



Répression à ST contre la CGT

La direction s'acharne contre Jérôme Poulet, délégué CGT de ST-Rousset

Alors que l'inspection du travail, par une décision soigneusement motivée, a refusé le licenciement demandé par la direction, celle-ci vient d'annoncer qu'elle ferait appel « auprès de l'autorité compétente ».

La direction prétend que la demande de licenciement n'est pas motivée par l'activité syndicale de Jérôme et que l'inspection du travail a reconnu les faits reprochés.

La réalité est toute autre.

Après avoir mené une enquête conséquente, l'inspection du travail a conclu à la faiblesse des faits reprochés, et à l'existence d'une répression syndicale.

Reprenons les faits et les conclusions de l'inspecteur du travail :

1) Agression volontaire sur une salariée stagiaire qui était enceinte :

C'est l'accusation la plus grave.

Dans une attestation écrite, cette salariée avait déclaré avoir été plaquée volontairement contre un mur et provoquée verbalement et sans raison par Jérôme. Mais lors de son entretien en tête à tête avec l'inspecteur, elle a expliqué qu'en voulant retenir une porte qui se refermait, Jérôme l'a accidentellement bousculée avec son bras et qu'il n'y avait aucune volonté de lui porter atteinte physiquement.

Cette salariée stagiaire du service RH, ainsi que 2 de ses collègues témoins de la scène, ont expliqué que cette bousculade avait eu lieu à 13H30 juste avant qu'ils aillent manger à la cafétéria. Après consultation des enregistrements de passage badge à la cafétéria, l'inspecteur s'est rendu compte que ces 3 salariés sont partis manger à 12H45 ...

La direction n'a pas pris la peine de visionner et de préserver les enregistrements des caméras de vidéosurveillance pourtant placées juste dans le couloir où se serait passée « l'agression ». Ces enregistrements ont été automatiquement effacés au bout d'un mois et l'inspecteur n'a jamais pu visionner les images.

Pour l'inspecteur, le doute subsiste sur la matérialité de cette bousculade.

Notre camarade Jérôme Poulet a toujours nié l'existence même d'une bousculade.

2) Non port de la charlotte pendant l'occupation de la salle d'habillage :

Ce fait n'est pas contesté par Jérôme. Mais l'inspecteur constate (après avoir vu plusieurs photos) que bon nombre d'autres salariés ne portaient pas la charlotte durant l'occupation et que cela n'a nullement été relevé par la direction. Il trouve surprenant que la direction reproche le non-port de la charlotte alors qu'elle a laissé introduire et manger des pizzas dans cette salle.

3) Altercation avec un manager durant l'occupation de la salle d'habillage :

L'inspecteur conclut que cette altercation s'explique par le caractère particulièrement tendu du conflit social en cours et qu'elle ne peut justifier une mesure de licenciement.

4) Pose en retard de la CP5 dans le système informatique :

La légèreté du motif invoqué laisse perplexe.

L'inspecteur a considéré qu'il était logique que Jérôme n'ait pas pu poser la CP5 à la date demandée puisqu'il était chaque semaine convoqué à Paris par la DRH France pour participer aux négociations !

L'inspecteur met également en avant le fait que, contrairement à ce qu'avait avancé la direction, la pose en retard de cette CP5 n'a pas pu désorganiser l'atelier de Jérôme, qui, de toute façon, en raison de son mandat et de ses activités syndicales n'est plus présent sur son poste de travail depuis un certain temps.

Contrairement à ce que prétend la direction, l'inspecteur du travail conclut son avis en estimant qu' « un lien évident est établi entre la demande de licenciement de Mr Poulet et l'activité syndicale particulièrement soutenue de celui-ci » et qu'il s'agit de « discrimination syndicale ».

La direction doit savoir que son attitude ouvertement hostile n'empêchera pas la CGT de défendre les intérêts des salariés et dénonce les fameuses règles « d'éthique » qui sont à deux vitesses:

- **Pour les salariés et les représentants du personnel :**
 - ***Répression syndicale contre les militants CGT.***
 - ***Pas d'augmentation pour les salariés STE ;***
 - ***Des conditions de travail qui se dégradent ;***
 - ***En salle blanche, les entretiens disciplinaires pouvant aller jusqu'au licenciement qui se multiplient ;***

- **Pour les dirigeants :**
 - ***Augmentation de 72% du PDG (140 fois le salaire des opérateurs) ;***
 - ***Nomination en 2011 comme Président du Conseil de surveillance de D. Lombard ex-PDG de France Telecom (mis en examen récemment pour harcèlement moral dans l'enquête sur la vague de suicides de salariés qui a marqué cette entreprise) ;***
 - ***Maintien de l'équipe dirigeante alors que leur gestion désastreuse de STE/ST a fragilisé toute l'entreprise (donc nos emplois et nos salaires).***

***La direction doit retirer son appel.
Elle doit changer d'attitude et consentir à
écouter réellement les salariés
et les représentants du personnel.***