

BLAMES, AVERTISSEMENTS : IL EN PLEUT COMME A GRAVELOTTE

La réunion du Comité d'Entreprise du 24 mai dernier a été riche en débats sur un sujet particulièrement sensible.

Vos élus ont en effet pris connaissance du nombre d'avertissements et de blâmes distribués par la Direction à l'encontre de nos collègues.

Outre le nombre (surtout de blâmes), en forte croissance, c'est surtout la façon dont ceux-ci sont dispensés qui nous interpelle au plus haut point.



LES FAITS :

Dans plusieurs agences de la CENFE, un (ou des) individus se sont présentés, il y a plusieurs mois, munis de pièces d'identité falsifiées.

Ils ont opéré plusieurs retraits dans des agences différentes de l'agence du client qu'ils escomptaient spolier.

La Direction a envoyé, récemment, un certain nombre d'avertissements et de blâmes aux collègues ayant opéré ces retraits, leur reprochant, non pas le fait de n'avoir pas détecté que les documents d'identité étaient faux, mais essentiellement de n'avoir pas consulté l'historique du compte, qui aurait permis, selon elle, de se rendre compte qu'il s'agissait d'une escroquerie.

La Direction s'appuie sur l'article L1332-2 du Code du Travail pour justifier sa façon de faire.

Elle écrit, dans sa réponse à une question des Délégués du Personnel du 12/05 dernier :

« Ainsi, le blâme avec inscription au dossier étant bien une sanction de même nature que l'avertissement-qui n'a pas d'incidence, immédiate ou non, sur la présence dans l'entreprise, la fonction, la carrière ou la rémunération du salarié-l'entretien préalable n'est aucunement obligatoire. Cette règle est par ailleurs rappelée dans le Règlement Intérieur (Article 5.2) et les procédures prévues sont donc parfaitement respectées. »

Cette réponse, nous la contestons.

En effet, tout d'abord, la Direction dispose d'un **délai de 2 mois** à compter du jour où elle a eu connaissance des faits fautifs, à moins que ces faits aient donné lieu, dans le même délai, à l'exercice de poursuites pénales, pour notifier sa décision de sanction.

Or, certaines sanctions ont été adressées aux collègues **15 mois après** la connaissance des faits !!!!

En outre, a contrario de ce qu'écrit la Direction dans sa réponse, **un blâme avec inscription au dossier** étant une sanction susceptible d'avoir une influence sur la carrière du salarié, il doit donner lieu à **entretien préalable** (Cassation Sociale du 7 décembre 1999).

Cet entretien préalable permet au collègue incriminé de se défendre, et d'être assisté, s'il le souhaite, par un salarié appartenant à l'entreprise. Les explications fournies alors auraient pu permettre à l'employeur de modifier sa décision.

Or, en l'occurrence, ni les délais, ni l'entretien préalable n'ont été respectés par la Direction. Ceci soulève donc de graves problèmes de forme et de fond.

Si on ajoute à ce dossier « sanctions », « l'imbroglia » sur le versement du bonus de l'intéressement, les errements constatés en matière de fiscalisation du placement de l'intéressement dans le CET., cela commence à faire beaucoup !!!

Il serait temps qu'une connaissance appropriée des textes de loi et des procédures soit enfin de mise à la CENFE !!!

Les collègues victimes d'avertissements ou de blâmes peuvent nous contacter.

Nous défendrons leur cause avec pugnacité. Nous ne sommes pas disposés à laisser faire n'importe quoi, ce au mépris des règles les plus élémentaires du droit du travail.

Vous pouvez compter sur les élus **Cfdt** pour vous défendre au mieux de vos intérêts.

PLUS ON S'AIDERA, PLUS ILS CEDERONT !!!!

Vos représentants **Cfdt CENFE**

*Nathalie HEYSEN, Philippe DUBOIS,
Christian MICHALSKI, Didier ROGER*

Vous pensez comme nous,

REJOIGNEZ NOUS !

ADHEREZ A LA **Cfdt**

Etre syndiqué **Cfdt**

**C'est avoir la parole, être entendu et
défendu.**