

## Des licenciements qui commencent à faire tâche !

Une consultation des élus CE a eu lieu fin juin, afin de faire évoluer la direction du DESIGN. L'objectif de la réorganisation sera « *de se réinventer pour accroître la créativité et renforcer l'esprit d'équipe* ».

Les élus SUD ont donc voté favorablement.

Mais au passage, un directeur ne sera pas de l'aventure. Mis en mobilité forcée, il devra aller chercher le bonheur ailleurs... au grand soulagement de ses équipes et des fournisseurs qu'il traumatisait.

A la DEA-TC, un cadre 3A ne devrait pas avoir cette seconde chance.

Il est mis sur la sellette par sa hiérarchie en 2017, et bien que certains de ses objectifs soient atteints, il écope d'un Plan de Progrès Individuel (PPI) à l'issue de son bilan de fin d'année !

Vendu toujours comme une vertueuse occasion de s'améliorer, ce cynique outil RH n'est pourtant rien d'autre qu'un châtiment constituant l'antichambre d'une sanction plus dure.

A partir de mi 2017, ce cadre autonome de 49 ans sera marqué à la culotte comme jamais. Sa hiérarchie écartera toute avancée positive, pour ne retenir que les éléments constitutifs d'un dossier à charge.

Un bel exemple de préméditation et d'acharnement, couronné par une convocation préalable en vue d'un éventuel licenciement. Lors de cet entretien, son sort semble scellé d'avance.

En retenant l'insuffisance professionnelle, la direction sert un prétexte subjectif auquel il suffit d'apporter juste quelques preuves.

Déclaré en mobilité, le salarié avait pourtant trouvé un autre poste qui pouvait convenir, mais sa hiérarchie ne lui donne pas cette possibilité.

Elle préférera briser sa vie ?



**2 poids, 2 mesures : mobilité pour un directeur et  
licenciement pour les autres ?**

A Guyancourt, ils étaient 19 Ingénieurs et Cadres sur 26 personnes victimes de licenciement en 2017.

Ils sont déjà au nombre de 13 sur 15 depuis le début de cette année.

Cela prouve que le statut Cadre ne protège pas des sanctions.

Sauf si on est directeur.

Il semblerait même qu'en parallèle de l'intensification des objectifs, il y ait de moins en moins de place pour le droit à l'erreur..

A la question de connaître la répartition de ces licenciements par catégorie (faute ou inaptitude et surtout insuffisance professionnelle), la direction a refusé de répondre.

## TÉMOIGNAGE :

Quand il a reçu sa lettre pour un entretien préalable à un éventuel licenciement, mon collègue m'a demandé de l'assister. Le motif retenu a été "*licenciement pour insuffisance professionnelle*". Nous avons eu une semaine pour nous préparer. De son côté la hiérarchie a eu des mois pour monter un dossier à charge qui repose entre autres sur un PPI et plusieurs bilans annuels "*en-dessous de l'objectif*". Rien ne lui a été épargné : d'après ce dossier, mon collègue n'a rien fait de bien sur les 24 derniers mois.

Dans la réalité, il s'est trouvé en difficulté, isolé. Lors de la visite médicale, le médecin a relevé un indicateur de l'observatoire du stress et une tension artérielle à la hausse et a instauré un suivi spécifique. Il a cherché à résoudre ses difficultés tout seul, sans trop s'en ouvrir aux collègues.

Sauf revirement spectaculaire de la hiérarchie, il recevra bientôt la décision définitive de licenciement. Il se retrouvera au chômage à 49 ans, avec le moral dans les chaussettes et l'étiquette "*incompétent*" collée au corps et à l'âme. Parfait pour retrouver un emploi.

Le cas est exemplaire : le salarié conteste les conclusions du PPI et a refusé de signer les 2 derniers bilans annuels. Il était en désaccord avec la méthode qu'il qualifie de sous-cotation forcée : relevé systématique des griefs et oubli tout aussi systématique des points positifs.

Mais ce sont les écrits officiels de la hiérarchie qui seront retenus pour argumenter l'insuffisance professionnelle.

Le problème pourrait être résolu par une mobilité interne, la palette des métiers de RENAULT est suffisamment vaste pour trouver chaussure à son pied. Mais la hiérarchie, estimant que le salarié n'avait pas les compétences pour l'ingénierie, a fermé sa mobilité à l'échelle du Groupe...

Bien entendu à aucun moment dans cette affaire, la qualité du management n'a été questionnée : le salarié est seul et entier responsable de ses difficultés.

**Alors si vous êtes concernés par un PPI, si vos bilans annuels affichent "*sous l'objectif*", ne restez pas seul avec vos difficultés, ne restez pas isolé, échangez avec vos collègues, syndiquez-vous, chez qui vous voulez mais syndiquez-vous !**

**N'oubliez pas qu'en fixant des plafonds aux prud'hommes, les lois Macron facilitent le licenciement.**