



## Liberticide

Le CSEC du 14/9 a examiné le projet de Règlement Intérieur (RI) "Socle Commun des Etablissements" de ST France. Ci-dessous des extraits des critiques

**faites par la CGT, qui a donné un avis défavorable à ce texte.**

*"Tout salarié embauché accepte, du seul fait de son engagement, de se soumettre aux sujétions"* de ce Règlement Intérieur... **voilà qui donne le ton !**

Le '**Code de Conduite**' et les éléments de '*déontologies et d'éthiques des affaires*' sont pour nous étrangers au champ d'application d'un RI, et apportent des restrictions aux libertés et droits des personnes disproportionnées au but recherché.

Dans ce Règlement il y a de **nouvelles obligations individuelles** qui peuvent se retourner contre la personne, sans qu'elle en mesure les conséquences au moment des faits : s'il est évident qu'un *droit de retrait* ne doit pas entraîner la mise en danger d'une autre personne, comment la personne exerçant son droit de retrait a-t-elle les moyens de mesurer cette nouvelle mise en danger ? Comment peut-elle en porter la responsabilité ? La Direction renvoie le salarié vers une action en justice « en cas d'abus ».

Concernant **l'ouverture et la fouille des vestiaires**, la vérification des effets personnels, le Règlement flirte avec l'illégalité en omettant

qu'en cas de refus du salarié seul un Officier de Police Judiciaire est compétant pour procéder à ces opérations.

**Les documents rattachés à ce Règlement ne sont pas tous en français**; c'est un problème pour de nombreux salariés. La direction a précisé que tous les documents cités, mais non rattachés en annexe, ne sont pas opposables aux salariés. A surveiller !

Le règlement et les documents auxquels il est fait référence dans le texte et ses annexes sont disponibles sur l'intranet; **ceux-ci peuvent donc évoluer au cours du temps**. Les salariés n'ont pas nécessairement eu connaissance, ou pris connaissance des mises à jour en temps réel des documents cités par le Règlement; la version de ceux-ci lors de la prise de connaissance du Règlement par un salarié peut être différente de celle validée dans les systèmes ST lors de la sanction envisagée par la Direction, et dans ce cas qui tranchera ?

Nous notons les précisions apportées aux paragraphes du '*Titre V : Interdiction des pratiques discriminatoires, de harcèlement et des agissements sexistes*'. **On a une prise en compte plus large des situations**. Mais ces articles ne reposent que sur des comportements individuels. Ces élargissements ne porteront leur fruit qu'associés à une réelle prise de conscience systémique de la domination de certaines catégories sur d'autres, y compris dans la structure même de l'entreprise.

*Comment parler de loyauté, de justesse... quand **les inégalités** augmentent dans l'entreprise entre la classe dirigeante et les salariés lambda ? Comment parler de*

*confiance quand M.Chéry auteur de l'avant-propos du 'Code de Conduite' a, il y a peu, dénigré les salariés dans la presse ("Bahamas"... ) alors que ces derniers, malgré les conditions sanitaires, ont fait preuve d'un grand sens des responsabilités ?*

*Nous regrettons que les pratiques **discriminatoires** syndicales ne soient pas mentionnées ici dans les pratiques strictement prohibées, alors qu'elles sont pratiquées et entretenues -contre la CGT- au sein de ST.*

La '**Charte Informatique**' a un ton très répressif et infantilisant; elle peut même contrer l'avancée des projets professionnels, ou l'innovation, car incompatible avec certains outils informatiques; elle peut conduire à des sanctions de salariés qui face à l'urgence, et faute de moyens appropriés, sont amenés à « se débrouiller seuls ». Les restrictions apportées dans le texte doivent être justifiées afin qu'une frontière soit clairement identifiable entre tolérance et abus. Par exemple pour l'utilisation des ressources pour des raisons ou des besoins personnels : en cas de désaccord entre le salarié et la Direction sur la perception d'un « usage raisonnable » la Direction renvoie le débat vers le Juge. ...

Enfin, alors que les moyens de communications mis à disposition des syndicats par ST sont archaïques et très limités **cette charte va à l'encontre de la Liberté Syndicale d'informer** les salariés de manière critique sur des faits que les Représentants du Personnel jugeraient en désaccord avec leur éthique sociale.