



## NOUVEAU RÈGLEMENT INTÉRIEUR

Lyon, le 9 octobre 2023

# PROTÉGER ET ACCUEILLIR, OU SURVEILLER ET PUNIR ?

**LE SAVIEZ VOUS ?** Un nouveau règlement intérieur de l'association va entrer en vigueur le 16/10/2023 et nous, salarié.e.s, sommes tou.te.s concerné.e.s :

**C'est un outil du pouvoir de direction de l'employeur** qui traite des thèmes de l'hygiène, de la sécurité et de la discipline, du droit de la défense du salarié, de la protection des victimes et témoins de harcèlement moral/sexuel ou d'agression, et de la protection des lanceurs d'alerte.

**C'est surtout un document normatif qui précise les limites de la liberté d'expression ou d'action des salarié.e.s, ET qui conditionne le pouvoir de sanction de l'employeur.** Sans précision faite au règlement intérieur, un acte ou une parole de salarié.e ne peuvent être considérés comme fautifs et entraîner une sanction.

**Des règles sont utiles lorsqu'elles apportent un cadre sécurisant les professionnel.le.s, l'activité et les publics.** Sachez que l'employeur reste libre de les utiliser de façon proportionnées et objectives. Ou abusives voire dégradantes pour les salarié.e.s. Ce serait le cas par exemple si elles ne s'appliquaient pas de la même manière pour tou.te.s ou si elles permettaient de sanctionner des individus sans motif avéré.

## DES ARTICLES À LIRE DE PRÈS

***Souriez, vos connexions internet et vos emails pourront être surveillés,*** (article 6) : La direction a déjà fait usage au moins d'un de ces moyens de contrôle à l'été 2022: des salarié.e.s ont été entendu.e.s pour avoir fait suivre par mail une communication interne marquée 'confidentiel'. Un acte d'intimidation mais non suivie de sanction, alors impossible car ce motif était absent du règlement intérieur.

⇒ ***Pour la CGT, il s'agit d'un article illégal car il ne respecte pas l'obligation d'information des salarié.e.s en cas de mise en place effective de leur surveillance par l'employeur.***

***Cacher cette discrimination que je ne saurais voir*** (articles 14.1 et 14.2) : **Les professionnelles musulmanes portant un foulard interdites de travailler au contact du public de l'association au nom du respect de la neutralité comme dans les services publics** : cela interroge dans une association qui affiche comme socle de son action « *la protection et la défense des droits fondamentaux des personnes étrangères vulnérables* » et comme ambition « *faire société avec les talents de tous* » (source : Site de F : « *Notre socle, nos valeurs* »)

Si dans des dispositifs sous marché public, l'obligation de neutralité s'impose par les règles fixées par l'Etat, ce n'est pas le cas dans les centres d'hébergement de demandeurs d'asile ou de réfugiés (CAES, HUDA, CADA et CPH). Les instances dirigeantes de l'association ont fait le choix d'appliquer cette règle de leur plein gré, sous couvert de protéger les publics accueillis. Si elle rendue possible par le code du travail, cette règle nouvelle produit une discrimination ciblée dans un contexte sociétal qui peut appellerait plutôt un positionnement associatif en accord avec ses valeurs de tolérance et de protection de personnes victimes de discrimination.

⇒ ***La CGT dénonce une grave atteinte à une liberté fondamentale au sein d'une association qui affiche dans ses statuts la défense de valeurs universelles, tout en s'appropriant à légitimer une mesure discriminatoire. Cette disposition méconnaît la réalité des écoles de travail social et les facultés de droit au sein desquels de futures brillantes professionnelles portent un foulard musulman et s'approprient à défendre un idéal de société tolérante et inclusive.***

**La « Lettre de cachet » bientôt remise au goût du jour ?** (article 15) : **L'obligation de réserve impose aux salariés une retenue dans l'expression de ses opinions politiques sous peine de sanction.** Comment s'apprécie une opinion politique dans les activités menées par l'association ? Comment s'exprimer sur les effets des lois sur les publics de l'association, dans l'intérêt de la protection des publics vulnérables accompagnés, sur les erreurs de droits constatés chaque jour dans l'intérêt des publics, quand il est possible à tout moment que la direction utilise l'argument de l'opinion politique ou du dénigrement pour vous sanctionner sans s'intéresser au fond de la situation révélée ?

⇒ La CGT entrevoit une règle qui n'invite pas les salarié.e.s à s'exprimer pour défendre les idées portées par les statuts de l'association mais à taire pour se protéger de potentiels reproches abusifs

**Le harcèlement sexuel et moral ou les agissements sexistes sont interdits et punis. Mais si vous en êtes témoin ou victime, débrouillez-vous tout seul !** (articles 16.1 .2 et .7) **Savez-vous quoi faire si vous estimez être victime ou témoin de faits pouvant être qualifiés d'agissements sexistes ? De harcèlement sexuel ou moral ? NON ?** C'est normal, car aucune procédure claire n'est mise en place au sein de l'association pour traiter les faits remontés qui pourraient être qualifiés de harcèlement :

- malgré la condamnations de deux membres de la direction au conseil des prud'hommes (en 1ère instance avec appel pour 2024, la décision est donc non définitive),
- malgré les manquements de l'association en matière de prévention du harcèlement constatés par une expertise interne en 2022 et préconisant la mise en place d'un mécanisme de traitement des alertes : écoute des victimes et sanction des auteurs.

**Respectez les consignes et instructions en matière d'hygiène et de sécurité et tout ira bien !** L'article 20 impose aux salarié.e.s de prendre connaissance par eux même des consignes de sécurité affichées et d'avoir conscience de leur utilité et de la gravité des conséquences possibles en cas de non respect.

⇒ La CGT rappelle à la direction qu'elle a une obligation de résultat en matière de sécurité, c'est à dire qu'elle peut être considérée fautive lorsque le résultat n'est pas atteint. Faire porter sa propre responsabilité sur ses salarié.e.s constitue une inversion des rôles et un défaut d'application du code du travail.

**Des salarié.e.s présent.e.s comme co-auteurs du nouveau règlement intérieur**

La direction a annoncé dans le bulletin interne d'octobre avoir organisé des groupes de travail avec des salarié.e.s afin de réfléchir la nouvelle rédaction du règlement intérieur.

Comment ces salarié.e.s ont été sélectionnés ? Comment ont-elle/ils été informés du sens de leur participation ? Quel était leur niveau de connaissance en droit du travail et notamment en droit disciplinaire ? Peut-on les considérer co-auteurs du règlement intérieur.

**NON**, car in fine, il revient à l'employeur de prendre les décisions et d'agir, car il détient seul tous les pouvoirs. Et c'est donc l'employeur qui sanctionne.

Collègues impliqués dans les groupes de travail, vous a-t-on informé que vous étiez en train de réfléchir aux nouvelles règles disciplinaires de l'association ? Que les propositions que vous faisiez serviraient de socle aux sanctions visant les salarié.e.s ? Vos alertes et avis ont-ils été retenus dans la rédaction finale ?

**Une nouvelle fois, la direction fait porter aux salariés une responsabilité qui en réalité lui incombe.** Une manœuvre habile pour se déresponsabiliser, car c'est bien l'employeur qui détient tous les pouvoirs : organiser, financer et punir.

⇒ Pour la CGT, la direction a poussé le cynisme à son comble par cette démarche faussement participative. A quand des groupes de travail pour réfléchir à l'éthique de l'accompagnement social des publics, à l'éthique du management, à l'éthique de la protection et de la défense des personnes étrangères vulnérables ?



Pour faire valoir vos droits, pour défendre vos conditions de travail auprès des demandeurs d'asile, des réfugiés et des personnes retenues, rejoignez la CGT.

Contactez directement votre délégué syndical CGT:  
mikis charalambos - dsforumrc@gmail.com - 07 68 24 17 12  
www.forumrefugies.reference-syndicale.fr

