



# SUD RENAULT Cléon

RUE DE TOURVILLE

BP 104

76 410 CLÉON

☎ : 01.76.86.69.76

01.76.86.83.74

01.76.86.13.78

✉ : [sud.cleon@renault.com](mailto:sud.cleon@renault.com) ☎ 01.76.86.13.45

UN AUTRE MONDE EST POSSIBLE !



Le 1 juillet 2016 Tract n° 10

## Candidat, postulant, embauché...ou Blackboulé ?



Chacun a conscience que pour 150 embauches à Cléon, ils ont dû être nombreux à s'inscrire sur le site de recrutement. Pour passer du statut d'intérimaire à celui d'EMBAUCHE RENAULT. Mais combien sont-ils au départ ?

**Le Nombre d'inscrits sur le site ? Le Nombre... qui a Réussi les Tests ?**

**Le Nombre... qui a Echoué aux Tests**

**Le Nombre... qui a Passé les Entretiens ?**

**Le nombre... qui a réussi et qui est embauché est 150.** Mais nous ne savons pas combien sont écœurés, frustrés de ne pas savoir pourquoi après l'entretien ils sont recalés.

Un candidat **APR** qui a demandé des comptes... On lui a répondu on ne vous voit pas évoluer chez Renault. A qui ce RH veut faire croire que les APR évoluent chez RENAULT ? Après le P2 c'est terminé sauf pour une poignée de P3 et encore ils vont occuper le poste pendant 10 ans. Et à condition qu'au changement de manager on ne les écarte pas de leur poste.

On a entendu dire que les 150 embauches seraient bouclées et que des candidats continueraient de passer les entretiens.

La direction ne répond pas et se dérobe derrière le cabinet de recrutement extérieur.

C'est une situation inconcevable et à nos yeux inacceptable.



**MANIFESTER EST UN DROIT, LE GOUVERNEMENT INVERSE  
LA HIERARCHIE DES RESPONSABILITES**

Les manifestations du 14/23/28 juin **contre le retrait du projet de loi travail** ont été un succès vécu par tous ceux et celles qui y ont participé. Massivement, les salarié-es de la **Seine Maritime** particulièrement mobilisés ont fait le déplacement et ont participé ensemble à cette démonstration de force et de détermination.

**SOUTENEZ NOS ACTIONS REJOIGNEZ SUD RENAULT \* Vos représentants :**

**Dris Oulachir 01.76.86.83.74 / Claude Avella 01.76.86.69.76 / Christine Taffin 01.76.86.13.78**



## LE HARCELEMENT MORAL LA VIOLENCE PERVERSE AU QUOTIDIEN



L'article L. 1152-1 du Code du travail définit le harcèlement moral de la manière suivante : « *Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et mentale ou de compromettre son avenir professionnel* ».

En pratique, les éléments constitutifs d'un harcèlement moral peuvent prendre de nombreuses formes, telles que des dénigrement à répétition, des pratiques visant à isoler le salarié, des sanctions disproportionnées prises à son encontre, etc. Il peut concerner un salarié, plusieurs salariés, mais aussi un candidat à l'embauche, à un stage ou à une formation.

Il est pratiqué par une personnalité obsessionnelle, perverse narcissique, ou porteuse d'une pathologie du caractère. Il est intentionnel, vise à humilier, détruire l'autre et à valoriser son pouvoir social ou personnel.

Le harcèlement moral est malheureusement une infraction fréquente en entreprise. La loi prévoit des règles spécifiques pour le prévenir et le sanctionner. « *Le délit de harcèlement moral, défini par l'article L. 1152-1, est puni de 2 ans d'emprisonnement et 30 000 € d'amende (Article 222-33-2 du Code Pénal, modifié par LOI n°2014-873 du 4 août 2014 - art. 40).* »

### LES TECHNIQUES UTILISEES : LE MANAGEMENT PAR LA PEUR !

**1. Les techniques relationnelles assoient la relation de pouvoir :** Tutoyer sans réciprocité, couper la parole, incivilité à caractère vexatoire, critiquer systématiquement le travail ou le physique du salarié-e, utiliser des injures publiques, sexistes, racistes, mails menaçants et injurieux, mots qui blessent, dénigrement et volonté de ridiculiser...

**2. Les techniques d'isolement visent la séparation du sujet de son collectif de travail :** Par des changements d'horaires de repas pour le séparer de ses collègues habituels, l'omission d'information sur les réunions, modifier arbitrairement les conditions de travail ou les attributions essentielles du poste de travail, donner des objectifs irréalisables, donner du travail inutile, isoler.

**3. Les techniques persécutives passent par la surveillance des faits et gestes :** Contrôle des communications téléphoniques ou écoutes, vérification des tiroirs, casiers, poubelles, contrôle de la durée des pauses, des absences pour maladie, accident du travail ou maternité, contrôle des conversations et relations avec les collègues, obligation de laisser la porte du bureau ouverte « *pour que je vous voie* », enregistrement, notations sur un cahier...

### DENONCER LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL



L'idéal est de réussir à construire une action collective face à des faits de harcèlement, pour cela et en tout état de cause, un accompagnement syndical est nécessaire. SUD est à vos côtés pour vous aider dans cette démarche et porter à la connaissance des services de l'Inspection du Travail, toute atteinte à l'intégrité physique et morale des salariés.



Toute l'équipe SUD Renault vous souhaite  
de passer un bel été 2016  
BONNES VACANCES A TOUS



**SOUTENEZ NOS ACTIONS ADHERER ET REJOIGNEZ SUD RENAULT**

 : [sud.cleon@renault.com](mailto:sud.cleon@renault.com)  01.76.86.13.45 (local SUD)