



Changement en vue du Règlement Intérieur et de la Charte Informatique

Non aux contraintes inutiles et abusives

Alors que les vols de portables dans les coffres de voitures semblent en augmentation, la direction n'a rien trouvé de mieux que de rajouter les règles contraignantes inadaptées dans la nouvelle version du règlement intérieur soumis au CE et aux CHSCT. Elle veut seulement faire porter la responsabilité sur les salariés. Morceaux choisis :

- Les soirs, week-end et en période de congés, stockez votre ordinateur portable en caisson ou armoire verrouillée ou ramenez-le à domicile.

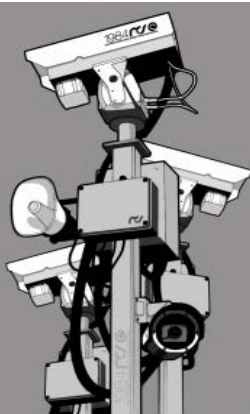
Ainsi lorsque vous ne disposez pas de caisson ou d'armoire inviolables, vous devez porter votre ordinateur chez vous en transport en commun et bien le garder : Bon WE.

- Ne laissez votre ordinateur portable dans le coffre de votre véhicule que pendant la stricte durée des périodes de trajet.

Que se passera-t-il si un salarié se fait voler son portable alors qu'il est passé faire des courses ou faire du sport ou dîner avec des amis avant de rentrer chez lui ? Il recevra un avertissement ? Sera-t-il mis à pied ? Licencié ? A quoi servent les assurances ? Faut-il arrêter sa vie sociale pour installer une sécurité des données et bien assurer les équipements ? Récemment un salarié a été licencié, après mise à pied conservatoire, sur notre établissement de Toulouse pour avoir laissé un Token de connexion sur son bureau.

Dans la charte Informatique, la direction veut imposer des règles de sécurité disproportionnées pour la majorité des salariés avec une efficacité non-mesurée et non-prouvée.

Le Big Brother Français



Action en Comité d'Entreprise et en CHSCT

Le CE s'est inquiété de la volonté de graver dans le marbre des règles parfois surprenantes comme : *"Les salariés doivent stationner leur véhicule dans les limites des emplacements dédiés sans empiéter sur les voies de circulation"*

Sur les projets de modification du Règlement Intérieur, de la Charte informatique, du Code de bonne conduite et de la note RGPD, la Direction justifie la convocation d'une instance de coordination des CHSCT par l'importance des impacts que ces projets auront sur les salariés mais nie en réalité la nécessité d'adapter ces projets aux besoins réels et aux normes dans les entreprises concurrentes.

Malheureusement, les représentants TRAUD UNION à l'IC CHSCT ont contredit en majorité l'avis des autres élus en bloquant le recours à une expertise au motif que les impacts seraient minimes pour les salariés et que les représentants des CHSCT à l'instance de coordination auraient parfaitement les compétences juridiques nécessaires pour en faire l'analyse.

Bien que fort surpris par une telle décision, le représentant de la direction n'a pas caché sa satisfaction.

Les quelques élus qui ont voté pour l'expertise n'ont pas manqué de souligner qu'en agissant ainsi quelques élus Traud Union faisaient le choix incompréhensible de :

- Priver tous les salariés et tous les élus de l'avis éclairés d'experts

- Hypothéquer en partie la défense des salariés qui seraient sanctionnés sur la base des nouvelles règles

Depuis, tout de même, la Direction s'est rangée à l'avis du CE qui affirmait que les CHSCT sont concernés et elle les a tous convoqués.

Nous invitons chaque CHSCT à prendre ses responsabilités en saisissant l'Inspecteur du Travail de l'établissement pour retirer toute mesure liberticide ou inutilement contraignante dans ces documents. L'expertise permet à chaque CHSCT d'effectuer des propositions étayées et conformes aux normes.

Les salariés ne sont pas des gamins, leur liberté, leur droit d'expression et leur confort au travail sont des fondamentaux que la direction se doit de respecter.

