Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 34 (1997)
Heft: 1322

Artikel: À son seul mérite
Autor: Rivier, Anne
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1015321

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 09.12.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

À son seul mérite

Ils n'en mouraient pas tous, mais tous étaient frappés.

Si je devais dater le début des symptômes inquiétants, je choisirais le soir de son premier entretien de situation professionnelle. Je précise bien le premier, car c'est en janvier de la même année que l'Entreprise avait introduit le nouveau système salarial. François était résolument pour, convaincu que ce changement motiverait le personnel. Il n'avait pas de mots assez durs pour fustiger les défauts des systèmes précédents, népotisme, cooptation, rentes de situation, avec leurs corollaires d'immobilisme, de manque de dynamisme et de créativité, je vous en passe et des tartines. Ça, ils l'avaient bien endoctriné, je l'entends encore, place à l'égalité des chances, à bas l'hypocrisie, secouons le cocotier et que les meilleurs gagnent; il m'en aura battu et rebattu les oreilles de son salaire au mérite... Vous connaissez? Ça ne m'étonne pas, personne ne sait exactement. Je vous explique, si, si, j'y tiens, c'est important pour votre formation permanente, l'hécatombe est loin d'être terminée, je suis bien placée, croyez-moi, dans la banque où je travaille, nous avons été parmi les premiers à le pratiquer, je m'occupe des Ressources Humaines, vous pensez si j'en ai vu, des chutes de noix de coco, puits de sciences, cadres trop vieux, jeunes loups trop mous, j'ai eu pitié parfois, puis j'ai oublié, il fallait que je me batte moi aussi, une femme d'autant plus, je ne vous apprends rien, bref, en deux mots et dans le cas précis de mon mari, le mérite, ça nous donnerait à peu près le schéma suivant... vous permettez? Votre stylo, merci.

Et re-bonjour l'arbitraire

Soit une fonction et un salaire. Admettons que la fonction soit «type» et le salaire «de fonction». Chaque fonction-type donne droit à un salaire de fonction composé d'un élément de base garanti de 80% et d'un élément d'évolution de 0-20%. Ce dernier dépend, avant tout, de l'entretien annuel d'évaluation avec le supérieur hiérarchique direct. Vous me suivez? Parfait. Ces 0-20% sont donc, soit destinés à augmenter, soit condamnés à stagner ou à diminuer, ceci au bon gré des évaluateurs à tous les niveaux de l'Entreprise, le supérieur hiérarchique du supérieur hiérarchique direct tranchant définitivement lors d'un éventuel conflit. Novateur, non? Re-bonjour l'arbitraire! Attendez, ce n'est pas fini. Au sommet, la cerise, le sucre, que dis-je, le pain de sucre: le Versement Sublime, La Prime Unique destinée aux Prestateurs les plus Méritants... à condition toutefois que les moyens financiers le permettent, ce qui arrive trop rarement, les temps sont durs, mon bon monsieur, et l'introduction du nouveau système salarial engendre de tels coûts...

Trop sensible, trop à l'écoute, le contraire d'un tueur

Bref, ce lundi de novembre 1996, à ce que mon mari m'a raconté, l'entretien avait plutôt bien commencé. On a jugé son travail «adéquat» et les objectifs fixés dans une entrevue préliminaire «réalisés dans la mesure du possible». Ce qui ne suffisait pas cependant pour l'attribution d'une prime. Les choses se sont vraiment gâtées quand on a décrété qu'il était trop payé pour sa fonction-type. Oh, qu'il se rassure, son salaire actuel était garanti, mais légèrement bloqué, il va de soi. À moins qu'une prestation exceptionnelle, ou que des missions terriblement difficiles... Justement, et à ce propos, on était disposé en Très Haut Lieu, à fournir un effort particulier si mon mari pouvait réduire son propre personnel de quelques unités. Une ou deux retraites anticipées négociées à l'avantage de l'Entreprise enchanteraient la Direction, deux ou trois mauvaises, voire très mauvaises évaluations rendraient un fier service à tout le monde, quant à la Mère Ballmer, la secrétaire malade au moindre virage informatique, il leur enlèverait une sacrée épine du pied, si, dans les meilleurs délais... Les rescapés, six en tout, se partageraient la seule prime. À lui, mon mari, adjoint du sous-directeur, de faire passer la pilule, de prendre ses responsabilités, de choisir, de diriger une bonne fois, bon sang de bonsoir, finalement, c'est pour ce boulot-là qu'on l'avait promu, nom d'une pipe en bois, et on se serait trompé?

Oui, docteur, ils se sont trompés. Mon mari n'est pas à sa place. Il n'est pas le seul, la vie des gens est pavée de ces erreurs de parcours. L'ancien système les favorisait, par inertie, on est d'accord. Mais je doute que le volontarisme du nouveau... bref, François n'a pas les qualités d'un chef, ni surtout ses défauts. Incapable de marcher sur le ventre d'un collègue, d'affronter les conflits, trop sensible, trop à l'écoute, le contraire d'un tueur. Il était tellement heureux, en simple fondé de pouvoir. On l'aimait, on lui confiait ses petits problèmes, l'ambiance dans son «team» était excellente, il était «fédérateur». Et compétent avec ça, de l'expérience, et un sacré flair. Lui qui organisait les apéros d'anniversaires, vous devinez son état quand il est rentré, ce fameux lundi. Il est tombé dans une sorte de dépression qui a duré des mois. Plus de goût à rien, plus de sport, plus de promenades, toujours à zapper sur le canapé. Madame Ballmer m'a raconté qu'au bureau, il rasait les murs, boudait la cafétéria. Et puis paf, en octobre dernier, il s'est réveillé. Surexcité, bavard, agressif avec les enfants, possessif, un tyran.

C'est grave, docteur?

Alors, il y a eu l'épisode des formulaires de consignation. Je vous les ai apportés, regardez. Il devait en remplir un par subordonné, en prévision de ces fichus entretiens. Ça nous a bloqués un week end. Il était paniqué, coter, classifier des collaborateurs, des amis de dix ans, il voulait que je le fasse, j'ai refusé évidemment, mais comme il s'est montré violent...

Puis, samedi passé, j'ai compris que c'était très grave. Les enfants étaient à une techno. Il avait bu. Après la vaisselle, il m'a enfermée à la cuisine, il a jeté la clé par la fenêtre. Il m'a fait asseoir devant lui, il a posé sa mallette sur la table, sorti des papiers. Solennel, la voix caverneuse, il m'a lu ma propre évaluation. L'appréciation générale «insatisfaisante», la contribution personnelle à l'objectif de groupe «nulle» et surtout le «sérieux effort de formation» sous Mesures à prendre, on ne peut pas dire que ça m'ait fait plaisir. Et pour la prime, il faudra que je repasse l'année prochaine.

Docteur, dites-moi la vérité. Vous allez le garder combien de temps?

Anne Rivier