

CGT

M A T M U

TRACT
14 NOVEMBRE
2023

Il ne suffit pas
de s'indigner,
il faut s'engager !



LES EXPERTISES DU CSE

A QUOI SERVENT ELLES ? DÉCRYPTAGE D'UN
OUTIL ESSENTIEL MAIS MAL CONNU

Vous êtes nombreux à vous interroger sur le fonctionnement de la représentation du personnel dans l'entreprise.

Alors lisez bien ce qui va suivre afin de comprendre mieux le rôle essentiel du CSE dans vos conditions de travail. Nous souhaitons vous faire comprendre en quelques lignes le rôle d'une expertise votée en CSE.

Une expertise est un moyen d'action du CSE (Comité Social et Économique) qui peut être utilisé lorsqu'un risque grave, identifié et actuel, est constaté dans l'établissement OU en cas d'introduction de nouvelles technologies ou de projet important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail.

Pour qu'un expert soit mandaté, il faut qu'une majorité d'élus en CSE vote favorablement à la demande d'expertise.

A quoi sert une expertise ?

L'expertise est le nom commun pour engager un cabinet doté de professionnels "experts" en organisation du travail ou en conditions de travail. **Ces professionnels vont diagnostiquer dans l'entreprise le dossier soumis par les élus et émettre des préconisations dans un dossier écrit**, à la disposition de l'entreprise, du CSE et de l'inspection du travail.

Prenons deux exemples parlants : toute ressemblance avec des faits réels est fortuite (ou pas) :

- un grand nombre de collègues du réseau d'agences font part à la CGT (et à leur DA) de leur mal être causé par plusieurs origines : la pression des chiffres autour des contrats d'épargne, la difficulté pour leurs clients de joindre l'agence de proximité, les plaintes liées aux délais de gestion des sinistres, une reconnaissance du travail fourni insuffisante, des outils informatiques complexes et mal optimisés...
Lors d'un CSE, la CGT fait son travail en remontant à la Direction les problématiques mais celle-ci reste dans le déni et refuse d'agir.

Que pouvons-nous faire ? Répéter et argumenter évidemment, mais surtout faire trancher le débat. Un cabinet d'expertise indépendant peut alors être mandaté par le CSE.

Des psychologues du travail et/ou des experts en santé vont alors pouvoir interroger les collègues individuellement et collectivement, **puis poser un diagnostic "médical" sur l'état de santé physique et mental des salariés qui ne pourra pas être remis en question par l'entreprise.**

Ensuite, le cabinet mandatera des professionnels en organisation du travail qui chercheront les causes du mal être des salariés. Enfin, **ces mêmes professionnels seront en mesure de préconiser des changements dans l'organisation du travail ou dans la stratégie de l'entreprise pour améliorer les conditions de travail.**

Un rapport écrit est transmis au CSE et à la Direction. Les élus du CSE sont alors chargés de tout faire pour que l'entreprise applique les préconisations. Si ce n'est pas le cas et que la santé des salariés est en jeu, le CSE peut alors saisir l'inspection du travail qui pourrait intervenir à son tour auprès de l'entreprise. **Si la situation perdure malgré tout et qu'un événement survient, la responsabilité pénale de l'entreprise et de ses dirigeants sera engagée.** C'est donc grâce à une expertise que la faute des dirigeants peut être pointée. **Sans expertise, aucune preuve n'existe !**

Deuxième exemple :

La direction souhaite modifier les horaires d'accessibilité des PGIS et instaurer de nouvelles permanences téléphoniques aux gestionnaires sinistre, dans l'optique d'une meilleure satisfaction sociétariaire. L'objectif est louable, sauf que l'organisation projetée a un fort impact sur les salariés qui refusent en grand majorité les modifications demandées. Les salariés, l'entreprise et les élus partagent la finalité du projet mais sont en désaccord sur les causes de l'insatisfaction des sociétaires, malgré de nombreux échanges et débats.



LE RÉSEAU D'AGENCES A SUBI DE PROFONDS CHANGEMENTS NOTAMMENT AVEC L'ARRIVÉE DES AMBITIONS. UNE EXPERTISE AURAIT PERMIS DE MIEUX ANALYSER LES CONSÉQUENCES DE CES MODIFICATIONS ...

A ce moment, **l'expertise peut être pertinente sur plusieurs aspects : le diagnostic de la Direction est-il juste ? La solution proposée résout elle la problématique soulevée ? Quel est l'impact psychologique, social et organisationnel sur les salariés ?**

Un cabinet d'experts indépendant poserait peut être d'autres questions :

SMART n'a t'il pas alourdi la charge de travail, est il optimisé pour rendre les gestionnaires performants, les effectifs sont-ils suffisants, ou encore n'y aurait t-il pas un bon nombre d'appels téléphoniques d'ordre "administratif" qui pourraient être traités par un accueil téléphonique ?

Le cabinet d'expertise rend alors son diagnostic et ses préconisations, pouvant imaginer un nouveau modèle d'organisation. Comme pour le premier exemple, le but pour les élus du CSE sera d'œuvrer pour que celles-ci soient acceptées par l'entreprise. Les élus auront alors un appui objectif extérieur et professionnel à leurs propres revendications.

Par ces deux exemples, nous comprenons que les expertises ont une finalité : éclairer les élus sur les causes, les conséquences et confirmer ou infirmer les solutions proposées par l'entreprise. Ce qui permet aux élus de rendre un avis sur les projets de l'entreprise.

En résumé :

Une expertise pour les salariés est un peu comme un deuxième avis médical pour un malade. Si le diagnostic est erroné, le traitement donné au malade ne sera d'aucune utilité et pire, le temps passé au suivi de ce traitement aggraverà son état de santé.

Si les élus ne s'interrogent jamais sur le diagnostic de la Direction pour s'assurer que les décisions qui s'ensuivent sont pertinentes, qui le fera ?

A la Matmut, la CGT vote systématiquement pour les propositions d'expertise. Mais ce n'est pas le cas de la plupart des autres syndicats.

Finalement, lorsqu'un syndicat rejette une demande d'expertise, c'est qu'il renonce à s'interroger sur le diagnostic de l'entreprise ou sur la solution proposée.

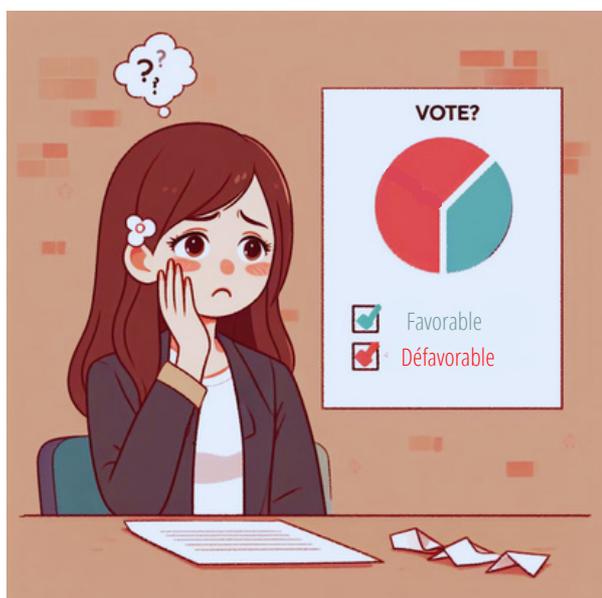
Si un médecin vous annonce un jour une maladie grave, et que vous avez la possibilité d'obtenir un second avis pour vous assurer du bon diagnostic, renoncerez vous à cette possibilité ? Non, **c'est pourquoi la CGT n'arrive pas à comprendre qu'un syndicat, censé lutter pour l'intérêt des salariés, puisse voter contre une expertise !**

Quelques exemples d'expertise au sein du Groupe Matmut

	CGT		FO / UNSA	CFDT	CFE-CGC	CFTC	Conséquences
Proposition de la CGT d'une expertise sur le réseau en 2021							La situation du réseau ne s'est pas améliorée, loin de là. Les ambitions gagnent du terrain et s'installent dans la durée, alors qu'elles ont des conséquences importantes sur la santé des salariés.
Proposition de la CGT d'une expertise sur MPJ en 2021							Face à ce refus d'expertise et face à l'ampleur de la situation, la CGT a pris ses responsabilités seule et a lancé un droit d'alerte pour danger grave sur la santé des salariés, qui a conduit à une enquête de 6 mois auprès de 60 salariés !



	CGT		FO / UNSA	CFDT	CFE-CGC	CFTC	Conséquences
Proposition d'une expertise suite à la présentation du projet PROPULSE en 2020							Démonstration par la preuve que le vote majoritaire d'une expertise est utile, puisque suite à cette expertise votée par tous, 4 syndicats sur 5 avaient voté contre ce projet lors de la consultation.
Proposition CGT d'une expertise suite à la proposition de modification des horaires en PGIS en juin 2023							Comme indiqué dans nos exemples, cette expertise aurait permis d'analyser les causes réelles du manque d'accessibilité téléphonique en PGIS, et de trouver d'autres solutions ... D'autant que cette demande d'expertise avait été acceptée par 4 syndicats sur 5 en réunion préparatoire ...



Ce tract a volontairement une dimension pédagogique : les salariés doivent comprendre l'enjeu des élections. Vous ne choisissez pas des personnes que vous trouvez sympathique, vous choisissez des organisations syndicales qui vous défendront collectivement pendant 4 ans, que ce soit lors des réunions du CSE ou dans les négociations des accords d'entreprise. En votant pour la CGT, vous êtes assurés d'avoir de votre côté un syndicat fort qui ne trahira jamais l'intérêt collectif !

VOUS POUVEZ FAIRE CONFIANCE A LA CGT MATMUT POUR DEFENDRE VOS INTERETS

Nous validons les accords qui s'inscrivent dans l'intérêt général des salariés et uniquement si les contreparties demandées n'amènent pas d'insécurité sociale et juridique à l'avenir.

Savoir dire non lorsque cela est nécessaire est une partie fondamentale de la négociation. Savoir dire non lorsque que cela est nécessaire c'est aussi contraindre la Direction à assumer ses décisions sans se prévaloir de la collaboration des représentants des salariés. Savoir dire non lorsque cela est nécessaire c'est souvent obtenir suffisamment pour finalement dire oui.

Nous ne nous contentons pas d'un "c'est mieux que rien" comme tant d'autres !

Rejoignez nous, syndiquez vous !



<https://www.cgt-matmut.fr/se-syndiquer/>

Votre Délégué Syndical Référent
Ludovic Barroin



Téléphone : 06 64 74 04 22
Email : contact@cgt-matmut.fr

CGT
M A T M U T