

DÉ...RÈGLEMENT INTERIEUR



Alors même que le gouvernement est en train de réduire le code du travail, supprimant nombre de protections et de garanties pour les salariés, le site de Lyon veut mettre en place un règlement intérieur qui passerait de **11 à 36 pages**. Ce nouveau règlement, valable pour Vénissieux et St-Priest, qui outrepassait allègrement les dispositions qu'il devrait normalement contenir, augmente notablement le panel des contraintes et des sanctions pour les salariés.

CE N'EST PAS UN HAZARD !

A TRAVERS NOS LIBERTÉS, CE SONT NOS MOYENS DE DÉFENSE ET DE REVENDICATION QUI SONT VISÉS

La CGT et l'UGICT-CGT sont intervenues dans les CHSCT et le Comité d'Entreprise pour que les droits des salariés de Renault Trucks ne soient pas bafoués. **Les 8 CHSCT et le CE, à l'unanimité des organisations syndicales, se sont prononcés contre ce projet liberticide.** Ce que la Direction a d'ailleurs passé sous silence dans sa comm' « Trait d'union » parue le 14 mars.

La CGT et l'UGICT-CGT ont décidé de réagir en envoyant à la DIRRECTE un courrier détaillant, pour chaque article, les entraves et l'avis de notre syndicat.

Pour une entreprise, un règlement intérieur doit préciser uniquement les dispositions qu'il est censé contenir. En aucun cas des chartes ou annexes, modifiables unilatéralement à merci par la seule direction ne doivent y figurer. Il en va du respect des libertés et de nos droits les plus élémentaires de citoyens.

Pour que vous puissiez vous forger une opinion, nous vous invitons à lire sur notre site: les règlement en vigueur, le projet pour le site de Lyon et le courrier que nous avons envoyés à la DIRRECTE, dont quelques extraits sont repris ci-dessous.



Notre site: <http://ugict-rt.reference-syndicale.fr>
Nous écrire: Org-Syndicale.cgt-Vx@renault-trucks.com

REJOIGNEZ L'UGICT - CGT
La CGT des Ingénieurs Cadres et Techniciens
Merci de ne pas jeter ce tract sur la voie publique

Madame l'inspectrice du travail,

L'établissement Renault Trucks de Lyon vient de soumettre aux instances du personnel, CHSCT(s) et Comité d'Etablissement, un nouveau règlement intérieur de l'établissement de Lyon.

Il devrait être soumis à votre approbation par la direction de l'établissement.

*Nous tenons à vous apporter les éléments qui ont entouré le débat avec la représentation du personnel autour de ce nouveau règlement, qui, nous tenons à vous le rappeler, lors des consultations des CHSCT, a été **rejeté lors de chaque vote dans chaque comité HSCT**. Ce même règlement intérieur a été **rejeté par 100% des votes et par toutes les organisations syndicales lors de son examen par le Comité d'Etablissement**.*

Vous voudrez bien trouver, ci-après, les raisons générales et les motifs soulevés par notre syndicat qui ont conduit à notre rejet du règlement intérieur qui vous est soumis.

Sur l'aspect général nous avons observé que le texte outrepassait largement les dispositions qu'il est censé contenir. Son domaine tend à réglementer les moindres faits et gestes des salariés sans réelles justifications et à les sanctionner sans juste proportion créant de nombreuses inégalités.

Dans le détail de chaque article nos appréciations sont les suivantes :

***Article 1 :** De nouvelles règles de caractère général ne pourront compléter le règlement intérieur comme indiqué dans cet article. Ajouter une telle note revient à pouvoir le modifier sans réserve. A quoi servira-t-il alors s'il peut être modifié unilatéralement.*

***Article 2 :** De notre point de vue le traitement de la confidentialité n'entre pas dans les dispositions que doit contenir le règlement intérieur. Ce n'est pas un point de santé ni de sécurité. De plus, la présentation d'un document comme confidentiel ne peut être la condition suffisante à l'obligation de discrétion comme indiqué dans le texte, la confidentialité devant être à chaque fois motivée et justifiée. Cette disposition est pour nous au contraire matière à litiges et à pression sur les salariés et n'a pas lieu d'être.*

.../...

Article 5 : La « charte de bonne conduite numérique » qui a été adoptée unilatéralement par l'entreprise, définit bien plus que des mesures en matière de santé et sécurité dans ce domaine, elle consigne en particulier une liste de contraintes pour le salarié quand l'entreprise, qui détient la responsabilité hiérarchique, s'exonère de toute obligation en refusant un texte négocié sur le sujet. Elle n'a rien à faire en annexe dans le règlement intérieur.

.../...

Article 15 : Le dernier paragraphe, tendant à définir les temps pendant lesquels les salariés sont autorisés à fumer ou à vapoter dépasse les prérogatives d'un règlement intérieur. Il doit être supprimé.

Article 16 : La liberté de choisir un autre médecin doit être laissée au salarié, et un refus de se rendre aux visites et examens règlementaires d'un médecin désigné par l'entreprise ne doit pas entraîner de sanctions.

.../...

Article 22-3 : Effectivement nul ne doit subir d'agissement sexiste. Dans ce sens l'entreprise doit au plus vite régler les problèmes de discrimination Homme/Femme notamment en matière de rémunération et d'organisation du travail.

Annexe 4 procédure d'alerte professionnelle : Cette annexe n'est reliée à aucun article du règlement. Elle n'a pas fait l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales. Elle comporte des obligations de délation pour les salariés qui proviennent du Groupe Volvo, son objet n'a pas lieu d'apparaître dans le règlement intérieur.

En conclusion, nous constatons que la construction de ce règlement intérieur, imposé unilatéralement par la direction Renault Trucks, sera inévitablement source de dissensions entre les salariés et leur management. Ce document, mal interprété sera source d'anxiété pour le salarié et son application entraînera des discriminations et des inégalités entre les salariés.

La philosophie d'un tel règlement est de créer de nombreuses règles qui ne seront pas applicables de fait et dans un premier temps faire preuve d'une grande tolérance. Ensuite, elle pourra se servir de multiples fautes existantes pour sanctionner les salariés de leur choix.

Attention : La direction se refuse à toute gradation des sanctions, elle pourra ainsi licencier pour des motifs futiles. L'objectif est de favoriser la soumission des salariés et de faciliter les réductions d'effectif.

RENAULT TRUCKS, autrefois BERLIET, reste un berceau de la défense des libertés dans les entreprises.

50 ans plus tard l'anagramme BERLIET/LIBERTÉ installé par les grévistes au fronton de la porte E en 1968 est un témoignage de ces luttes et de la nécessité pour chaque salarié d'être vigilant pour conserver ce bien inaliénable nécessaire à sa défense.

Ce que nous souhaitons ce sont de réels accords, pour le télétravail, pour le droit à la déconnexion, pour l'égalité Homme / Femme, pour l'intégration des personnes handicapées, etc... et non pas des chartes adossées à un règlement uniquement répressif.



LA LIBERTÉ... DEFENDONS LA !!!