

Déclaration de la délégation Force Ouvrière au Comité Social et Economique Etablissement du 22/11/23 du point 2.2

A la lecture du document de la revue RH Force Ouvrière reste dubitatif !

Comme écrit dans le document

La revue RH, tout comme les entretiens annuels, est un véritable outil au service de la GEPP. Elle permet de mettre en exergue les forces et les points de progrès de nos collaborateurs et ainsi de décider des plans d'actions à mettre en œuvre en lien avec la stratégie de l'Agence.

La revue RH est une réunion annuelle des équipes de Management, préparée et pilotée par la Direction du Développement RH.

Elle a pour principal objectif de réaliser une cartographie de la performance et du potentiel d'évolution de nos collaborateurs.

Cette photo à l'instant « t » nous permettra :
de proposer des plans d'actions collectifs et/ou individuels
d'avoir un « état » des « relèves » possibles à court/moyen terme pour alimenter nos plans de successions.

Pour Force Ouvrière cet écrit fait un peu mortuaire !

A aucun moment il est écrit de répondre à des demandes ou des besoins des salariés qui ressortiraient des entretiens.

Force Ouvrière trouve que le document est concentré sur le potentiel des salariés.

Force Ouvrière se pose la question, évaluer un potentiel fait-il suite à des demandes de salariés exprimées lors de leurs entretiens pour diverses raisons changement de poste évolution etc...

Ou alors un futur besoin de l'agence dans les difficultés qu'elle rencontre ?

Pour Force Ouvrière la performance est un regard tourné vers le passé alors que le potentiel est en effet est un regard tourné vers l'avenir. Dire de quelqu'un qu'il a du potentiel, c'est dire qu'il en a ou pas sous la semelle.

En d'autres termes, le potentiel est une promesse de résultats à venir mais ce n'en est pas une garantie.

Force Ouvrière considère que le potentiel des salariés est une richesse et un atout à développer et à soutenir, mais il faut veiller à le maintenir au sein des équipes.

C'est pourquoi nous défendons une politique de formation, de reconnaissance et de fidélisation des salariés, dans le respect des droits et des aspirations de chacun.

Cependant, **Force Ouvrière** dénonce le fait que la direction ne reconnaisse pas déjà la performance réelle des salariés, comme le montre la décision unilatérale sur la NAO 2023.

Force Ouvrière revendique donc une politique salariale plus juste et plus transparente, qui tient d'abord compte de la performance, mais aussi de l'expérience des compétences et des résultats des salariés depuis de nombreuses années, avant de les encourager vers une potentielle évolution en lien avec les nouvelles stratégies de l'agence.