

En finir avec une discipline d'un autre temps !

Puisqu'il est question d'un nouveau contrat social à France Télécom SA, cela devrait vouloir dire aussi une nouvelle conception de la discipline dans l'entreprise. Des dysfonctionnements lourds de conséquence existent sur lesquels l'entreprise doit agir très rapidement

Les méthodes musclées

Il faut en finir avec les méthodes musclées des Pôles enquêtes. Il faut un seul Pôle enquête directement sous la responsabilité du DRH Groupe, totalement autonome vis à vis des directions qui le saisissent. Difficile de considérer « objectif » un enquêteur qui passe une heure avec le patron avant d'aller interroger un-e salarié-e... Une première avancée dans l'accord IRP de mars 2010 : tout salarié-e qu'il soit fonctionnaire ou de droit privé peut se faire accompagner par un salarié de l'entreprise de son choix, lorsqu'il est entendu dans le cadre d'une enquête disciplinaire. Une seconde avancée, c'est l'engagement de la direction de la présentation au CCUES du Pôle enquête avec ses missions, ses prérogatives ...

Le flou artistique

Il faut en finir avec le flou sur la répartition du pouvoir disciplinaire et les sanctions à géométrie variable. Pour cela, il est nécessaire de préciser et d'harmoniser qui détient le pouvoir de saisine des Conseils de discipline et les sanctions applicables aux salariés, en particulier de droit privé. Aujourd'hui, les règlements intérieurs des établissements consacrent une « diversité » des sanctions pour le moins étonnante. On y trouve même des sanctions interdites par le Code du Travail !

Le harcèlement moral

Il faut en finir avec les accusations contre des salariés, et souvent des militants syndicaux, de « harcèlement moral » à l'encontre de leurs collègues ou de leur hiérarchie. Cela devient systématique de la part de certains patrons d'unité. Un salarié est « souvent en retard à la prise de service », il est accusé de harceler ses collègues ; un Délégué du Personnel « a le verbe un peu haut », il est accusé de harceler son responsable d'équipe, voire de faire régner la terreur dans le service.

La délation organisée

Il faut en finir avec la délation organisée. Il est trop souvent demandé aux collègues d'un-e sala-

rié-e que l'entreprise souhaite sanctionner, de rédiger un courrier « spontané » dénonçant les agissements du salarié en question.

Les procès contre les militants

Il faut en finir avec les mauvais procès politiques contre des militants agissant dans le cadre de leurs mandats, comme ce fut le cas à Alès, et l'instrumentalisation du Pôle enquête à cette fin. Des désaccords entre une organisation syndicale et un directeur de l'entreprise peuvent exister, mais ils ne peuvent se régler en poursuivant un ou plusieurs militants de l'organisation syndicale. On a même vu récemment des élus DP entendus par un Pôle enquête, suite à un « droit d'alerte » concernant un salarié en difficulté et dont ils étaient signataires !

Des dossiers incomplets

Il faut en finir avec les dossiers incomplets et uniquement à charge. Les dossiers soumis à l'avis du conseil de discipline doivent comporter systématiquement un rapport social et tous les témoignages, y compris ceux en faveur du salarié convoqué devant le conseil de discipline. Les dossiers doivent aussi contenir l'intégralité des procès-verbaux d'audition et non seulement une synthèse rédigée par les enquêteurs.