



# La Gazette de FO Matmut

## Décembre 2022



### **EDITO** Le sens au travail

par Michel Lemaire, DSR et RS FO Matmut

Le sens du travail peut se définir comme la perception qu'a le salarié à la fois de son travail et de son rapport à celui-ci. La perception est subjective et la question du sens, personnelle.

Le sens au travail est important dans le secteur de l'assurance car les salariés sont en contact avec le public soit en physique ou par téléphone. Les salariés sont exposés aux conflits éthiques. En effet, pour les salariés pour qui le contact humain est au cœur de leur métier, le fait de ne pas avoir les moyens de faire leur travail correctement à cause de contraintes de temps, des outils informatiques défaillants ou d'objectifs managériaux à atteindre, peut leur donner le sentiment de maltraiter leurs clients, ce que les salariés vivent mal.

Les méthodes managériales actuelles imposées par les compagnies d'assurance, qui individualisent les salariés, les éloignent les uns des autres en fixant des objectifs individuels et en stimulant la concurrence entre les salariés pour obtenir une maigre augmentation individuelle sont créatrices de perte de sens. Le collègue peut-être vu comme un concurrent pouvant lui prendre l'augmentation individuelle. Le management "par le chiffre", a fait perdre son sens au travail.

Pourtant, l'entente avec les collègues, la coopération, l'entraide sont créateurs de sens au travail. Il est toujours plus agréable de venir au travail lorsque les relations avec les collègues sont agréables. Mais il faut bien comprendre que s'entendre avec ses collègues ne suffit pas à donner du sens au travail. Cela peut néanmoins aider à supporter, au moins un temps, des conditions de travail difficiles. L'organisation du travail peut créer du sens au travail ou au contraire de la perte de sens.

Dans les grands groupes d'assurances, la recherche d'optimisation des rendements financiers conduit à opérer des restructurations permanentes. Dans l'organisation du travail, les outils numériques empêchent le salarié de souffler. Les objectifs du travail et l'évaluation de sa qualité

dépendent de plus en plus d'indicateurs quantifiés qui ne reflètent pas ce qui est important aux yeux des salariés. Les entreprises demandent aujourd'hui aux salariés de ne plus être technique, de ne plus être expert dans leur métier mais de simplement faire du chiffre. Cet appauvrissement du travail contribue à enlever le sens du travail des salariés.

Aussi il faut abolir l'organisation du travail du siècle dernier, tayloriste et fordiste, qui a contribué à réduire l'homme au simple rang de moyen. Lorsque la dimension humaine disparaît du travail, quelque chose ne va plus. Le travail n'a alors plus d'autre fonction que de permettre au salarié de gagner sa vie.

Un travail a du sens aux yeux du salarié s'il peut travailler en accord avec ses valeurs morales et professionnelles et s'il peut y mettre en œuvre son intelligence. En effet, il convient de se poser les bonnes questions. Pourquoi travaillons-nous ? Pourquoi fais-je ce métier ? Que m'apporte ce métier ?

Pour donner du sens au travail, il ne faut plus que le salarié soit au service de l'entreprise et de l'économie, mais mettre l'entreprise et l'économie au service des salariés.

Donner du sens au travail passe par une organisation du travail donnant une réelle autonomie au salarié. Les entreprises doivent cesser d'être dans une politique de contrôle pour vérifier que les salariés fassent bien leur travail, ce qui est chronophage pour les managers qui ont le mauvais rôle de contremaître. Les entreprises préfèrent contrôler les salariés plutôt que de leur faire confiance. Les salariés sont des adultes, pas des enfants. Cela permettra au manager, qui lui aussi, a besoin de sens au travail, d'être un vrai soutien technique. Il faut cesser d'être enfermé dans des processus qui empêchent de penser, d'agir. Le plus souvent, le salarié doit contourner ces règles inadaptées pour pouvoir bien faire son travail. Après tout, à la différence des têtes pensantes déconnectées du quotidien, le salarié est le sachant. Seuls les salariés ont les mains dans le cambouis.

L'autonomie et la confiance permettront au salarié de retrouver une liberté dans son travail.

Donner du sens au travail peut donc se résumer ainsi : autonomie, reconnaissance, confiance... et partager les retours positifs.

## **ACTU** Négociations à la FFA : Honte à la CGC et l'UNSA !

Le 14/12/2022

Cette actualité est l'objet d'une publication écrite par Georges De Oliveira, Secrétaire de la section fédérale des Assurances dans la publication "Debout" (novembre 2022), le journal de la Fédération des Employés et Cadres FO [disponible ici](#).

### Le contexte : l'inflation explosive

Les entreprises tentent de faire bonne figure avec des mesures accessoires qui remettent en cause les augmentations générales de salaire, mais aussi les comptes sociaux.

La plupart de temps, en effet, ces dispositifs sont exonérés de cotisations sociales (intéressement, participation, PPV, Primes mobilité et autres...).

Mais les salariés, de plus en plus, sont conscients que seules les augmentations générales de salaires sont pérennes et à même de répondre aux besoins quotidiens...

### 1er acte

Le 28 juin 2022, CGC et UNSA valident la baisse du pouvoir d'achat dans l'assurance ! ([communiqué FO du 04/07/2022](#)). Les 6 organisations syndicales représentatives (CGC et UNSA incluses) de la branche des assurances, après avoir analysé les effets dévastateurs de l'inflation galopante en France, avaient unanimement convenu qu'une hausse minimum de 8% ainsi qu'une clause de revoyure à la rentrée étaient nécessaires ([communiqué de presse commun du 16 mai 2022](#)).

**La CFE-CGC et l'UNSA retournent leur veste sur les revendications unanimes de l'intersyndicale et signent un accord de régression sociale** : En effet, celui-ci ne prévoit pas de clause de revoyure (contrairement à ce que prévoit la CCN, Convention Collective Nationale) et surtout **valide la perte de pouvoir d'achat pour tous les salariés quelle que soit leur classe**. RAPPEL = inflation INSEE en août de près de 6%.

Classes 1 et 2 ainsi que les commerciaux I = 5% de hausse sur les minima soit une perte à ce jour de 1%. (environ 6% des effectifs de la branche)

Classe 3 à 5 ainsi que les commerciaux II = 2,5% de hausse des minima soit une perte de 3,5%.

Classes 6 et 7 = 1,8% de hausse des minima soit une perte de 4,2%.

**Une honte pour une branche dont les entreprises engrangent des milliards de bénéfices.**

On ne peut pas dire que cet accord représente une victoire du « dialogue social »...

La Fédération patronale de l'Assurance doit revenir en négociation, pour répondre aux 3 revendications légitimes des salariés. Elle ne peut se satisfaire des signatures de seulement 2 organisations syndicales sur 6, ne représentant que 30 % aux élections.

### 2ème acte

Comme nous l'avons annoncé, il n'existait pas de clause de revoyure telle que définie dans la CCN Assurances dans l'accord signé par les seules CGC et UNSA. Il n'y a pas eu de nouvelle négociation sur les salaires. **Le 11 octobre 2022, l'accord proposé à la signature permet seulement à la branche de ne pas avoir (pour l'instant) de tranche inférieure au SMIC. Quel mépris pour les 154000 salariés de la branche...**

### La FEC FO ne sera bien sûr pas signataire de cette provocation.

Nous maintenons nos revendications et notamment, en ce qui concerne les RMA de branche, **une hausse générale de toutes les tranches de 8% au niveau national**. De plus, notre organisation attire l'attention sur les effets pervers des politiques salariales déployées par les entreprises mais aussi au niveau de la branche notamment sur l'échelle des salaires.

En effet, à ne faire que des mesures différenciées (sous l'argument misérabiliste de coup de pouce pour les salariés les moins bien payés) ont aplati les grilles de salaires et ainsi on réduit la reconnaissance salariale des qualifications, compétences et statuts.

### Et à la Matmut ?

Nous l'avons constaté à la Matmut avec les NAO et [l'accord sur "le pouvoir d'achat"](#), grâce auxquels la perte de pouvoir d'achat augmente proportionnellement au numéro de classe.

**L'ensemble des collègues de la Matmut, et notamment les cadres, dont la CGC se vante d'être leur porte-drapeau, apprécieront...**

### En ce qui concerne l'UNSA...

En ce qui concerne l'UNSA, **vous aurez constaté une apparente divergence dans le discours, entre leurs instances nationales et leur équipe locale à la Matmut...**

Au niveau national, l'UNSA et la CGC sont complices, se serrent la main et se placent l'un à côté de l'autre (dans le sens propre du terme) pour négocier ensemble avec le patronat. À la Matmut, l'UNSA se présente comme les défenseurs des salariés « libres et indépendants », vent debout face à la Direction... Mais pourquoi ce grand écart entre la ligne nationale et celle de l'entreprise ?

Pour mémoire, [l'ancienne DSR avait préféré quitter FO plutôt que de respecter les procédures concernant la gestion du compte bancaire de FO Matmut](#) et avait coupé toute communication avec ses pairs, la FEC FO (Pourquoi ? Nous n'en avons toujours pas la réponse). La grande majorité des représentants FO Matmut, par effet de masse, avaient préféré suivre simplement l'ancienne DSR, pensant que FO finirait par mourir après son départ... Dans le fond, ce coup de balai aura permis de clarifier les choses : **L'équipe FO Matmut restante est restée fidèle à ses convictions, et comme vous avez pu le constater, l'équipe est devenue encore plus combative !**

Parce qu'aucun autre syndicat déjà en place ne voulait de cette équipe dissidente, et surtout parce que l'ancienne DSR voulait absolument rester calif, celle-ci avait alors besoin coûte que coûte d'un syndicat non encore présent dans l'entreprise, et s'est alors dirigée vers l'UNSA.

Bon... Il y avait bien la SNAP-UNSA (qui était affiliée à l'UNSA, mais non intégrée à proprement parler à l'UNSA). Mais l'UNSA a saisi l'aubaine de la vingtaine d'élus offerts sur un plateau pour entrer à la Matmut, au mépris de la SNAP-UNSA qui n'a pas eu son mot à dire...

Et donc, tant pis s'il y a incohérence entre les discours locaux et nationaux. À l'UNSA, ça n'a pas l'air de les déranger. Tout semble bon à prendre...

Malgré les différences de discours entre le national et le local, après tout, l'important, ce sont bien les actions concrètes qui sont menées pour aider les salariés de l'entreprise.

**Car la parole ne suffit pas, seuls les actes comptent.**

Mais le moins que l'on puisse dire, c'est que même avec une équipe 4 fois plus grande que celle de FO Matmut, les actions **concrètes** de l'UNSA Matmut pour protéger les salariés (à part juste râler) sont inexistantes...

## DOSSIER QVT : Publication de la synthèse de notre questionnaire sur la Qualité de Vie au Travail

Nous avons demandé aux collègues de s'exprimer sur leurs conditions de travail via un questionnaire sur la Qualité de Vie au Travail, basé sur la méthode "GABO" (Gêne Acoustique dans les Bureaux Ouverts) développé par l'INRS. Celui-ci a récolté les résultats de 442 répondants du 18/07/2022 au 08/09/2022.

Les résultats recueillis, transmis à l'Inspection du Travail et la CARSAT, vont nous servir de support pour nos actions et revendications auprès de la Direction. Cette synthèse est librement téléchargeable depuis notre site web.

>> [Accéder au dossier](#) <<

## TRACT Bienvenue à Matmutville. Partie I : La charge de travail

Le 14/11/2022



La direction aime nous dire qu'il fait bon vivre à la Matmut notamment en affichant les résultats des enquêtes Harris interactive. Lorsque FO fait remonter les mauvaises conditions de travail et la souffrance des salariés, la direction se cache derrière ses enquêtes et nous accuse de vouloir à tout prix « mettre le feu à la Maison Matmut ». En clair, tout va bien et taisez-vous au lieu de raconter n'importe quoi !

**Nous avons soumis cet été un questionnaire sur la QVT aux collègues pour savoir si la Direction avait raison et si nous et les collègues avions tort.**

**Voici le résultat. Premier thème abordé : la charge de travail.**

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

## TRACT Parlons salaire€.

Le 25/11/2022



A FO, on aime parler pognon avec les collègues... Car nous aimons la transparence.

Pourquoi est-ce nécessaire d'en parler ? **Pour savoir si vous êtes mal payé bien-sûr !**

Être transparent sur le salaire peut servir à dénoncer des injustices, cela permet aussi d'observer si le cadre légal est respecté... **Comparez votre salaire avec la moyenne de votre classe.**

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



## TRACT Bienvenue à Matmutville. Partie 2 : Les open-spaces

Le 02/12/2022

À la suite de la publication de l'analyse de notre questionnaire sur la QVT, nous avons parlé de la charge de travail...

On continue la série « Bienvenue à Matmutville » sur le thème des open-spaces.

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



## TRACT Lettre ouverte au DG de demande d'ouverture de négociation sur les salaires.

Le 06/12/2022

Nous demandons dès maintenant l'ouverture des négociations sur les salaires pour permettre aux collègues d'obtenir une juste augmentation dès le mois de janvier.

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



## TRACT PRS : La grande rigolade... Ou pas !

Le 12/12/2022

La Plateforme de relation téléphonique a été créée à l'époque de Daniel Havis afin d'apporter un service supplémentaire à nos assurés et chaque conseiller avait à cœur de bien faire son métier, d'apporter conseil et assistance. Les conseillers étaient formés comme ils se doit et

connaissaient la technique des contrats sur le bout des doigts...

connaissaient la technique des contrats sur le bout des doigts...

Mais ça, c'était avant...

Le moins que l'on puisse dire, c'est que les choses ont bien changé !

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



## TRACT Y-a-t-il un pilote dans l'avion des PGIS ?

Le 14/12/2022

La Matmut aime être à la pointe de l'innovation et communique régulièrement sur les médias et réseaux sociaux l'illustration de ses avancées et de sa réactivité pour la satisfaction du

client et l'image du Groupe...

Seulement voilà :

À force de vouloir améliorer l'organisation sans s'attaquer aux vrais problèmes de fond, la Direction se retrouve à pratiquer un management en dehors de toute logique !

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



## TRACT Il était une fois la Maafmut...

Le 16/12/2022

Il était une fois, dans une société d'assurance...

...Des salariés malheureux à cause de leurs conditions de travail. Ces salariés étaient épuisés et démoralisés face à leur Direction, représentée par leur DRH, qui restait de marbre, malgré leur malheur. Pourtant, les causes de ce malheur étaient bien connues...

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

