

Nouveau Règlement intérieur

Avis des élus CGT

CE 27/08/2015

Au préalable, les élus CGT du CE font remarquer qu'ils ont été informés d'un projet de nouveau Règlement Intérieur en août 2014 et que les élus du CE avaient fait un certain nombre de remarques ou demandes, qui ont été débattues en CE. La direction nous avait dit qu'elle étudierait les points soulevés, puis nous n'avons plus eu de nouvelles avant la convocation de ce CE.

Pour l'essentiel, nous constatons que nos remarques n'ont pas été suivies d'effets.

Nous joignons en annexe la position prise par le CHSCT qui a rendu un avis défavorable.

Nous tenons à souligner que le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché. » *(selon l'article L1321-3 du Code du Travail).*

Force est de constater que ce n'est pas le cas de ce texte, qui restreint sans justification les droits des salariés. Ainsi :

(...), il est interdit, tant pendant la durée du contrat de travail qu'après sa cessation, pour quelque cause que ce soit, et ceci sans limitation de durée, de divulguer, par n'importe quel moyen, à quiconque (...), les informations et connaissances acquises au sein de la société et plus généralement à tous les procédés de travail, méthodes et affaires de celle-ci. » (Article 7 : Obligation de discrétion et de secret professionnel)

La direction englobe toutes les connaissances et sur une durée illimitée. Comment imaginer ne pas réutiliser dans une expérience professionnelle ultérieure des connaissances techniques acquises à STM ?

Outils de protection et de dissuasion contre tout acte de malveillance, ces systèmes à caractère évolutif concourent au respect du règlement intérieur (...). » (Article 9 : Contrôle des accès, vidéo-protection et gardiennage)

Alors que la vidéo-protection est toujours présentée sur un mode sécuritaire, la voilà utilisable à des fins disciplinaires. Article renforcé par la nécessité d'avoir toujours le visage reconnaissable. L'article prévoit déjà le développement de ces moyens.

Nous contestons fortement la nécessité d'instaurer des ZRR, qui prévoient des mesures sécuritaires où l'identité, CV, numéro de carte d'identité des nouvelles personnes autorisées vont directement au ministère de la défense... Mais même dans le cas des ZRR, vous allez plus loin que les textes en restreignant les prérogatives des élus du personnel de rencontrer les salariés sur leur lieu de travail.

Ce règlement contient aussi des dispositions moralisatrices, qui touchent au ridicule. Ainsi :

L'entreprise met à la disposition du personnel des lavabos, toilettes et des douches qui ne doivent pas être utilisés à d'autres fins. (article 4.7 Sanitaires) »

« Ceci exclut notamment le port des shorts, bermudas, tenues trop courtes, trop décontractées, trop décolletées ou torse nu, chaussures non attachées telles que tongs, claquettes ou sandalettes,... » (Article 14 : Tenue vestimentaire)

« d'organiser des « pots » dans les locaux de travail » (Article 21 : Interdictions diverses)

Cette dernière mesure montre aussi la volonté de réduire autre strict minimum les interactions sociales au sein de l'entreprise. L'entreprise devient un lieu où seul règne le travail défini par la hiérarchie, où toute initiative doit être validée officiellement par la hiérarchie, où le lien social est au minimum.

Ce texte nettement plus long est contraignant que le précédent règlement intérieur interroge sur la vision étroite, autoritaire et disciplinaire de la vie en entreprise.

Cela est contradictoire avec la volonté de STM de se présenter comme une entreprise innovante et « hi-tech ».

En conclusion, nous ne comprenons pas pourquoi la direction éprouve le besoin de durcir à ce point le Règlement Intérieur qui date de 2008. Vous comprendrez que ce projet de règlement intérieur résonne étrangement, dans un contexte de menaces sociales et de répression syndicale.

Les élus CGT donnent un avis négatif.

Annexé à cet avis CE, l'avis du CHSCT du 25/08/2015.

Avis du CHSCT -du 25/08/2015- sur Le Projet de Règlement Intérieur 2015 :

Au préalable, les élus du CHSCT font remarquer qu'ils ont été informés d'un projet de nouveau Règlement Intérieur en septembre 2014 et avaient fait un certain nombre de remarques ou demandes, puis plus rien pendant une année et nouvelle information consultation en juillet 2015.

Les élus du CHSCT déplorent la lenteur des étapes d'information/consultation en début du processus et son accélération en fin pour arracher les avis des CE et CHSCT en un laps de temps très court en pleine période de congés d'été.

Ils apprécient par ailleurs qu'un certain nombre de leurs remarques aient été prises en compte même si cela s'est fait de façon laborieuse pendant une plénière de CHSCT ou ce point a été traité en 3 heures 30 minutes dont près de 3 heures pour des questions de l'ordre de la compréhension du texte, ce qui aurait pu être traité par ailleurs.

Ceci dit, les élus doivent se positionner sur ce nouveau règlement intérieur et s'assurer de sa pertinence au regard des prescriptions du Ministère du Travail qui stipule « **Dans tous les cas, le contenu du règlement intérieur ne peut restreindre les droits des personnes ou les libertés individuelles et collectives au-delà de ce qui est justifié par la nature du travail à accomplir et proportionné au but recherché.** » (*synthèse de l'Article L1321-3 du Code du Travail*).

Hors, que ce soit principalement pour :

- l'article 4.1 sur l' « Hygiène, prendre soin de sa santé », en contradiction avec l'article 6 sur l'exécution du travail (respecter les directives et instructions de leur supérieur hiérarchique) pouvant créer une injonction paradoxale (devoir travailler le weekend ou prendre soin de sa santé ?),
- l'article 6 qui impose des contraintes de fonctionnement notamment à une population d'ingénieur R&D sensée être autonome dans son travail (autorisation préalable du Manager obligatoire) ,
- l'article 7 sur l'Obligation de discrétion et de secret professionnel qui s'étend bien au-delà de la période où le salarié est sous contrat ST en englobant les « connaissances acquises »,
- l'article 9 sur le contrôle des accès, vidéo-protection et gardiennage qui sont exemptés de toute nouvelle consultation du CHSCT pour toute évolution des caméras, n'indique pas la durée de sauvegarde des données, le respect de la vie privée et l'interdiction de filmer les postes de travail,
- l'article 10 sur les Zones à Régime Restrictif (ZRR) qui transforme chaque salarié en subalterne de l'Ingénieur Sécurité (dénonciation d'un collègue si non-respect du Règlement Intérieur) et tel qu'il est mis en œuvre aujourd'hui, limite les prérogatives des élus du personnel,
- l'article 14 sur la Tenue vestimentaire des salariés qui, outre des critères subjectifs comme « trop décontracté », cache en son sein des contraintes abusives comme les consignes sur des attitudes à adopter par tous et toutes sous couvert de la présence « fréquentes » de clients,
- l'article 22 sur les Règles d'éthiques applicables faisant référence à des documents « Corporate » évoluant dans le temps, non soumis à l'avis du CHSCT et qui ne devraient concerner que les hauts dirigeants de ST,
- la Charte Informatique annexée au Règlement Intérieur incluant en annexe A « Les règles d'or de la messagerie électronique pour une communication efficace » qui fait l'objet essentiellement de bonnes pratiques mais ne pouvant être retenue comme partie intégrante du Règlement Intérieur (manque de formation et de temps pour les appliquer),

ce projet de Règlement Intérieur ne respecte pas ces prescriptions.

En conséquence, **le CHSCT donne un avis défavorable.**

-