Logo CFDT

[TDF] MANAGEMENT PAR LA SANCTION ULTIME

Un salarié de l’entreprise a de nouveau été convoqué à un entretien préalable à sanction pouvant aboutir à un licenciement.

Encore une fois l’entreprise et son management n’a pas jugé bon d’échanger directement avec le salarié pour évoquer la situation et lui faire comprendre les risques qu’il encourt à ne pas respecter les règles en vigueur dans l’entreprise avant de planifier un entretien de ce genre.

On appelle cela la gradualité de la sanction mais notre direction a peut-être une vision moins sociale que celle qu’elle affiche en dehors de l’entreprise.

A-t-on vraiment pris en compte l’avis du responsable d’équipe ayant un leadership à préserver et une équipe à faire tourner ?

La Direction a préféré sanctionner le salarié par un licenciement direct sans avertissement écrit au préalable. Cela montre une forme de brutalité qui résonne aujourd’hui dans l’entreprise comme une dérive autoritaire avec peu de garde-fous.

C’est surement la vraie définition du management bienveillant à TDF, à contrario de ce que nous expose la Direction dans les différentes instances de représentation du personnel et auprès des collaborateurs.

Il est maintenant clair que toutes les dérives sur le non-respect des règles de l’entreprise, des situations conflictuelles et une contestation de l’organisation du travail, seront une source de convocation à un entretien préalable avec le risque de la sanction ultime.

La CFDT est en total désaccord avec ce licenciement et demande la révocation de cette décision.

Où est aujourd’hui la vision sociale qui a fait les beaux jours de notre entreprise ? Ou bien y a-t-il besoin de licencier pour réduire les effectifs ?

Doit-on s’attendre à une rentrée agitée ? Nous espérons que non, mais les signes actuels ne sont pas propices à des nouvelles rassurantes.

La CFDT acte le virage de l’entreprise et prendra dès maintenant ses décisions avec ce nouvel état d’esprit.

Pour la CFDT, ces décisions abruptes d’entretiens préalables à sanction nous confortent plus que jamais de ne pas discuter d’un accord sur la Qualité de Vie et Conditions de Travail si chaque dérive et contestation amène à un risque de licenciement.

MANAGEMENT PAR LA SANCTION ULTIME
Documents
MANAGEMENT PAR LA SANCTION ULTIME