

ACCORD SUR L'ENCADREMENT

DU NOUVEAU DISPOSITIF D'EVALUATION PROFESSIONNELLE

Entre, d'une part,

La SOCIETE GENERALE représentée par Madame Anne MARION-BOUCHACOURT,
Directrice des Ressources Humaines du Groupe,

Reponds

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives,

C.F.D.T. représentée par

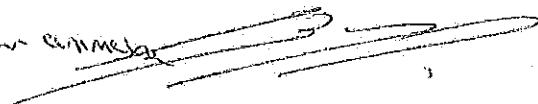
Rami TRENGU



C.F.T.C. représentée par

Emile BOYER

avec réserves en annexe



C.G.T. représentée par

Manuel

F.O. représentée par

Yanpe GAVZET

avec réserves en annexe



S.N.B. représentée par

Christine Flecheux

Don

Il a été convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 2 février 2011

Dans le cadre du déploiement du nouveau dispositif d'évaluation professionnelle décidé par la Direction, les parties signataires conviennent des points suivants.

1 – MISE EN PLACE D'UNE COMMISSION DE SUIVI DU DEPLOIEMENT

Une commission est mise en place pour le suivi des modalités du déploiement et de fonctionnement du nouveau dispositif.

Elle examine les questions liées à l'application du dispositif dans les entités de SGPM où il aura été déployé et les propositions pour son amélioration ou pour éviter les dysfonctionnements.

Composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise et de représentants de la Direction, elle se réunit deux fois par an, une fois après la phase de fixation des objectifs, une fois après la phase d'évaluation.

Un bilan des campagnes de fixation d'objectif et d'évaluation (salariés concernés, évaluations réalisées, évaluations non signées, recours exercés) est communiqué à la commission, par Direction dans les Services Centraux et par Délégation Régionale dans le Réseau.

Une analyse plus fine est faite en commission de suivi si des écarts importants apparaissent.

Une restitution des retours d'expériences effectués par la Direction après la phase de déploiement auprès de managers, de collaborateurs et de la ligne RH sera également présentée à la commission.

2 - RECOURS

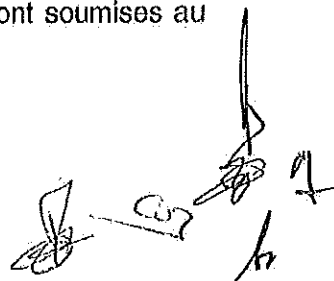
En cas de désaccord du salarié sur les objectifs fixés ou sur le contenu de son évaluation, celui-ci peut, à tout moment du processus, saisir un représentant du personnel de son établissement, ou un Délégué Syndical National ou un Délégué Syndical National Adjoint, pour qu'il l'assiste en vue d'une réclamation à présenter, selon ce qui motive le recours, auprès de la hiérarchie N+2 ou de niveau supérieur ou auprès d'un représentant de la Direction des Ressources Humaines.

3 – APPLICATION DU DISPOSITIF

La direction s'engage à élaborer et diffuser dans une note d'instructions interne les règles d'utilisation du dispositif d'évaluation professionnelle et de recours, qui reprendra intégralement les principes et règles de l'évaluation professionnelle présentés aux organisations syndicales représentatives.

Dans cette attente, ces principes et règles seront communiqués sur RH On Line et diffusés à l'ensemble des salariés avec leur bulletin de salaire.

Les éventuelles modifications envisagées par la Direction à cette note seront soumises au préalable à la commission de suivi.



4 - CHAMP D'APPLICATION ET DUREE

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la classification bancaire, TMB et Cadres.

Il prendra effet à compter du lendemain de son dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi par la partie la plus diligente.

Il est à durée indéterminée. Conformément à l'article L.2222-6 du code du travail, il peut être dénoncé par une ou plusieurs des parties signataires moyennant un préavis de 3 mois.

Conformément à l'article L.2222-5 du code du travail, le présent accord pourra être révisé à l'initiative de la Direction ou à la demande d'au moins deux syndicats signataires. Une négociation devra être engagée, dans les trois mois de la demande de la demande de révision.

