

SISTEMA D'OBJECTIUS I INCENTIUS: SISTEMA MUTANT PERJUDICIAL

La secció sindical de CCOO ha manifestat en diferents ocasions el nostre desacord amb el sistema d'objectius i incentius de CS (podeu repassar els comunicats a www.comfia.net/caixasabadell). Un dels punts febles que vàrem criticar va ser la incapacitat de la Direcció per modificar els objectius de negoci sense perjudicar la plantilla.

En el nostre comunicat del 26 de gener vaticinàvem: *“El que no està tan clar és si els responsables d'elaborar el pla estratègic i els pressupostos de l'any 2005 cobraran incentius. El seu desencert en les previsions de creixement del sector i la seva manca de reacció per adequar-nos a les noves circumstàncies són signes evidents que no els mereixen. De moment la Direcció no s'ha manifestat malgrat els hi vam preguntar.*

Ja podeu imaginar la solució: els objectius de creixement de l'any 2006 seran prou ambiciosos com per intentar recuperar el terreny perdut, sense tenir en compte que potser, les condicions del mercat d'aquest any no són les mateixes que les de l'any passat. L'assoliment serà pràcticament impossible i, per tant, no cobrarem incentius. Els plats trencats sempre els acaben pagant els mateixos.”

Com sabeu, els objectius d'aquest any són força més alts que els del any anterior (un 47% més de RRll i un 88% més d'actiu), però la bossa d'incentius no s'ha incrementat ni l'IPC. El creixement no va acompanyat de majors beneficis i, per tant, majors incentius a distribuir?

Aquest any, la Direcció ha reaccionat a mig exercici tot modificant el sistema, però ha “oblidat” que això no repercuteixi negativament en la plantilla. Un cop més, una errada de planificació comesa per la Direcció li toca pagar-la al col·lectiu dels empleats.

A CCOO creiem que si la Direcció vol reconduir la nau, no ho ha de fer canviant les regles de joc a mig any, sinó beneficiant els que facin un sobreesforç per arreglar el nyap. Proposem:

- **Avaluar els objectius aconseguits a final d'any.** Perquè si s'han fixat uns objectius de negoci per tot un any, no veiem per què ara hem de fer un tall a meitat d'any. Tots sabem que el creixement d'una oficina no és igual al llarg de tot l'any. Si no, podem trobar oficines que realitzin els objectius assignats a final d'any, però que no tenien el 50% fet a 30/6, o ja tenien tot l'any fet i, per tant, no cobraran una part dels incentius.

- Si la Caixa ha de créixer en RRll, això necessàriament passa per **millorar els incentius d'aquells que facin més del que s'havia demanat.** Per reduir el creixement de l'actiu i incrementar els RRll també hauran de modificar-se les polítiques comercials.

El sistema d'incentius de CS continua guanyant punts... de desprestigi. Esperem que la Direcció faci un difícil exercici: reconèixer l'error propi i consideri les nostres propostes.

Sabadell, a 26 de setembre de 2006

butlleta d'afiliació a CCOO:

nom i cognoms _____ centre de treball _____

pots enviar-la a:

FRANCESC MOYA 998- Secció Sindical CCOO

DAVID VILAR 998- Secció Sindical CCOO