



3 juillet 2023

Comment exiger une action de la Direction pour endiguer la souffrance au travail ?

Ces dernières semaines, les salariés des SGD ont utilisé l'arsenal à leur disposition pour SE FAIRE ENTENDRE de la Direction, ils ont déployé : lettres ouvertes, droits d'expression, actions de grève...

La Direction a été saisie par des médecins et des inspecteurs du travail.

A leurs côtés, les Organisations Syndicales ont été à l'écoute et actives. Elles ont utilisé les dispositifs légaux en vigueur pour la lutte contre les risques sur la santé des salariés : le droit d'alerte et l'expertise pour risque grave.

Qu'est-ce que le droit d'alerte ?

Article L2312-59 (extraits) du Code du travail :

Si un membre de la délégation du personnel au comité social et économique constate, notamment par l'intermédiaire d'un travailleur, qu'il existe une atteinte aux droits des personnes, à leur santé physique et mentale ou aux libertés individuelles dans l'entreprise qui ne serait pas justifiée par la nature de la tâche à accomplir, ni proportionnée au but recherché, il en saisit immédiatement l'employeur.

L'employeur procède **sans délai à une enquête** avec le membre de la délégation du personnel du comité et **prend les dispositions nécessaires pour remédier à cette situation.**

Qu'est-ce que l'expertise pour risques graves ?

Tout d'abord une expertise n'éteint pas le droit d'alerte qui se poursuit.

Le CSE peut solliciter un expert indépendant pour déterminer les causes d'un risque grave pour la santé des salariés au sein de l'entreprise. Le but d'une telle expertise est d'obtenir également des préconisations.

Il est fait appel à un cabinet d'expertise extérieur spécialisé en risques psychosociaux. Les conclusions peuvent être rendues sous 10 semaines.

Le droit d'alerte a été mis en œuvre le 17 mai 2023 pour les SGD corporels, les dispositions présentées par la Direction métier en CSE extraordinaire le 28/06/2023 seront-elles la finalité de l'enquête qui va en découler ?

Quoi qu'il en soit, force est de constater que les salariés ont estimé qu'il s'agissait de « mesurette » qui ne répondaient pas à leurs attentes de modifications profondes et pérennes pour l'amélioration de leurs conditions de travail.

FO a soumis au vote du CSE extraordinaire, la mise en place d'une expertise pour l'ensemble des services de gestion corporelle. Seule 1 Organisation Syndicale y a été favorable. N'obtenant pas la majorité, elle ne peut pas être mise en œuvre.

Nous craignons que sans cette expertise, les salariés n'obtiennent pas ce qu'ils réclament légitimement depuis des années.

FO suivra attentivement l'évolution du dossier et sera en permanence au côté des salariés pour obtenir gain de cause et représentera sa demande d'expertise si la situation l'exige.