

Avis des élus CGT sur le projet de règlement intérieur

CE DU 17 JANVIER 2018

La Direction nous a présenté, lors de la réunion du CE du 5 décembre 2017, le projet de modification du règlement intérieur de Fidelia Assistance et sur ses annexes.

Précédemment consultés sur ce projet, les CHSCT de Fidelia ont estimé qu'ils avaient été insuffisamment informés par la direction des impacts du projet sur les conditions de travail et les mesures de prévention mises en place. Les chsct ont ainsi exprimé un avis défavorable sur ce projet de règlement intérieur.

Il apparaît très clairement que la direction COVEA veut mettre en place un règlement « taille unique » et « prêt-à-porter » pour toutes les entités du groupe en occultant toutes les spécificités propres à nos activités respectives.

Ce règlement apparaît de fait inadapté aux réalités de notre entreprise et porteur de risques pour le personnel. Nous pensons, en autre, à l'article 1.4 du RI sur la neutralité et qui porte un risque pour certains salariés de notre entreprise.

Il paraît important de rappeler les articles L1321-1 et L1321-3 du code du travail, qui précisent :

- que c'est de l'employeur, donc de Fidelia Assistance, que doit émaner le règlement intérieur.
- que le règlement intérieur fixe exclusivement les mesures d'application de la réglementation en matière de sécurité et de santé, les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être amenés à participer au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité et les règles relatives à la discipline.
- qu'en aucun cas, le règlement intérieur ne pourra apporter de restrictions aux libertés individuelles et collectives qui ne seraient pas justifiées et proportionnées à la tâche à accomplir.
- qu'en aucun cas il ne pourra porter de mesure discriminante ou favorisant les discriminations.

S'il nous apparaît nécessaire de faire ces rappels, c'est que le projet de règlement intérieur que la direction nous soumet pour avis aujourd'hui ne respecte pas ladite législation. En effet, le projet est hautement liberticide sans la moindre justification. Il vient proscrire toute forme d'individualité et d'expression personnelle réduisant les travailleurs, des êtres humains, à de vulgaires outils. L'accumulation d'obligations infantilisantes, les restrictions arbitraires de libertés, la réduction d'autonomie, les doubles contraintes et injonctions paradoxales mises en place par ce règlement en font un projet dangereux. Il est un risque psychosocial à lui seul et crée un contexte favorable aux discriminations.

Il n'y est fait aucune mention des conditions dans lesquelles les salariés peuvent être appelés à participer au rétablissement de conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité des salariés, dès lors qu'elles apparaissent compromises.

Ce projet ne fait pas non plus état des obligations de l'employeur, qui traduisent des droits des salariés notamment en termes de santé et de sécurité. Même lorsqu'il cite un article du code du travail, les obligations de l'employeur sont délibérément omises. Ces obligations sont, entre autres, d'adapter le travail à l'homme et non l'inverse et de toujours chercher à améliorer les conditions de travail de ses salariés. En aucun cas, l'employeur n'a le droit de dégrader ces conditions de travail.

Malheureusement, nous constatons, dans ce contexte de mise en place du statut commun, que ce projet de règlement intérieur commun, va dégrader les conditions de travail des salariés en rognant sur les mesures protectrices, sans chercher à réduire les risques. C'est le cas notamment avec la suppression des 6 mn de battement qui permet aux salariés de ne pas être pénalisés par le temps de connexion à la badgeuse.

Au-delà de ça, il transparaît au travers de ce projet que la volonté n'est pas d'établir les règles régissant l'hygiène et la sécurité dans l'entreprise, mais de doter l'entreprise d'un outil répressif permettant en toutes circonstances de mettre en défaut les salariés et d'avoir quelque chose à leur reprocher, notamment par l'imposition de règles trop strictes, subjectives, non applicables et parfois même contradictoires.

Lors de la réunion du 5 décembre 2017, Les élus ont avancé de nombreuses propositions et recommandations pour améliorer ce RI. La direction n'en a retenu aucune et s'est contentée d'apporter quelques corrections de forme.

Dernier point, parallèlement à ce projet de règlement intérieur, vous annexez un code de conduite anti-corruption qui révèle toute l'hypocrisie de la direction. Plutôt que d'interdire toute forme de cadeau (offert ou reçu), vous instaurez une tolérance très subjective qui est une invitation à la transgression et qui permet au final de tout faire tant qu'on ne se fait pas prendre, ou plutôt, comme cela est écrit dans ce code : « tant que cela n'est pas de nature à inspirer les soupçons ». Ce principe de tolérance est-il compatible avec la lutte contre la fraude à laquelle tous les salariés doivent être formés ?

Nous rappelons avec force à la direction que ce projet n'est pas applicable car il ne respecte pas la législation. Nous vous invitons à nous proposer un projet de règlement intérieur qui se limitera exclusivement à l'Entreprise FIDELIA et qui fixera les mesures d'application de la réglementation en matière de sécurité et de santé, les conditions dans lesquelles les salariés peuvent être amenés à participer au rétablissement des conditions de travail protectrices de la santé et de la sécurité et les règles relatives à la discipline.

Les membres et représentant CGT au comité d'entreprise de FIDELIA émettent un avis très défavorable sur le projet de modification du règlement intérieur de FIDELIA ASSISTANCE et sur ses annexes.

Saint- Cloud, le 29 janvier 2018