

Augmentation de Mérite : L'erreur !

La Direction a communiqué lors de la dernière réunion du Comité d'Entreprise la matrice censée être appliquée pour l'attribution des augmentations de mérite. Elle met en évidence un point que **FO** avait été la première à souligner; le nombre extrêmement faible de potentiels bénéficiaires, légèrement supérieur à 1 sur 3.

Cette situation est étroitement liée au budget très réduit (0,8 %) consacré aux augmentations de mérite de 2010.

Lors des dernières négociations salariales Force Ouvrière avait clairement mis en évidence l'absurdité d'appliquer des augmentations de mérite prenant comme référence l'année 2009. Année que l'on peut qualifier de calamiteuse à tous points de vu.

En effet, il est objectivement impossible d'évaluer correctement des salariés qui, pour la plus part, ont été mis la majorité de leur temps en chômage partiel l'an passé. D'autant que certains n'ont même pas pu, pendant leurs jours travaillés, occuper leur activité normale.

En conséquence, nous avons demandé que pour cette année une augmentation générale de 1,8% soit accordée à l'ensemble des salariés. Malheureusement, notre Direction en a décidé autrement, et ce qui devait arriver, arriva.

Certains d'entre nous ont eu des rapports où il leur était précisé, la difficulté de les noter sur des périodes de travail aussi réduites. D'autres à qui il a été reproché de ne pas s'être impliqué autant que l'on aurait souhaité et comble du ridicule, cette critique a été formulée à des salariés n'ayant même pas travaillé un mois sur leur poste de travail.

Il est clair que le but recherché était de procéder à une sévère sélection des salariés pouvant prétendre à une augmentation de mérite. Comme celle-ci ne pouvait pas s'appliquer sur des critères objectifs, elle s'est faite en dépit du bon sens. Pour couronner le tout, sur bon nombre de rapports d'évaluation la hiérarchie s'est carrément pris "les pieds dans le tapis" avec des observations fantaisistes, voire totalement farfelues dans certains cas.

Ce qu'il y a d'affligeant, dans cette bêtise de la Direction, c'est que cette politique salariale destinée à récompenser le mérite réel des salariés et ainsi permettre une meilleure motivation du personnel, va précisément devenir un élément de démotivation.

Quasiment 2 salariés sur 3 vont se sentir injustement pénalisés; à un moment où l'activité économique enfin redémarre et où l'entreprise aura besoin de l'ensemble de son personnel pour satisfaire la demande qui chaque jour se fait plus pressante.

Que dire aussi qu'un salarié jugé bon soit traité de façon identique à un autre jugé insuffisant ?

DELIRANT !

Nous sommes, nous le voyons bien, dans une totale incohérence qui fatalement aura des conséquences négatives sur notre futur proche.

Il serait grand temps que nos dirigeants apprennent un peu à écouter les organisations syndicales, fassent preuve d'un minimum de bon sens et comprennent que des erreurs d'aujourd'hui peuvent surgir les catastrophes de demain. Il est urgent qu'ils sortent de leur tour d'ivoire pour s'imprégner du quotidien des personnes qui œuvrent dans les ateliers et les bureaux.

En ce qui concerne notre syndicat, le seul conseil précieux que l'on peut donner à nos décideurs, est celui d'écouter leur personnel et leurs organisations syndicales.

L'autisme* managérial n'amène qu'à un résultat et un seul : L'ÉCHEC !

Matrice déterminant les augmentations de mérite en fonction du critère global de performance & de la position du salaire dans la grille

Inacceptable	R5		0%
Insuffisant	R4		0%
Bon	R3 C		0%
Bon	R3 B		0%
Bon	R3 A	112 % <	2%
		122 % <	1,5%
		132 % <	1%
		144 % <	1%
Supérieur	R2	112 % <	2,8%
		122 % <	2,3%
		132 % <	1,8%
		144 % <	1,3%
Exceptionnel	R1	112 % <	4 %
		122 % <	3,5%
		132 % <	2,5%
		144 % <	2%

Syndicat FO Caterpillar

Grenoble mai 2010

*Autisme : maladie caractérisée entre autre, par un repli sur soi et une incapacité à établir un contact normal avec le monde extérieur