



Procédure irrégulière de licenciement d'un cadre au GRT - Gaz de France : la Direction manœuvre

Alors que les salariés sont mobilisés contre le CPE et toutes les formes de précarité, il est inacceptable que la Direction de la filiale de Gaz de France GRT, se permette de poursuivre sur la voie d'un premier licenciement irrégulier vis-à-vis du Statut National du personnel.

L'UFICT - CGT poursuit son action avec les autres organisations syndicales pour obtenir le retrait des motifs relatifs à l'insuffisance professionnelle lors de la discipline du 6 avril 2006 à la Sous-Commission des Agents Cadres de la CSNP.

INSUFFISANCE PROFESSIONNELLE, NON ATTEINTE DES OBJECTIFS = LICENCIEMENT ?

Le 1er mars, la sous-commission des agents cadres était convoquée sur un dossier de discipline, portant sur trois motifs dont deux relevant de l'insuffisance professionnelle : « Qualité du travail fourni sans rapport avec celle attendue dans la fonction et production insuffisante ». Le cadre concerné est directement menacé de licenciement. La sous-commission avait voté à l'unanimité (les employeurs n'ayant pas pris part aux votes) pour le retrait de ces deux motifs, qui ne relèvent pas de mesures disciplinaires.

Le 6 avril, le débat se poursuit en séance de la commission de discipline. Afin de demander le retrait de ces deux motifs avant cette nouvelle séance, une délégation intersyndicale a rencontré le chef d'unité de l'agent (GRT gaz) le 3 avril 2006.

LA DISCUSSION A TRÈS VITE MONTRÉ QUE LA DIRECTION EST EN DIFFICULTÉ

Elle se défend de vouloir créer une jurisprudence : elle indique que son intention n'est pas de licencier pour insuffisance professionnelle. Elle a pris la mesure du fait que ce terrain était, pour elle, miné.

Elle modifie de fait son argumentation en arguant que c'est le comportement de l'agent qui est sanctionnable dans la mesure où elle estime que son insuffisance professionnelle est liée à des comportements volontaires, répétitifs et durables. Se faisant, la hiérarchie modifie radicalement les raisons de la traduction en discipline, telles que formulées à l'agent lors de l'entretien préalable et dans le « rapport de l'autorité compétente » présenté à la commission. Elle invoque son respect du Statut National pour justifier qu'il doit y avoir un large débat y compris sur la définition des motifs de sanction.

Appel au secours de la Direction : « Aidez-moi à rendre présentable et statutaire un licenciement pour insuffisance professionnelle ».

C'est une manœuvre grossière puisque le Directeur complète son discours en indiquant ce qu'il attend de la commission de discipline du 6 avril. Il attend qu'elle requalifie, au vu de la nouvelle argumentation des employeurs, les motifs de manière à les rendre sanctionnables et permettre le licenciement.

Cela reviendrait à faire valider par les représentants du personnel : un dossier inconsistant ; le non-respect des garanties statutaires ; une entorse au droit à la défense ; une transformation de l'organisme statutaire en cour de justice.

Ainsi, le Directeur veut instrumentaliser l'organisme statutaire en cherchant à le transformer en outil de management lui permettant de sanctionner.

Le danger de créer une jurisprudence permettant de licencier pour insuffisance professionnelle demeure, y compris suite à réforme de structure ou réorganisation.