



~~NOUS RECRUTONS~~ ~~NOUS RENVOYONS~~



POINTAGES INCORRECTS, LICENCIÉ DIRECT !

C'est le cadeau de fin d'année que la direction d'ALSTOM Ornans s'est permise d'offrir à un jeune salarié de l'atelier pour lui souhaiter de bonnes fêtes.

Non vous ne rêvez pas, ça se passe comme ça chez le TOP EMPLOYEUR ALSTOM, qui se prétend très ouvert au dialogue social. C'est bien ce même employeur qui dit avoir du mal à recruter, qui ne reçoit pas certaines personnes qu'il a lui-même convoqué à son « job dating » et licencie ses salariés déjà opérationnels.

Ce jeune salarié, papa d'un enfant de 7 mois n'en revient toujours pas également. Quelle ne fut pas sa surprise quand il reçut début décembre 2022, une convocation aux RH en recommandé pour une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement, sans aucune autre explication de ses hiérarchiques. C'est apparemment la manière de procéder du management actuel, en production en tout cas. On ne vous dit absolument rien et un beau jour, on vous convoque et vous explique que tel jour vous avez fait telle chose, un autre jour telle chose, ... certains se reconnaîtront, car ils sont déjà passé par là. Qui se rappelle de ce qu'il a fait ou pas il y a 2 semaines ? 1 mois ? 2 mois ?

Les reproches évoqués par le N+2 et le DRH, « vos pointages d'activités ne correspondent pas à la réalité ». La plupart des reproches se comptent en minutes et ne coïncident pas à la minute près avec la réalité. Bien que le salarié se soit défendu en expliquant qu'il avait agi ainsi pour éviter de pointer « attente production », rien n'y a fait. Il lui a été reproché de mettre le taux horaire et le site en danger. Comble de l'ironie, le matin même de l'entretien disciplinaire de ce même salarié, le DHR répondait par mail à un élu que « pour un désagrément minime (moins d'une heure), le salarié peut saupoudrer le temps sur les projets sur lesquels il a travaillé ». Les salariés pointant sur affaires dans Alista sont également parfois informés de ne plus pointer de « frais généraux » (même s'ils en font) et à ne pointer uniquement sur affaires. Cette méthode reflète-t-elle la réalité et les problèmes du terrain ?

Le lundi 19 décembre au matin, la direction a donc déployé sa politique **RPS** avec ce salarié. **Renvoyé Purement et Simplement pour faute grave ! C'est-à-dire sans préavis ni indemnité.**

Comment peut-on passer d'un avertissement verbal à un licenciement radical, sans étapes intermédiaires (avertissement écrit, mise à pied, etc...) ?

Vous êtes plusieurs à avoir été choqué de voir ce salarié raccompagné par le N+2 à la sortie, avec une joie non dissimulée. Le 4 janvier dernier, les élus **FO** et **CFDT** présents furent stupéfaits également par le sourire du DRH lors de ses explications sur ce licenciement.

Vos élus **FO** et **CFDT** ne peuvent que vous conseiller d'être extrêmement vigilants sur vos pointages d'activité, car si vous ne surveillez pas à la minute près ce que vous pointez, d'autres personnes s'en chargent. Ne tentez pas d'arranger le management en minimisant les temps d'attente. Signalez tout problème à votre hiérarchie, prenez des notes et conservez-les.

QUI SERA LE PROCHAIN ?