

Entretiens de Progrès ou comment maîtriser la masse salariale

Paris le 7 février 2012

Début 2007, la Direction de l'entreprise et la CGC imposaient aux salariés de la Macif, majoritairement contre, un Nouveau Contrat Social.

Depuis, d'autres organisations ont signé certains accords du NCS, qui ont remis en cause toute la politique de rémunération et d'évolution des salariés au sein de l'entreprise.

Un des arguments avancé par la Direction lors des négociations était la reconnaissance individuelle et collective, mais aussi la maîtrise des frais de personnel. (réunion paritaire du 15 février 2005)

« Objectif 3 : Reconnaître la performance collective et la contribution de chacun à celle-ci

C'est en équipe que l'Entreprise gagnera. Apporter un service de qualité aux sociétaires et répondre à leurs attentes, c'est s'engager à toujours faire mieux et à s'améliorer dans tous les domaines. Cette volonté doit se traduire par des objectifs fixés par l'Entreprise et par l'engagement de chacun à les atteindre, étant rappelé que la reconnaissance de la performance individuelle n'est pas contraire aux valeurs de l'entreprise. »

« Objectif 5 : Maîtriser l'évolution des frais de personnel

Les frais de personnel représentent la part la plus importante des frais généraux de la Macif. Elle doit veiller à ce que leur évolution n'aille pas plus vite que la progression de ses revenus. »

Il s'agit en fait des deux faces d'une même médaille, pour maîtriser les coûts salariaux, comme dans de nombreuses entreprises, la Macif a choisi de rétribuer ou de faire semblant de rétribuer la « **Performance** »

Chaque année nombre de salariés appréhendent le passage en Entretiens de Progrès. Ils vivent tous les jours la mesure de la performance individuelle qui exerce continuellement la pression.

Ce type de procédé qui n'a qu'un but :

Augmenter la productivité en faisant croire qu'elle sera rémunérée.

Cette forme de gestion du personnel est destructrice, elle organise la pression, impose le stress, individualise les relations avec l'employeur.

Combien de salariés en dépression, combien de salariés en souffrance dont certains envisage le suicide.

FO rappelle que l'employeur est responsable de la santé des salariés.

Deux tribunaux des affaires de sécurité sociale (TAS) ont donné raison aux proches de salariés suicidés :

-Celui de Tours a considéré, en avril 2009, que la dépression qui avait mené un technicien de la centrale EDF de Chinon, âgé de 49 ans, à se jeter sous un train en 2004, était une maladie professionnelle, confirmant la décision de prise en charge par la Cnam.

-Celui de Nanterre est allé plus loin, en condamnant Renault pour « faute inexcusable » après le décès d'Antonio B., ingénieur de 39 ans, qui s'était défenestré du 5e étage du Technocentre de Guyancourt en 2006.

Pour Force Ouvrière, la Direction doit cesser cette pratique désastreuse pour le personnel, elle peut être assimilée à du harcèlement moral.

En effet, des arrêts de la Cour de cassation, élargissent la notion de harcèlement moral en considérant qu'il peut être le fait, non plus seulement d'un individu, mais d'une méthode de gestion collective

Depuis 5 années, FO tire la sonnette d'alarme sur la nocivité de ce dispositif, la Direction, consciente de cette réalité, révisé, aménagé, collectivise les objectifs.

Il n'en reste pas moins que le fond du dispositif n'évolue pas et que la pression sur les salariés est plus que présente.

Pour Force Ouvrière, on ne peut pas aménager les Entretiens de Progrès :

- Il faut les abroger

- Il faut revenir à l'avancement automatique à l'ancienneté et à de véritables classifications reconnaissant les qualifications.

Déclaration Force Ouvrière au CCE traitant des EP

« Au regard de ces documents, comme des bilans régionaux nous constatons que ce sont :

Le réseau commercial, les jeunes embauchés et seniors, et les non-cadres qui sont les plus pénalisés par ce mode d'évaluation et ces EP.

Les pseudos améliorations pour 2012 ne changeront rien aux problèmes que créés ces EP pour les salariés, ils sont profondément injustes et une importante source de stress.

Pour FO, les choses sont claires, les EP sont néfastes pour les salariés, ils ne sont pas aménageables, il ne peut y avoir de « bons EP », Ils n'ont qu'un but, augmenter la productivité en faisant croire qu'elle sera rémunérée.

C'est pourquoi nous demandons la suppression de la partie évaluation de ces EP, la fin du management et de la rémunération par objectif, et le retour aux grilles indiciaires. »

Bulletin de contact et de syndicalisation

Je souhaite : **prendre contact**

me syndiquer

Nom : _____

Prénom : _____

Service : _____

Etablissement : _____

Téléphone : _____

Email : _____

Pour tout contact : FEC FO
Secrétariat FO Macif
28 rue des petits Hôtels
75010 PARIS
Email : fo.macif@gmail.fr

CHATEAU Jacques
RS au Comité de Groupe
Tel : 06 49 23 20 78
Email : landegav@hotmail.fr

