

À partir de maintenant, retrouvez chaque mois notre gazette, qui regroupe les dernières infos qui font l'actualité de FO Matmut. Voici la deuxième.



EDITO L'Art de manager à la Matmut

par Michel Lemaire, DSR et RS FO Matmut

Manager est un exercice difficile puisque nous touchons à l'humain. Il existe différentes pensées, écoles de management. Il y a pour forcer le trait, le management axé sur l'humain et le management axé sur la rentabilité. Le premier est plus récent et le second très ancien.

La Direction préfère la bonne vieille école de la rentabilité poussée à l'extrême rendant le salarié robot, corvéable à souhait.

Les Ressources Humaines appliquent une méthode allemande développée sous le IIIème Reich et largement reprise et développée en 1990.

En effet, les mots que vous entendez au quotidien dans le monde professionnel, et notamment à la Matmut, tel que « Être rentable / performant / productif » qui date, certe, de 1850 avec le Darwinisme social militaire économique des années 1850-1930, sont développés à l'extrême par la pensée nazie jusqu'en 1945 et sont encore trop souvent les nôtres aujourd'hui (de « Libres d'obéir. Le management, du nazisme à aujourd'hui » par Johann Chapoutot).

Aujourd'hui, dans notre Groupe, pour que les salariés fassent mieux, la Direction les oblige à être ami avec SMART, logiciel pensé pour une meilleure rentabilité du salarié, et donc pour vous rendre plus performant. Cet outil permet surtout un contrôle d'une efficacité inégalée.

Les salariés Matmut doivent s'appuyer strictement sur les méthodes, les procédures, les "bonnes pratiques", pour atteindre des objectifs définis par la Direction. La Direction demande aux salariés de savoir s'adapter, d'être

disponible, totalement engagé dans son travail, d'accepter de se remettre en question sans remettre en question l'organisation du travail au prix d'une aliénation toujours plus grandissante du travail pour les travailleurs.

Pour éviter tout débordement, une potentielle grève (raté... il y en a eu une, signe que les conditions de travail se dégradent), la Matmut applique l'orientation des assises du Conseil national du patronat français (CNPFF) née au lendemain des événements de Mai 68, qui ont convaincu le patronat français qu'il fallait isoler le salarié à travers l'individualisation systématique de la gestion et de l'organisation du travail.

La Direction de la Matmut isole les salariés du collectif, en essayant d'individualiser le plus possible les salaires en faisant miroiter, devant chaque salarié, une éventuelle augmentation individuelle. Pourtant, celle-ci est trop souvent insignifiante, les primes individuelles sont bien maigres... Ainsi, sur 5607 salariés en 2021, seuls 1369 ont été augmentés de 2,84% en moyenne. Par ce leurre, la Matmut parvient alors à limiter la contestation sociale tout en limitant drastiquement la progression du coût de la masse salariale.

La Prime permet de diviser les salariés et voir même d'exclure certains salariés. Je pense par exemple à la négociation sur le pouvoir d'achat où la Matmut a souhaité exclure, de la prime de partage de valeur ajoutée, les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et a proratisé la prime en fonction du temps de travail et des absences. Il est vrai que ces salariés qui ont un salaire moindre n'ont pas besoin d'un coup de pouce financier... Pour la Direction, ils ont moins produit alors, ils doivent simplement percevoir moins.

Enfin, nous avons pu constater que ces dernières années, une politique de changement s'est installée à la Matmut. Mais pourquoi donc ? Est-ce vraiment pour le bien des salariés ?

Pour Danièle Linhart, « La politique de changement permanent a pour fonction de déstabiliser les salariés, de leur faire perdre une partie de leurs repères, ainsi que la confiance qu'ils ont dans leur savoir-faire. Elle a pour fonction en réalité d'opérer concrètement la mise à mal



La Gazette de FO Matmut

Septembre 2022

Page 2 / 4

de la professionnalité en la rendant obsolète. Le changement permanent prend la forme de restructurations incessantes, de réorganisations systématiques de services, de recompositions continues des métiers, de fusions de départements, d'externalisations, de redéfinitions de missions, de changements accélérés de logiciels, de mobilités systématiques imposées de déménagements, bref la forme d'un flot constant de bouleversements qui ont toujours pour raison officielle d'adapter les entreprises à leur environnement mais qui vise aussi à disqualifier toute critique, en rendant obsolète l'expérience et les savoirs des salariés. Perdus dans la tourmente de ces bouleversements multiples, déboussolés et débordés, en manque d'informations et de formation, tout les pousse à mendier des aides techniques, des procédures, des solutions standardisées quand bien même ils contreviennent à leurs critères de qualité et d'efficacité ».

En moins de quatre ans, nous avons vu se réorganiser le réseau d'agence, MPJ, le service inspection, IME, PGIS et UGS. Les fonctions changent, se modifient, sur toutes les plate-formes et dans les agences, obligeant les salariés à s'adapter sans cesse, à apprendre un nouveau métier qui n'était pas le leur initialement. Certains verront leurs fonctions diminuer alors que d'autres verront leurs missions s'étendre. Les salariés sont souvent perdus dans ce changement mais pour faire passer la pilule, la Direction aime co-construire, co-gérer. La Direction essaie d'obtenir ainsi l'adhésion des salariés pour éviter un mouvement social.

Encore une fois, ce procédé n'est pas innovant. Les Dirigeants l'apprennent dans les écoles de management. La cogestion, la co-construction, c'est ce qui « doit éviter toute opposition entre patrons et ouvriers, prévenir la lutte des classes et étouffer dans l'œuf toute velléité de contestation. À l'échelle de l'entreprise, l'autonomie du collaborateur libre et joyeux doit conjurer les divisions de la société (riches / pauvres, droite / gauche, ouvrier / patron, etc.) et assurer l'unité de volonté, d'affect et d'action de la communauté productive. » (de « Libres d'obéir. Le management, du nazisme à aujourd'hui » par Johann Chapoutot).

Mais le salarié ne co-construit rien. La Direction arrive avec son idée et n'entend pas les remarques des salariés. La Direction va accepter une seule proposition pour "être agréable" aux salariés et faire croire ainsi qu'elle les a écoutés. Mais que se passe-t-il lorsque cela ne fonctionne toujours pas et que FO fait remonter les problèmes ? Cela a été co-construit avec les salariés. Et oui, la Direction procède au transfert de responsabilité alors que juridiquement cela est de son obligation.

La Direction doit prendre conscience que le salarié n'est pas un objet, qu'il n'est pas une simple « ressource humaine », « masse salariale » voué à une analyse comparative.

Les collègues ne sont pas des jouets. La Direction doit cesser ce petit jeu des restructurations, de modification des fonctions. Il en va du bien-être de nos collègues.

L'heure est grave à la Matmut car le travail devient une source d'angoisse obsédante qui ne lâche pas les collègues. Une part importante des collègues n'arrivent plus à oublier le travail une fois ce dernier terminé. Cela entrave le repos, la détente, les loisirs, car le travail obsède l'esprit le soir et le week-end.

Je conseille à la Direction de s'intéresser au "Slow management" qui est un terme apparu pour la première fois en 2004, dans le livre « A Bias for Action », d'Heike Bruch et Sumantra Ghoshal. Son enjeu est de remettre les hommes et les femmes au cœur des entreprises. L'idée du "slow management" repose sur l'hypothèse qu'un employé dispose d'autant de temps que nécessaire pour s'acquitter de ses fonctions.

Le slow management prône une nouvelle forme de gestion avec beaucoup d'attention à la qualité, la satisfaction au travail, la confiance. Le slow management redonne de l'autonomie au salarié, et prône le respect de l'individu humain.

Malheureusement, à la Matmut, c'est l'inverse qui est mis en place.

La Matmut a souvent vingt ans de retard, mais au regard des conditions de travail des collègues, nous ne pouvons pas attendre deux ans de plus...



La Gazette de FO Matmut

Septembre 2022

Page 3 / 4

En ce moment à la Matmut, il faut toujours aller, faire de la quantité à la place de la qualité quelque soit les services. Faire quelque chose plus vite ne signifie pas que ce sera mieux fait. C'est le problème du management actuel au sein de l'UES. Ainsi, dans le respect constant des délais, les tâches effectuées par les salariés peuvent être de bien moins bonne qualité que prévu. Les règles de contrôle n'ajoutent pas de valeur hormis fliquer les employés. Pourtant nous sommes des humains, et la Direction ne devrait pas considérer les salariés comme des ressources. Les collègues sont suffisamment intelligents pour organiser leur propre travail. Ils le faisaient auparavant...

La qualité est plus importante que la quantité. La qualité rend les sociétaires satisfaits et rend les salariés fiers de leur travail. Ils ont la satisfaction du travail bien fait.

Les collègues n'ont pas besoin de flicage, de brimade, de management par la peur. Ils ont besoin de sens à leur travail et surtout de reconnaissance.

C'est comme cela que je vois le management et c'est ce que je souhaite à mes collègues.

DOSSIER Demandes faites à la Direction

Nous avons décidé de rendre publique toutes les demandes effectuées à la Direction (sauf celles concernant des problématiques individuelles), y compris celles restées sans réponse.

Ce dossier sera régulièrement actualisé pour que vous puissiez suivre nos demandes.

Voici les dernières mises à jour :

Retraite progressive pour les salariés au forfait jours

Demande du 08/09/2022.

FO a constaté que sur Matmut Connect que l'information sur la retraite progressive est erronée.

En effet, la Direction précise que les salariés au forfait jours ne peuvent pas bénéficier de la retraite progressive.

Cependant, depuis le 1er janvier 2022, il y a eu une extension du dispositif de retraite progressive aux salariés dont la durée de travail est fixée par un forfait en jours et à l'ensemble des travailleurs salariés et non-salariés.

FO a donc demandé si la Direction applique bien la législation. **Nous attendons la réponse.**

Situation de fatigue des agence

Demande du 22/08/2022.

FO Matmut a alerté de la fatigue, de la souffrance des collègues conseillers en assurance en raison de la multiplication des tâches, de la mauvaise organisation des autres services qui impactent directement les agences.

Nous attendons toujours la réponse.

>> [Accéder au dossier](#) <<

DOSSIER Covid19

Mise en demeure

Le 18 janvier 2022, l'inspectrice du travail de Tarbes mettait en demeure la Matmut de mettre en œuvre les mesures de prévention du risque Covid 19 telles que préconisées par les autorités sanitaires, **en particulier le télétravail pour l'agence de Tarbes.**

La Matmut ne communiquant pas, FO a pris attache avec l'inspectrice qui nous apprend que **la Matmut a fait un recours** qui est à ce jour encore en cours d'instruction.

Demande de négociation

Pour mémoire, FO Matmut a demandé le 13 juillet l'ouverture de négociation sur le maintien de salaire en cas d'activité partielle lors des éventuelles vagues de Covid à venir.

En effet, à notre connaissance, la Matmut est la seule société d'assurance ne pratiquant pas le maintien de salaire en cas d'activité partielle...

Nous attendons toujours une réponse de la Direction...

>> [Accéder au dossier](#) <<



TRACT Complémentaire Santé : pourquoi nous n'avons pas signé...

Le 16/08/2022

La Gazette de FO Matmut

Septembre 2022

Page 4 / 4

En juillet dernier a eu lieu la négociation pour la Complémentaire Santé...

Nous vous présentons les raisons de notre refus de signature.

>> [Lire le tract](#) <<

TRACT Arrêt de Smart : C'est encore possible !

Le 23/08/2022

L'INSTAURATION DE SMART A LA MATMUT N'EST PAS GRAVÉ DANS LE MARBRE !

Après la mise en demeure de l'Inspection du Travail pour la PGIS de St Priest (toujours d'actualité...), FO Matmut sollicite l'Inspection du Travail de Rouen, qui peut agir concernant la Matmut sur l'ensemble du territoire national concernant Smart...

Note : l'accès au questionnaire est terminé. Les résultats sont en cours d'analyse.

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT Message d'un Directeur d'Agence

Le 13/09/2022

En analysant les réponses aux questionnaires, nous sommes tombés sur un message qu'un DA nous demande de relayer concernant la réunion sur le pouvoir d'achat du 13/06/2022. Nous relayons donc le message tel quel...

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT AMI : La 5ème roue du carrosse ?

Le 16/09/2022

Les collègues AMI se font plumer, littéralement, depuis 2018, année du premier accord AMI.

Pourquoi ? Parce que les collègues AMI sont peu nombreux, et que, de ce fait, une majorité des syndicalistes qui sont censés défendre TOUS les collègues s'en contrefichent.

Les collègues AMI sont la 5ème roue du carrosse, en somme... **LAMENTABLE !**

La prochaine négo se fera en octobre...

FO Matmut est prête pour défendre les collègues AMI !

Les autres syndicats seront-ils à la hauteur cette fois pour faire face à la Direction ?

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT 10%

Le 02/09/2022

FO alerte sur l'urgence de la revalorisation des salaires ! Nous réclamons 10%.

Pourquoi 10% ? FO a-t-il les yeux plus gros que le ventre ? Non !

>> [Lire le tract](#) <<

TRACT Courrier des revendications FO pour la négociation "Pouvoir d'achat".

Le 09/09/2022

Suite à la première réunion du 06/09/2022 portant sur le pouvoir d'achat, nous adressons nos revendications contextualisées à la Direction.

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT DROIT D'ALERTE Lettre ouverte dénonçant les conditions de travail du réseau commercial avec droit d'alerte.

Le 19/09/2022

Droit d'alerte envoyé au Directeur Général.

>> [Lire le tract](#) <<