



✉ CGT UGICT-CGT
API : VNX OC6 0 002
402 avenue C. De Gaulle, 69635 VENISSIEUX
☎ 04 69 09 25 12

Inspection du travail
A l'attention de Madame MILCENT
UC4 Section 44
8-10 rue du Nord
69100 VILLEURBANNE

Vénissieux, le 13 mars 2018

Lettre recommandée AR

Copies :

Greffe du Conseil des prud'hommes
Monsieur ROCHE chef d'établissement Renault Trucks
Les organisations syndicales de l'établissement de Lyon

Madame l'inspectrice du travail,

L'établissement Renault Trucks de Lyon vient de soumettre aux instances du personnel, CHSCT(s) et comité d'établissement, 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'établissement**.

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 3 : Le traitement de la propriété des matériels, de leur propreté, de leurs modifications, de leur protection contre le vol n'est pas une charge imputable au personnel en général en tout cas en ce qui concerne ses impacts sur la santé et la sécurité, excepté pour les personnels qui en ont la charge explicite et définie dans leur travail. Ces précisions sont ambiguës et tendent à décharger l'employeur de sa responsabilité en la matière.

Le traitement des activités à caractère personnel dans le cadre de l'entreprise est défini par la loi, elles ne sauraient avoir un caractère encore plus réduit et exposer à d'autres sanctions par le texte du règlement intérieur dont ce n'est pas l'objet.

L'autorisation de souscriptions, collectes etc...ne saurait être définie dans le règlement intérieur comme du seul choix unilatéral de l'entreprise qui pour sa part s'octroierait les permissions de le faire (comme pour son choix d'organisations caritatives ou commerciales actuellement). Cet aspect doit faire l'objet de négociations avec les partenaires sociaux au cas par cas, ce n'est pas sa place dans le règlement intérieur.

Article 4 : Pour l'application de cet article, l'entreprise, compte tenu de l'organisation du travail qu'elle a mis en place ne permet pas aux salariés de se restaurer systématiquement dans les lieux affectés. Par exemple, les réunions audio avec les Etats Unis, le Japon, le Brésil... de par leurs décalages horaires ne permettent pas de se restaurer pendant les temps de pause.

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 6 : Les justifications d'absence et de retard demandées et leurs motivations relèvent de la courtoisie auprès de l'employeur et sont supra légales. Elles sont déjà encadrées par la loi, elles n'ont pas à être dans le règlement intérieur.

Article 7-8 : La gestion et la prévenance des absences, la transmission des certificats d'arrêt ne sont pas du domaine du règlement intérieur mais de la législation du travail.

Article 9 et 10 : Toutes les entrées dans l'établissement de Lyon sont contrôlées par gardiennage et par badges. Le personnel qui circule dans l'entreprise est donc habilité à le faire par l'acceptation de son entrée. L'entreprise a de plus installé un système complet de vidéosurveillance.

L'entreprise ne pratique pas le pointage.

L'obligation de présentation du badge à la sortie de l'établissement ou à toute requête non motivée par une enquête précise, n'a pas été négociée avec les organisations représentatives du personnel. Elle n'est pas motivée ni justifiée en termes de sécurité et elle est négative en termes de santé.

Elle peut être la source de rétention abusive du personnel qui ne peut plus sortir de l'entreprise selon son plein gré. C'est alors une entrave à la liberté de circulation des individus. Sans motivation spécifique elle peut être source de contrôles discriminatoires et de tensions et une grande source de stress. Cette obligation de présentation du badge en sortie n'a rien à faire dans le règlement intérieur. Ces articles devraient au contraire sécuriser la liberté de circulation et de sortie des salariés de l'entreprise.

L'utilisation du badge doit être raisonnée et n'a pas à s'appliquer au moindre déplacement des salariés jusqu'à perturber la liberté de mouvement quotidienne.

Article 11 : L'entreprise fournit aux salariés un large panel de matériels mobiles (ordinateurs, téléphones mobiles...) afin que les salariés travaillent également en dehors de leur poste, chez eux ou dans d'autres

sites, elle délivre rarement des autorisations de sortie pour ces matériels. Cet article n'est donc pas applicable.

Article 12.1-12.2 : Remarque : oui le code de la route doit être respecté dans l'entreprise, les salariés utilisant leur véhicule dans l'enceinte sont titulaires du permis de conduire. Les sanctions du code de la route sont des retraits de points qui interdisent à terme de circuler et des sanctions pécuniaires.

Pour être justes et non discriminatoires les sanctions prises ne sauraient, en proportion, pénaliser davantage les salariés que les sanctions du code de la route en France.

Comme sur la voie publique, les moyens de contrôle doivent être étalonnés et vérifiés par un organisme indépendant et le personnel effectuant les contrôles clairement habilité afin d'éliminer tout arbitraire.

Rien dans cet article ne garantit que les décisions soient prises avec équité. Le droit français, dont le règlement intérieur ne peut s'exonérer, doit s'appliquer à l'ensemble des salariés sans distinction.

Article 13 : Il ne peut être indiqué qu'il appartient au personnel de tenir les locaux vestiaires en constant état de propreté. C'est le rôle de l'entreprise et des services de nettoyage. Les salariés doivent respecter des règles d'hygiène et de savoir-vivre en collectivité.

En cas de procédure pour vol menée par l'entreprise, les droits des salariés doivent être préservés avec notamment la participation et la présence des délégués du personnel.

Article 14-1 : La consommation d'alcool ne peut être interdite de manière générale dans l'entreprise comme prescrit dans cet article. Il ne peut y avoir prohibition. La consommation en quantité définie de certains alcools au restaurant d'entreprise doit être permise (Conseil d'état Caterpillar). Il n'est pas possible d'organiser une procédure de contrôle systématique et généralisée. La loi préserve aussi les libertés individuelles sur ce sujet. Les médecins du travail et les membres du CHSCT ont par ailleurs indiqué qu'il n'était pas de leur ressort de pratiquer ou de participer à ces contrôles de dépistage.

L'interdiction de l'alcool doit être définie plus précisément.

Comme il l'a toujours fait notre syndicat s'inscrit dans une vraie lutte contre cette maladie qu'est l'alcoolisme pour aider les malades à se soigner, avec de bons résultats. L'application de mesures répressives qui sont renforcées dans cet article a malheureusement l'effet inverse en isolant souvent les individus.

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 réglementaires d'un médecin désigné par l'entreprise ne doit pas entraîner de sanctions.

Article 17 : La simple mise à disposition de moyens de protection individuels n'est pas suffisante pour imposer le port des protections. La mise en place de protections individuelles fait l'objet d'un processus spécifique à chaque poste impliquant la participation des élus du personnel et dans lequel est avant tout privilégié la mise en place de protections collectives. L'article ne peut donc être rédigé ainsi.

Sur l'utilisation des équipements portables (téléphones, ordinateurs, baladeurs...) ou utilisation de radios. Cette mention est discriminatoire : l'entreprise délivre au personnel ATAM, AM, Cadres... des équipements portables (téléphones, ordinateurs, zipettes...), ces appareils sont donc utilisés par les salariés concernés sur leur lieu de travail.

La discrimination entre le caractère privé et le caractère professionnel de la communication ne fait pas partie des prérogatives du règlement intérieur.

Article 18 : L'obligation d'information suite à accident du travail ne se limite pas à la hiérarchie et à la direction de l'établissement, les représentants du personnel doivent également être informés prioritairement.

Article 19 : Cet article ne permet pas de s'assurer que les sanctions prises seront proportionnelles et équitables envers le salarié.

Article 20 : Cet article ne garantit pas l'équité entre l'employeur et le salarié. L'employeur s'octroie seul la nature et le niveau de la sanction en excluant la défense du salarié.

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.

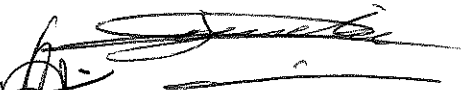
En conclusion, nous constatons que la construction de ce règlement intérieur, imposé unilatéralement par la direction Renault Trucks, sera inévitablement source de dissensions entre les salariés et leur management. Ce document, mal interprété sera source d'anxiété pour le salarié et son application entrainera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

Vous en souhaitant bonne réception, veuillez recevoir, Mme l'Inspectrice, nos sincères salutations.

Patrick Dalmas
Secrétaire syndicat UGICT-CGT Renault Trucks Lyon



Frédéric Panetié
Secrétaire syndicat CGT Renault Trucks Lyon



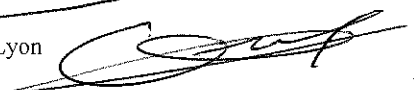
Gilles Peyre
Elu CGT UGICT au CE Renault Trucks de Lyon



Alain Bathias
Elu CHSCT Renault Trucks



Olivier Jouvençon
Délégué syndical CGT et UGICT établissement de Lyon



Ps : Ce courrier sera porté à la connaissance du personnel de l'établissement.