

Vieilles techniques



L'employeur me convoque à un entretien, puis-je être accompagné(e) ?

Faites-vous préciser l'objet de la convocation.

1er cas : la loi vous autorise à vous faire assister par un représentant du personnel ou un salarié. C'est le cas pour un entretien préalable à licenciement ou à sanction disciplinaire

2e cas : pour des entretiens de nature professionnelle, l'employeur n'est pas obligé d'accepter l'accompagnant. Entre les deux, il y a les entretiens de type « sans sanction » mais avec « pression » dans ce cas, proposez-lui de vous faire accompagner par un salarié ou RP.

Je subis des pressions. Qu'est ce qui est acceptable ?

« Va chercher du travail, va voir du côté du groupe ». La réglementation est claire.

L'employeur doit vous fournir du travail. Ne pas vous confier de tâches ou trop peu l'expose à de lourdes sanctions (*identiques à celle d'un licenciement abusif*). Vous demander « de frapper aux portes », vous pousser à accepter une « rupture conventionnelle ou une démission », vous menacer de « vous retirer vos responsabilités sans motif ou de modifier unilatéralement votre contrat de travail », ... est strictement interdit et est assimilable à de la **pression managériale**. Un conseil : n'acceptez rien en temps réel. Demandez un temps de réflexion puis alertez sans tarder vos IRP AE! . Ils se feront un plaisir de vous conseiller en toute confidentialité. En dernière instance c'est vous qui bien entendu déciderez.



« Tu ne respectes pas les horaires » : inacceptable si vous êtes en forfait jour. Si vous êtes en forfait heures, il vous incombe de respecter la plage horaire obligatoire 9h30-12h-14h-16h30. Cependant, pratiquer une surveillance « excessive » sur un salarié en particulier est un motif de harcèlement. Là encore, contactez-nous.

Tu ne remplis pas tes objectifs, dépasse-toi ! Avez-vous des objectifs, que disent-ils, vos moyens ont-ils été définis par écrit, sont-ils suffisants ?

Sachez que ces objectifs doivent avoir été portés par écrit à la connaissance du salarié en début d'exercice et qu'il n'est pas admis que ces objectifs soient inatteignables et sans moyens ad hoc.

Sachez que ces objectifs doivent avoir été portés par écrit à la connaissance du salarié en début d'exercice et qu'il n'est pas admis que ces objectifs soient inatteignables et sans moyens ad hoc.

5 décembre 2018

**A
G
I
S
S
O
N
S

E
N
S
E
M
B
L
E
!**

Côté pile on vous « chouchoute », Côté face, c'est trouble !



Sachez aussi que confier des tâches dépassant la qualification du salarié, multiplier les injonctions contradictoires, imposer une charge de travail excessive, critiquer l'activité d'un salarié dans des termes humiliants et réguliers, à fortiori devant d'autres salariés, **sont des motifs de « harcèlement »**.

Si l'employeur peut fixer unilatéralement les objectifs, cette fixation n'a qu'une portée limitée dans la mesure où le juge exerce un contrôle strict sur la sanction pour « *objectifs non atteints* » : les objectifs fixés sont-ils réalistes et réalisables ? Dans quelles conditions le salarié exerce-t-il son activité et comment est évaluée sa performance ? L'employeur a-t-il ou non laissé au salarié le temps suffisant pour atteindre ses objectifs ? L'écart entre objectifs fixés et résultats atteints est-il important ?

Sur le harcèlement, le tribunal a abandonné le critère de « l'intention de nuire » pour qualifier le harcèlement moral, il a de ce fait ouvert la voie à la reconnaissance du « harcèlement managérial ».

Ainsi, « peuvent caractériser ce harcèlement les méthodes de gestion dès lors qu'elles se manifestent par des agissements répétés ayant pour effet d'entraîner une dégradation des conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel ».

La direction identifie actuellement les salariés non affectés à une mission. Selon elle, environ 10% à 15% des salariés seraient non affectés, voire démotivés. Le « *on gardera tout le monde* » pourrait rejoindre la masse des engagements non tenus. Nous resterons très vigilants. Les élus AE!, vous accompagneront... mais pas dans le fossé.

**« AGISSONS ENSEMBLE! », TOUJOURS À VOS CÔTÉS !
... ILS LE DISENT, ILS LE FONT !**