



## le côté obscur de la chose



M. Jean Peuplus travaille à la Matmut et depuis peu télétravaille grâce à l'ordinateur fourni par son employeur.

Mme Jeanne Peuplus, DRH d'une grande société américaine, effectue une mission en déplacement pour toute la semaine à plus de 500 km de leur domicile.

L'annonce du Gouvernement a fait l'effet d'une bombe chez les Peuplus car ils n'ont aucune famille proche pour garder leurs enfants.



Comment vont-ils faire puisque les établissements scolaires, les crèches et les centres aérés sont fermés ?

M. Jean Peuplus va donc assumer seul ses trois enfants, deux en bas âge (Alexis et Thibaut) et la plus grande (Lola) à qui il devra faire l'école pour ses cours de CE1.

Après une nuit mouvementée avec Alexis, M. Jean Peuplus se lève vers 7h00 et se tient prêt pour attaquer son marathon et cumuler télétravail, école et garde des enfants à la maison.

8h00 : « j'ouvre ma boîte mail pendant que mon bébé Alexis hurle, mon deuxième Thibaut âgé de 2 ans est monté sur un radiateur et Lola ma plus grande de 7 ans pleure car elle veut aller à l'école. Et là, je vois plus de 50 mails à traiter. »

8h30 : « il faut déjà changer bébé, sa couche déborde, j'explique à Lola que l'activité donnée par le maître est pour la matinée et l'installe à la table de la salle à manger à côté de moi. »

8h45 : « ma manager appelle et me dit que je n'ai toujours rien traité comme tâche depuis 8h00. J'essaie de lui expliquer que j'ai des enfants, que je fais ce que je peux mais rien n'y fait.

Sa seule réponse est de responsabiliser mes enfants et de les mettre devant la télévision avec des chips.

Je me dis que si elle me dit de le faire en tant que maman c'est que je peux le faire !

Eh bien, je vais essayer. Je vais chercher le bébé que j'ai oublié sur la table à langer à cause de l'appel de ma responsable et je le mets dans le parc à côté de son frère, devant la télé, il faut qu'ils deviennent autonomes après tout.

De même, je les laisse manger tout ce qu'ils veulent pour avoir la paix...



9h00 : « je commence à traiter mes flux. Mince, j'ai oublié de préparer le biberon et je le fais entre deux appels, tant pis je vais en rater un et me faire encore réprimander. »

9h30 : « les chips devant la télé ont fait vomir mon deuxième il faut tout nettoyer. Mince, qu'est-ce que m'avait demandé le sociétaire que j'avais au téléphone juste avant déjà ? Je continue bon gré mal gré à travailler. »

10h 30 : « le bébé hurle, il ne veut plus rester dans le parc, et la grande me demande des explications sur un devoir. »

12h00 : « Enfin une pause !... Mais non, je dois faire manger mes enfants, préparer, ranger et nettoyer. Tout cela avec l'esprit occupé par un assuré qui m'a incendié dans la matinée car il n'entendait rien à cause du bruit fait par mes enfants autour. »

13h00 : « Les enfants ont mangé mais je dois déjà reprendre le travail. Tant pis, je mangerai mieux ce soir. »

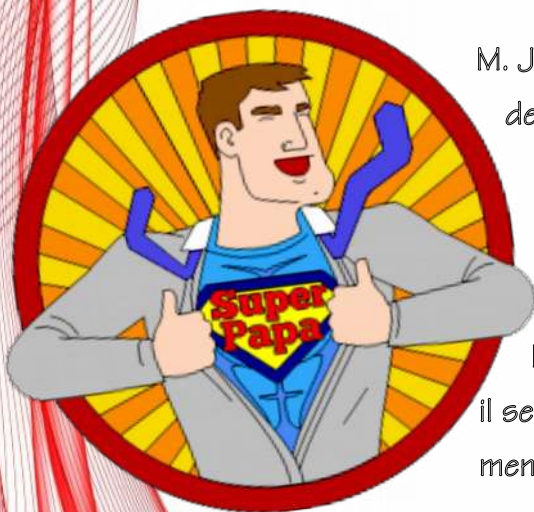
14h00 : « Cela fait une heure que les deux plus petits refusent de faire la sieste.

J'essaye tant bien que mal de les calmer. Je continue à répondre au téléphone et essaie d'abattre du travail pour éviter des reproches. »

16h00 : « C'est l'heure du goûter je tente de faire descendre ma corbeille de tâches et de répondre à des appels. Il faut absolument que j'arrive à tout gérer car j'ai vraiment besoin d'une augmentation individuelle et veut éviter que ma manager me reproche de ne pas savoir me gérer. »

19h00 : « C'est l'heure de faire à manger une nouvelle fois en entendant ma plus grande me faire des reproches sur le fait que je préfère mon travail à elle. »

21h00 : « Tous les enfants dorment enfin. Il ne me reste plus que mes yeux pour pleurer et le sentiment que je n'en ai pas fait assez pour mon entreprise et mes enfants. »



M. Jean Peuplus aurait aimé plus de souplesse d'organisation afin de contribuer à son niveau à la satisfaction des sociétaires.

Il s'émeut que la Direction ne veuille pas comprendre que des enfants en bas âge ne soient pas autonomes et aient besoin d'attention.

Ne pouvant financièrement pas être en activité partielle, il se demande ce qui justifie le maintien du salaire au premier confinement mais pas à celui-ci ?

Non, cette histoire n'est pas une fiction mais le quotidien des parents à la Matmut.

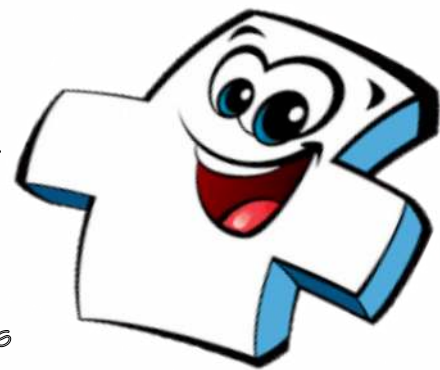
La Direction a convié les organisations syndicales pour négocier sur les modalités du maintien de l'activité pendant la crise sanitaire.

Pourquoi **FO** n'a pas signé cet accord ?

**FO** assume ses responsabilités jusqu'au bout, contrairement à la CGT qui a quitté la table des négociations.

Nous essayons toujours d'obtenir plus pour **VOUS**.

C'est pourquoi **FO** a demandé le maintien de salaire pour tous du 6 au 9 avril 2021, puisque certains syndicats ont mal renseigné les salariés en affirmant que cela serait le cas.



**FO** ne signe pas un accord s'il ne nous satisfait pas pleinement.

Dans le précédent accord, la Direction avait pris en charge la totalité du salaire des salariés qui gardaient leurs enfants mais là, ce ne sont plus que 84 % du salaire net alors que l'entreprise ne fait pas face à une situation économique critique et qu'elle se porte très bien malgré la crise sanitaire, la Direction l'a d'ailleurs affiché sur MatmutConnect.

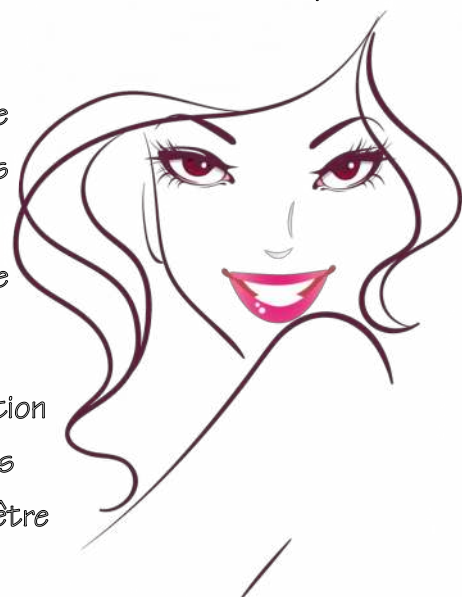
Quelle reconnaissance pour votre investissement !

Et pourquoi avoir fait le choix de refuser la mise en activité partielle de nos collègues qui ont fait la demande en raison de leur situation personnelle compliquée ?

La Matmut va à l'encontre des préconisations du Ministre du Travail : « Tous les salariés qui ne peuvent pas télétravailler, parce que leur poste ne le permet pas ou parce que cela n'est pas gérable avec les enfants à la maison, pourront bénéficier de l'activité partielle pour garder leurs enfants ».

N'est-ce pas un paradoxe que d'avoir une DRH ex-membre du club féminin de COVEA qui pénalise autant les femmes à la Matmut (pas de prime des 60 ans sur la période des congés parentaux, baisse de salaire en activité partielle pour garde d'enfants car peu d'hommes s'y consacrent) ?

La Direction laisse la main aux managers pour décider de votre situation professionnelle au lieu de prendre ses responsabilités et les met dans des situations inconfortables, surtout qu'ils peuvent également être concernés par le même problème.



De plus, **FO** a demandé de la souplesse dans le télétravail adapté afin que le salarié en garde d'enfant puisse réaliser moins d'heures qu'habituellement dans la journée.

La Direction n'a pas donné suite à notre revendication.

Ne vaut-il pas mieux travailler moins que pas du tout ?

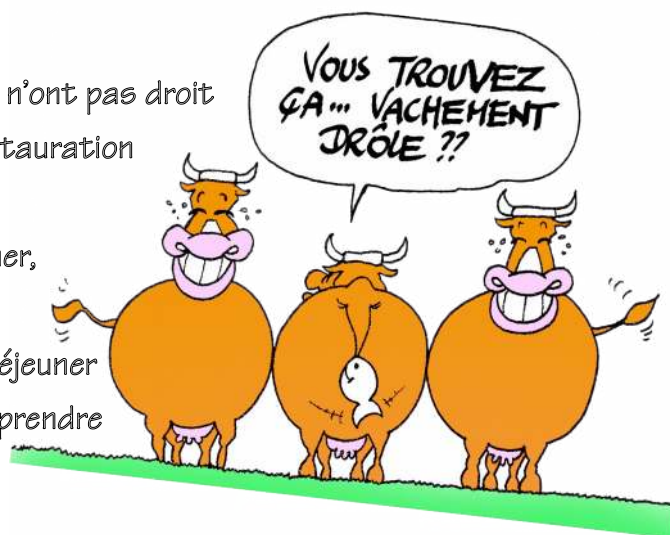
Apparemment non pour nos dirigeants...



Nos collègues du siège et annexes en télétravail n'ont pas droit aux tickets restaurant puisque le service de restauration est réouvert.

Ils sont donc en télétravail sans chèques déjeuner, quelle iniquité de traitement !

A moins qu'ils ne prennent le temps de revenir déjeuner sur place, suggestion de la Direction, doit-on le prendre au premier ou au second degré ?



Pour une fois, certaines organisations syndicales, hormis la CFE-CGC et la CFDT, ont refusé de signer tout et n'importe quoi : félicitations !



La Macif paie en totalité les salaires de tous les collègues en activité partielle mais après de fortes et houleuses discussions avec les partenaires sociaux.

Le premier prix encore à la MAIF qui, dans son grand esprit mutualiste, paie intégralement l'ensemble de ses salariés sans difficulté et avec un esprit d'ouverture.

Une étude faite par la revue Capital depuis plusieurs années sur les meilleurs employeurs de l'assurance via une enquête auprès des salariés, la Maif arrive en seconde position, la Macif en 7ème position et la Matmut... elle n'est même pas dans le top 30 !

Quand nous voyons les résultats internes de l'étude Harris où tout est beau, tout est joli, il y a de quoi se poser des questions sur la véracité des résultats.



**FO** laisse nos dirigeants face à leurs responsabilités vis-à-vis de leurs salariés.

**Bienveillance et souplesse ont été les maîtres mots dans les négociations.**

**Que vont-ils vraiment appliquer unilatéralement ?**

**Nous allons ainsi voir le vrai visage de notre Direction : Bienveillance ou intransigeance ?**

**Les remontées de terrain font malheureusement entrevoir le côté obscur de la chose !**



Pour tout renseignement, vous pouvez nous contacter :  
**[www.fo-matmut.org](http://www.fo-matmut.org) – [contact@fo-matmut.org](mailto:contact@fo-matmut.org)**

**FO, le syndicat attentif à toutes vos conditions de travail**