



Déclaration des élus du personnel au Comité d'Etablissement du 9 juillet 2015

Nous, élus du personnel, sommes amenés de manière régulière à assister des salariés convoqués à des entretiens.

Ces entretiens faisaient suite, il y a quelque temps encore, à des erreurs, parfois graves, commises par le salarié.

Aujourd'hui, nous constatons que le management a changé ; il s'est durci.

Ce ne sont plus les fautes que l'on sanctionne. On sanctionne pour l'exemple !

Pour ce faire, le manager se réfugie derrière une clause de mobilité des plus vagues, notée sur un contrat de travail, contrat signé par le salarié.

Alors oui, bien sûr, le salarié sait qu'il sera peut-être amené un jour à se déplacer mais la vie nous réserve des aléas que nous ne maîtrisons pas toujours.

Nous, élus du personnel, avons connu des patrons à l'écoute de leurs collaborateurs, compréhensifs et qui savaient éprouver de la compassion.

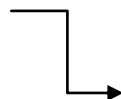
Ce temps est révolu. Pour preuve ce qui s'est passé à Energie Process où un collaborateur est « tombé pour l'exemple ».

Lui aussi était un excellent technicien, lui aussi, projeteur de son état, a accepté de prendre des responsabilités... et il a été remercié.

Remercié parce qu'il a refusé une mobilité dans le sud de la France. Par son refus, il n'a pas mis l'affaire en péril bien au contraire puisque c'est lui qui a trouvé un autre salarié volontaire pour cette mission.

Cette solution a été mise en œuvre et malgré cela, son patron l'a viré !

Ce que nous voulons décrier, c'est aussi l'attitude hypocrite, condescendante du directeur d'entreprise.



« Tu sais, confiait le salarié, le matin, quand Emmanuel me serrait la main, il me souriait. Et je me suis mis à croire que non, il ne me licencierait pas, qu'il avait compris... ».

Et vendredi 3 juillet, près de trois semaines après son entretien, la sentence est arrivée.

Nous savons que des responsables d'activité ont souhaité avoir un entretien avec leur directeur d'entreprise. Nous savons aussi que depuis, une omertà a été instaurée.

De plus en plus, nous, élus du personnel, sommes le réceptacle du malaise de salariés qui se plaignent du climat délétère qui règne dans cette entreprise.

Le management, semblerait-il, est une mise en œuvre de moyens humains et matériels. Il doit assurer l'efficacité, la coordination des activités collectives et conjointement, la motivation par une coopération active et gratifiante de la part des membres du groupe.

Sans porter quelque jugement de valeur que ce soit, nous nous interrogeons sur la capacité du directeur d'Energie Process à tenir le rôle qui lui incombe.

Les élus FO, CGT, CFE CGC et UNSA