

# Les infos

Vendredi 8 Septembre 2017



## LOW COST

Dans l'arsenal pour lutter contre le chômage de masse et après la suppression de 300.000 contrats aidés, voici venir les licenciements aidés et low cost ! La partie des ordonnances la plus controversée est sans conteste celle qui fixe le barème et les conditions des licenciements litigieux. Sous couvert de «*faciliter les licenciements pour aider à l'embauche*», le gouvernement envisage même par exemple de mettre à disposition des employeurs une lettre type de licenciement. L'obligation de motiver par écrit le licenciement, qui date de 1973, ne serait plus qu'une formalité administrative, que l'employeur pourrait même modifier après le courrier de notification du licenciement ou préciser sur demande du salarié ... Difficile dans ces conditions de préparer sa défense, puisque les motifs de son licenciement ne lui auront pas été communiqués avant qu'il ne saisisse le juge. Actuellement, l'absence de motif réel et sérieux par l'employeur lui coûte déjà 6 mois d'indemnités. Si l'on ajoute à ce type de dispositions, la cure d'amaigrissement infligée aux indemnités en cas de licenciement abusif, on obtient un permis de licencier à moindre coût qui pourrait tous nous concerner et finalement toucher beaucoup plus de monde que d'emplois créés en parallèle. **Injuste et contre-productif, ce sont 2 bonnes motivations pour exiger le retrait de ces dispositions en allant manifester le 12 septembre !**

## MÉTHODE AGILE A LA DRH

En plein «sprint» agile, un de nos jeunes collègues bien connu par la SG, puisqu'elle l'a récemment débauché de sa société de services, a vu sa période d'essai interrompue, sans réelle motivation, en plein été, sans même attendre la fin de son projet. Pratique pour trouver un autre job, non ? Pourquoi une telle précipitation ? Parce qu'à la SG, la DRH préconise de prendre la décision de rupture d'une période d'essai de 6 mois, 45 jours calendaires plus tôt, pour éviter de devoir payer quelques jours non travaillés. La période d'essai de 6 mois est donc en réalité de 4,5 mois en risque très élevé. On voit que l'enjeu est de taille pour une entreprise qui gagne des milliards. Ainsi, l'agilité est pour les collaborateurs, mais à la DRH, c'est toujours le béton qui coule à flots. Quoiqu'il en soit, camarades prestataires, avant de vous faire embaucher, n'hésitez pas à venir nous demander conseil.

## CALENDRIER 2018

En application de l'accord signé en décembre 2000 par la CGT, la CFTC et le SNB, les salariés en régime horaire du lundi au vendredi auront en 2018, 20 jours RTT (dont 5 employeurs) s'ils travaillent à 39h ou 11 jours s'ils travaillent à 37h22. Ceux du mardi au samedi auront 21 jours (39h) ou 13 jours (37h22). Pour les cadres au forfait, le nombre de jours travaillés est fixé à 209 (vs 206 pour les « régime horaire »). Leur nombre de RTT est donc de 17 jours (dont 5 employeurs) en régime Lundi / Vendredi ou 19 jours (Mardi / Samedi). Pour la deuxième fois, la direction maintient sa volonté de ne pas positionner de jours RTT employeurs dans les services centraux. Ceux-ci sont donc remis à la disposition des salariés. Pour le réseau (sauf PSC et Agences entreprises), après échanges avec les organisations syndicales, la direction de BDDF devrait valider pour 2018 les fermetures le vendredi 11 mai et le lundi 31 décembre. Et pour les agences du mardi - samedi, fermetures le samedi 22 décembre et le mardi 14 août. Nous sommes revenus sur la nécessité d'attribuer les jours de fermetures nationales aux PSC et aux agences entreprises puisque les agences seront elles-mêmes fermées...



CGT Société Générale

17, Cours Valmy - Paris La Défense - Tél : 01.42.14.30.68

cgt.sg@wanadoo.fr

Internet: www.cgtsocgen.fr

Intranet : Portail SG, le groupe, Espace syndical, CGT

