

Le licenciement de notre collègue Renault à Lardy... c'est ce que s'appêterait à prononcer la direction aujourd'hui !



Notre collègue Philippe GERVAIS devrait être convoqué aujourd'hui dernier délai par la direction.

Il est concrètement menacé, à la veille des congés de fin d'année, de recevoir une sanction qui pourrait aller jusqu'au licenciement pour soi-disant motif « d'insuffisance professionnelle »

Une telle sanction serait totalement injuste et disproportionnée

**Dans ce dossier, les comportements de la ligne hiérarchique
et de la direction sont totalement révoltants**

**Nous ne pouvons pas accepter
que l'injustice et l'arbitraire se mettent en place à Lardy**

**L'avenir de Philippe GERVAIS doit être assuré chez Renault
Aucun licenciement ne doit être prononcé**

Il est essentiel d'apporter immédiatement tout notre soutien à Philippe.

**Nous appelons les salariés à se mobiliser
dès ce matin pour exiger qu'il soit maintenu aux effectifs**

Rassemblons-nous très nombreux à 10H00 devant le L11

(Bâtiment de la Direction et des relations sociales)

Ce licenciement serait prononcé pour soi-disant « insuffisance professionnelle ». Mais aussi la direction accuse Philippe GERVAIS d'une « volonté délibérée de ne pas faire ce qui lui est demandé » !

Ça fait 25 ans que Philippe est dans l'entreprise et qu'il fait son travail de technicien de manière satisfaisante. La direction s'apercevrait seulement aujourd'hui qu'il y aurait insuffisance professionnelle ? Ça n'est pas sérieux...

C'est à la demande de sa CUET, Mme Karine LOMBAERT et de M. GAUDRON chef de service de la DE-MMF (ex DIMAT) que son dossier est monté au niveau des relations sociales de l'établissement auprès de Mme Anne HUBERT et M Eric BARTH qui représentent officiellement la direction.

- Un dossier monté totalement « à charge » contre Philippe GERVAIS depuis 3 ans.
- Un dossier que Mme HUBERT a totalement pris pour « argent comptant », sur la simple parole de Mme LOMBAERT.

Et qui conduit aujourd'hui à faire porter le chapeau de toutes les responsabilités sur le seul soi-disant fautif dans l'affaire, M. GERVAIS !

Refus total de la direction de nous écouter !

Cela fait plus d'un mois que nous intervenons auprès de la direction pour essayer de faire entendre un autre son de cloche que celui de la CUET, Mme LOMBAERT.

La discussion avec Mme Hubert a été impossible à mener. Ça a été un refus d'entendre le moindre argument qu'on a pu apporter... On n'a quasiment pas pu parler concrètement du dossier de Philippe...alors de là à prendre en compte le moindre avis de M. Gervais... totalement impossible !

Dès le départ, les dés ont été « pipés ». Mme HUBERT avait décidé que tout était joué, que M. GERVAIS avait tous les torts. Comme le demandait Mme LOMBAERT, il ne devait plus rester chez Renault.

Une relation de travail, c'est à 2 !

Depuis le début de cette affaire, nous essayons de faire comprendre que dans une relation de travail, ce n'est jamais « tout noir », « tout blanc ». Qu'il y a toujours des responsabilités de chacun des côtés.

Nous sommes intervenus jusqu'au plus haut de l'entreprise, pour demander que ce dossier soit étudié avec un minimum d'objectivité. M. Agulhon (Directeur RH France), M. Brismontier (Chef dpt RH Etablissements Ile de France), M. Tartarin (Directeur de Rueil-Lardy) M. LEPROUX (Relations Sociales France) ont été contactés et informés de la manière totalement déséquilibrée dont était traité ce dossier par les relations sociales de Rueil-Lardy et la ligne hiérarchique.

Nous avons demandé à de multiples reprises que ce dossier soit regardé de manière plus objective, afin de comprendre ce qui s'est joué et qui a conduit à une telle situation entre 2 personnes dans le cadre du travail.

Une situation de conflit larvé qui dure depuis 3 ans, une relation de travail où des 2 côtés la confiance a totalement disparu... mais qui en aucun cas ne devrait conduire à un licenciement.

- Rien n'indique en effet, que la situation est aussi critique que celle que décrivent Mme LOMBAERT et Mme HUBERT.
- Mais aussi, si on en est là aujourd'hui c'est parce que rien n'a été fait au bon moment, ni au bon niveau.

Cette situation qui dure depuis 3 ans aurait dû être abordée sérieusement depuis bien longtemps.

- Un chef de service responsable aurait dû être capable de trouver des solutions à son niveau et aurait dû aider concrètement M. GERVAIS et Mme LOMBAERT à sortir de cette situation, sans avoir à alerter les relations sociales dans l'unique but de sanctionner définitivement Philippe,

- La mutation envisagée à un moment aurait dû être accompagnée par la fonction RH. Philippe a rencontré sur ces 3 ans, pas moins de 3 RH ! Comment s'étonner, dans ces conditions, qu'aucun n'ait pris sérieusement en main son dossier et ne l'ait aidé et accompagné sérieusement dans la recherche d'un nouveau poste de travail !

- Une alerte par une convocation aurait dû être faite bien avant par les relations sociales dans le but de tirer la sonnette d'alarme, pour trouver des solutions pour avancer, et pas aujourd'hui dans le but unique de sanctionner par un licenciement,

- s'apercevoir aujourd'hui après 25 ans que Philippe est dans l'entreprise qu'il y aurait insuffisance professionnelle n'est pas crédible.

Un licenciement serait totalement injustifié et inacceptable

Cette sanction serait totalement disproportionnée

Des solutions doivent être mises en place avec une mutation dans un autre poste afin de donner une chance à Philippe de retrouver toute la sérénité dans son travail.

Des cas comme celui-là, il y en a malheureusement eu par le passé. Changer de poste et de hiérarchie a permis à des salariés soi-disant « plus bon à rien » de retrouver rapidement leur confiance en eux et en quelques mois de redevenir des salariés faisant correctement leur travail.

Cela a été possible, parce qu'il y avait du dialogue et de l'écoute mais surtout la volonté de dépasser un conflit et de construire un avenir. C'est cela qui doit prévaloir aujourd'hui et en aucun cas une sanction intolérable comme le licenciement de Philippe.

Licenciement de Philippe GERVAIS : Quelques éléments de compréhension

Il nous paraît important d'essayer de communiquer quelques éléments de ce dossier afin que chacun puisse se rendre compte de ce qu'il s'est passé. Pas facile, en quelques lignes de résumer 3 ans de conflit larvé et de pressions... mais vous trouverez ci-dessous quelques réflexions sur ce que nous avons pu noter de plus significatif dans ce dossier.

Dans tous les cas, nous sommes disponibles pour échanger avec vous et vous donner de plus amples renseignements. N'hésitez pas à venir discuter avec nous.

Dès le début, un drôle d'état d'esprit !

Nous avons repris tous les entretiens annuels et les PPI de Philippe. L'enchaînement de ces entretiens nous paraît parfaitement révélateur d'une situation particulièrement conflictuelle depuis la prise de poste de CUET de Mme LOMBAERT.

Manifestement, dès le départ, Philippe GERVAIS semble avoir été catalogué par sa CUET, comme « Mauvais ». A partir de cela, plus rien ne pouvait le rendre crédible face aux yeux de Mme LOMBAERT.

Début 2011, apparaît un premier PPI (Plan de Progrès Individuel). Lors du bilan final de ce PPI, Mme LOMBAERT indique dans la partie « BILAN : Résultat obtenu » : « **L'ensemble des actions définies dans ce PPI ont été réalisées** »

En dessous est inscrit « Synthèse » avec 3 items dont il faut cocher une croix :

- Amélioration très significative
- Significative
- Non démontrée

Et bien, malgré le fait que Mme LOMBAERT indique clairement que ce PPI a été totalement réalisé, la croix est dans la case : « non démontrée » ...Quelle objectivité !

Et comme cela ne suffisait pas, une fois que Philippe a réalisé ses objectifs, une 2^e couche lui est rajoutée puisque de nouveaux objectifs apparaissent dans le commentaire !

Mais cela ne s'arrête pas là... !

Dans l'Entretien Bilan réalisé fin 2011, on peut lire :

- « ATTEINTE des résultats : Inférieur à l'Engagement » sans qu'une demande de PPI ne soit cochée.
- Sur « synthèse globale évaluation : la note D et toujours pas de PPI »
- Cet entretien est daté du 24 janvier 2012

Que se passe-t-il alors ? Et bien, Le 24 mars nous voyons apparaître comme par enchantement un nouveau PPI !

Qu'est ce que cela signifie ? Est-ce normal de telles pratiques ? C'est ce que nous avons pointé comme premiers arguments face à la direction. En effet, comment peut-on qualifier de tels agissements de la part de la CUET et du CDS ? De la mauvaise foi, de l'acharnement, du harcèlement ? Toute la suite du dossier est construite sur le même type...assez invraisemblable !

Un conflit larvé que la direction refuse de reconnaître

Depuis plus de 2 ans tous les entretiens bilans, objectifs et PPI ne sont plus signés par Philippe GERVAIS. C'est compréhensible lorsque l'on voit l'expérience qu'il a vécue après ces 2 premiers exemples. N'est-ce pas significatif d'un conflit entre lui et sa hiérarchie ? Connait-on beaucoup de salariés qui refusent plusieurs années consécutives de signer tout document d'entretien ? Pour la direction : il n'y a pas de conflit...Les relations entre Mme LOMBAERT et M. Gervais sont normales... on croit rêver !

Depuis cette période, Mme Karine LOMBAERT cherche à se débarrasser de Philippe. Fin 2011, elle fait pression sur lui pour une mutation. Philippe avait bien indiqué qu'il envisageait de quitter son poste mais contre son gré, car ce travail lui plaît et il souhaite pouvoir le poursuivre.

Sauf qu'aucune aide ne lui a été apportée par sa hiérarchie, CUET ou Chef de service pour l'aider dans une mutation qu'il avait accepté contre son gré. 3 RH se sont succédés et aucun n'a apporté de réel soutien à Philippe pour trouver un poste de travail. La direction a le culot de dire qu'un poste lui a été proposé alors que la seule proposition qui lui a été faite (entre 2 portes) vient de sa CUET, qui lui a parlé d'un poste au Technocentre alors que Philippe n'était pas en demande de mutation sur un autre site et qu'il a indiqué que le poste proposé ne l'intéressait pas. Aucune démarche n'est allée plus loin qu'une discussion informelle.

La mutation de Philippe n'ayant pas abouti, depuis ce moment, Mme LOMBAERT a alors monté un dossier totalement « à charge » contre lui.

Aucune aide concrète n'a été apportée à Philippe dans son travail. Seules des bilans toutes les semaines ont été mises en place avec pour seul objectif de noter « en vert » ce qui était fait et « en rouge » ce qui n'était pas effectué. Et comme c'est Mme LOMBAERT qui écrit unilatéralement les PV de bilans, dans des conditions de relation conflictuelle, il est facile de comprendre que tous les tableaux de Mme LOMBAERT sont au rouge.

Connaissez-vous beaucoup de CUETs qui procèdent de la sorte ? A notre connaissance, c'est la première fois qu'on entend parler d'une telle méthode de management !

Est-ce la bonne manière de se comporter pour un manager qui cherche à aider un salarié ? Il nous semble que ce n'est pas en répétant toutes les semaines que le travail n'est pas fait, que les délais ne sont pas respectés que cela fait avancer les choses pour autant. Tous les managers le savent et heureusement qu'ils ne pratiquent pas de la même manière que Mme LOMBAERT ! Nous serions alors nombreux à souffrir de soi-disant insuffisance professionnelle !

Autres exemples parmi tant d'autres sur lesquels s'appuie la direction pour dire « insuffisance professionnelle » :

Pendant près d'un an, il a été reproché à Philippe de continuer à utiliser la version Word au lieu de l'outil GPS de demandes d'essais bancs moteurs. Au point même qu'il est indiqué dans son entretien individuel que le fait de ne pas utiliser correctement cet outil **risquait de mettre en péril toutes les réservations de la DIMAT et de discréditer cette direction face à la DIEME !**

Devant un sujet censé être d'une aussi grande importance, on peut imaginer qu'un chef d'UET voulant trouver une solution aurait proposé à Ph. Gervais de le former, en lui montrant comment faire ou bien en créant les conditions pour qu'un collègue puisse lui montrer concrètement comment utiliser ce nouvel outil. Et bien NON, Mme LOMBAERT s'est contentée de répéter inlassablement à chaque bilats que Philippe n'utilisait toujours pas le bon outil informatique pour effectuer ses demandes d'essais !

Le principal reproche fait à Philippe est qu'il ne respecte pas les délais. Lors de l'entretien qu'il a eu avec Mme HUBERT et M GAUDRON, Philippe a répondu aux cas cités qui lui étaient reprochés. On peut aisément penser que ces cas, dans le cadre d'un entretien en vue d'un licenciement ont été choisis pour être des plus « critiques ». Philippe a clairement montré

qu'en aucun cas le non respect des délais imposés par Mme LOMBAERT n'avait eu de conséquence sur un retard d'essais, ou causé le moindre arrêt de banc.

Alors, que signifient de tels délais imposés à Philippe ? Cela nous semble être particulièrement révélateur d'une relation de travail où la confiance a totalement disparu. Mme LOMBAERT n'a pas confiance en Philippe alors, elle décale les délais en se disant que si elle lui demande de faire les choses plus tôt, elle espère avoir les résultats au bon moment. Philippe qui n'a plus confiance en sa hiérarchie et qui sait bien que ces délais sont fantaisistes, ne peut pas les respecter et organise son travail au mieux pour ne rien bloquer.

A travers ces quelques exemples, nous avons essayé de faire comprendre à la direction que ce dossier était biaisé depuis le début et fortement marqué par une relation conflictuelle entre Philippe GERVAIS et Mme LOMBAERT. Dans ces cas, rien n'est « tout blanc », ni « tout noir » et il faut entendre et prendre en compte les 2 parties dans ce qu'elles ont à dire.

Or, Mme HUBERT n'a donné que 2 heures d'entretien à Philippe pour s'expliquer. Face à un dossier monté depuis 3 ans par Mme LOMBAERT, c'est quelque peu déséquilibré !

Pour nous, dans cette affaire, les torts sont partagés par tous les interlocuteurs : Philippe, sa hiérarchie Mme LOMBAERT et le chef de service, mais aussi la fonction RH et les relations sociales. Philippe ne doit en aucun cas en faire les frais.

- **Les accusations d'insuffisance professionnelles sont totalement montées en épingle et rien ne justifie l'ampleur de la sanction d'un licenciement**
- **Philippe GERVAIS doit être entendu et des solutions doivent être mise en place dans les plus brefs délais pour lui assurer un avenir professionnel chez Renault**

Il est essentiel d'apporter immédiatement tout notre soutien à Philippe.

Nous appelons les salariés à se mobiliser dès ce matin pour exiger qu'il soit maintenu aux effectifs

Rassemblons-nous très nombreux à 10H00 devant le L11

(Bâtiment de la Direction et des relations sociales)

Un secteur déjà identifié « à problèmes » et où pas grand monde ne veut aller !

Les problèmes de management de la DIMAT de datent pas d'aujourd'hui, ça fait des années que nous intervenons. Or la direction n'a rien fait, elle n'a jamais pris en compte nos alertes et au contraire a couvert les agissements de la hiérarchie.

De multiples interventions ont déjà été faites auprès de la direction, en réunion CHSCT pour dénoncer le management de cette direction qui fait partie à Lardy des directions qu'un grand nombre de salariés veulent éviter dans le cadre d'une mutation. Alors que les RH et certaines hiérarchies mettent la pression sur des salariés pour qu'ils acceptent un poste dans ce secteur.