

NE VAUT-IL PAS MIEUX REGARDER LE VERRE À MOITIÉ VIDE !

Depuis quelques années, il n'est plus toléré de consommer et de rentrer des boissons alcoolisées au sein de l'entreprise. A SUD nous sommes bien conscients que cette mesure radicale a été mise en place pour lutter contre l'alcoolisme, maladie reconnue par l'entreprise et la médecine du travail car elle n'est pas sanctionnée inutilement.

Cependant, nous pensons à SUD que l'entreprise n'a pas répondu au problème posé en durcissant le règlement intérieur !

Pour preuve, dernièrement des salariés de MAT/RM se sont vu infliger **5 jours de mise à pied** au seul motif d'avoir été vu en train de consommer un verre de vin. N'y a-t-il pas une **disproportion dans la sanction** ? Les salariés concernés avaient plus de 30, voire 40 ans d'ancienneté et ils n'avaient jusqu'alors jamais fait l'objet d'observations à ce sujet. Ce verre correspondait à un dernier moment de convivialité entre collègues avant le départ à la retraite ou la mutation de certains d'entre eux .

Bien que tous les éléments aient été évoqués auprès de la Responsable du Personnel, celle-ci a voulu faire de cette sanction un exemple visant à intimider l'ensemble

du personnel, sa seule préoccupation étant de savoir « qui avait amené la bouteille ». De plus lors de ces entretiens elle a eu une attitude méprisante en exagérant les incidences que cela aurait pu avoir, allant jusqu'à dire que cela aurait mis en danger les autres salariés alors que le responsable avait reconnu que ces personnes n'étaient en aucun cas en état d'ébriété !

Bien qu' il y ait eu un manquement au règlement intérieur cela ne justifie en rien la **disproportion** de la sanction au vu des faits reprochés.

Quel message l'entreprise entend faire passer en laissant agir des responsables du Personnel avec des méthodes de management passéistes et abusives ?

L'incapacité de gestion des équipes se fait au détriment des salariés qui sont pris en otage: **mais de là à infliger 5 jours de mise à pied...** nous laissons les salariés juges de la sévérité du Service du Personnel...

Une telle gestion ne peut être que vecteur de clivage direction/salariés et générer des tensions inutiles. Sud ne pouvait passer sous silence de tels faits.