

Courrier de l'IT sur l'interdiction des téléphones portables

Allo, la direction ? vous êtes dans l'illégalité !

■ Un courrier de l'Inspection du Travail (IT) confirme que l'interdiction des téléphones est inapplicable comme SUD le déclare depuis le début ■ La présence de l'IT a permis de faire tomber les masques ■ La section SUD de la PFC Gennevilliers poursuit son combat pour de meilleures conditions de travail.

Le CHSCT de la PFC s'est réuni le mercredi 28 novembre 2018 avec 2 sujets à l'ordre du jour : la question des toners et de l'interdiction des téléphones portables. Eh oui, ça semble fou mais il existe des militants qui continuent leur activité de défense des conditions de travail pendant que d'autres préfèrent mettre leur énergie à acheter des boissons et des pains au chocolat (sic).

Nous avons découvert en séance un courrier de l'inspection du 92 (disponible en intégralité au verso de ce tract) que la direction avait malencontreusement oublié de transmettre aux membres du CHSCT. Et pour cause ! Celui ci reprend l'argumentation que nous défendons depuis le début. Et ce, malgré les perroquets pseudo-syndicalistes qui répètent le discours de la direction sur "les irresponsables" de SUD qui veulent mettre en danger le personnel en l'exposant à des poursuites disciplinaires.

Pour toutes les raisons qui précèdent, j'attire votre attention sur le fait que cette disposition d'interdiction est inapplicable et que les éventuelles sanctions disciplinaires prises pour non-respect de cette dernière seraient illicites.

Cerise sur le gâteau ! Alors que la direction est hors des clous sur toute la ligne (téléphonique), les membres du CHSCT ont pu démontrer en séance, et en présence de l'IT, que le CHSCT n'avait même pas été consulté, mais simplement informé.

La direction doit lever immédiatement l'interdiction, et le personnel doit faire respecter cette décision.

Après la Poudre, le Toner !

Sur les toners, en plus des éléments scandaleux déjà connus, l'inspectrice du travail a indiqué que la direction était hors des clous en faisant travailler les intérimaires au contact de métaux lourds, sans avoir demandé de dérogation. Idem sur la question des vestiaires où, malgré la mise en demeure de l'inspection du travail, la direction continue à s'enfoncer dans son déni. Ce qui entrainera une extension de la mise en demeure au personnel postierEs. De nouveaux éléments que le CHSCT incorporera à son attaque au tribunal.

Sud
Fédération des activités postales et des télécommunications

TMT

25/27 rue des envierges 75020 Paris tel 01 44 62 12 35
mail sudtmt@sudptt.fr www.sudtmt.org



Courrier de l'Inspection du travail de la PFC Gennevilliers Novembre 2018 :

Je fais suite à mon courrier du 6 juin 2018 relatif à l'interdiction du téléphone portable au sein du hall d'exploitation de la plateforme auquel vous avez répondu le 3 septembre 2018. Je fais également suite à mon contrôle du 10 septembre 2018 lors duquel nous avons échangé sur le sujet et à mon contrôle du 21 septembre 2018 lors duquel j'ai constaté la présence d'un affichage indiquant « mobiles interdits » positionné sur les portes situées entre les locaux sociaux et l'entrée du hall d'exploitation :



Lors de ma venue le 10 septembre 2018, nous avons échangé sur ce point et vous n'avez pas été en mesure de m'expliquer les motifs justifiant de cette interdiction.

De même, votre courrier de réponse du 3 septembre 2018 ne vient porter à ma connaissance **aucun motif en termes d'hygiène, de santé ou de sécurité relatif à la nature de la tâche à accomplir** permettant de justifier de cette interdiction sur le hall d'exploitation. Vous arguez du fait que la mesure n'est pas générale et absolue dans la mesure où elle se limite au hall d'exploitation ; cela concerne pourtant l'essentiel des salariés travaillant sur ce site. En outre, elle n'est pas restreinte à une catégorie de salarié (ex : les caristes) mais porte sur *l'ensemble* des travailleurs intervenant dans le hall d'exploitation, quelles que soient les tâches qu'ils accomplissent. **Elle s'assimile donc tout à fait à une « règle générale et permanente relative à la discipline ».**

Le document de consultation du CHSCT que vous m'avez transmis indique en page 8 « *Raison de sécurité des personnes (par exemple en cas d'alerte incendie) : aucun téléphone n'est autorisé sur la Production* », sans plus de précision. L'affichage « MOBILES INTERDITS » collés sur les portes de l'établissement ne motive pas plus cette interdiction.

Par ailleurs, concernant les conditions de forme, vous répondez dans votre courrier du 3 septembre 2018 que la mesure d'interdiction du téléphone portable n'est nullement une adjonction au règlement intérieur mais une modalité d'application de la clause du règlement intérieur qui prévoit que « *les personnels doivent respecter les consignes de sécurité prescrites et portées à leur connaissance localement par le directeur d'établissement ou de service* ». Vous estimez ainsi qu'elle n'a pas à être soumise à la procédure d'élaboration et d'entrée en vigueur prévue pour le règlement intérieur.

Or, la clause que vous invoquez est **excessivement générale**. Elle ne saurait vous permettre de décliner **toutes les interdictions et obligations que vous estimeriez nécessaires localement** sans avoir à passer par une modification du règlement intérieur ou par l'adoption d'une note de service propre à l'établissement de Gennevilliers. C'est la raison d'être du règlement intérieur que de définir et de préciser les obligations et les interdictions qui s'appliquent aux salariés.

Pour toutes les raisons qui précèdent, j'attire votre attention sur le fait que cette disposition d'interdiction est **inapplicable** et que les éventuelles sanctions disciplinaires prises pour non-respect de cette dernière seraient **illicites**.

Pan sur le bec !