

## Le premier Bénéficiaire de l'OBC

« Dans notre Institut les avantages s'envolaient d'eux même, on n'avait pas à trop s'embêter pour des questions de performances. On pouvait être pénalisé si l'on tentait d'exécuter au-delà d'un certain seuil », déclarait Dr Narendra Mohan amusé, sirotant un café dans le salon de thé des enseignants.

Dr Mohan était arrivée à IMX sur délégation en vertu de l'accord entre l'Institut et son employeur, en vertu de laquelle l'Institut devait lui permettre d'assisté dans certaines tâches de l'entreprise de l'employeur jusqu'à à trois mois l'an. En contrepartie l'employeur devait payer la différence de salaire (environ 1/3) et aussi les allocations de délégation. Il enseignait plus que d'autres était engagée dans l'administration académique, la recherche et le MDP etc. au-delà des tâches de l'employeur.

Cependant à la fin de la période de délégation, l'Institut ne l'avait ni libéré ni rempli les formalités d'embauche permanente. En conséquence, l'employeur n'avait transféré aucun avantage talque congés payes, les indemnités ou même les allocations sociales. Il avait été sélectionné offert le poste de professeur, mais son salaire avait été fixé de sorte que l'accroissement normal était retardé de 9 mois. Il avait également été alloué à un salaire inférieur à ce qu'il gagnait entant que délégué.

Quand il est devenu président du département de MBA et multiplia les admissions du département par trois, la 4e révision salariale vint dans lesquelles sa rémunération fut fixée d'une manière qu'il commençait à toucher trois augmentations en moins vis-à-vis a un professeur qui avait deux augmentations en moins que lui avant révision. Il y avait plusieurs aberrations similaires.

« Toutefois, le dernier d'entre eux était le coup de maître. Gouvernement de Indien avait introduit une échelle dite de HAG. À ce moment-là, j'étais arrivé à la fin de ma carrière. J'étais à l'Institut depuis plus de 25 ans, puis la premier enseignant à réaliser l'exploit. Pour cela, des critères de performance unique étaient fixes, fait contre et en opposition avec les ordonnances et les directives du gouvernement. Les membres du Comité d'évaluation des performances devaient dire des mensonges. Malgré cela j'étais toujours admissible. Comme un dernier effort, l'Institut avait reporté la date de mise en œuvre de trois ans, afin que je prenne ma retraite. Même certains membres du Conseil avaient fermé les yeux dans le plus grand intérêt, d'équité et de justice, lorsque l'affaire alla pour approbation par le Conseil. Fait intéressant, même du côté du Conseil d'administration il fut également décidé, une **politique** selon laquelle si un professeur avait cumulé jusqu'à six ans de service comme professeur titulaire, il / elle recevra le grade de HAG quelle que soit la **performance** » dit Dr Mohan. Ainsi, tous les professeurs, y compris ceux que le Comité d'évaluation avait reportés la mauvaise performance avaient eu droit au grade de HAG, excepte Dr Mohan, qui avait 25 ans de service<sup>1</sup> distingué.

« Vous n'avez donc jamais bénéficié de quelconques avantages ? » Avaient demandé quelques jeunes professeurs curieux.

« Non, nos Mila na. J'en ai eu une fois, mais au compte du quota OBC sur la base des réservations, cependant je n'appartiens pas à la catégorie OBC » déclara Dr. Mohan

« Comment ça ? » Les enseignants étaient fdevenus plus curieux.

« En fait, quand j'ai rejoint ici j'étais assez vieux, disons autour de 40 ans, seulement 20 ans de service à ma disposition. Puis le gouvernement augmenta l'âge de la retraite à 62 ans, je ne pouvais toujours pas obtenir la pension entière, qui était possible si l'Institut avait correctement géré mon transfert de service. En 2007 le gouvernement central introduisait le quota OBC et demandait d'augmenter les admissions au

Master de 54 %. C'était une excellente occasion. Mais plusieurs instituts de managements s'opposaient car il y avait une pénurie aiguë d'enseignants. Pour contrer cela, le gouvernement central avait fixé l'âge de retraite de 62 ans à 65 ans pour ceux qui étaient dans le processus pour la date 15.3.2007. Je devais aller à la retraite le 6 juin 2008. Il y avait une plainte contre le quota en Cour suprême et plus tard dans la haute cour de Calcutta. Mais les deux avaient rejeté la requête. Nous devrions admettre le quota de l'OBC. Cela m'avait donné l'occasion d'augmenter les admissions en Master dans IMP de 85 % en première année et dépasser de 10 % l'an prochain. »

« Mais qu'avez-vous eu comme bénéfices ? » demandaient les enseignants.

« Tout d'abord, j'avais eu trois années de service supplémentaires à plein salaire. Après les bénéfices de la pension à taux plein avaient été donnée à l'issue de 20 années de service. Cela aussi à un salaire révisé. Pareil pour les indemnités, encaissement de congés et autres avantages. Cela avait plus que compensé les refus par l'Institut. Je suis donc un vrai bénéficiaire en raison du quota de l'OBC. Les étudiants de l'OBC avaient rejoint le 22 juin, mais j'avais échappé la retraite le 6 juin 2008, ce qui fait le premier bénéficiaire du quota de l'OBC dans mon Institut. Vous le savez, l'homme propose Dieu dispose », sourit Dr Mohan.

« Oh autres choses ? » les enseignants riaient chœur.

« J'ai eu occasion de m'engager dans presque tous les types d'activités académiques et des tâches d'administration académique, dont aucun autre membre du corps professoral en mon temps n'était capable de faire. Non seulement que j'étais l'un des premiers doyens à l'IMX et fut le premier directeur issu de l'Institut à un Institut de l'administration centrale, IMP. Quelques mois plus tôt, de nouvelles règles avaient été adoptées afin de permettre des congés de 5 ans. Cela m'avait aidé à réaliser de tous les rêves que j'avais pour l'IMX. Je pouvais contribuer à toutes les étapes de croissance et la viabilité financière. Quand j'ai rejoint l'IMP, le dernier lot de 60 étudiants en master finissait et quand je suis rentré 5 ans plus tard, le premier lot de 300 étudiants entrait, une augmentation de 5 fois en 7 ans. J'ai eu du mal à accueillir la 1ère Conférence ici, mais à l'IMP, je pouvais accueillir 17 conférences organisées en 5 ans. Le programme doctoral démarra là-bas durant la 11ème année alors que nous avons pris 15 ans ici. Nous avons lutté pour avoir un programme de développement des enseignants en un an, là-bas nous pouvions organiser plus de 50 programmes en 5 ans. Pour couronner le tout, nous pouvions étendre le PGP aux cadres d'entreprises dans leurs villes à travers le programme en ligne. Financièrement, nous pouvions augmenter les fonds de dotation de 85.000.000 Rs en 5 ans. Que pouvais-je souhaiter de plus ?

“Dieu m'a fait grâce de beaucoup de choses sans pour autant exiger quoique ce soit en retour, maintenant je suis honteux de sentiment d'exiger plus.”

Concluait Dr. Mohan.

Les jeunes enseignants étaient sous le charme. Était-ce le but visé par le Ministère du Développement des Ressources Humaines en introduisant le grade HAG ? Ils étaient cependant, fiers de savoir qu'ils auront à vie le plus haut grade sans se soucier des performances.

Cependant, ils se demandaient si c'était ainsi que le MDRH comptait s'y prendre pour créer d'excellentes Institutions de Management de classe internationale en Inde ?

Cliquez ici pour obtenir la morale de l'histoire ->[kabhikisi ko mukammiljahannahinmilt](#)

1-Cette histoire est basée sur un cas d'étude intéressant.

L'Incidence a un parallèle ci-dessous

Entretien d'évaluation de Gayle :

Gayle : - M., j'ai marqué 211 course en 118 balles. J'ai permis à l'équipe de gagner le match crucial. Je devrais avoir une note de « A ».

Direction : - Vous avez frappé 17 balles de six points et 23 de quatre. Bien que ce soit bien, mais ce que tu as fait n'est pas quelque chose de nouveau. C'est pour cette raison que nous vous avons embauché. Etant donné que ce n'est pas nouveau, je le noterais comme « manque d'innovation ».

Gayle : - Mais M. J'ai joué en fonction de la situation. J'ai aussi pris 21 uniques.

Direction : - Exactement, votre performance n'est pas constante. Vous avez joué 15 pointées. Cela signifie que vous avez manqué à l'optimisation des ressources.

Gayle : - Mais...

Direction : - Je mentionnerais aussi que vous n'avez pas un bon esprit d'équipe. L'équipe entière a marquée 112 et vous seul en avez marqué 221.

Gayle : -Quoi ?

Direction : - Oui. Donc, en tout vous obtenez un « C » pour l'année. Améliorez la consistance,

L'innovation, l'utilisation et le travail d'équipe.



»