



## Dégel des salaires !

La fiche de paye du mois de mars est certes gonflée par le versement de la prime d'intéressement. En outre, la généralisation imposée du forfait en jours chez les ingénieurs et cadres s'est accompagnée d'augmentations différenciées selon les catégories, qui peuvent paraître significatives à première vue. Il faut pourtant les relativiser : 4% pour les techniciens et administratifs était bien le minimum que la direction se devait de faire pour les salaires les plus faibles de l'entreprise, le passage volontaire en forfait jours s'accompagnait déjà de 9% d'augmentation dans le régime précédent, et l'intégration dans le salaire de base de la part variable de 5% (pour les salariés déjà en forfait jours dans l'ancien système) ne fait que sécuriser la rémunération sans pour autant l'augmenter.

Tout cela ne doit donc pas nous faire oublier le gel des salaires en 2009, au moment où vont s'ouvrir les négociations sur les salaires 2010. La CFDT a toujours défendu de véritables augmentations de salaire au lieu de primes et parts variables aléatoires, ainsi que la garantie pour tous d'une augmentation au moins égale à l'augmentation du coût de la vie.

**La CFDT revendique pour 2010 une augmentation générale des salaires, répartie uniformément sous la forme de 200 euros mensuel pour tous.**



## La carotte et le bâton

La Direction a considérablement étendu ces dernières années le mode de rémunération « variable », qui n'était auparavant destiné qu'à un nombre restreint de cadres dirigeants et de commerciaux. Cela concerne désormais plus d'une centaine de collègues, soit un quart de l'effectif de TRDF. A l'occasion du changement de la politique des variables du groupe, les salariés « éligibles » sont sommés d'accepter des avenants qui modifient les règles de calcul, sur des nouveaux critères échappant à tout contrôle du salarié, voire non encore connus ! Avec la menace implicite de licenciement en cas de refus.

**La CFDT réclame la liberté pour le salarié de refuser qu'on lui impose une part variable ou une modification de ses règles de calcul. Elle se tient prête à assister, y compris juridiquement, tout salarié qui contesterait l'avenant qu'on lui impose.**

## Le point sur Grass Valley

La Direction a lancé en janvier un processus d'information-consultation du CCE sur une réorganisation opérationnelle en 3 BUs, ainsi qu'une filialisation des ces 3 BUs en entités juridiques distinctes. C'est un préambule – annoncé par la Direction elle-même – de la restructuration et de la vente par appartements de GV. La Direction considère avoir recueilli l'avis du CCE le 16 février sur la partie réorganisation, mais les élus n'ont pas rendu d'avis aux motifs que premièrement le projet présenté n'est pas le projet complet que la Direction a en tête, et que deuxièmement le CCE n'a pas toutes les informations nécessaires pour se faire un avis, notamment les business plans. Le CCE a donc entamé une procédure en justice.

Concernant la filialisation, la Direction s'est engagée à ne la mettre en œuvre qu'après la restructuration de TGVF, dont on sait officiellement qu'elle se fera avec des suppressions de poste.

Suite aux élections professionnelles du 11 février, le CCE est renouvelé et reste à majorité CFDT.

Les élus s'attendent à une convocation à tout instant pour une restructuration lourde. Ils auront besoin de la mobilisation de tous les salariés du groupe pour sauvegarder l'emploi et l'avenir de Grass Valley.

*Section CFDT TGVF-Rennes*



## STEP : un pas de plus vers l'individualisation

A première vue, le nouveau système de notation individuelle « STEP » qui remplace le défunt « COP » ne révolutionne pas les pratiques existantes, mis à part le passage d'une périodicité semestrielle à une périodicité annuelle. Des objectifs individuels sont fixés, dont la mesure plus ou moins ... objective conduira à une note au moment de l'évaluation. Les représentants du personnel, et au premier chef les délégués du personnel, ont largement dénoncé depuis des années l'arbitraire de ces notations, dès lors que la détermination de ces objectifs et les moyens pour y parvenir sont entièrement aux mains de la hiérarchie. Sans parler des consignes de moyenne et d'écart type qui sont de notoriété publique, car le but de ce système est bien d'abord d'identifier à tout prix des « sur-performants » et des « sous-performants » au sein de chaque équipe.

Le STEP ajoute quelques petites touches subtiles à cette logique de notation individuelle. La formation prodiguée aux « managers » leur recommande d'« obtenir l'adhésion du salarié », ce qui conduira les plus zélés à demander que ce soit le salarié lui-même qui déclenche la demande d'entretien ! Le salarié est censé décrire lui-même son poste, proposer ses objectifs, et remplir lui-même le formulaire. Ce n'est pas tant pour épargner le travail fastidieux de secrétariat au supérieur (quoi que ...) mais surtout pour faire en sorte que le salarié se convainque qu'il s'est fixé lui-même ses objectifs. Et on ajoute aux objectifs purement projets, des objectifs « de développement individuel », censés identifier

les points faibles du salarié pour le faire « progresser ».

Tant que tout va bien, ce qui est le cas on l'espère dans la majorité des cas, l'entretien d'évaluation sera surtout un temps de discussion, qui pourra être apprécié, avec le supérieur hiérarchique. Mais quand le salarié « n'y arrive pas », il va lui être difficile de partager ses problèmes avec ses collègues : dès lors qu'on a proposé et accepté les objectifs à atteindre, on ne peut s'en prendre qu'à soi-même si on ne les atteint pas ! Peu importe alors que des plannings irréalistes aient été imposés, que les recrutements et les achats nécessaires aient été repoussés, que l'organisation du travail ait été chamboulée par les réorganisations périodiques, toute la faute incombera au salarié qui « n'est pas à la hauteur ».

Le travail n'a pourtant jamais été aussi collectif que de nos jours, et la fixation d'objectifs purement individuels va à l'encontre de cette réalité technique. Mais ce n'est pas là le problème de nos gestionnaires des « ressources humaines ». Leur véritable objectif est d'isoler le salarié dans un tête à tête avec sa hiérarchie, sans solidarité d'équipe pour faire contrepoids aux exigences de l'entreprise qui en demande toujours plus.

### **Quelques conseils en cas de problème lors du STEP :**

- **Signifier par écrit ses désaccords (aussi bien pour les objectifs que pour l'évaluation) dans le formulaire**
- **Contactez sans attendre un délégué syndical ou un représentant du personnel (DP, CE)**
- **Ne pas hésiter à en parler à ses collègues**

### **EN DIRECT DES D.P.**

#### **Missions impossibles**

Alors que l'acteur Peter Graves vient de décéder, les « missions impossibles » continuent à Technicolor. En effet, avec la nouvelle carte American Express, impossible de retirer de l'argent dans certains distributeurs, impossible de payer certains restaurants, impossible de régler certains taxis. Il faut donc retirer du liquide (quand c'est possible ☺) et ne pas oublier de faire le change avec les devises qui restent avant de rentrer d'une mission à l'étranger.

#### **Touax pourris**

Depuis plus de cinq ans que les bâtiments provisoires Touax sont installés, les DP et le CHSCT ont passé leur temps à dénoncer les problèmes de conditions de travail qui y règnent. La Direction a reconnu qu'en effet les conditions n'étaient pas

idéales mais elle a passé son temps à se renvoyer la balle avec Touax qui serait responsable de l'entretien. Il a fallu que le Directeur régional de Touax visite le Touax 1 pour obtenir la promesse que la porte des WC cassée depuis des mois soit enfin réparée. Pendant 2 ans, la Direction nous a laissé croire qu'un déménagement dans le Newton était envisageable et maintenant qu'il est construit, ce n'est plus d'actualité.

#### **Crispations**

Avec le blocage récent à deux reprises des routes par les conditions météo, les salariés qui habitent loin de l'entreprise auraient été intéressés par une dérogation exceptionnelle leur permettant de travailler à distance sans prendre des risques sur les routes verglacées. La Direction n'est pas d'accord, même dans ce cas. Faudra-t-il un accident grave pour qu'elle revienne sur ce sujet ?