



EDITO

L'individualisme au travail

par Michel Lemaire, Élu et Trésorier au CSE, RSS FO Matmut.



L'individualisme, une caractéristique de la modernité.

Que ce soit au niveau national ou à l'intérieur de l'entreprise, la mobilisation des salariés pour défendre leur droit fonctionne de moins en moins. Le collectif est enrayé au profit de l'individualisme.

Celui-ci apparaît après mai 68. Le patronat, traumatisé par les émeutes, se jette à corps perdus dans la lutte contre les mouvements collectifs, sources de contestations. Les salaires sont alors individualisés, les primes sont apparues, tout comme les objectifs individuels, l'entretien individuel... La mise en concurrence généralisée des augmentations individuelles met un frein à la solidarité entre salariés et accentue l'individualisme.

Les évaluations individuelles, les objectifs, le management par le harcèlement... De plus en plus de salariés disent désapprouver ces effets pervers de l'individualisme, mais en restent acteurs.

L'individualisme, un cercle vicieux

Pourquoi ne se révoltent-ils pas, ne contestent-ils pas l'organisation du travail et les conditions de travail ? Le salarié se focalise sur ses propres intérêts, délaissant le collectif.

Pourquoi désapprouver tout en laissant faire ? Pour les salariés, se dresser face à l'employeur pour revendiquer de meilleures conditions de travail ou pour obtenir une meilleure reconnaissance n'est pas un acte anodin. Ainsi, dans un monde du travail baigné par l'individualisme, le doute s'installe dès lors que le collectif est sollicité pour la défense des droits sociaux.

« Si je me dresse mais que je ne suis pas soutenu, que va-t-il m'arriver ? »

Réorganisation des PGIS
FO a été le seul syndicat à voter contre la résolution du CSE concernant les PGIS.
À lire page 3...

Un cercle vicieux annihilateur des luttes s'est installé, à la grande satisfaction d'un patronat rassuré : l'avènement d'un nouveau « mai 68 » ne sera pas pour aujourd'hui.

L'individualisme, cet auto-entrepreneuriat

Aujourd'hui, notamment chez les jeunes générations, l'altruisme est désuet et l'individualisme professionnel est érigé en véritable feuille de route à observer.

Le salarié individualiste veut tout gagner mais ne rien perdre. Il espère que d'autres mèneront la bataille pour pouvoir bénéficier du fruit du sacrifice du collègue, de son courage de parler.

Tout en espérant bénéficier du fruit de l'action des autres, le salarié individualiste se comporte en auto-entrepreneur. Il gère lui-même sa carrière en étant pro-actif. Au sein de l'entreprise, il veut vivre son rêve américain, gravir les échelons de l'entreprise. Dans un monde du travail basé sur la compétition, une corrélation s'est installée entre l'individualisme et la performance. De fait, la quête de réussite du salarié s'effectue de plus en plus au détriment des autres.

En se repliant sur lui-même, le salarié individualiste s'engage moins dans les actions collectives ou alors son engagement est limité à son univers le plus immédiat. Aujourd'hui, qui va faire une grève pour soutenir des collègues d'un autre service ? Qui exercera une grève à la suite d'un harcèlement d'un collègue pour que tout change ? Qui parlera pour dénoncer une situation qui n'est pas la sienne ?

Désormais, le salarié se demande ce qu'il risque à intervenir pour un collègue. Auparavant, il ne se posait pas la question, l'esprit de groupe permettait une solidarité entre collègues.

Pourtant, en devenant individualiste, certains salariés se meurent lentement de l'intérieur. Le travail rend certains salariés malades.

Le syndicalisme, l'anti-individualisme ?

Le syndicalisme n'échappe pas à l'individualisme. Il ne faut pas se mettre des œillères.

L'individualisme se retrouve malheureusement chez certains syndicalistes qui se servent du syndicat comme un instrument leur facilitant l'atteinte de leurs objectifs personnels. Sans réelle conviction sauf celle de leur intérêt personnel, ces syndicalistes courent de syndicats en syndicats, faisant le grand écart dans les idées qu'ils défendent, du moment qu'ils y trouvent leur intérêt : moins d'heures au travail, et si possible, une évolution professionnelle en échange d'une certaine complaisance avec le patronat.

Alors que le syndicaliste doit-être altruiste, celui qui voguent au gré des opportunités devient un syndicaliste individualiste contraire à la notion même de syndicat. Il s'investit, souvent mal, pour des motivations personnelles et individuelles et non pas pour l'approche collective.

Ce type de syndicaliste est une gangrène. Il instrumentalise son syndicat pour répondre à ses propres


besoins, oubliant au passage de défendre les intérêts des collègues. En agissant de la sorte, il parasite les actions légitimes des syndicats qu'il rend moins audibles auprès des salariés.

Les salariés désabusés ne croient plus aux possibilités offertes par le collectif et deviennent alors de plus en plus individualistes...

La boucle est bouclée, le patronat a gagné.

L'individualisme n'est pas une fin en soi

La logique individualiste chez le salarié est-elle une erreur de jeunesse ? J'ose l'espérer ! Avec le temps, les jeunes collègues se rendront compte que le rêve américain au sein d'une entreprise ne concerne qu'une minorité et qu'en haut de la pyramide, il y a peu de place.

Il nous appartient à nous toutes et tous, collègues, de redonner la place au collectif. Par la prise de conscience, le collectif peut à nouveau faire basculer la lutte sociale en faveur des travailleurs, de *tous* les travailleurs... Et cela peut survenir bien plus vite qu'on ne le pense. 

ACTU

FO attaque le décret supprimant les allocations chômage en cas de refus de CDI à l'issue d'un CDD

Le 28/02/2024

Communiqué confédéral : FO attaque seule en justice l'État qui, par excès de pouvoir, supprime les allocations chômage en cas de refus de CDI à l'issue d'un CDD.

« Le décret n°2023-1307 du 28 décembre 2023 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, prévoit un nouveau cas de suppression des allocations chômage. Lorsqu'un demandeur d'emploi en fin de contrat à durée limitée refuse deux propositions de CDI (sur une période de 12 mois), l'entreprise doit dénoncer sur la plateforme « France travail » le refus du salarié d'accepter sa proposition de CDI, à l'issue du CDD ou contrat d'intérim par lequel elle l'employait.

Cette disposition est entrée en vigueur le 1er janvier 2024 et ses effets vont être désastreux.

Ainsi, toujours dans la logique de baisse continue des droits des plus précaires, et après le décret sur la suppression des allocations chômage en cas d'abandon de

poste contre lequel nous avons déjà formé un recours, ce texte prévoit désormais un nouveau cas de suppression des allocations chômage.

FO considère qu'il s'agit d'une nouvelle offensive contre les droits des demandeurs d'emplois. FO dénonce cette nouvelle mesure de l'exécutif qu'elle juge injuste et inopportune.

FO estime également qu'il s'agit d'une atteinte aux droits du salarié de choisir librement son employeur et condamne cette logique de « dénonciation » de ces derniers.

De plus, FO redoute que les employeurs y voient un moyen de s'exempter de payer la prime de précarité en proposant des CDI factices !

C'est pour toutes ces raisons, que Force Ouvrière a décidé d'introduire un recours pour excès de pouvoir contre ce décret afin qu'il soit annulé. »

PATRICIA DREVON Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques.

ACTU

Lettre ouverte à France Assureurs pour l'égalité salariale

Le 06/03/2024

Lettre ouverte de la FEC-FO à France Assureurs : le 08 mars 2024 une journée pour l'égalité salariale et de traitement, notamment entre les femmes et les hommes.

À Paris, le 5 mars 2024

« Monsieur le Directeur des Affaires Sociales de France Assureurs,

A l'occasion du 08 mars 2024, Force Ouvrière Assurances souhaite vous adresser cette lettre ouverte pour exprimer nos préoccupations concernant les discriminations salariales persistantes entre les femmes et les hommes. Nous croyons fermement que l'égalité salariale et plus largement l'égalité de traitement sont des enjeux cruciaux pour la dignité des travailleurs et le bon fonctionnement de notre secteur.

Dans ce cadre, nous pensons qu'une réponse forte est nécessaire à cette occasion et pourrait se traduire sous la forme d'engagements de la part de la profession, d'abord :

- **Par une rectification immédiate des Salaires :** Nous demandons instamment à la Fédération France Assureurs, au nom de l'ensemble de ses membres, de prendre des mesures concrètes pour rectifier les salaires dans tous les cas de distorsions salariales injustifiées (même travail, même échelon, même ancienneté). Il est temps d'agir de manière décisive pour corriger ces inégalités et garantir l'égalité salariale pour tous les employés. Cela est possible et peut se faire très rapidement.

Et ensuite par :

- **Un engagement pour l'Égalité Salariale :** Nous vous exhortons à prendre l'engagement formel que, dorénavant, à « Travail égal, le salaire sera égal ». Pour ce faire, nous pourrions envisager de définir, paritairement, une assiette de comparaison du salaire qui tienne compte des caractéristiques objectives de chaque poste. **Cette mesure permettra de mettre fin aux disparités injustes et d'assurer une égalité salariale pour tous.**

Ces deux engagements forts permettront à la profession de démontrer sa volonté d'être un exemple pour le

combat contre toutes les discriminations et particulièrement celles qui pèsent depuis trop longtemps sur les femmes. En tant que représentants des employés et cadres de l'assurance, nous sommes convaincus que ces mesures renforceront notre profession et contribueront à une meilleure qualité de vie pour tous les travailleurs du secteur.

Les revendications que portent FO, quels que soient les endroits et tout au long de l'année (et cela sera le cas bien sûr à l'occasion de toutes les réunions concernant la révision de la CCN 27/05/1992), intègrent toujours notre volonté d'améliorer les conditions de travail de l'ensemble des salariés et de faire disparaître toutes les discriminations.

Nous vous remercions de prendre en considération nos demandes et espérons que la Fédération France Assureurs agira en faveur de l'égalité et la disparition de toutes les discriminations dans la profession.

Cordialement »

Georges DE OLIVEIRA, Secrétaire Fédéral.

ACTU

Projet des PGIS : FO vote contre la résolution du CSE

Le 11/03/2024

Résolution du CSE

Lors de la réunion du CSE du 11 mars 2024, le CSE a demandé la suspension du projet le temps de la levée des « irritants ».

Seule FO a voté contre la résolution car les salariés ne veulent pas de ce projet et réclament plutôt son abandon. En effet, la suspension n'est pas un abandon et une fois les « irritants » levés, la Direction peut appliquer son projet.

Déclaration de FO au CSE après le vote

« FO a voté contre la résolution du CSE demandant la suspension du projet le temps de la levée des « irritants ».

En votant contre la résolution, FO ne cautionne pas le projet de la Direction, bien au contraire.

Si la résolution rédigée par le CSE met en avant les problèmes, et FO ne reviendra pas dessus, la demande de

suspension du projet ne correspond pas aux attentes des salariés.

Cela fait presque un an que les salariés disent non à ce projet.

Pourquoi les collègues ne veulent pas de ce projet ? Le téléphone est une contrainte dans l'exercice du métier. En mettant plus de téléphone, les collègues ont moins de temps pour la gestion.

Le téléphone est une vraie fonction. La Direction en a conscience puisqu'il existe au sein de l'entreprise des métiers dédiés au téléphone. Pourquoi les collègues des PGIS n'auraient-ils pas le droit à un centre d'appel dédié aux sinistres ? Les collègues des PGIS ne sont pas des sous salariés devant exercer plusieurs fonctions pour un seul salaire.

De plus, les collègues ne souhaitent pas de ce projet car la Direction met un coup de couteau sur les horaires mobiles.

Une organisation syndicale se doit être la voix des salariés même si cela peut amener à des relations tendues avec la Direction. FO se fait le relais de la voix des salariés et FO demande purement et simplement l'abandon du projet dans l'intérêt des salariés mais également pour apaiser le climat social. »

TRACT



NAO à la Matmut : de l'égalité à l'injustice

Le 23/02/2024

Les discussions s'enchaînent entre la Direction de la Matmut et les syndicats représentatifs concernant les augmentations salariales. Pour les NAO 2024, les dernières propositions cyniques de la Matmut sont une insulte pour les salariés les plus fragiles économiquement...

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

TRACT



Monsieur Nicolas Gomart
Directeur Général du Groupe Matmut
66 rue de Sotteville
76100 Rouen

À Croix, le 29/02/2024

Objet : lettre ouverte concernant les NAO

Monsieur le Directeur Général,

Depuis plusieurs années, le climat social est tendu à la Matmut à cause des conditions de travail et des salaires.

NAO à la Matmut : Lettre à Nicolas Gomart, DG du groupe

Le 29/02/2024

À la suite du précédent tract, nous interpellons Nicolas Gomart.

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

TRACT



Absentéisme au Travail : Enquête de FO sur ses causes

Le 07/03/2024

FO appelle tous les salariés des sociétés d'assurance à répondre à son enquête sur l'absentéisme au travail.

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