

UNE DIRECTION LOCALE SANS SCRUPULES !!!

À la suite d'un accident du travail, la Direction s'acharne sur une salariée

Elle va être gentiment remerciée pour bons et loyaux services : productions élevées, VSD, heures supplémentaires, changements d'équipe et de poste de travail, ... Dites « amen » à toutes les demandes de vos responsables et l'entreprise vous le rendra !



L'heure est grave, la Direction franchît la ligne rouge !!! La salariée, reconnue travailleuse handicapée, va être licenciée pour inaptitude professionnelle sans possibilité de reclassement. C'est une honte, la Direction a été malhonnête, de mauvaise foi et a manqué de transparence pour justifier sa décision. La Direction ne respecte même pas l'accord en faveur de l'emploi des personnes handicapées. A quoi servent les accords ???

IV. Reconnaissance du handicap et Maintien dans l'emploi des personnes handicapées

Etre reconnu travailleur handicapé permet de bénéficier de certains droits tels l'attribution d'aides financières publiques, des mesures d'aménagements d'horaires et du poste de travail ainsi que des garanties au regard de la protection de l'emploi.

Pour aider les salariés souhaitant accomplir les formalités nécessaires à la reconnaissance du handicap ou liées au handicap. Le médecin du Travail ou l'infirmière seront sollicités pour les aider dans l'élaboration de leur dossier, dans le cadre de visite à la demande du salarié.

L'établissement de PAULSTRA SNC Vierzon met en œuvre les moyens appropriés pour maintenir dans la Société les salariés développant un handicap ou une inaptitude professionnelle dans des emplois correspondant à leurs aptitudes et capacités, et aux besoins de l'entreprise : par exemple :

- Proposition d'essais sur des postes susceptibles de leur convenir avec réalisation d'un bilan en fin d'essai,
- Aménagement de poste,
- Aménagement d'horaires de travail,
- Formations.

A cette fin, l'établissement veille à mettre en œuvre les aménagements de postes et formations nécessaires au reclassement du salarié dans un poste conforme à son aptitude et ses capacités, en priorité dans son établissement d'origine.

En dernier ressort, lorsque le reclassement ne peut être envisagé au niveau de l'établissement d'origine, les besoins de reclassement seront diffusés au niveau des autres établissements du groupe TOTAL.

L'aide d'experts internes et externes (PDITH-programme départemental d'insertion des travailleurs handicapés, ergonomes, psychologues etc...) peut aussi être sollicitée.

La loi travail, que nous syndicat CGT avons longuement combattue dans la rue, a facilité encore plus le licenciement pour inaptitude professionnelle, sachez-le !

Tant que vous serez en bonne santé, tout ira bien. En revanche, dès que vous aurez des soucis de santé, la Direction pourra facilement prétexter qu'elle ne peut vous reclasser et hop au revoir !

Le respect et la reconnaissance du salarié de la part de l'employeur n'existent plus, nous ne sommes plus considérés ! Du jour au lendemain, on vous jette comme une vulgaire chaussette.

La CGT espère que cette histoire ne va pas en rester là. Nous aiderons et soutiendrons la salariée si elle emmène l'entreprise aux Prud'hommes.

CETTE PROCEDURE DE LICENCIEMENT EST TOTALEMENT INJUSTE



VOUS POUVEZ RETROUVER NOTRE 1^{ER} TRACT CONCERNANT CETTE SITUATION EN VOUS RENDANT SUR NOTRE BLOG : <https://www.cgtpaulstravierzon.com/2021/06/alerte-injustice-la-direction-veut-licencier-une-salariee-pour-inaptitude-professionnelle.html>

NON au salarié
JETABLE
OUI à la Dignité



SOUTIEN A CHRISTELLE

