Construisons ensemble

la cgt

Fédération Banques & Assurances

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE

Montreuil, Septembre 2015

NE RESTEZ PAS ISOLÉ-ES

« Qui veut noyer son chien l'accuse de la rage.»

Cette expression du XIIIème siècle a de plus en plus tendance à devenir la devise du management de certaines entreprises de nos professions. Les directions ont mis au point **une technique d'ajustement en nombre et « qualité » de leurs effectifs qui viole les dispositions des conventions collectives dont elles sont signataires.**

Le principe est aussi simple qu'efficace pour se débarrasser d'un(e) salarié(e) considéré(e) comme insuffisamment productif(ve) au regard des objectifs commerciaux ou administratifs, ou encore soupçonné(e) de manquer d'esprit d'entreprise.

A défaut de pouvoir retenir à son encontre des faits permettant de le, la licencier pour faute, **un dossier d'insuffisance professionnelle va progressivement être constitué**, permettant à terme de prononcer le licenciement. A moins que le salarié visé ne tire de lui-même les conséquences de «ses faiblesses » en allant discrètement voir à pôle emploi le temps qu'il fait.

Des textes protecteurs

Les conventions collectives et la jurisprudence dotent les salarié(e)s d'un certain nombre de garanties contre les jugements arbitraires ou des circonstances indépendantes de sa volonté entraînant des prestations inférieures à ce qui peut être exigé par l'employeur.
Pour l'employeur désireux de se débarrasser d'un(e) salarié(e), il faut faire abstraction de ces garanties et des dispositions qu'elles génèrent tout en se protégeant d'un éventuel recours judiciaire.

Une technique bien rodée

Dans ce but, c'est donc progressivement, d'abord de façons informelles, parfois même bienveillantes, que **le salarié sera informé de « ses difficultés d'adaptation ».**

Neuf fois sur dix il aura à cœur de démontrer qu'il est capable de fournir le volume et la qualité de travail que l'on attend de lui et redoublera d'efforts, souvent sans confier à qui que ce soit la remontrance dont il a fait l'objet.

Sous une forme ou une autre il suffira, dès lors, de se référer au premier entretien dans un document écrit (mail, évaluations professionnelles, lettre de constat ...) pour justifier que l'entreprise a cherché à aider le ou la salarié(e) à se sortir de ses insuffisances, voire qu'elle a fait preuve de patience à son égard.

Restez vigilants

Ainsi, à défaut d'une démission « spontanée » on pourra prononcer le licenciement pour insuffisance professionnelle, l'avocat de l'entreprise faisant valoir les différents entretiens et courriers auxquels le salarié n'aura que l'expression de sa bonne volonté à opposer dans un éventuel recours judiciaire.

Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance
Case 537 • 263 Rue de Paris 93515 • Montreuil Cedex
Tél : 01 55 82 77 87 • Email : fspba@cgt.fr • www.fspba.cgt.fr

Employé(e), technicien(ne) ou cadre, jeune ou senior, personne n'est à l'abri d'un besoin d'allègement des effectifs, d'une performance jugée trop faible ou même d'une incompatibilité d'humeur.

A la moindre alerte relative à une appréciation négative de votre travail. Que vous la jugiez fondée ou pas.

Ne restez pas seul.
Contactez vos délégués CGT,
ils vous aideront à faire respecter vos droits

BULLETIN D'ADHESION

Je souhaite adhérer à la FSPBA à la date du : 2015

Nom : .....Prénom : .....

Adresse : .....

Code Postal : .....Ville : .....

Entreprise (*nom et adresse*) :

.....

Fonction dans l'entreprise (*Ingénieur ou cadre, Technicien ou agent de Maîtrise, ouvrier ou employé*) : .....

Téléphone : .....Portable : .....

Mail : .....

A remettre à un militant, à envoyer par mail ou à retourner directement à la FSPBA-CGT

Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance
Case 537 • 263 Rue de Paris 93515 • Montreuil Cedex
Tél : 01 55 82 77 87 • Email : fspba@cgt.fr • www.fspba.cgt.fr