



GUILLAUME, VICTIME d'un traquenard

Issoire, 08 Octobre 2018

Le 01 Septembre à la prise de poste du matin, Guillaume salarié de 39 ans avec 14 ans d'ancienneté, est tombé dans le piège tendu par son agent de maîtrise, Madame A.M MUNOZ la future « référente ESS Fonderie ».

Si nous n'avons pas peur, et encore moins de dire la vérité en citant cette personne, c'est parce que le salarié nous l'a demandé. Elle a licencié Guillaume en lui tendant un véritable piège. Ce salarié reconnu professionnellement et apprécié, durant les 14 années passées à Issoire, a été traité comme un moins que rien.

Avant de communiquer n'importe quoi sur le sujet et d'en rajouter, nous avons rencontré le salarié qui nous a expliqué comment elle en est arrivée à cette manœuvre.

Pour lui, cette personne limitée techniquement, n'acceptait pas les critiques surtout quand elles provenaient des ouvriers.

Elle gérait l'équipe à la tête du client « deux poids / deux mesures », et se cachait pour mieux piéger les salariés en traître.

Elle pratiquait sans hésitation le management par la répression et l'intimidation, en s'acharnant régulièrement sur certaines personnes.

Elle a usé à tort et à travers du règlement intérieur, surtout de l'article 16 « **consignes relatives à la consommation d'alcool et de stupéfiants** », qui précise :

- **Consommation et introduction d'alcool**

Il est interdit à toute personne de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse dans l'établissement. Il est interdit à toute personne d'introduire ou de laisser introduire toute boisson alcoolisée dans l'établissement y compris au restaurant d'entreprise. Il est interdit à toute personne présente dans l'établissement de consommer de l'alcool dans l'entreprise y compris au restaurant de l'entreprise.

- **Utilisation de l'alcootest**

En raison de l'obligation faite à l'employeur d'assurer la sécurité dans son entreprise, la direction pourra imposer l'alcootest au membre du personnel occupé à l'exécution des travaux de sécurité ou à la conduite ou utilisation de véhicules, engins ou machines, dans les cas où l'état d'imprégnation alcoolique constitue un danger pour les intéressés ou leur environnement. **L'alcootest sera effectué en présence de deux témoins.** Le membre du personnel soumis à l'alcootest sera informé de son droit de demander qu'il soit procédé à un second alcootest ou à une contre-expertise aux moyens d'analyses et d'examen médicaux.

Guillaume a été réveillé par sa responsable par téléphone, aux alentours de 5H30 du matin. Il lui a répondu en lui informant qu'il ne se sentait pas bien et fatigué.

Elle l'a quand même poussé en le sommant de venir, et dès son arrivée, elle l'a fait se changer en lui demandant de repasser par son bureau... pour finir par lui imposer l'alcootest.

Le salarié n'a pas :

- consommé de l'alcool dans l'entreprise,
- introduit ou fait introduire de l'alcool dans l'entreprise,
- séjourné en état d'ivresse dans l'entreprise,

Affirmer pour le licencié, qu'il a pénétré en état d'ivresse dans l'entreprise est donc FAUX.

=> **Définition du dictionnaire, sur l'état d'ivresse:** « État d'excitation euphorique, avec troubles perceptifs, incoordination des mouvements, troubles de l'élocution et parfois libération de l'agressivité, dû à une ingestion massive de boissons alcoolisées ou de psychotropes sédatifs (barbituriques et éther en particulier) ».

Or elle n'a pas pu constater, avec des éléments factuels, que Guillaume était dans cet état-là.

Tout simplement parce qu'il ne l'était pas :

- Le 1er Septembre, Guillaume tenait sur ces jambes, il est venu à pied au travail et il a très bien été compris de tous ceux qu'il a croisés.
- Il n'effectuait pas de travaux de sécurité, ne conduisait pas d'engins, de véhicules, de machines donc il ne pouvait pas être dangereux pour lui et ses collègues, car il n'était pas dans l'atelier.

Il n'a pas été informé de son droit, celui de demander une contre-expertise, ce qui nous fait dire que la carriériste ne « connaissait » qu'une partie de l'article 16 du règlement intérieur, celle qui l'arrangeait et qui lui a permis de monter son traquenard.

COMMENT ACCEPTER UNE TELLE SANCTION DANS UNE USINE, UN SERVICE, UNE EQUIPE DANS LAQUELLE ON TROUVE DES SALARIES DEPENDANTS ET MALADES. DES SALARIES A QUI ON DONNE UNE DEUXIEME, TROISIEME, QUATRIEME CHANCE CAR IL EST LOGIQUE ET HUMAIN DE METTRE TOUT EN ŒUVRE POUR QU'ILS SE SOIGNENT ?

Guillaume, qui n'est pas malade, n'a pas eu de deuxième chance, Pourquoi !?

Il a été trop gentil, a fait confiance à son encadrement en se rendant seul à l'entretien préalable à son licenciement => **ils l'ont achevé.**

Il ne veut pas passer sous silence ce qui lui arrive aujourd'hui, car il est la victime d'un véritable abus. Il appelle l'ensemble des salariés à ne plus accepter de telles injustices, car aujourd'hui c'est lui, demain ce sera un autre.

C'est encore et toujours sur les travailleurs postés que ce genre de contrôle se passe. Pourtant, entre autres, dans un certain service, la direction cautionne la récompense de la docilité par bouteilles de Champagne !

Nous sommes dirigé-e-s dans certains secteurs par des femmes et des hommes qui n'ont rien d'humain, qui sont prêts à tout pour faire carrière. Ce sont des salariés à mettre en quarantaine, car on peut réussir professionnellement sans faire de telles saloperies.

QUAND ON EST BON TECHNIQUEMENT :

ON N'A PAS BESOIN D'ADDITIONNER LES CADAVRES POUR BRILLER.

Guillaume n'oubliera pas non plus le chef de service et le RRH (qui cache bien son jeu), ces deux individus à qui il avait mis toute sa confiance... ces deux atroces personnages qui ont le triste record du plus grand nombre de licenciés pour inaptitudes et autres, sur les dernières années. Il ne savait pas qu'ils étaient là, pour faire la carrière qu'ils sont incapables de faire ailleurs.

AUJOURD'HUI, Guillaume SAIT

QU'IL METTRA TOUT EN ŒUVRE POUR CONTESTER CETTE DECISION DEVANT LA JUSTICE.