

Les Infos



Jeudi 31 Décembre 2009



AVERTISSEMENT SANS FRAIS

2009 aura été émaillée par des « cas » d'entretiens musclés dont la similitude des faits ne laisse pas trop de place au doute. Un salarié, quel qu'en soit le niveau, se voit convoqué par son propre responsable. Arrivé sur le lieu du rendez vous, le responsable laisse le salarié dans les griffes de 2 personnes qui se présentent comme étant de l'« audit ». Rien que cette scène, a déjà refroidi la dizaine de cas qui nous ont raconté directement leur histoire. S'en est suivi un interrogatoire en règle, d'une ou deux heures, plus ou moins musclé, dont l'objectif est au final d'obtenir du salarié, la signature du rapport d'audit préétabli. L'entretien se déroule toujours de la même manière, non seulement vous êtes forcément coupable, mais en plus, la faute est toujours d'une gravité extrême... Les cas qui ont demandé l'assistance d'un représentant du personnel, se sont tous vu répondre « vous n'avez pas le droit de vous faire assister »... parfois après avoir pris le temps de téléphoner pour prendre les ordres. Le dit rapport est destiné à servir de base à une éventuelle procédure pouvant aller jusqu'au licenciement... sans jamais que le salarié n'en ait communication. Pas plus d'ailleurs que la personne qui l'assistera dans un éventuel entretien préalable au licenciement... Le rapport ne sera accessible qu'après l'entretien préalable, et après la saisine

de la commission de recours interne, lors de la communication des pièces à l'ensemble des membres de la commission de recours. Vous ne pouvez pas refuser un entretien avec votre responsable, tant que celui-ci reste dans le cadre d'un entretien de gestion. Mais, dès lors que l'entretien prend la teinte d'un entretien disciplinaire, vous devez avoir la possibilité de vous faire accompagner par un représentant CGT. Faute de quoi, vous avez intérêt à ne pas rester dans ce type d'interrogatoire et aller directement voir votre représentant CGT. Dans tous les cas, nous vous conseillons vivement de ne rien signer, même avec vos éventuels commentaires.

SENIORS : AU FINISH

La version définitive de l'accord sur l'emploi des seniors a été soumise à la signature des organisations syndicales représentatives. La CGT qui avait souhaité consulter ses syndiqués, a donc informé la direction de son refus de signer. Il aura fallu pas moins de sept réunions pour parvenir à cette version finale qui a peu progressé par rapport au projet initial... de la direction. S'il existe quelques points intéressants, le texte, pâle déclinaison de l'accord AFB, ne remplira pas son objectif, celui de rendre attractif l'emploi des seniors... A moins que l'ambition de la direction ne se bornait principalement à se débarrasser à bon compte, du risque d'une lourde amende en cas d'absence d'accord d'ici la fin 2009. La Direction s'engage à : maintenir le taux actuel de révision ou de promotion des seniors (75%), faire en sorte que le taux des salariés de plus de 55 ans ayant suivi une formation dans le cadre du plan de formation augmente de 30%, prendre en charge certaines formations à hauteur de 400€. Mais, la mesure phare sera quand même la mise en place d'un temps partiel à 90%, payé 95% pendant les deux années précédant le départ en retraite. Non seulement, cette disposition exclut tous les salariés en forfait journalier, mais elle prévoit en plus, que le salarié qui ne partirait pas au bout des deux années, rembourse la différence ! Le progrès social est en route ...



CGT Société Générale - SPB Société Générale
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68
cgt.sg@wanadoo.fr - spb.sg@laposte.net
Internet : www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT