



Le + syndical
INFOS+ Mai 2016.

L'actu sociale !

Evaluations et augmentations : le bilan.

Année après année, c'est un système d'évaluation de plus en plus difficile à supporter, un système à bout de souffle !

Si cela n'avait pas d'incidence sur nos revenus, on pourrait même trouver cela comique :

- Les tortillements de notre N+1 pour tenter de justifier qu'il va devoir nous mettre un " proche des attentes " parce qu'il doit respecter ses quotas...
- Toute la mauvaise foi qu'il doit déployer pour justifier ce qui ne l'est pas.
- La lettre remise sur un coin de table ou remise après le versement de la paie ! etc.
- Le nuage de points souvent évoqué mais jamais montré.

Plus sérieusement :

Dans une même catégorie, doit-on faire payer l'augmentation des plus bas salaires par ceux qui gagnent un peu plus ?

Que faire avec un peu moins de 1% d'augmentation, quand on a eu une évaluation "+ " ?

Où est la reconnaissance dans tout cela ?

Des signes inquiétants : Certains se sont vus incités, plus ou moins directement, à aller voir ailleurs. Cela va du " tu es bien payé " à " tu devrais faire un bilan de compétence ".

En résumé, c'est : **Toujours PLUS pour toujours MOINS.**

Encore plus de déresponsabilisation.

L'avez-vous remarqué ?

La fameuse lettre qui vient de vous être remise, par votre N+1, pour vous faire part de votre changement de rémunération est maintenant signée par votre N+2 ou N+3 (AGM / GM).

Deux façons de voir ce changement :

1. Enfin, nos AGM / AM assument leurs responsabilités et en l'occurrence ici assument leurs décisions de modérations. On peut aussi constater, concrètement, **et déplorer**, qu'ils défendent souvent bien mal les intérêts de leurs collaborateurs. On pourrait penser d'ailleurs qu'ils défendent bien mieux leurs propres intérêts.
2. Une fois de plus, car ce n'est pas nouveau, on fait peu de cas du management de proximité (AM et GL) ! Plus grave, cela touche, maintenant, les managers...

Cas des 10 plus fortes rémunérations.

Sur le principe, ce n'est pas choquant que le top management ait une partie variable liée à l'atteinte de ses objectifs. Quand l'entreprise est performante, la partie variable augmente.

C'est ce qui nous a été expliqué quand TMMF a mis en place le 13^{ème} mois pour les collègues 1 et 2 et qu'elle a décidé d'instaurer un bonus pour l'encadrement. A cette époque, voyant que la pilule était dure à avaler, la direction nous avait même dit que quand les résultats seraient bons, le bonus pourrait même dépasser un 13^{ème} mois. **ON ATTEND TOUJOURS CE MOMENT !** C'est juste de l'équité...

Une rumeur avérée : OUI, le top management a maintenant accès à des véhicules LEXUS pour voiture de fonction.

"Abondance de biens ne nuit pas " comme le dit le proverbe !