

NOUVEAU REGLEMENT INTERIEUR

Après la pression sur les salaires et sur le travail, la direction cherche à mettre la pression disciplinaire !

**UNANIMITE
SYNDICALE
CONTRE LE
PROJET**

Sous prétexte de l'apparition de l'horaire variable, la direction cherche à imposer un nouveau règlement intérieur resserré et plus répressif :

Interdiction de toute consommation d'alcool même pour un pot de départ à la retraite, chasse aux personnes en état d'ébriété, dépistage de stupéfiants, ouverture et contrôle du contenu des vestiaires, fouilles aux portes de l'entreprise et dans les voitures... Derrière le renforcement « de l'hygiène et de la sécurité », ce sont la convivialité et nos dernières libertés qui reculent.

Au fil des pages, la « *sécurité collective* » prend des tournures de flicage :

- ➔ Rassemblements interdits,
- ➔ Hiérarchiques tenus d'accompagner leurs salariés à l'infirmerie en cas d'accident du travail,
- ➔ Défense de prendre la parole en public,
- ➔ Aucun tract ni affichage en dehors des panneaux prévus à cet effet...

Ce que le nouveau règlement intérieur n'interdit toujours pas :

En revanche, rien n'apparaît sur les entretiens individuels dévalorisants qui sont sources de conflits et de déclarations d'accidents du travail.

Rien ne vient condamner les formations forcées. Rien sur les métiers délocalisés qui obligent « /le personnel sensible » à une mobilité obligatoire.

Le règlement ne prévoit pas non plus d'attention particulière pour défendre les surfaces de travail qui s'amenuisent à chaque déménagement ou réorganisation...

Rien sur la surveillance occulte opérée par les anciens agents de la sécurité RENAULT, qui contrôlent boîtes mails et téléphones et qui, au détriment des libertés individuelles et au mépris des lois, finissent par confondre cadres supérieurs et vrais faux espions.

Rien sur les horaires à rallonge des Cadres et des Ingénieurs, rien sur leur travail gratuit soir et week-end pour boucler les objectifs.

Le règlement intérieur n'a pas prévu de les inclure dans un vrai processus de « maîtrise du temps de travail » afin de concilier vraiment leur vie professionnelle avec leur vie privée.



DECLARATION SUD

CONSULTATION CHSCT SUR LE NOUVEAU REGLEMENT INTERIEUR

Il ne fait aucun doute que le projet de modification du règlement intérieur qui nous est présenté prend le prétexte de l'accord relatif à la maîtrise du temps de travail, pour évoluer vers une ligne dure.

Alcool, drogues, vols, rassemblements : tout se passe comme s'il était devenu impératif de balayer toutes les situations délictuelles dans l'objectif de surveiller et punir une population salariée potentiellement délinquante !

Pour SUD, il est inadmissible que le droit d'expression directe et collective des salarié(e)s prévu par l'art. L2281-1 du code du travail, droit qui peut s'exercer sur les lieux et pendant la durée du travail, puisse être traduit en des rassemblements interdits.

Il est inadmissible que l'employeur accompagne le salarié en cas d'accident du travail, présentant à l'évidence la possibilité de l'intimider et donner lieu à des pressions de nature à ne pas déclarer un accident du travail. De même qu'il est irrecevable de laisser entendre que seule la médecine du travail peut constater un accident du travail, alors que tout praticien peut constater les lésions issues d'un accident du travail.

Il est inadmissible que la direction se saisisse du motif sécuritaire pour stigmatiser l'alcoolisme ou la consommation de drogue.

Il est inadmissible que la direction tente d'associer le service de santé au travail à de prochaines procédures disciplinaires, qu'elle détourne l'action d'écoute et de soin du personnel soignant vers une démarche de dépistage propre à sanctionner.

Il est inadmissible de ne pas maintenir l'exception des pots de départs des salariés, des habitudes de vie ou des célébrations inhérentes à la vie de l'entreprise et du collectif de travail, dans la mesure où une tolérance existe en jurisprudence.

Toutes ces nouvelles possibilités de contrôles et d'interdictions traduisent davantage la vision d'un terrain répressif et disciplinaire en proie à l'abus de pouvoir de l'employeur, plutôt que la reconnaissance d'établissements où règnent de bonnes conditions de travail et de respect.

Ces modifications sont de nature à provoquer un sur-stress inutile et auront une conséquence sur les risques psychosociaux, c'est pourquoi, le syndicat SUD ne prendra pas part au vote.

Dans l'immédiat, le processus de consultation est bloqué. Avant de le relancer, le débat doit s'engager sur les points qui fâchent.

Cela n'a pas empêché la direction de commencer en force le déploiement de sa communication à travers quelques UET.

Un pur délit d'entrave qui n'est pas prévu dans le règlement intérieur, mais que le code du travail sanctionne.