

# Les infos

Vendredi 20 mai 2011



## NO TICKET TO RIDE

La formule s'est glissée insidieusement dans les textes rédigés par la direction pour un « groupe de travail » qui devait « préparer » une prochaine négociation officielle sur la « gestion prévisionnelle des emplois et des compétences » (pas moins !). Chacun ou chacune pourrait donc se trouver dans un nouveau statut, « en mobilité », et nous disions en avril dernier dans ce groupe de travail : « *Il est hors de question d'accepter un texte dans lequel on accentue la responsabilité du salarié face à sa propre mobilité* ». Depuis, les choses ne s'arrangent pas ! Nous ne comptons plus les salariés des services centraux qui demandent l'aide de la CGT parce qu'ils sont victimes de ce « statut » inventé par la direction, comme s'ils étaient responsables de ne pas avoir quitté leur poste ! Le « Kit de mobilité » de GBS (les fonctions supports de SGCIB) est riche d'enseignement : le collaborateur est « acteur de sa mobilité ». Il « doit participer activement à sa mobilité » dont la date est fixée lors du recrutement sur le poste (autant dire « à durée limitée »). C'est le salarié lui-même qui « doit informer son manager et sa RH de l'avancement de sa mobilité » !... au motif que « cela leur permettra de mieux les accompagner » (sic). Le manager est « responsable de son développement ». Il hérite de l'obligation légale de

l'employeur et de la responsabilité de la ligne RH (qui vient en appui simplement). D'ailleurs, si le salarié postule directement auprès d'un manager par réseau personnel, celui-ci doit vérifier auprès de la RH que le candidat est en disponibilité. Le manager doit faire après chaque entretien un retour simple mais argumenté dans un délai d'une semaine. Le manager a d'ailleurs un délai de 5 jours ouvrés pour donner une réponse à la RH après réception d'un dossier... « Toutes les personnes en mobilité doivent être reçues » : qui décide qu'une personne est en mobilité ? Être en mobilité, c'est chercher une mutation, subir un reclassement (ACFI a mis des gens en mobilité suite à des réorganisations) ? Mais a contrario, le salarié n'a aucune garantie : le guide GBS résume ainsi « vous n'êtes pas dans l'obligation d'accéder à ses souhaits ». Le projet de transfert de la Défense à Val de Fontenay pour DEVL/ACM est porteur de cette dérive : ceux qui refusent de suivre ne sont pas reclassés, ils sont « en mobilité ». La direction a même le culot de présenter ça comme une faveur accordée à ceux qui ont « un motif légitime » de refuser. La nuance n'est pas mince, le reclassement est une obligation de résultat, « en mobilité », c'est à vous de vous trouver un point de chute... et si vous ne le trouvez pas « en interne » au bout d'un certain temps, cherchez-le donc « en externe », sachez « rebondir » ! La FAQ du « Kit GBS » va même un peu plus loin... un vrai feu d'artifice ! « Un collaborateur ne veut pas entendre parler de mobilité, que puis faire ? » « Un collaborateur est en mobilité. Il ne prête plus attention à ce que je lui dis. Que puis-je faire ? » « Un collaborateur en mobilité ne fait aucun effort et rien n'aboutit. Quel moyen pour qu'il fasse un effort ? ». Fort heureusement, toute cette agitation n'a, pour l'instant, aucune valeur contraignante pour les salariés, et la CGT n'a aucune intention de permettre à la direction de faire de la mobilité un moyen déguisé d'éjecter des salariés



CGT Société Générale  
Paris La Défense 92972 CX - 01.42.14.30.68  
cgt.sg@wanadoo.fr  
Internet : [www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/](http://www.premiumwanadoo.com/cgt.sg/)  
Intranet : Portail SG, Salariés France, Espace syndical, CGT