

INFORMATION CGT

SOUTIEN À NOTRE CAMARADE STÉPHANE, APPEL À LA GRÈVE LE 3 JANVIER 2024

Suite à une altercation le 3 octobre 2023 entre un magasinier cariste et le salarié qui gère les plannings à MAP, une convocation à un entretien préalable à sanction a eu lieu le 22 novembre. Au cours de cet entretien notre camarade a reconnu une partie des faits qui lui sont reprochés. Il a aussi expliqué les raisons qui avaient provoqué cette réaction, à savoir la mise en avant de son arrêt maladie de 3 mois. Nous rappelons que le fait de mettre en avant l'état de santé d'un salarié en tenant des propos déplacés est reconnu comme discriminant par le défenseur des droits et est donc répréhensible par la loi. Ces faits ne sont pas retranscrits dans le courrier. Par ailleurs, lors de l'entretien, les sanctions envisagées n'ont pas été évoquées comme prévu par le code du travail (Article L1332-2).

Suite à cette altercation, une enquête des référentes harcèlement a eu lieu. Les principaux concernés ainsi que les témoins ont été entendus. Après restitution auprès du CSE, il s'est avéré que cette situation ne pouvait pas être qualifiée de harcèlement mais d'une simple altercation entre deux salariés. Il est toutefois nécessaire de constater que la direction applique des méthodes discriminatoires puisque le salarié se sentant harcelé a

Il est aussi à noter des remarques déplacées et diffamatoires sur les représentants du personnel (...)

récemment traité de "connard" un élu qui posait une question sur le planning. Fait signalé à la direction et qui n'a pas été sanctionné. Il est aussi à noter des remarques déplacées et diffamatoires sur les représentants du personnel, mais malheureusement la direction a eu aussi ce type de comportements qui pourrissent l'ambiance.

Les sanctions sont tombées car il s'agit bien de sanctions au pluriel, ce qui est interdit par le code du travail :

- Mutation disciplinaire vers l'atelier de distribution à compter du 2 janvier 2023.
- Passage en 2X8 alors qu'il a des horaires de journée depuis 20 ans.

Y a-t-il deux poids et deux mesures chez CANSON ?

Certains ont le droit d'insulter et pas d'autres ? Certaines catégories de personnel sont sanctionnées et pas d'autres ?

Autre exemple même constat pour l'utilisation de la messagerie professionnelle :

Certains l'utilisent à des fins électorales et ne sont pas ennuyés alors que d'autres qui ont souhaité communiquer dans le cadre de leur mandat sont convoqués à un entretien préalable à sanction.

Après une rencontre avec la direction afin de tenter une médiation pour une sanction proportionnée par rapport aux faits, pour défendre l'égalité de traitement et que cesse la discrimination, **nous appelons à la grève le 3 janvier 2024 car ce qui arrive à notre collègue peut également vous arriver !**