

Réunion du 23 mai 2013 relative à l'Entretien Individuel Annuel et Prime PLM

La Direction a convoqué les organisations syndicales afin d'aborder 2 thèmes pour expliquer les caractéristiques de l'entretien individuel annuel et de la prime variable dite « PLM », anciennement nommée VRL.

Entretien individuel annuel :

La fiche de suivi de l'entretien individuel a été personnalisée et adaptée selon le développement du WCM. Les 3 premiers critères sont communs aux ouvriers et aux cadres. Même si un salarié atteint tous les niveaux maximum, le changement de coefficient ne se fera pas automatiquement.

La CGT a demandé d'avoir des précisions et des confirmations sur :

- ❖ La gestion et le suivi des formations,
- ❖ La transmission au salarié de la copie de l'évaluation avec la signature obligatoire du Responsable UTE et du Responsable de l'Unité Opérative (CGT : Délai maxi 15 jours),
- ❖ L'existence ou pas d'une procédure dans le cas où l'évaluation n'est pas signé par le salarié. Un deuxième entretien est-il prévu avec le responsable de l'unité Opérative et/ou avec les Ressources Humaines,
- ❖ Le modèle de la fiche de suivi du Team-Expert est-il similaire ou pas à celui de l'ouvrier,
- ❖ L'entretien portant sur le seuil d'accueil des titulaires de diplômes professionnels est-il dissocié de l'entretien individuel annuel.

La CGT a demandé de modifier le logiciel de l'entretien individuel afin de l'adapter pour faciliter la visualisation des demandes et besoins en formation.

Les explications de la Direction :

La Direction indique que lors de l'entretien individuel annuel, si le salarié exprime des demandes de formation celles-ci sont notifiées par le Responsable qui audite le salarié et les enregistre dans le logiciel. Le Responsable UTE, le responsable de l'Unité Opérative, les Ressources Humaines et Mme BARLE D sont habilités pour accéder à l'ensemble des informations relatif à l'entretien individuel. Des statistiques sont réalisées, par l'entreprise, pour évaluer les réels besoins en termes de formations. La Direction n'est pas en mesure d'affirmer l'existence d'une procédure si le salarié ne signe pas son évaluation. Par contre, elle s'engage que le retour de l'évaluation,

signée par le Responsable UTE et le Responsable de l'Unité Opérative, soit transmise au salarié. Une vérification sera réalisée concernant le modèle de suivi des Team-Expert. Elle confirme que l'entretien individuel annuel est dissocié des autres entretiens.

Pour la CGT si l'entretien individuel annuel reste, entre autre, un moyen de communiquer et d'échanger avec son responsable, il doit surtout permettre à l'ensemble des salariés un déroulement de carrière et de salaire. Mais la Direction ne l'entend pas de la même oreille (Voir plus haut – Pas de passage automatique... même si vous êtes le meilleur) ! Alors la question est de savoir quel est donc l'outil qui permet de gérer le déroulement de carrière...???

Prime PLM :

La prime PLM est une rémunération variable. Ce système est un outil comprenant des objectifs de performance individuel et une évaluation du « leadership » qui comprend 12 compétences en liaison avec l'entretien individuel annuel. Cette prime est attribuée par rapport à un coefficient minimum (lequel ?) et une certaine fonction (laquelle ?). Actuellement, la population totale qui est concernée par cette prime est de 42 personnes (dont 3 expatriées) sur Bourbon-Lancy, 3 personnes sur Garchizy et 2 personnes de Saint-Priest. La personne est évaluée par son supérieur hiérarchique.

Le montant de la prime PLM prend en compte le salaire, le résultat d'exploitation de FPT Industrial, les performances individuelles, l'évaluation du « leadership » et de coefficients multiplicateurs.

Une réflexion est en cours sur la conception des critères et de l'extension du périmètre de la population.

Pour la CGT, cette rémunération variable peut avoir un impact direct sur la sécurité et les conditions de travail des salariés, en tout cas, pour ceux qui ne perçoivent pas cette prime. En effet, n'importe quel moyen peut être mis en œuvre pour atteindre les objectifs ce qui occasionne une pression sur les salariés. (Exemple : Mise en concurrence des salariés)

La CGT

Vendredi 24 mai 2013