

Pourquoi un nouveau règlement intérieur ?

A cause d'un nouveau texte de loi, « Interdiction et sanction du harcèlement et du harcèlement moral », la direction doit présenter aux différentes instances CHSCT et CE de l'établissement son projet de règlement intérieur (code du travail).

Ce règlement intérieur est un tour de vis généralisé que la direction veut nous imposer.

La direction en profite au passage pour modifier un certain nombre d'articles du règlement intérieur : boissons alcoolisées, drogue, circulation dans et hors établissement et utilisation du téléphone portable..... voir exemples suivants:

PROJET DE REGLEMENT INTERIEUR POUR L'ETABLISSEMENT DE GUYANCOURT

2.1.4 - Boissons alcoolisées

Il est interdit à toute personne de pénétrer ou de séjourner dans l'Etablissement en état d'ébriété.

Il est également interdit d'introduire, de distribuer ou de consommer des boissons alcoolisées. Par dérogation, l'introduction de boissons alcoolisées (vin, bière et cidre) destinées à être consommées exclusivement pendant les repas est autorisée dans la limite d'un quart (1/4) de litre par repas et par personne, correspondant à la limite du taux d'alcoolémie prévue par le Code de la route. Aucune entrée de ces boissons ne sera admise après le repas au retour au poste de travail.

Si l'état supposé d'imprégnation alcoolique de tout salarié et, plus particulièrement, de ceux utilisant des machines ou produits dangereux ou conduisant des engins ou véhicules et, notamment transportant des personnes, constitue un danger pour l'intéressé ou son environnement, le salarié concerné pourra être soumis à l'épreuve de l'alcootest ou autres appareils de mesure homologués, et ce du fait de l'obligation pesant sur l'employeur d'assurer la sécurité de son entreprise.

Le contrôle de l'état d'ébriété est effectué sous la responsabilité d'un hiérarchique qui peut se faire assister par une autre personne, notamment par un agent de sécurité. Les salariés peuvent exiger la présence d'une tierce personne appartenant au personnel de l'entreprise et ont la faculté de demander à ce qu'il soit procédé à une contre-expertise.

La contre-expertise aura lieu au centre médical le plus proche de l'établissement par voie d'analyse de sang dans les meilleurs délais suivant le contrôle du salarié par alcootest ou autres appareils de mesure homologués.

La constatation de l'état d'ébriété entraînera le retrait immédiat du salarié de son poste de travail et donnera lieu à une procédure disciplinaire.

2.2.12 - Utilisation du téléphone portable personnel

L'utilisation du téléphone portable personnel est interdite à toute personne occupée à une opération de production sur une installation industrielle ainsi qu'à tout salarié occupé à un poste à risque. Toute utilisation dans ces circonstances non autorisée par la direction pourra faire l'objet de l'une des sanctions prévues par le présent règlement.

L'ensemble des organisations syndicales de l'établissement lors d'une rencontre intersyndicale ont fait le constat que ce règlement en l'état n'était pas admissible. Les organisations syndicales ont donc envoyé un courrier à la direction lui demandant une réunion plénière de tous les CHSCT .

REPOSE DE LA DIRECTION

La direction refuse une séance plénière de tous les CHSCT (voir extrait courrier).

Mesdames, Messieurs,

Nous faisons suite par la présente à votre courrier en date du 16 juin dernier par lequel vous nous indiquez avoir plusieurs remarques à formuler sur le projet de règlement intérieur et sollicitez en conséquence l'organisation, après la période des congés annuels, d'une réunion plénière au cours de laquelle l'avis des CHSCT serait recueilli de façon commune

Conformément aux dispositions légales applicables en la matière, outre le comité d'établissement seul le CHSCT a vocation et compétence pour intervenir dans le processus d'élaboration du règlement intérieur.

Il en résulte que toute autre instance, telle qu'une formation plénière des CHSCT, n'aurait aucune légitimité juridique pour être saisie du sujet.

Dans la mesure où nous souhaitons nous conformer à ce cadre légal, nous entendons par conséquent continuer le processus d'informations CHSCT, avant de soumettre le projet à l'avis du comité d'établissement.

Concernant ce processus sur lequel vous énoncez que le projet de règlement aurait été soumis « de façon discrète » « dans les délais réduits » et « sans information préalable » aux CHSCT, nous vous rappelons que l'ensemble des convocations ont été adressées dans le délai légal de 15 jours.

En outre, pour les premiers CHSCT amenés à se prononcer, les séances sur le sujet ont été reportées à la demande de leurs membres respectifs, alors même que l'examen du règlement avait régulièrement été inscrit à l'ordre du jour.

Comme vous le relevez vous-même dans les compte-rendu de l'intersyndicale du 16 juin dernier l'ensemble du processus a été et est par conséquent réalisé « en respect du Code du travail ».

Il a d'ailleurs jusqu'ici permis lors des réunions au cours desquelles le projet de règlement a été présenté, de recueillir plusieurs remarques dont nous prenons notes et que nous mettons à l'étude.

Espérant que le dialogue se poursuivra dans les mêmes conditions, nous vous prions de croire, Mesdames, Messieurs, en l'assurance de notre considération distinguée.

Par contre la direction au motif que des travaux à l'accueil de l'avancée sont effectués, convoque les CHSCT individuellement en réunions extraordinaires, avec à l'ordre du jour les travaux de l'avancée et le règlement intérieur.

NON AU PASSAGE EN FORCE

La direction veut passer en force ce qui prouve son mépris envers les salariés et les organisations syndicales ainsi que le danger réel de ce nouveau règlement intérieur.

**Pour SUD, la répression peut difficilement servir de socle à
une politique de santé !**

**La section syndicale SUD Guyancourt/Aubevoye, vous souhaite
de Bonnes Vacances à toutes et tous.**