

## **CLASSIFICACIÓ D'OFICINES**

Des de la implantació del nou sistema de classificació d'oficines l'any 2000, l'evolució ha tingut un recorregut dispar. El nou sistema va començar en una posició molt millor que la de l'anterior sistema, i durant els primers anys ha evolucionat favorablement, augmentant el nombre d'oficines de Nivells alts i disminuint les de Nivells més baixos, si bé en els darrers anys ha experimentat un gir negatiu. Actualment la situació no és molt diferent a l'establerta inicialment en termes percentuals. Malgrat tot, des de la Secció Sindical de CCOO es proposarà establir uns percentatges mínims i màxims de cada Nivell, per assegurar que amb el temps no s'acabi desvirtuant el sistema.

## **MANCA DE TRANSPARÈNCIA**

El que sí s'ha posat en evidència és que el nou sistema genera desconfiança i recels entre els responsables d'oficines. No se sap en quin punt de la classificació es troba l'oficina, ni com aconseguir que l'oficina pugui canviar de Nivell. L'únic cert és que una oficina amb uns creixements superiors als de Caixa aconsegueix millorar la situació dins la classificació, però no necessàriament canviar de Nivell. D'altra banda, l'evolució de la Caixa no es coneix fins final d'any i no és possible, per tant, fer una previsió de si la feina feta per una oficina serà suficient o no per mantenir el Nivell.

Es dona el cas que oficines que han fet els objectius amb escreix baixen de Nivell i a l'inrevés. Com que el sistema d'incentius no té res a veure amb la classificació, això és possible, però genera molta desconfiança i malestar entre els Directors i Apoderats.

A més, hi ha l'element subjectiu de la consideració d'oficina "global" o "particular", que pot fer que una oficina canviï de Nivell amb independència de l'evolució del seu balanç, tirant per terra la feina feta pel Director i tot l'equip durant l'any.

La Secció Sindical de CCOO fa dos anys que demana tornar a publicar la classificació d'oficines amb el ranking, perquè tothom tingui una idea sobre en quin lloc està, i s'elimini la sensació d'obscurantisme. Des de RRHH però, no ho consideren adequat. Qui tingui dubtes sobre la situació de la seva oficina, pot trucar al Sr. Manel Guerrero que li explicarà.

## **INFORMACIONS DISPARS**

Fruit de la incertesa, consultes i reclamacions que ha generat aquest any la classificació d'oficines, des de Direcció s'ha preparat una informació de l'evolució dels diferents "items" que s'utilitzen per establir la posició, detallat per cada oficina.

Aquesta informació però, no ha arribat a tots els Directors. Es posa de manifest un cop més, la disparitat de criteris dels directors de zona, ja que mentre uns l'han tramés a cada responsable perquè pugui comprovar la situació de la seva oficina, altres ho han projectat amb més o menys detall a les reunions de zona, i d'altres no han dit absolutament res. Ni tan sols han comunicat la variació de Nivell al Director, que s'ho ha trobat en la nòmina del mes de febrer. No s'entén com des de l'àrea comercial no s'ha fet arribar la mateixa informació a tota la xarxa. Tornem amb la manca de transparència. O és potser un problema de comunicació?

Tampoc s'ha informat als Directors i Apoderats afectats de la repercussió econòmica que el canvi de Nivell significa. Recordeu que el Nivell de l'oficina va lligat amb el salari del PDP corresponent i per tant, una pèrdua de Nivell pot significar la pèrdua del complement transitori de lloc de treball.

## **INCENTIUS**

El mateix problema de comunicació o de credibilitat el trobem cada any amb els incentius. Ja sabeu que els incentius de la xarxa depenen tant dels creixements (actiu, passiu, marge, benefici, morositat, etc.) com de la col·locació de productes.

Doncs bé, els productes que puntuen pel concurs de punts s'han conegut el mes de març, un cop ja ha transcorregut més de la meitat del trimestre, el que suposa la impossibilitat de realitzar-los (a no ser que s'hagin fet els punts per casualitat) i per tant la pèrdua dels incentius del primer trimestre per molts empleats.

És que la Caixa no sap el que volem vendre durant els dos primers mesos de l'any?  
No es pot dissenyar l'estratègia del proper any durant els mesos de novembre i desembre?  
Perquè s'ha d'esperar al pagament dels incentius d'un any per dissenyar els del següent?

Són preguntes a les que no tenim resposta, però que si el sistema fos tan clar com es pretén, no tindrien que plantejar-se. Els incentius van en funció de la consecució dels objectius comercials i per tant, la seva orientació no tindria que dependre del resultat o del que han costat els incentius de l'any anterior. Amb aquesta política el que es pretén és rebaixar el pagament dels mateixos incriminant al mateix temps als empleats responsables de la seva consecució. Igual que el desconeixement d'una llei no t'exonera del seu compliment, el desconeixement dels objectius de la Caixa no t'exonera del seu compliment. Però, cap a on hem d'encaminar els nostres esforços?... Cap a tot arreu, així segur que l'endevinem.

No us preocupeu, perquè de ben segur que al començament del segon i tercer trimestre ens tornem a trobar amb el mateix problema. Es pot elaborar un pla estratègic amb tres anys d'antelació, però no uns objectius un mes abans.

Aprofitant l'ocasió recordem a la Direcció un cop més, que l'acompliment dels objectius de la Caixa és cosa de tots els treballadors de l'empresa, i per tant també dels de Serveis Centrals. No es pot continuar discriminant a un grup de treballadors indispensables per la bona marxa de l'entitat.

6 d'abril de 2005

***CC.OO. 30 ANYS TREBALLANT PER A TU***