|  |  |
| --- | --- |
| **la**   |  | | --- | | **cgt** |   Dassault Martignas |



Tenue de travail

La Direction va prochainement attribuer la nouvelle dotation de tenue de travail et changer de prestataire de nettoyage.

Enfin une bonne nouvelle même si nous pouvons regretter le fait que la dotation ne soit pas complète comme la majorité des sociétés sous-traitantes (sweat, blouson d’hiver, etc…).

Malheureusement, avec la société rien n’est simple.

Lors de la remise de cette dotation, chaque salarié devra signer un document stipulant qu’il s’engage à porter à chaque séance de travail sa tenue de travail et de restituer l’actuelle dotation.

En cas de refus, le salarié n’obtiendra pas sa dotation.

Comment se fait-il qu’une signature s’impose pour l’obtention de la dotation alors qu’auparavant ce n’était pas le cas ?

Cette question a été posée lors du CSE de décembre et la réponse de la Direction n’est pas convaincante : *« C’est pour réduire le coût financier ».*

**Faux** car la livraison de la dotation, déjà achetée, concerne tous les salariés supposant porter cette tenue.

Autre réponse de la Direction : « *c’est aussi pour diminuer le coût du nettoyage ».*

**Faux** car c’est un forfait quel que soit le nombre de salariés à prendre en compte.

En parallèle, la CGT s’est renseignée auprès de l’Inspectrice du travail pour savoir nos droits et les risques encourus en lui envoyant nos interrogations et l’accord d’entreprise applicable.

La réponse de l’Inspectrice est très claire : « *Le port de la tenue de travail n’est pas obligatoire conformément à l’accord d’entreprise »*

L’accord stipule également *« l’entreprise doit engager des actions nécessaires auprès de ses fournisseurs pour poursuivre l’amélioration de la qualité des vêtements de travail ainsi que la prestation de nettoyage ».*

Dans le cas où vous signez le document, la CGT vous suggère d’écrire sur ce celui-ci la phrase suivante :

*Le fait d’apposer ma signature sur ce document, ne peut m’engager ni à porter la tenue de travail ni à subir d’éventuelles sanctions conformément à l’article 1 de l’accord d’entreprise relatif aux temps d’habillage/déshabillage.*