



Homo homini lupus (L'homme est un loup pour l'homme)



Nous travaillons pour vivre, nous ne vivons pas pour travailler. Ce concept semble disparaître dès qu'il s'agit de répondre à des obligations de résultat dont les méthodes utilisées pour y arriver sont souvent de plus en plus contestables.

Dans un souci de justice, lorsque la pression et les relations entre salariés prennent une tournure inquiétante et lorsque nous subissons des conditions de travail qui affectent nos relations avec la hiérarchie directe ou indirecte, nous en avisons directement l'employeur via divers canaux.

C'est là que nous sommes naïfs et confiants en pensant que face aux difficultés, l'entreprise agira pour concilier les parties et reconnaître les agissements non-conformes à la vie professionnelle afin de dénoncer les agissements source de risques psychosociaux.

Ces relations affectent notre travail mais aussi notre vie privée, nous démoralisent, nous rendent malade et peuvent conduire à des situations critiques voire irréversibles.

À ce moment précis, il faut être très prudent et veiller à se confier uniquement à des personnes sûres, et malheureusement se méfier de notre employeur et de ses serviteurs. En effet, même s'ils paraissent compatissants, voire exigeants, sur la qualité de vie au travail, pour faire simple, c'est du gros pipeau...

Ils temporisent afin de se le laisser le temps d'organiser votre inculpation et se servir de cette occasion pour vous acculer un peu plus et éventuellement vous pousser vers la sortie.

Et voilà comment les victimes se retrouvent aux bancs des accusés et les bourreaux aux bancs des promus.



« Ressources Humaines et Relations Sociales » ne signifie pas forcément de “bonnes” relations entre les personnes, ça fait juste bien sur le papier !



Nous dénonçons la méthode du management Matmut consistant à obtenir du résultat par tous les moyens et laissant carte blanche à la hiérarchie, couvrant même les écarts de certains.

Nous constatons que toutes les strates de l'Entreprise sont concernées grâce aux nombreux témoignages et appels au secours qui se font entendre.

Au cas où un manager serait lui-même victime, son supérieur serait d'autant plus protégé et les méthodes seront plus expéditives pour le museler.

Force est de constater que l'encadrement est de plus en plus concerné et les cadres deviennent des proies faciles car ils sont de plus en plus isolés.

Ils sont d'ailleurs soumis au même régime que le salarié lambda puisqu'ils voient leurs avantages fondre comme neige au soleil.

L'employeur ajoute à la pression psychologique tout l'arsenal à sa disposition comme la convention collective, le code du travail, les accords d'entreprise pour atteindre son but, réduire la masse salariale et réaliser encore plus de profits.



Les résultats n'ont jamais été aussi exceptionnels mais il faut faire toujours mieux, ce qui provoque un turn-over de la masse salariale.

Les jeunes sont certes plus maniables mais moins fidèles et plus réalistes, ils partiront rapidement bosser ailleurs.

L'employeur les remplacera par d'autres aussi peu cher payés, voire encore moins.

Quant aux anciens, malheur à eux s'ils ont moins de 20 ans d'ancienneté, ils coûtent trop cher à garder mais encore plus cher à faire partir, ils sont dans le viseur de la Direction.



Nous posons ouvertement la question, la Matmut est-elle complice et encourage-t-elle les mauvaises pratiques sous couvert d'esprit d'équipe et de pseudo manque de compétences pour aliéner et déshumaniser les salariés afin qu'ils partent d'eux-mêmes à moindre coût ?

Et que font certains de vos représentants du personnel ?

Une enquête ou des visites « bidons » réalisées par des pro-direction qui fermeront les yeux tant qu'ils conserveront leurs privilèges.

La situation de leurs collègues, ils clament sans sourciller y être attentifs et les défendre, alors que leur égocentrisme est à la hauteur du mépris qu'ils portent à la condition humaine.

Ils ne défendent qu'eux-mêmes et reconnaissons que l'art est aussi subtile que pervers.

C'est pourquoi la commission CSSCT qui doit normalement se consacrer aux conditions de travail est devenue une simple chambre d'enregistrement des mesures prises dans le cadre du COVID 19.

L'employeur est responsable de la santé de ses salariés.

Rappelons qu'en cas de procédure pénale, toute la chaîne des responsabilités devra répondre et nous mettons en garde ceux qui, par excès de zèle, pratiquent l'autoritarisme et pensent collaborer sans risque.

Pour exemple, comment ne pas être inquiet quand un manager perd l'ensemble de son équipe par démission, abandon de poste, mutation et que lui reste en place et poursuit gentiment sa carrière sans être inquiet ni sermonné.

Comment accepter qu'un salarié ayant fait preuve d'une attitude violente ou sexiste au sein d'une agence puisse rester à son poste sans être inquiet plus que cela ?

Jusqu'à quel prix l'employeur doit-il fermer les yeux sur des pressions anormales au nom des chiffres et laisser se dégrader des situations conflictuelles entre collègues ?



Nous invitons tout salarié à déclarer toute situation auprès de leur médecin traitant et de faire une déclaration d'accident du travail auprès de la CPAM si l'employeur avisé de la situation ne l'a fait pas dans les 48h.



En effet, toutes ces situations évoquées précédemment relèvent des accidents du travail et doivent être déclarées comme tel par l'employeur auprès de la CPAM.

SERVICE de SANTÉ au TRAVAIL

Le salarié peut aussi prendre rendez-vous directement auprès de la médecine du travail sans en aviser l'employeur, cela permettra de tracer la situation.

FO rappelle que le salarié en télétravail peut aussi déclarer à l'employeur tout accident qui lui arriverait à son domicile pendant le temps de travail puisque cela est aussi considéré comme un accident du travail.

Toutes ces précautions ont une importance capitale puisque le régime des droits est différent et bien plus favorable au salarié s'il est victime d'un accident de travail et qu'il est déclaré.

Il sera même protégé contre le licenciement.

L'employeur peut rechigner à déclarer les accidents du travail de ses salariés puisque son taux de cotisation patronale sera directement impacté par le nombre et la gravité des accidents déclarés.



FO vous invite à venir vers nous afin que nous puissions vous conseiller au mieux et agir dans votre intérêt.

N'attendez pas d'être malade ou pire pour agir.

« l'Homme est le pire ennemi de son semblable »

Pour tout renseignement, vous pouvez nous contacter :

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

FO, le syndicat vérité...