

Licenciement chez AUSY.... Qu'en pense la CFDT ?

Le licenciement chez AUSY est, hélas, assez courant. On peut même dire qu'il fait partie du management pour certains responsables. En effet, tout consultant en Inter-contrat est susceptible de se voir proposer une rupture conventionnelle avec un risque de licenciement si elle n'est pas acceptée, voire un licenciement direct en cas par exemple de refus d'aller en Province.

Vous terminez votre mission dans moins d'un mois ? Attention, vous êtes dans la zone de « turbulences »... Veillez bien à relancer votre manager sur votre avenir car il est censé dans cette période vous proposer des pistes de missions pour la suite de votre carrière chez AUSY. Si aucun rendez-vous technique dans le cadre d'une prospection de mission n'est planifié durant cette période, vous devez vous inquiéter et nous alerter au plus vite.

Partant de ce constat, la CFDT vous donne quelques conseils pour limiter les dégâts :

1. Nous vous conseillons de prendre connaissance de l'accord sur la prévention et le traitement du stress au travail. A l'intérieur vous y trouverez la **charte de l'inter-contrat**. Cet accord est sur le site <http://www.cfdtausy.fr>
2. Lors de vos entretiens de carrière n'hésitez pas à noter clairement **toutes vos demandes** en matière :
 - o de formation expliquant l'apport d'une telle formation dans votre CV,
 - o des points de désaccord entre votre manager et vous,
 - o vos désirs d'évolution de carrière.

A la fin de votre entretien carrière, exigez un exemplaire du document signé par vous et votre responsable.

3. Chaque conversation téléphonique ou entretien oral avec son manager doit être **complété dans les 24h d'un e-mail**, envoyé au manager en question, résumant cette conversation dans les détails en particulier les points de désaccord. Les paroles s'envolent, les écrits restent, ne l'oubliez pas !
4. Chez le client ne pas hésiter, quand un projet ou mission se termine, à **envoyer un e-mail à son responsable client** disant combien vous avez

été content de travailler sur ce projet / mission et que vous espérez qu'il en est de même pour lui, qu'il est satisfait de votre prestation. Ces éléments sont cruciaux car on ne pourra vous reprocher ultérieurement des failles dans vos travaux puisqu'ils n'auront pas été évoqués à l'issue de la mission.

5. En cas de **circonstances personnelles vous rendant inéligible pour des déplacements longue durée** (par exemple : de santé, d'enfants en bas âge avec difficultés pour les faire garder car votre conjoint travaille de nuit, etc...), Il faut en parler à son responsable avec copie à la DRH et à un représentant du personnel. Si possible, faites cette démarche avant d'être en Inter-contrat.

Ces e-mails sont à conserver ainsi que leurs réponses. C'est le début de la constitution de son dossier de défense au cas où...

Dès qu'il se retrouve en Inter-contrat le salarié doit mettre à jour son CV, faire des recherches sur Internet, journaux informatique, APEC... pour évaluer son potentiel sur le marché du travail, voir si une formation ne lui donnerait pas une plus-value conséquente facilitant son retour en mission et, si oui, en parler à son Responsable d'Agence. Tout ceci devra être évidemment tracé par écrit (confère le point 2 ci-dessus).

A **la moindre pression** de son Manager (allusion à une rupture conventionnelle par exemple), le salarié doit consulter un **représentant du personnel** CFDT pour se préparer à toutes éventualités et anticiper les problèmes.

Enfin, Le Comité d'Entreprise a conclu un partenariat avec la société SOLUCIA spécialiste dans les problèmes juridiques de toutes natures et en particulier dans le Droit du Travail. Ils sont faciles d'accès, compétent et c'est gratuit (voir documentation sur le site du CE).