



Le 15 septembre 2009

Quelques sujets qui fâchent : suite .. !

GPM 2009

A titre conservatoire, nous vous avons demandé de ne pas valider votre entretien dans GPM.

L'orientation juridique que nous allons donner à ce dossier se précise et nous demandons maintenant de valider votre entretien dans GPM en y intégrant le commentaire type ci dessous.

La procédure est la suivante :

1) ajouter le texte suivant dans la zone « Employee Acknowledgment and Comments » de l'onglet « Validation and Comments » :

« Les objectifs financiers corporate qui sont fixés sont en total décalage avec ceux annoncés par notre direction du groupe à la communauté financière.

Les objectifs PG ou régions fixés après la publication des résultats du 1^{er} semestre 2009 sont aussi en total décalage.

Mes objectifs personnels m'ont été assignés très tardivement (indiquer la date pour chaque salarié)

Les objectifs comportementaux me paraissent contraires à la législation et sont de plus impossibles à évaluer objectivement.

Pour toutes ces raisons j'estime anormal d'avoir à exposer ma rémunération à ces objectifs incohérents et illégaux. »

2) Valider ce document en utilisant le bouton « acknowledge »

CONTACT : doit-on déclarer les jours/heures de grève dans l'outil ?

Le DRH a rajouté un sympathique message d'accueil dans CONTACT, signalant que les salariés doivent déclarer dans cet outil les jours ou heures de grève effectués, et que le salaire correspondant sera réduit en conséquence. Nous recommandons de ne rien déclarer dans l'outil. Il revient à la direction d'exercer son contrôle.

A noter que pour les forfait-jours l'accord de branche de la métallurgie indique qu'aucune retenue inférieure à une ½ journée n'est possible.

Code de Bonne Conduite

Le code de bonne conduite est un élément de règlement intérieur. Cependant, il n'est pas applicable tant que les CE, CHSCT, Inspection du travail n'ont pas été consultés.

Quand les procédures auront été respectées par la direction, cet élément deviendra partie intégrante du règlement intérieur. Dans tous les cas, le salarié n'a rien à valider, mais doit le connaître.

Leveling et Grading

La direction commence à positionner les salariés dans les différents niveaux. Pourtant, nous n'avons toujours pas de réponse à nos questions sur la concordance avec les niveaux de la Convention Collective Nationale de la Métallurgie. Nous craignons que ce système se substitue à elle : remise en cause des rémunérations, des définitions de postes, évolution de carrière et, sur le fond, rémunération du poste occupé plutôt que la qualification acquise. Nous demandons le retrait de ce système. Nous réaffirmons que seule la convention de la métallurgie, négociée entre les partenaires sociaux, fait foi.