

La « sanction à profusion » est un choix radical qui ne résout rien !

La direction a décidé, arbitrairement, illégalement et sans discernement, que **chaque interdiction de site nucléaire, à la suite d'erreurs relevant de la vie privée, serait désormais sanctionnée par un licenciement que l'on peut qualifier « d'abusif ».**

Se faisant, la direction ne respecte pas l'ensemble des délais de recours et ni ses obligations légales d'employeur sur les propositions de redéploiement dans l'entreprise ou le groupe.



Grâce aux interventions de la CGT, à tous les étages de l'entreprise, cette décision de la direction, allant à l'encontre de la loi et de toute logique de « culture juste », est pour l'instant suspendue.

La CGT appelle la direction d'EDF à revenir à la raison et au bon sens, en traitant ces situations avec humanité et bienveillance, tel que nous avons toujours su le faire jusqu'ici



Dans la même veine, la direction veut **intégrer aux règlements intérieurs des établissements les règles vitales du groupe et le nouveau RPP (Recueil de Prescriptions au Personnel).**

A savoir que ce nouveau RPP comporte encore de nombreuses incohérences et son intégration avec les règles vitales dans les RI a pour seul et unique but de « sacraliser » la capacité à pouvoir sanctionner tout malheureux écart.

La CGT est favorable à un Recueil de Prescriptions au Personnel unique, mais considère indispensable de prendre le temps nécessaire pour qu'il soit irréprochable et juge inquiétant de l'inclure avec les Règles vitales dans les règlements intérieurs.

La CGT « félicite » ironiquement l'attachement de la direction d'EDF à susciter ainsi tant « d'attractivité » et de « fidélisation » à nos métiers déjà hautement exigeants, en renforçant ses pouvoirs disciplinaires !

La CGT invite fermement la direction à revoir sa définition de « culture juste » en favorisant « bienveillance » plutôt que « sentence » !