

Info'Com-CGT a adressé cette lettre à la direction

LETTRE OUVERTE

Paris, le 19 janvier 2015



Madame Lydia Radix,

Nous venons de prendre connaissance du règlement intérieur de la société. Il s'avère, après lecture de ce dernier, une volonté unilatérale de la direction générale de mettre en cause les acquis des afficheurs, des agents de maintenance, des chefs magasinier et des contremaîtres quant aux véhicules de service.

En effet, il y est inscrit : *« l'utilisation du véhicule étant strictement limitée aux besoins du service, le salarié utilisateur en prendra possession, selon le cas, au début de sa journée ou de sa semaine de travail et sera tenu(e) de le laisser après utilisation au parking d'entreprise »*.

Lors de la négociation de l'accord tripartite, vous aviez pris l'engagement de maintenir les acquis qui entourent l'utilisation des véhicules de service et de fonction des salariés utilisateurs pour se rendre à leur domicile après leur journée de travail durant la semaine.

Or, vous n'êtes pas sans savoir que le vendredi, les salariés retournent à leur domicile avec le véhicule et le reprennent le lundi matin pour la prise de fonction. Nous tenons à préciser que ce n'est en aucune manière une gratification de l'entreprise, mais un usage qui, pour certains salariés, fait partie intégrante de leur contrat de travail.

Bien entendu, nous pouvons convenir qu'un règlement intérieur soit élaboré pour mettre en place des règles de bonne conduite communes à chacun d'entre nous. Il en va de soi que, si un salarié de l'entreprise devait se servir du véhicule de service sans autorisation préalable en dehors des heures de travail, ce dernier se verrait rappeler le règlement.

Concernant le respect du code de la route, est indiqué : *« Chaque conducteur est tenu de respecter les dispositions du Code de la route. Il devra*

notamment s'acquitter du paiement des amendes en cas d'infraction, rédiger un constat amiable en cas d'accident. » Or, comme vous le savez, le personnel est souvent amené à être en situation d'infraction au Code de la route (stationnement illicite) lorsqu'il intervient sur certains dispositifs dans le cadre de sa fonction. Aussi, il est cavalier de demander au salarié de s'acquitter de l'amende. Ceci est également contraire aux usages jusqu'ici pratiqués !

Ensuite, vous écrivez que les salariés de Derichebourg SNG doivent *« bénéficier dans les huit jours, avant la reprise de travail, d'une visite médicale réalisée par un médecin du travail et ce, après toute absence pour cause de maladie professionnelle ou après une absence d'au moins trente jours pour cause d'accident de travail, de maladie ou d'accident non professionnel. Tout manquement à la présente obligation est constitutif d'une faute et donc passible d'une sanction disciplinaire. »* Si cette disposition est légale, elle apparaît néanmoins excessive et répressive au regard d'un préjudice subit par le salarié dans l'entreprise. Aussi il serait peut être utile d'assouplir cette formulation et d'apporter aux salariés concernés toutes les informations relatives à la reprise de poste.

Sur la question des horaires de travail, il est acté : *« Compte tenu des impératifs de la profession, la répartition des horaires sur la semaine pourra être modifiée. Le personnel en sera avisé au moins sept jours à l'avance. »* Nous craignons une dérive des modifications ou des aléas sous le couvert de l'organisation du travail. Si une modification ponctuelle d'une à deux heures peuvent s'entendre, nous souhaitons des garanties pour que cela ne soit pas des modifications substantielles portant atteinte à la vie privée des salariés.

D'autre part, concernant l'utilisation du portable personnel, vous indiquez : *« Les salariés qui le*

RAPPEL... RAPPEL... RAPPEL...

Les élections des élus au comité d'entreprise et des délégués du personnel ont lieu de lundi 2 au vendredi 6 février 2015.

Ce vote est essentiel pour la défense de vos acquis et la conquête de nouveaux droits.

**ENSEMBLE,
FAISONS AVANCER
DERICHEBOURG SNG**

**Votez utile pour vos droits !
Votez Info'Com-CGT !**

conserveraient sur eux devront l'avoir éteint ou avoir activé le mode vibreur/silencieux pendant le temps de leur service. La direction ayant accès à la liste des numéros demandés par téléphone ou Internet est à même de contrôler l'usage privé fait par ces moyens, sous réserve des règles applicables aux représentants syndicaux ou aux salariés dans l'exercice de leur(s) mandat(s) représentatif(s) du personnel. » Là aussi, nous redoutons que ce soit un moyen fallacieux pour certains managers de sanctionner le salarié qui décroche son portable.

Nous constatons, dans cette période transitoire, un mécontentement grandissant des salariés à la suite de la publication du règlement intérieur, la mise en place de la GMAO et ses effets sur la liberté de mouvement du personnel intervenant sur les dispositifs d'affichage. Ces mesures ne sont pas pour apaiser les tensions.

Aussi, nous demandons, par la présente lettre, l'ouverture d'une négociation afin de convenir ensemble à des solutions acceptables pour toutes les parties et conformes à l'esprit des engagements pris. Nous devons construire ensemble une entreprise qui doit se développer et être incontournable dans le secteur des opérateurs d'affichage de publicité extérieure. Il serait regrettable, pour le climat social de cette nouvelle entreprise, qu'il se dégrade.

Dans l'attente de vous rencontrer et exposer nos alternatives sur les sujets du moment, veuillez recevoir, Madame, mes sincères salutations.

Philippe Chardon
Délégué syndical Info'Com-CGT.

Copie à : l'inspection du travail compétente et Romain Altmann, secrétaire général d'Info'Com-CGT.

C'EST LE MOMENT DE S'ORGANISER POUR ÊTRE PLUS FORT

- Je souhaite avoir plus d'informations sur Info'Com-CGT
- Je souhaite me syndiquer à Info'Com-CGT

Nom-Prénom :

Statut :

Courriel :

Téléphone :



À remettre à un délégué CGT ou à envoyer à :
Info'Com-CGT – 4 rue Guyton-de-Morveau – 75013 Paris