



# Sommes-nous encore des Humains pour cette entreprise ?

La question mérite d'être posée

Juin 2021

Le 10 juin 2021, il s'est produit un acte d'une grande cruauté dans notre entreprise, les salariés doivent absolument en être informés.

Cela commence par une demande de sa responsable : venir en usine le 10 juin pour faire « un point », chose qui se faisait habituellement à distance.

La salariée se présente donc à l'usine mais le point invoqué par sa cheffe n'a pas lieu.

Plus tard, vers la fin de la journée de travail, elle croise sa HRM dans un couloir, qui lui propose de l'accompagner, sous on ne sait quel prétexte, dans le bureau de la DRH. Et là, la DRH lui remet un courrier, c'est une convocation pour un entretien préalable à une sanction disciplinaire.

La DRH lui signifie que jusqu'au jour du rendez-vous, le 21 juin, sa présence dans l'entreprise n'est pas souhaitée.

Elle est ensuite escortée par sa HRM jusqu'à l'open space où elle travaille, celui-ci est anormalement désert à ce moment-là. Son PC est récupéré par sa HRM sans qu'elle puisse reprendre les quelques documents personnels qu'il contient.

Elle est ensuite, toujours sous l'escorte de sa HRM, reconduite à l'extérieur de l'usine.

C'est la fin de l'histoire. Cela s'est passé au 21ème siècle, dans le pays des Lumières, dans une entreprise dont le nom est le plus célèbre au monde, Rolls-Royce, et dont les valeurs proclamées sont, confiance, engagement, excellence ...

Sans être utopiste au point d'espérer une certaine humanité de la part de la direction on peut néanmoins constater qu'ils n'apprennent rien.

Nous avons des arrêts maladie de longue durée comme jamais, des ruptures conventionnelles, des licenciements arrangés, des démissions qui vont plus vite que les embauches, des résultats qui ne sont, durablement, pas au rendez-vous.

**Que recherche donc cette direction avec ces agissements, très probablement légaux, car ce sont leurs copains qui font les lois, mais à ce point déloyaux, méprisants, mesquins, en un mot, inhumains ?**

Depuis quelques temps, et à juste titre, le thème de la violence est largement débattu sur la place publique. Mais l'attention est souvent retenue par les coups, la violence avec arme.

Pourtant, le traitement subi par cette salariée est d'une violence morale inouïe.

**Mesdames et Messieurs qui avez du pouvoir chez RRCN, êtes-vous dénués de sensibilité au point qu'aucun d'entre vous ne se dise, mais qu'est-on en train de faire, c'est indigne ?**

**Comment réagirez-vous quand vos filles, vos fils, vos conjoints, et peut-être vous-même bientôt, serez traités de la sorte ?**

Cela arrive pile au moment de la énième édition de l'imposture annuelle intitulée baromètre RPS.

Dans le principe cela n'est pas une imposture, au contraire. Mais lorsque l'on prend régulièrement la température des salariés, que l'on constate qu'elle est anormalement élevée et qu'on fait principalement de la communication pour y remédier ainsi que des déclarations d'intentions, cela devient une imposture.

Puis arrive le jour du rendez-vous, le 21 juin.

C'est à chaque fois un grand moment. Les RH et les managers vous font croire que vous êtes là pour vous expliquer et qu'aucune décision n'est encore prise.

Votre responsable qui a préparé son coup de longue date, vous assène une liste d'erreurs, d'omissions, de retards, qui s'échelonnent d'un an et demi auparavant jusqu'à récemment. Des choses dont vous n'avez pas forcément connaissance et d'autres si anciennes qu'elles ne vous rappellent plus grand-chose.

Pour dire à quelqu'un le 21 juin 2021, que dès octobre 2019 il a été à l'origine d'une erreur de copier / coller, il faut avoir instruit le dossier à charge au fur et à mesure, ce n'est pas quelque chose qui leur a pris il y a deux mois.

Précision utile : du fait que la salariée ait été « dispensée » d'activité professionnelle avant le rendez-vous, l'accès à son PC lui est interdit ; elle ne peut donc pas consulter ses mails pour pouvoir répondre aux accusations gratuites de sa responsable et des RH. Aucune pièce ne lui a d'ailleurs été présentée, ce n'est que de la déclamation.

Depuis plusieurs années que nous accompagnons les salariés, nous vous encourageons à sauvegarder régulièrement, sur un média personnel, vos mails et tous les documents susceptibles de faciliter votre défense face à un soi-disant exposé de faits, parfois anciens, et sans aucun contexte.

### **Remarques et enseignements**

Nous sommes toujours frappés par la banalité des faits reprochés au salarié que l'on est en train de licencier.

Banalité dans le sens où ce ne sont que des choses auxquelles nous sommes tous soumis quotidiennement. Ce sont des erreurs que chacun d'entre nous commet chaque jour.

**D'ailleurs, si les RH et la direction étaient aussi pointilleux avec eux-mêmes qu'avec les salariés qu'ils ont dans le collimateur, cela ferait longtemps qu'ils auraient tous sautés.**