

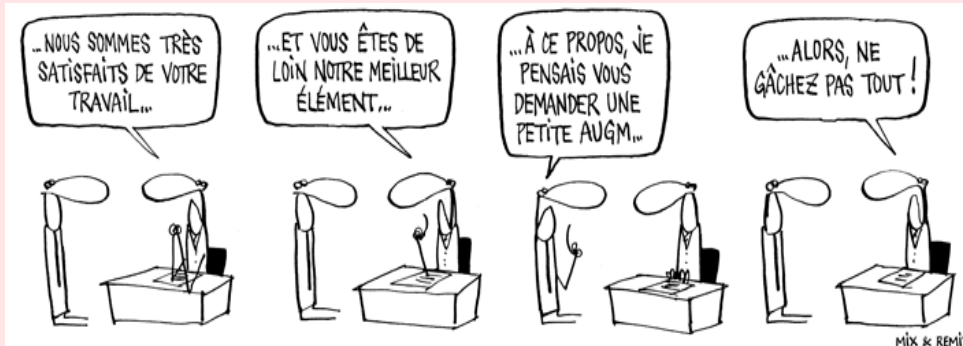
Il est SMART mon objectif ?

Sur le papier, nous avons tous des objectifs SMART* qui servent ensuite à définir notre 'note' puis in fine, notre augmentation.

Que n'a pas vécu la désagréable sensation qu'entre cette théorie et la réalité, il y a un abîme ? Par exemple, malgré que tous les objectifs soient atteints, la note n'est pas en ligne... Ou que de toute façon la note est fixée depuis belle lurette lors de « pré-rating » aussi nébuleux qu'aléatoire ? Fixer des quotas de notes est illégal en France, mais de nombreux témoignages montrent que des consignes forcent une seule destination pour que la « gaussienne » apparaisse miraculeusement à la fin !

N'hésitez pas à venir nous voir pour témoigner de vos expériences...

* SMART = spécifique, mesurable, acceptable, réaliste et défini dans le temps



Salaire correct exigé !

Le salaire, c'est ce qui nous permet de vivre, nous et notre famille. On ne va pas se raconter d'histoires, personne ne peut se passer de son salaire, et c'est d'ailleurs la raison principale pour laquelle on est là tous les jours ! Nous en avons besoin d'un revenu stable, car nos besoins sont les mêmes tous les mois, et les dépenses quotidiennes ne varient pas en fonction des résultats de l'entreprise. C'est ce que signifie le contrat de travail : on donne du temps et on met en œuvre nos savoir-faire, et en contrepartie on reçoit un salaire.

Cela fait longtemps que les salaires stagnent. Lorsque cela va bien, la direction nous dit qu'il faut être prudent, on ne sait jamais ce que va être l'année suivante, donc on a peu. Lorsque ça va mal, on a rien ou presque rien. Au final, les salaires évoluent peu.

Mais pour les dividendes, c'est une toute autre histoire. S'il faut rogner sur l'investissement ou la masse salariale pour garantir un montant correct de dividendes, pas de problèmes !

Si on regarde l'évolution des dividendes versés par ST, on voit qu'ils sont confortables, même lorsqu'il y a de grosses difficultés. ST n'est pas une exception : en 2017, les entreprises du CAC 40 ont versé 46 Md€ en dividendes, 60% des bénéfices !, plus en valeur absolue qu'avant la crise de 2008, avec pourtant un chiffre d'affaires moindre en 2017 par rapport à celui de 2006 !

Les dividendes servent uniquement à faire croître le capital, à spéculer. C'est pour cela que l'argent qui va vers le salaire est plus utile pour la société que celui qui va dans les dividendes.

Comment est-ce que cela peut changer ?

Parce que la Direction va être sympathique ? Non. Parce qu'il y a des syndicats habiles qui savent négocier ? Non plus. C'est parce qu'il y avait des annonces de grève à Crolles et à Rousset que la direction a lâché une augmentation de l'intéressement.

Pour obtenir un salaire correct, il faut se mobiliser, s'arrêter de travailler, sortir et se rassembler.



Nos revendications pour les NAO

- ◆ 150 € d'augmentation générale pour tous,
- ◆ Un budget égalité professionnelle conséquent,
- ◆ Un budget promotion permettant de réelles évolutions de carrière,
- ◆ Un budget spécifique et immédiat pour que tous les salariés soient au-dessus des minima conventionnels,
- ◆ Maintien de la prévoyance à son niveau actuel,
- ◆ Maintien de la dotation des CE sur la base actuelle,
- ◆ Réévaluation des primes d'équipes de 5% avec une réintégration d'une partie dans le salaire de base,
- ◆ Une politique forte d'embauches.

Pour l'instant, la direction refuse de répondre à ces demandes et nous fait poireauter lors de réunions de soit disant « négociations ». Le calendrier s'alloooooonge et pour l'instant rien de se profile.

Mais les bases sont posées : la direction ne jure que par le variable et l'individualisation à tout crin... Chacun pour sa pomme en mettant les managers devant leur soit-disant liberté de décision et de jugement.

Evaluations des performances, vraiment ?

Les managers de proximité sont coincés entre les objectifs et règles imposées par l'entreprise et les besoins des salariés de leur équipe.

On leur demande de motiver leur équipe pour tenir des objectifs très tendus, voire irréalistes. Mais lorsqu'il s'agit d'obtenir des investissements, cela prend des mois, sans parler des embauches qu'on n'ose plus demander.

On leur demande d'être à l'écoute et de percevoir les qualités et besoins des salariés de leur équipe, de les motiver, mais pour obtenir un changement de job grade ou de coefficient, c'est une aventure au long cours. Alors qu'il faudrait faire confiance au ressenti du manager d'équipe (il est responsable paraît-il), écouter les salariés concernés, il faut remplir des dossiers et trouver des intitulés ronflants, pour un résultat qui est plus motivé par des raisons budgétaires que par une évaluation sérieuse des savoir-faire et du travail réalisé. Les salariés le perçoivent bien, et cela ressort nettement de l'enquête que nous avons menée au printemps dernier : les salariés ne font pas du tout confiance à la direction pour évoluer, et ils estiment que les managers de proximité ne peuvent pas faire grand chose pour eux.

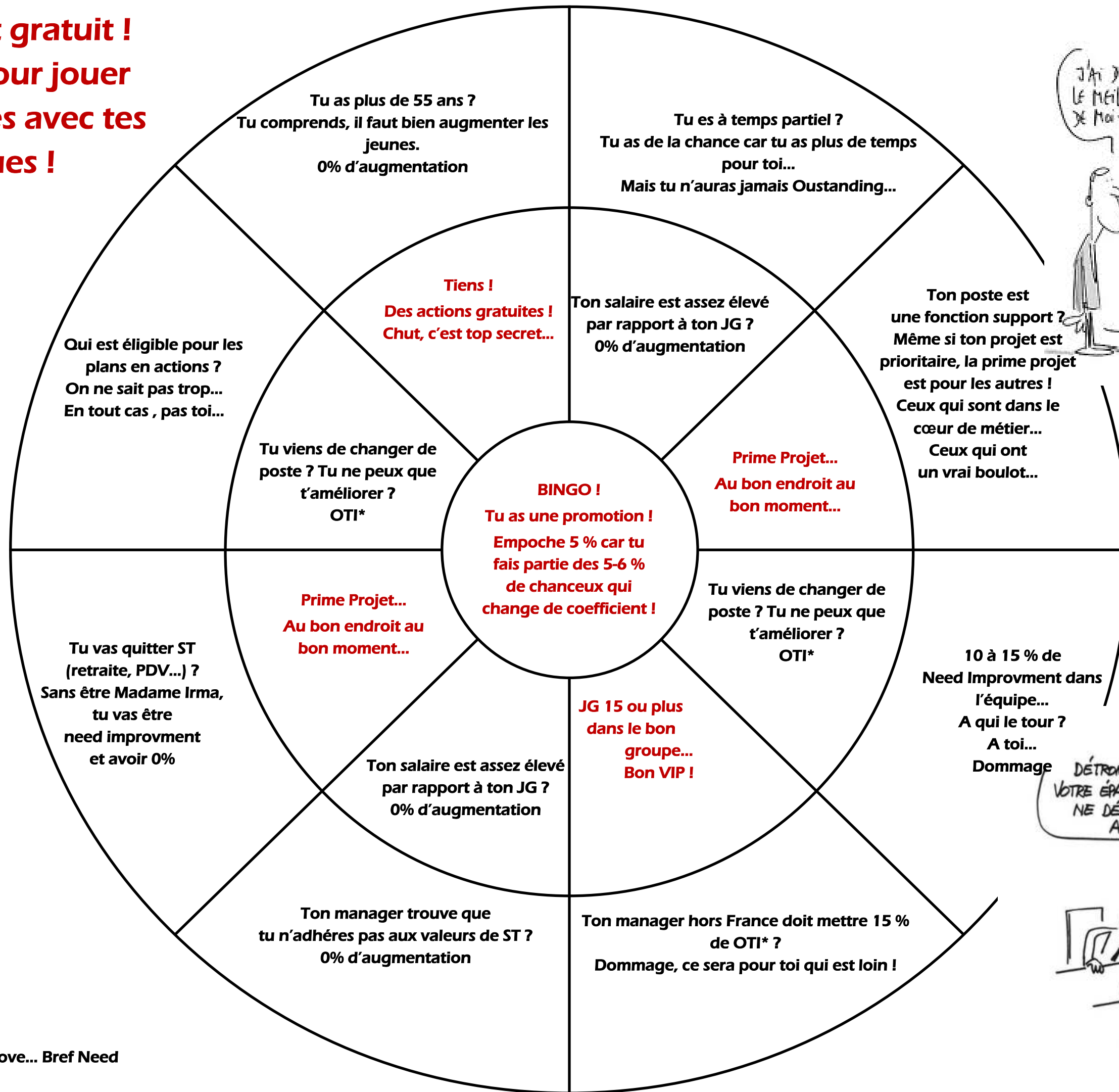
La période des entretiens et des IPF viennent de se finir. Les entretiens d'évaluation, qui devraient être un échange loyal sur la période écoulée et les objectifs, deviennent trop souvent un moment d'embarras où on doit justifier l'injustifiable, budget et quotas obligent (chut, ... il ne faut pas le dire). A qui le tour cette année pour les « opportunity to improve » ? Et l'an prochain ?

Enfin, il y a un problème de fond qui mine l'efficacité des entretiens individuels. Ils n'ont de sens qu'après une évaluation par l'ensemble de l'équipe du travail réalisé ensemble, en regard des objectifs et des moyens. Comment discuter du travail de chacun quand il manque 20 personnes sur un projet dit « stratégique » et qu'il a fallu attendre plus d'un an pour obtenir l'ouverture de ... 2 postes ?

Pas facile, vraiment !



**Supplément gratuit !
Une cible pour jouer
aux fléchettes avec tes
collègues !**



*OTI : Opportunity to Improve... Bref Need Improvement...