



Qualité de vie au travail :  
des mots, rien que des mots.



Le 25 mai 2023



Encore des mots

Toujours des mots

Les mêmes mots

Rien que des mots

Nous arrivons bientôt à la fin des négociations et nous avons simplement des bonnes intentions de la Direction. Ce texte n'apporte rien d'innovant, rien qui change radicalement les conditions de travail à l'origine du stress, des maladies, burn-out et absences. Il n'offre tout au plus que des suggestions pour que les salariés les supportent mieux.

CONQUÊTES SOCIALES à la Matmut, entreprise mutualiste :

**FO Matmut a été la seule organisation syndicale à proposer une avancée sociale pour les femmes souffrant d'endométriose.**

**En séance, nous n'avons été soutenus par aucune organisation syndicale.**

Un syndicat (la CGT) a bien sorti un tract par la suite sur ce sujet... Mais pourquoi donc ne pas avoir appuyé la revendication que nous avons formulée pendant les séances de négociation ? Cela aurait été plus pertinent... Ceci dit, mieux vaut tard que jamais...

Car l'endométriose perturbe la vie professionnelle des femmes touchées.

Le télétravail est un outil permettant le maintien dans l'emploi des femmes atteintes de cette maladie chronique : limiter les déplacements, choisir la position qui soulage la douleur. **FO Matmut a revendiqué le télétravail lorsque la salariée est victime de crise. Pour les femmes victimes d'endométriose et ne pouvant télétravailler, FO Matmut a revendiqué la mise en place d'un congé supplémentaire de 24 jours.**

La Direction ne répond pas à cette demande.

La Direction parle toujours de la qualité de vie au travail mais ne met rien en place pour avoir une réelle qualité de vie au travail.



## Nous avons également revendiqué :

- **Chèque vacances de 400 €** financé intégralement par l'employeur.
- **assurer la transparence du système de rémunération** car cela reste une cause réelle de mal être au travail, vous devez comprendre le positionnement salarial !
- **Parentalité** : proposer des services de garde supplémentaires à ce qui est déjà existant
- **Ociane** : depuis 1 an, nous demandons toujours l'égalité dans les pauses : **15 minutes de pause** pour l'ensemble des salariés.



**La prévention primaire : la plus importante pour FO Matmut.**

**C'est celle qui intervient le plus tôt, le plus en amont de l'apparition des problèmes.**

## Lors de nos visites, vous voulez du concret et nous aussi.

Nous avons pris note de vos demandes. C'est pourquoi, nous avons demandé à la direction du matériel améliorant du quotidien **afin de prévenir les troubles musculosquelettiques** :



- **une souris ergonomique** pour l'ensemble des salariés. Depuis SMART et les clics incessant, FO Matmut ne cessent de recevoir des plaintes des collègues. Un tel équipement permettrait aux collègues de ne pas souffrir du syndrome du canal carpien. **REFUSÉ** : il faut attendre une opération chirurgicale et que le médecin du travail prescrive une souris ergonomique.
- **un fauteuil ergonomique** pour l'ensemble des collègues. **REFUSÉ** : il faut attendre une bonne sciatique
- **le passage d'un ergonome** afin d'analyser les lieux de travail de la Matmut. **REFUSÉ** : il vaut mieux guérir que prévenir
- **changer enfin les casques téléphoniques pour l'ensemble des salariés.** Des nouveaux casques ont été commandés, mais pas pour l'ensemble des salariés. **REFUSÉ** : Tant pis si vous devenez sourd. **Après tout, notre mutuelle participe à l'achat de prothèses auditives.**
- **permettre aux salariés d'avoir plusieurs choix dans le sac de transport** de l'ordinateur portable afin qu'il soit adapté au mode de vie du collègue. **C'est compliqué**, une étude est en cours (depuis plus d'un an...)

Dans le cadre de l'amélioration des conditions de travail, FO Matmut a demandé à ce que vous puissiez disposer d'une autonomie suffisante en termes de prise de décision et d'organisation vous permettant de vous réaliser dans votre travail et éviter des situations anxieuses. **Pas de réponses.**

Nous avons demandé qu'une **attention particulière soit portée aux salariés à temps partiel, à l'adéquation entre leur charge de travail et leur activité à temps partiel.**

**Pas de réponse** : Vous continuerez à avoir la même charge de travail que des salariés à temps complet.

## Le bruit...



FO Matmut a indiqué à plusieurs reprises que **le bruit est un facteur de gêne** au travail pour les salariés et nous avons mis en exergue les résultats de **notre enquête QVCT : de plus en plus de salariés travaillant en open space réclament l'accès à des lieux de travail privatifs (91,8% des collègues).**

Entre les difficultés de concentration, l'absence de confidentialité et les interruptions à répétitions qui impactent le travail des collègues, les espaces de bureaux collaboratifs ont fait leur temps.

C'est pourquoi **FO Matmut a revendiqué des bureaux privatifs** (cf notre tract « [Bienvenue à Matmutville. - Partie 2 : Les open-spaces](#) » du 02/12/2022) pour l'ensemble des salariés y compris pour les agences ce qui faciliterait également le respect de la confidentialité.

**La Direction renvoie vers la CSSCT.** Sans commentaire...

## Stress, burnout, troubles psychologiques...

Concernant le stress, le burnout, les troubles psychologiques, nous avons demandé de :



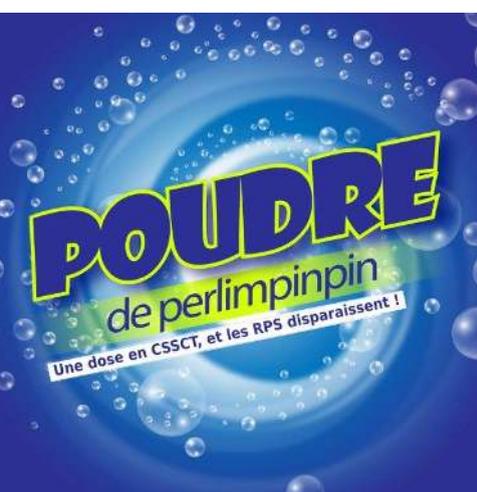
- **cesser le rythme de travail intensif.** Les salariés ont besoin de souffler et de pouvoir bénéficier de pauses. Une attention particulière devrait être apportée aux agences où, dans certaines, les collègues ne peuvent pas prendre de pause faute d'effectif suffisant (cf notre enquête QVCT).
- **évaluer la charge mentale et informationnelle.**
- **cesser les interruptions fréquentes du travail**
- **avoir des outils informatiques adaptés et supprimer SMART.** **REFUSÉ** : SMART a coûté 30 millions d'euros, soit bien plus que la santé des salariés, alors on garde.

FO MATMUT a revendiqué que **la charge de travail, par métier, soit mesurée par un cabinet indépendant**, pour éviter tout parti-pris dans l'analyse par la CSSCT, s'agissant de plus d'un métier à part entière (cf notre tract « [Risque Psychosociaux : l'enfer est pavé de bonnes intentions](#) » du 31/05/2022). **REFUSÉ** : **renvoyé en CSSCT où FO a été exclue par les autres syndicats. Comme ça la Direction peut tout contrôler.**

En plus d'une évaluation de la charge de travail nous avons revendiqué :

- de **remplacer les départs** pour des raisons de maladie, licenciement, mobilité interne ou pour la retraite
- **prendre en compte le tutorat** et réduire la charge de travail du tuteur.
- **effectuer un état des lieux agence par agence en terme d'effectif sur les 5 dernières années afin d'avoir une vision des effectifs agences par agences.** **La Direction préfère ne pas enlever ses œillères.**
- **ne pas modifier l'organisation du travail des PGIS toutes les deux semaines : ça, c'est raté...**

FO Matmut a demandé à la Direction de retirer la notion de performance économique et de satisfaction des sociétaires qui n'ont pas leur place dans un accord de QVCT. La Direction assume cette notion qui lui paraît indissociable. La rédaction sera toutefois modifiée, en inversant l'ordre performance économique/bien-être au travail...



FO Matmut a demandé à ce que la Direction se fasse accompagner par un cabinet externe pour mesurer les impacts de ces évolutions organisationnelles (exemple : le projet HARMONY) et selon l'avis de l'expert, ne pas poursuivre le projet si cela a des conséquences néfastes pour les salariés.

En réponse, la Direction confirme qu'elle ne souhaite pas subordonner le lancement des projets internes aux conclusions d'un cabinet indépendant, alors que pour FO cela permettrait d'avoir une vision plus juste. Après notre demande, l'inspection du travail a émis la même idée à la Direction. **REFUSÉ : on règle cela en CSSCT.**

Ah... Heureusement que la CSSCT existe pour effacer les problèmes...

Les propositions de la Direction nous ont interpellé : loin de remettre en cause les conditions de travail mises en œuvre par l'entreprise, **cet accord individualise et subjectivise les souffrances au travail, ce qui permet de dédouaner l'entreprise tout en transférant sa responsabilité sur les employés eux-mêmes, leurs élus, les managers.**

**FO Matmut a été la seule organisation syndicale à défendre les managers.**

Dans cet accord, l'insistance sur la responsabilité des managers concernant les conditions de travail, relève de l'injonction contradictoire sachant que ces derniers ont pour mission d'imposer à leurs équipes toutes les politiques de l'entreprise souvent anxiogènes.

Avec le nouvel accord QVCT, ce n'est plus l'entreprise qui est responsable !



**FO Matmut y voit un transfert de responsabilité sur les managers.**

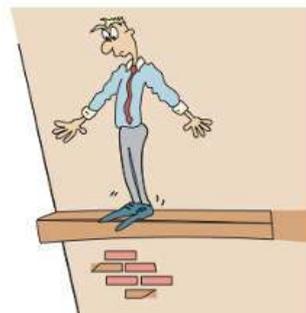
**En cas d'échec, ils vont trinquer, et la Direction n'y sera pour rien.**

**C'est gravissime !!!**

FO Matmut déplore que l'accord sur la qualité de vie au travail ne soit qu'une coquille vide sauf en ce qui concerne le transfert de responsabilité sur les salariés. Dans ce domaine, la Direction est force de propositions.

**Mais pour FO Matmut, c'est NON !**

Et quand on ne prend pas la bonne décision, c'est qui le responsable ?



**DÉNONCER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR**



**FO·MATMUT**, la Force syndicale  
de TOUS les salariés du groupe Matmut,  
employés ou cadres...



Toutes les infos FO Matmut, inscription à la Lettre d'information, contact par téléphone, mail, Facebook, adhésion en ligne... sur [fo-matmut.org](http://fo-matmut.org)

