



CCE GRDF du 11 juillet 2017
CCE ENEDIS du 6 juillet 2017

Déclaration sur le Règlement Intérieur d'Entreprise

La responsabilité managériale d'ENEDIS et GRDF ne sont pas solubles dans le RI.

Il aura fallu plus de deux années suite à la première information des CCE d'ENEDIS et GRDF pour que le projet de règlement intérieur commun aux deux entreprises revienne dans nos instances pour avis. Un temps long mais nécessaire pour mener des concertations approfondies sur un texte commun et d'une portée majeure pour tous les salariés de nos entreprises.

Ce délai n'aura pas été inutile : la consultation de l'ensemble des CHSCT des deux entreprises aura permis de connaître précisément l'appréciation des représentants des salariés sur les questions de santé/sécurité, leurs critiques, leurs propositions.

Le texte en sort largement modifié et amélioré, preuve de la pertinence de la filière CHSCT en lien avec sa proximité directe avec les salariés.

Quelle leçon pour ceux qui espèrent au travers de la Loi REBSAMEN résumer le dialogue social à une simple information des intentions de la Direction et à l'imposition de ses décisions sous 3 mois ! Des entreprises comme ENEDIS et GRDF ne peuvent se gérer intelligemment comme des PME. La construction d'un réel dialogue social ne peut s'appréhender sans le temps nécessaire à l'écoute de toutes les parties et sans la volonté de prendre en considération leurs points de vue.

Pour en revenir à notre dossier, rappelons d'abord comment il est arrivé sur la table. Certes, les Directions d'ENEDIS et de GRDF se retranchent derrière une obligation légale et les interpellations d'Inspecteurs du Travail pour expliquer son lancement.

Certes. Mais, les interpellations des Inspecteurs du Travail ont été suscitées par des demandes de la CFE-CGC. Nous avons été destinataires des procès-verbaux de plusieurs inspections du travail et donc ce fait ne peut être réfuté.

Cette organisation aura à s'expliquer devant les salariés de cette œuvre de commande au bénéfice des Directions ENEDIS et GRDF. Ce rôle aura pour le moins contribué à précipiter l'affaire. Dont acte.

Heureusement, la CGT, au travers des CCE et des CHSCT en particulier, a calmé cet enthousiasme originel de Directions qui se voyaient bien imposer un premier texte imparfait dans un délai record. Le travail de la CGT a permis que cette affaire soit remise sur des bons rails, ceux des intérêts du personnel.

In fine, nous aurons donc un document unique qui aura au moins le mérite de se substituer à toutes les notes existantes sur le sujet, qu'elles soient nationales ou locales. C'est un point très important.

Est-ce à dire que ce document nous convient ? Non. Déjà parce que les CHSCT se sont prononcés contre à une écrasante majorité : 156 avis négatifs sur 164. Nous devons en tenir compte.

Ensuite, il reste des points de crispation importants, comme par exemple la question de la fouille des affaires personnelles, quand bien même elle est encadrée. Nous la réfutons.

Certains points méritent également d'être précisés et modifiés :

- A l'article 2.3.1 sur l'usage du matériel de l'entreprise, nous demandons qu'il soit écrit « le contenu des applications informatiques et de la messagerie électronique professionnelle ... ». Ce rajout du mot « professionnelle » pour éviter toute confusion avec l'utilisation d'une messagerie privée.

- Au même article la phrase « la correspondance informatique syndicale est réputée confidentielle, hors suspicion d'acte délictueux » nous semble aussi sujette à interprétation. Nous demandons qu'elle soit modifiée comme suit : « la correspondance informatique syndicale est réputée confidentielle et elle est librement déterminée par l'organisation syndicale, sous réserve des dispositions relatives à la presse ».

- A l'article 4.1, il est indiqué au titre des consignes de sécurité dont chaque salarié doit avoir pris connaissance, celles « qu'il reçoit dans des réunions d'information ». Cette notion n'est aucunement explicite. A minima, il faut la remplacer par : « qu'il reçoit dans les réunions d'information dont l'objet est précisément de donner aux salariés des consignes de sécurité »

- A la fin de cet article, il est mentionné que tout personnel qui intervient sur les ouvrages de distribution d'électricité ou de gaz doit être, préalablement et impérativement, détenteur de certains éléments dont « un ordre de travail, verbal ou écrit ». Pour éviter toute difficulté, nous demandons qu'un ordre de travail écrit soit systématique.

Enfin, parce que ce document a, quoiqu'on en dise, une connotation répressive.

Sur ce point néanmoins, nous pouvons constater que les Directions n'ont pas eu besoin (ni attendu) d'un RI d'entreprise pour multiplier les conseils de discipline, pour faire porter les fautes sur l'individu pour se dédouaner à bon compte de ses propres responsabilités. Le RI n'y changera rien : la question n'est pas tant le contenu des textes que la manière dont ils sont appliqués. Et là, c'est une question managériale.

Nous le disons clairement, les Directions ne pourront se cacher derrière quelque règlement que ce soit pour éviter d'assumer leurs choix politiques en termes de modes de management. Leur crédibilité passera donc par une application raisonnée et un traitement égal de tous les salariés. Pour illustrer ce propos, un dirigeant sera-t-il sanctionné pour avoir failli à l'obligation de neutralité politique contenue dans le RI comme nous l'avons vu récemment... ? Si la Direction peut soumettre un salarié à des tests, qui soumettra les membres de ladite Direction à ces tests ?

La réalité, aujourd'hui, démontre le contraire. Les Directions ne sont donc pas crédibles en la matière, ce qui justifie toutes les craintes d'instrumentalisation et d'abus autour du RI.

Nous serons extrêmement vigilants...Par exemple sur les déclarations d'accidents du travail puisque cette obligation est rappelée dans le RI. Ce qui veut dire que ceux qui masquent ces faits devraient être sanctionnés, faute de quoi il s'agirait d'un RI à géométrie variable. Nous verrons bien...

Nous finirons par une remarque : le management uniquement guidé par la contrainte, les mesures coercitives systématisées, c'est l'arme des médiocres, des frustrés, des mauvais et des incompetents. C'est une vision étriquée des relations humaines et du collectif. C'est d'abord donner une parcelle de pouvoir à des frustrés. C'est inefficace sur le long terme.

Nous appelons au contraire à modifier en profondeur les modes de management actuels avec pour objectif une relation non plus seulement distante et fondée sur le pouvoir concédé mais intégrant une plus forte notion de respect, de bienveillance, de collectif.

Pour l'instant, soyez assurés que la CGT continuera à assumer son rôle dans la défense des salariés à chaque fois que de besoin, pour éviter que les salariés ne soient réduits au statut de boucs émissaires et paient pour les inconséquences des choix d'entreprises.

Finalement, au-delà de son aspect légal « technique » et des amendements que nous vous demandons, votre projet est un texte éminemment politique. Une politique dont nous contestons le bien-fondé pour ce qui relève des choix de management, la santé et la sécurité.

C'est bien cette considération politique, de fond, qui est la meilleure justification d'un avis négatif des représentants CGT au CCE sur votre projet de RI pour nos entreprises.

Ce dossier doit maintenant obtenir la validation ou pas de l'Inspection du travail, avec d'éventuelles modifications, avant de s'appliquer. Nous attendons donc un retour de cette institution de la part de la Direction.

Enfin, nous serons très attentifs sur la qualité de l'information qui sera délivrée aux salariés.