travail en équipe, la clarté des objectifs, la qualité des moyens, la qualité des formations, les aléas du marché etc.…En quoi la note individuelle est-elle concernée?
- Au niveau de l'individu, si la contribution est insuffisante, faut il punir? ou aider? Croit-on que c'est en punissant qu'on va obtenir un meilleur résultat? En réalité, il en est comme des sanctions dans la société: Soit on préconise plutôt des prisons, soit on préconise plutôt de l'accompagnement social.
- C'est le moyen de ne pas porter le débat sur les privilèges scandaleux des cadres dirigeants.
- C'est le moyen de formater les salariés, la petite hiérarchie et diviser les salariés.

Il faut donc se demander à qui servent les notes et les quotas plutôt qu'à quoi. La pseudo science de la distribution statistique des notes est celle de la distribution statistique des augmentations de salaire et des places dans la hiérarchie : peu pour beaucoup et beaucoup pour peu.

ET LA SANTÉ ?

La jurisprudence oblige les entreprises à consulter le CHSCT sur la notation. Parce que les notes, le stress peuvent conduire aux suicides et à des

maladies psychologiques. Les juges sont très attentifs à l'objectivité du système d'évaluation. Par exemple ils réfutent les critères comportementaux. Les formulaires d'entretien, les matrices de classement donnent rarement des objectifs quantifiables. Pour notre part, nous sommes attentifs à la santé des salariés. La pertinence des résultats est d'abord un débat économique collectif. C'est pourquoi nous avons été toujours favorables à des **augmentations collectives.**

2008 : DE BONS RÉSULTATS PERMETTANT UNE BONNE POLITIQUE SALARIALE

En 2008 les dividendes de ST ont représenté l'équivalent de 4500 € par salarié (effectif ST Monde : 52000 salariés). Le salaire et les « bonus » de M.Bozotti s'élevaient en 2007 à 111 121 € mensuel (base 1€ à1.3$). En 2009, selon Les Echos, les résultats (de l'année précédente) de ST devraient être en baisse mais quand même devraient atteindre 323 Millions. Et on ne parle pas des dividendes… qui en général sont maintenus.

2009 : QUI VA PAYER LA CRISE ?

A ST, c'est simple, il ya les moyens aujourd'hui de passer la crise, à condition de baisser les dividendes, les très hauts salaires et privilèges, d'accepter une baisse de la marge brute, d'accepter de jouer sur l'endettement pour investir.

Plus généralement, il faut une nouvelle politique économique et sociale des Etats et des entreprises, à l'image de la déclaration commune des organisations syndicales françaises (tract déjà diffusé). En matière salariale, c'est une revalorisation du SMIC et donc des très nombreux salaires proches de 1000 euros nets a ST, c'est une revalorisation de la grille de salaires des autres operateurs, des administratifs, techniciens et des IC. Evidemment cela n'est pas compatible avec des privilèges (Titre du Monde du 14 janvier : «Parachutes dorés : les excès continuent, Les consignes du MEDEF ne sont pas encore respectées»).

C'est la prise en compte de l'inflation, c'est une intervention sur les prix des biens particulièrement spéculatifs : carburants, logements…

Le gouvernement actuel et les entreprises ont d'autres intentions : cadeaux et subventions en tout genre, exonérations de cotisations sociales, chômage partiel et licenciements, et évidemment des sommes colossales pour les banques, sans contrôle, sans exigence sur les salaires et l'emploi.

A défaut d'élections politiques, il faut donc que les salaries disent leur refus de payer la crise, l'exigence de leurs revendications. Le salariat et les syndicats devront revenir sur le champ des propositions économiques : relance par la consommation, une consommation soucieuse de l'écologie, un contrôle public sur les entreprises, sur la finance, des droits étendus pour les comités d'entreprise.

EN CONCLUSION, nous mettons en garde sur les quotas de notes, sur les dangers des mauvaises notes pour la santé et l'emploi, sur la nécessité d'ouvrir de vraies négociations salariales collectives, sur notre volonté d'obtenir des revalorisations pour les bas salaires, des augmentations collectives, avec un minimum égal a l'inflation. Tout cela il faut l'exiger.

Le 29 janvier,
tous et toutes à la manif !
(10h devant la gare)

Adhérez à la CGT. Pour nous contacter : http://cgt-st.org