****C’est trop moche !

Solidarité avec la collègue

**Une collègue en invalidité licenciée, mise dehors et sous la pluie**!

Au printemps, une collègue a été dans l’incapacité de reprendre son poste après un arrêt maladie, conséquence induite d’un accident du travail ancien. Elle s’en est expliquée avec la direction dans le cadre d’un entretien disciplinaire. Elle a exprimé avec sincérité sa situation personnelle et médicale. Elle a fait part de sa volonté de reprendre son poste, de transmettre son savoir-faire à moins d’un an de la retraite.

A l’issue de cet entretien, rien ne laissait présager une sanction telle que le licenciement pour faute grave la privant de toute indemnité de rupture (hors l’indemnisation des congés acquis).

****Mardi 25 Juillet la collègue était sur son lieu de travail. Le directeur l’a fait venir dans son bureau. Il lui a remis une lettre en main propre contre décharge lui signifiant **son licenciement pour faute grave**. Il l‘a sommée de quitter immédiatement les locaux en récupérant ses effets personnels et ne l’a pas autorisé à dire au revoir à ses collègues en précisant que **c’était la consigne reçue de la part de la direction régionale** **Auvergne Rhône-Alpes.**

Cette situation est d’une violence inouïe. La collègue bénéficie d’une pension d’invalidité catégorie 2. Elle s’est retrouvée dehors, seule, sous la pluie complètement abasourdie et extrêmement fragilisée physiquement.

**Nous sommes fort surpris et choqués de la méthode employée au regard de la situation de notre collègue**.

De plus la sanction retenue nous parait disproportionnée par rapport aux échanges lors de l’entretien préalable.

Les propos retenus dans sa notification de licenciement par rapport à la situation la font passer pour une personne malhonnête ce qui ne représente absolument pas ce qu’elle est sur un plan professionnel et personnel en témoigne son parcours à pôle emploi et son ancienneté. Il y a comme une impression qu’elle fait les frais d’un accident de la vie qui a fragilisé sa santé, ce qui malheureusement peut arriver à chaque salarié de l’institution et quel que soit le niveau d’emploi.

Nous nous interrogeons sur cette politique alors qu’en même temps, Pôle emploi met en avant l’intégration de travailleurs handicapés. Quelle réflexion sur le maintien à l’emploi de personnes « vieillissantes » en situation de handicap?

**Le SNU accompagne cette collègue pour qu’elle puisse contester ce licenciement**.