

Faut-il banaliser un licenciement ?

Jeudi 27 septembre, SUD appelait l'ensemble des salariés de SPS à un débrayage d'une heure.

Cet appel devait permettre à tous les salariés de pouvoir montrer leur opposition à une direction qui licencie. Au même moment, une réunion plénière du Comté d'Entreprise avait lieu. SUD faisait lecture d'une déclaration. Ayant obtenu le soutien de l'unanimité des élus du CE, cette déclaration est devenue motion. A la demande de l'ensemble des élus, il s'en est suivi une levée de séance. Mais, la réunion plénière CE n'a pas pu reprendre. La faute en incombe à M. Amiens-DRH et Président du CE. Il s'autorise à répondre qu'à certaines personnes et que selon ses propres conditions. Plutôt que de faire face à ses responsabilités, il préfère faire appel à un huissier. Pour faire constater quoi ?

Au terme de cette matinée, le secrétaire du CE a interrogé les représentants SUD pour savoir notre point de vue pour la reprise de la réunion plénière CE. Nous avons convenu qu'il fallait attendre la prochaine réunion des élus (lundi 01/10 à 14 heures). A cette date, chaque organisation syndicale serait en capacité d'apporter son point de vue sur la suite à donner. Malgré cela, à la demande de Amiens-DRH, le secrétaire du CE a signé l'ordre du jour fixant une date de réunion plénière pour le jeudi 04 octobre, sans prendre en compte l'avis de tous les élus du CE. A la réunion hebdomadaire des élus CE du 01/10, SUD a exprimé sa demande pour la tenue d'un CE extraordinaire (voir notre tract du 01/10/07).

N'ayant aucun soutien de la part des autres organisations syndicales (CFDT - CGT - CFE/CGC - CGT/FO) notre demande a été rejetée. Toutefois, SUD réitérera sa demande en réunion plénière de ce jour (voir déclaration SUD au verso).

Il faut que tout le monde ait bien conscience de la situation :

Il s'agit d'une personne embauchée à SPS ayant signé un contrat en CDI.

Il est père de famille et avait accepté une mobilité géographique.

Il arrive, sans aucun repère ou contact, dans une nouvelle entreprise au sein du secteur « Achats » que nous ne pouvons pas considérer comme « des plus accueillants ». Ce climat est de la seule responsabilité de la hiérarchie.

Malgré cela et après avoir suivi un test psychologique et accompli une 1^{ère} période d'essai, il est reconduit sur une 2^{ème} période d'essai, pour en fin de compte être licencié.

Alors, oui, il était bien en période d'essai, avec un statut de cadre (de plus responsable de secteur). Pour tout ceux qui se cherchent un bon prétexte, nous nous excusons mais nous ne sommes pas capables de vous informer sur sa religion, ni sa couleur de peau.

Mais doit-on pour autant rester indifférent ?

Faut-il continuer à se taire ?

SUD a décidé de dénoncer ce licenciement.

C'est la moindre des attitudes à avoir pour une organisation syndicale qui se respecte.

Qu'importe la personne, sa catégorie professionnelle, ses origines ou sa religion .

SUD ne peut accepter d'être témoin d'un licenciement sans réagir.

Ne pas réagir, c'est être complice.

Tél : 05-56-55-86-14

Fax : 05-56-55-89-80

Site Internet : <http://perso.wanadoo.fr/sudmetaux33/>

E-mail : sud.metaux33@wanadoo.fr



Syndicat des Travailleurs de la Métallurgie de la Gironde
Solidaires, Unitaires et Démocratiques
"S.U.D. Métaux 33"
Siège social : 8, Rue de la Course 33000 BORDEAUX

Le Haillan, le 4 octobre 2007

Réunion plénière du CE du 4 octobre 2007

Licenciement d'un salarié du service Achats

Déclaration des élus SUD

Lors de la réunion plénière du CE du 27 septembre 2007, les élus SUD ont fait une déclaration concernant le licenciement d'un salarié du service Achats. Cette déclaration est devenue une motion votée à l'unanimité des élus du CE. Ainsi les élus CFDT, CGT, CGC et CGT/FO ont de fait appuyé et reconnu le bien fondé de notre démarche et l'importance des faits.

La question soulevée a été considérée comme une priorité dans l'ordre du jour du précédent CE.

Les réponses insuffisantes fournies par la direction et le refus de M.Amiens, Président du CE, de revenir s'expliquer plus en détails sur ce licenciement ont amené les élus à suspendre définitivement, et toujours à l'unanimité, la réunion plénière.

Cette attitude témoignait la ferme volonté des représentants du personnel d'obtenir des informations précises. Nous considérons qu'une priorité ne peut pas devenir en quelques heures une affaire ordinaire. Car il ne s'agit pas d'une affaire ordinaire.

L'absence de soutien des organisations syndicales CGT, CGC, CGT/FO et CFDT pour s'inscrire dans la démarche d'une demande de CE extraordinaire pose un véritable problème.

Le statut du salarié aujourd'hui licencié n'est pas un élément déterminant dans l'approche du problème.

Il faut aussi s'attarder sur le contexte. Tout d'abord, il s'agit bien d'un licenciement d'un salarié embauché avec un contrat à durée indéterminée. Le fait que le licenciement intervienne dans la période d'essai est un argument de faible poids ne permettant de masquer les véritables raisons de cette rupture du contrat de travail. En effet, la direction dispose d'autres types de contrat (CDD, intérim) quand elle veut mettre un salarié à l'épreuve avant d'envisager un CDI. De plus, ce salarié était connu par les services des Ressources Humaines de Sagem donc de SPS. La direction n'a pas démenti.

Ensuite, personne ne peut oublier que le secteur Achats a été décrié par tous les élus comme un secteur connaissant de graves problèmes de fonctionnement. En réunions plénières du CE lors des derniers mois, les élus de toutes les organisations syndicales ont dénoncé la situation. Pour une raison que nous n'évoquerons pas, la CFDT et la direction ont souhaité faire intervenir un cabinet. Majoritairement les élus CE, dont les élus SUD, se sont opposés à cet audit et donnés au CHSCT ses prérogatives de droit. Le CHSCT a fait appel au cabinet Emergence qui actuellement mène son enquête sur le secteur Achats. Le fait que le licenciement soit intervenu pour un salarié du secteur Achats n'est pas anodin et par rapport au poste occupé non plus. Pourquoi les deux prédécesseurs sont-ils partis ? Ce licenciement cache beaucoup d'autres choses.

Supposons qu'il y ait eu une erreur de recrutement. Notre rôle d'organisation syndicale est de dénoncer une direction qui se trouve dans l'incapacité d'assumer son erreur en ne proposant pas un reclassement au sein de l'entreprise ou bien du groupe Safran. Cela est vrai pour ce cas de licenciement mais aussi dans d'autres circonstances. Nous ne présumons pas du choix ou de la volonté de ce salarié. Mais nous avons un rôle de défense des intérêts des salariés. Doit-on rappeler qu'il est désormais en recherche d'emploi ?

Ce licenciement est un fait sans précédent dans ces méthodes et intervient dans un contexte bien particulier. L'organisation syndicale SUD considère que la direction doit s'en expliquer très précisément.

C'est pourquoi les élus SUD ont demandé et redemandé la tenue d'un CE extraordinaire spécifiquement pour ce sujet. Un CE extraordinaire à l'avantage de ne pas encombrer l'ordre du jour d'une réunion mensuelle de CE mais aussi de recueillir dans les meilleurs délais les informations et explications de la direction.