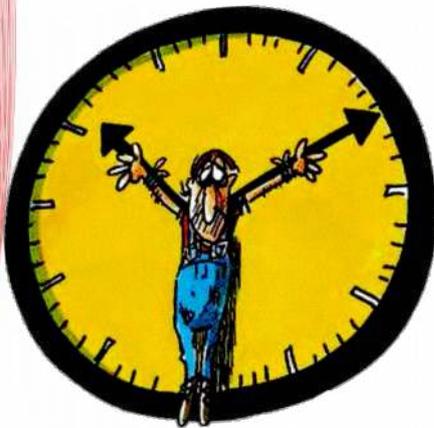


Bénévolat non ! Esclaves du travail non plus...

A la Matmut, nous avons tous un temps de travail théorique que nous aimerions respecter... mais il est parfois difficile d'allier vie privée et vie professionnelle.

Dans la réalité, plusieurs facteurs peuvent vous conduire à dépasser votre temps de travail.



En agence, vous avez tous été confrontés à l'arrivée à la dernière minute d'un sociétaire.

Comme vous avez une conscience professionnelle, vous l'accueillez mais vous savez très bien que vous ne partirez pas à l'heure.

Vendre un contrat en plus et remplir vos "ambitions" que votre hiérarchie vous a fixés sont devenus vos leitmotiv.

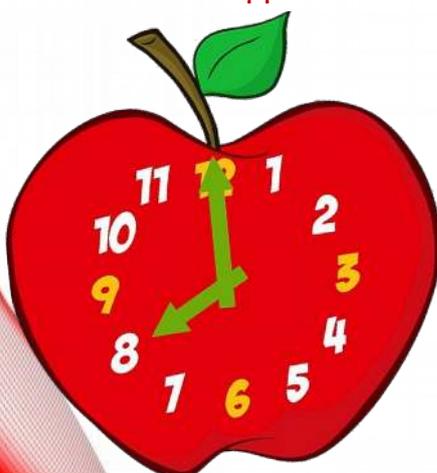
Cependant, si votre dépassement d'horaire est inférieur à quinze minutes, c'est perdu pour vous, pas de récupération, pas de paiement ! C'est tout bénéf pour l'Entreprise...

Par contre ne vous avisez pas d'être en retard, car notre chère Chronotique vous mettra en anomalie, même pour une minute.

Deux poids et deux mesures !



Imaginez que tous les salariés de la Matmut fassent 10 minutes en plus par jour sans récupération, la Direction bénéficierait alors quotidiennement de 40 journées de travail supplémentaire. Quelle aubaine !



Sur les PGS, les PRS, les UGS, MPJ etc, vous pouvez avoir un appel téléphonique au moment de votre départ, une urgence à traiter, une surcharge de travail qui vous pousse à dépasser votre temps de travail.

Encore une fois, c'est pour votre pomme !

Vous risquez même de vous voir reprocher votre manque d'organisation... car vous êtes en horaires mobiles.

Et le summum du summum, c'est pour nos collègues du service informatique qui ne peuvent récupérer le temps de travail supplémentaire uniquement si ce temps dépasse trente minutes !



Devez-vous raccrocher au nez du sociétaire en lui disant que vous avez fait notre temps de travail ?

Devez-vous laisser passer un temps impératif de réponse ?

Devez-vous abandonner le sociétaire ou un collègue ?

Comme un disque rayé, la Direction répète encore et encore qu'elle n'a pas demandé la réalisation d'heures supplémentaires.

A la Matmut, nous utilisons la chronotique pour enregistrer notre temps de travail et les minutes faites en plus.

Et l'on voit cependant des heures qui n'apparaissent jamais sur les bulletins de salaire.

Économies sur vos salaires et sur les charges sociales. Inespéré pour la Direction !



Mais que dit le droit du travail ?

La Chambre sociale de la Cour de Cassation dans son arrêt du 8 juillet 2020 (18-23.366), considère qu'il y a un accord implicite d'effectuer les heures supplémentaires lorsque l'employeur est régulièrement informé par les fiches de pointage, des heures effectuées par les salariés.

La Cour de cassation a la même position concernant les relevés de pointage des heures enregistrées dans un logiciel informatique mis à disposition par l'employeur.

Avec un tel système de pointage, l'employeur ne peut pas ignorer qu'un salarié effectue des heures supplémentaires.



Sans intervention pour demander au salarié l'arrêt des heures supplémentaires, les juges déduisent que l'employeur a donné son accord tacite à la réalisation de ces temps supplémentaires.

Nonobstant les heures supplémentaires non déclarées, quid du travail dissimulé ?

FO rappelle à la Direction que le délit de travail dissimulé est constitué lorsque l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué (article L 8221-5 du Code du travail, Cass soc 20 octobre 2015 n° 14-82433).

Et c'est le cas à la Matmut puisque certains salariés ne récupèrent pas les heures en deçà de 15 minutes voire même 30 minutes.

FO revendique le paiement ou la récupération du temps de travail effectué dès la première minute par les employés et cadres non soumis au forfait jours.

FO demande à la Direction de comptabiliser sur les trois dernières années le temps supplémentaire effectué par chaque salarié et de leur rémunérer.

Comme dit le proverbe "tout travail mérite salaire"...

Concernant les cadres au forfait jours, la problématique n'est pas la récupération du temps de travail supplémentaire réalisé mais l'équilibre de leur charge de travail journalière.

En effet, être cadre au forfait jour ne signifie pas être esclave au travail.

Vous avez également le droit à une vie privée.
L'employeur doit y veiller.



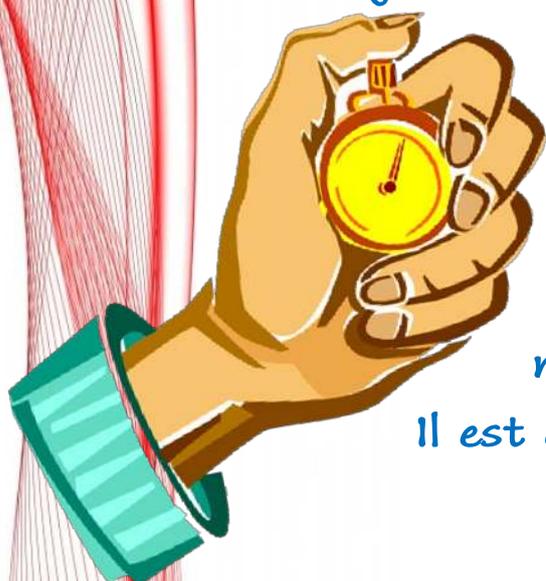
Dans le cadre de son obligation de suivi et de contrôle du temps de travail de ces salariés, l'employeur a l'obligation d'organiser un entretien annuel portant sur la charge de travail aux fins, s'il constate une charge excessive celui-ci pesant sur le salarié, de pouvoir immédiatement réagir et corriger cette situation.

A la Matmut lors de l'entretien annuel, la Direction omet de vérifier que la charge de travail n'est pas excessive.

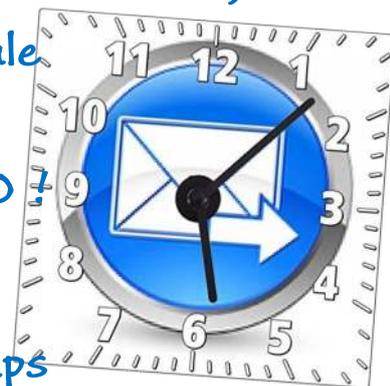
La Direction considère t-elle que les cadres au forfait sont corvéables à merci ?

FO demande à la Direction d'aborder la charge de travail lors de l'entretien annuel afin que celle-ci soit raisonnable et supportable.

FO demande à ce que les conditions de travail soit en adéquation avec l'accord QVT signé en mai 2019



Que vous soyez Employé ou Cadre à la Matmut,
Quels que soient votre filiale
ou votre lieu de travail,
N'hésitez plus, rejoignez FO



Faites-le maintenant,
n'attendez pas plus longtemps
Il est encore temps pour vous de réagir...

www.fo-matmut.org – contact@fo-matmut.org

FO, le syndicat de tous les salariés Matmut, cadres ou non-cadres