

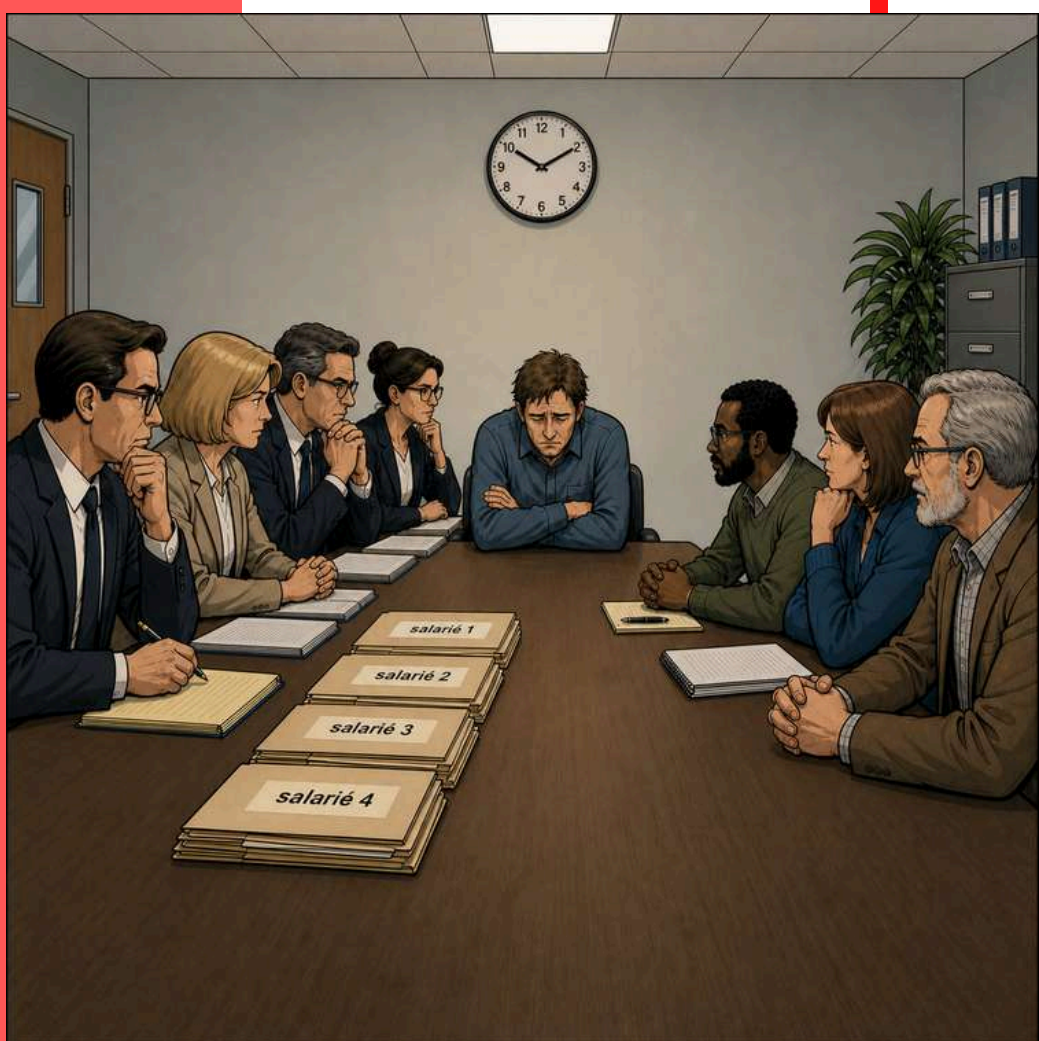
# CGT

M A T M U

TRACT

20 mai 2026

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



**PROCÉDURES DISCIPLINAIRES**  
IL EST TEMPS DE RÉTABLIR LA CONFIANCE ET  
L'IMPARTIALITÉ

Depuis plusieurs mois, les élus CGT font le même constat : les procédures disciplinaires se multiplient, dans un climat de plus en plus préoccupant pour les salariés.

Ce qui alerte aujourd'hui, ce n'est pas seulement leur nombre, c'est aussi la manière dont elles sont préparées, instruites et conduites.

Trop souvent, nous voyons apparaître des dossiers sans consistance réelle, des procédures engagées sans preuves et lorsqu'elles sont présentes, largement interprétables. **Nous assistons aussi à des logiques de mise à l'écart qui semblent davantage répondre à des choix managériaux qu'à une appréciation juste, objective et proportionnée des faits.**

Dans plusieurs situations, **la CGT a été confrontée à des procédures où les directions métiers semblent chercher à fragiliser un collectif de travail, isoler un salarié ou casser des solidarités professionnelles devenues gênantes.** Quand l'outil disciplinaire est détourné de sa finalité, il cesse d'être un cadre de régulation pour devenir un instrument de pression. Dans une entreprise où l'on invoque sans cesse la responsabilité et la confiance mutuelle, une telle dérive abîme les salariés, déstabilise les collectifs, et discrédite la parole de l'employeur.



Ni juge, ni partie : garantir les droits du salarié

**La CGT demande des actes et une révision claire des processus encadrant les entretiens préalables et les conseils** tenus au titre de l'article 90 de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances. Cette convention s'inscrit dans une logique de dialogue social, de concertation et de recherche de solutions équilibrées. **Elle permet au salarié de saisir le conseil de discipline**, composé de 3 représentants des salariés et de 3 représentants de l'employeur qui doivent échanger sur les faits reprochés au salarié et voter sur la poursuite ou l'arrêt de la procédure disciplinaire.



Or, **nous constatons de plus en plus souvent que le responsable direct du salarié participe au vote sur une procédure qu'il soutient.** Que le responsable hiérarchique soit entendu uniquement sur les faits, cela s'entend. En revanche, celui qui est directement impliqué dans la situation, ou qui a porté l'appréciation initiale sur le salarié, ne peut pas se retrouver dans la position de participer au vote.

De la même manière, **le RRH qui a instruit le dossier et participé à l'entretien préalable ne peut pas ensuite se retrouver à en apprécier le fond lors du conseil comme s'il était extérieur au processus.** Le mélange des fonctions fragilise nécessairement l'impartialité attendue.

## La CGT revendique un retour à des règles claires

**La direction parle souvent de confiance réciproque. Mais la confiance ne se décrète pas, elle se construit par des actes.**

Quand les salariés découvrent des procédures montées à charge, quand les représentants syndicaux assistent à des conseils dont l'impartialité interroge, quand **la sanction semble décidée avant même l'examen contradictoire du dossier, alors la confiance est rompue.**

La CGT tient aussi à rappeler une évidence trop souvent oubliée : **toute faute ne justifie pas un licenciement.** L'échelle des sanctions (avertissement, mise à pied etc..) existe justement pour éviter que le licenciement ne devienne la réponse automatique à toute difficulté.

**Faire du départ du salarié l'horizon quasi systématique d'une procédure disciplinaire, c'est renoncer à toute logique de gestion humaine du travail.**

**Ce que nous demandons afin de garantir un conseil présentant toutes les garanties d'impartialité est donc clair :**

- Le manager direct ne doit pas participer au vote, ni siéger comme représentant de l'employeur ;
- Le responsable RH qui a instruit le dossier ne doit pas prendre part au conseil ;
- Un traitement réellement contradictoire et loyal des situations.
- Une plus juste proportionnalité des sanctions : tout ne doit pas se terminer par un licenciement ;
- Et surtout, un peu d'humanité, de bienveillance et un travail sérieux dans les instructions menées !

## Pourquoi se syndiquer ?

Dans ce contexte, se syndiquer est utile, concret et nécessaire. **Un syndicat sert d'abord à ne pas rester seul face à la hiérarchie, face à une procédure, face à une injustice ou face à une pression devenue insupportable.** Il permet d'être informé de ses droits, accompagné, défendu et soutenu collectivement. **Il permet aussi de transformer des inquiétudes individuelles en rapport de force collectif, pour imposer des règles plus justes et faire reculer les abus.**

**Se syndiquer à la CGT, c'est choisir de ne plus subir en silence.**

**Plus nous serons nombreux, plus nous pourrons imposer des procédures loyales, défendre les collectifs et faire entendre une autre voix que celle de la peur et de l'isolement.**

**[POUR ADHÉRER, CLIQUEZ ICI !](#)**

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

Sans syndicats, aucune avancée sociale n'aurait eu lieu dans l'entreprise.

Sans adhérents, aucun syndicat n'aurait de poids dans les négociations.

Sans poids, aucun contre pouvoir n'existerait, ce qui donnerait lieu à un rapport de force déséquilibré laissant toute latitude à l'entreprise pour agir à sa convenance.

Nous sommes une équipe qui souhaite faire usage de son droit d'expression concernant nos conditions de travail comme la loi le permet. Nous nous engageons au service du collectif.

Plus nous serons nombreux, plus nous serons entendus par la Direction.

Votre délégué syndical référent :  
Ludovic BARROIN



Téléphone : 06 64 74 04 22  
Email : [contact@cgt-matmut.fr](mailto:contact@cgt-matmut.fr)

**CGT**  
M A T M U