



Acquis sociaux, respect des droits des salariés, temps de repos, tout cela est terminé pour une partie des salariés. Qui mieux que la Matmut pour exploiter les salariés ?

Deux accords diminuant les droits des salariés ont été signés à l'unanimité des OS sauf FO : celui sur les flux documentaires et l'infirmier, et celui sur les astreintes.

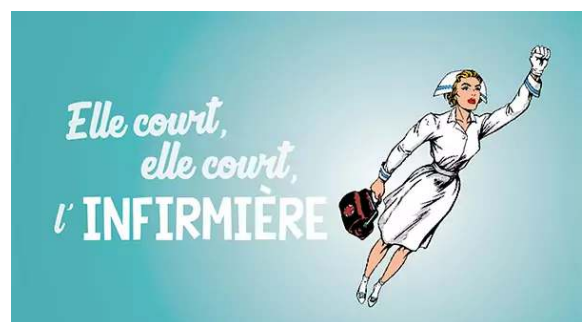
Les adhérents en ont décidé ainsi.

Les nouveaux horaires pour nos collègues infirmières

La Direction a étendu les horaires de nos collègues infirmières. Comment assumer ces plages horaires pendant les congés lorsqu'il n'y a que deux infirmières ?

Nos collègues infirmières ne sont que deux et vont avoir **2h30 par semaine à récupérer**. Cumulons ça sur 3 semaines et nous arrivons à une journée de travail à récupérer en une semaine, au retour de congés de l'autre collègue qui devra faire du temps en plus. C'est le serpent qui se mord la queue !

Les collègues ne pourront rien récupérer à cause de l'injonction paradoxale de présence.



Sur la durée, nos collègues vont être fatiguées alors que la Direction prétend que la qualité de vie au travail est importante.

Solitude au travail = travailleur isolé = risques pour le travailleur



De plus, nos collègues qui ne sont que deux, ne peuvent pas manger ensemble à cause de la contrainte de permanence. Super la solitude... Pour FO, il est important que les collègues puissent manger ensemble et partager un moment convivial. C'est le B. A. BA pourtant...

Pour FO, il aurait été cohérent que pendant les 45 minutes de pause, un relais soit effectué auprès de la sécurité comme c'est le cas après 16h30.

Accord astreintes : la servilité des cadres au forfait jour

A cause des intempéries (qui sont de plus en plus nombreuses), la Direction se réserve le droit d'étendre les astreintes aux services concernés (PGIS, UGS). Sous couvert du service aux sociétaires en cas d'évènement exceptionnel dont les catastrophes climatiques, la Direction se réserve le droit de mettre les salariés en astreintes pendant 2 jours. Si cela doit-être plus de 2 jours, le CSE n'est pas consulté et la CSSCT est juste informée.

À FO nous ne voulons pas que les salariés soient en permanence sous astreinte.

Et encore une fois, l'avis des élus, la Direction ne connaît pas (et c'est la raison pour laquelle [FO assigne la Matmut et les autres syndicats](#)).

La direction ne respecte déjà pas le droit français, alors le droit européen...

Le Comité européen des droits sociaux, qui veille à l'application de la Charte, a considéré, que la France violait l'article 281 de la Charte révisée, l'assimilation des périodes d'astreinte au temps de repos constituant une violation du droit à une durée raisonnable du travail (CEDS, réclamation n°55/2009, § 64 notamment ; CEDS, conclusions 2014 France).

L'obligation qui est faite au salarié durant les périodes d'astreinte, de se tenir à la disposition de son employeur pour accomplir, si ce dernier le requiert, une prestation de travail, empêche incontestablement le salarié de se consacrer à des activités relevant de son libre choix. **L'absence de travail effectif, constatée a posteriori**, pour une période de temps dont le salarié n'a pas eu, a priori, la libre disposition, **ne constitue pas**, dès lors, pour le CEDS, un critère suffisant d'assimilation de cette période à **une période de repos**.

L'accord applicable au sein de l'UES Matmut en son article 1.3 va à l'encontre de cette règle.

Le salarié doit être payé pendant toute la durée de l'astreinte même lorsqu'il n'intervient pas et l'absence d'intervention n'est pas du repos.

Mais c'est une belle opération économique au bénéfice de la Matmut : avant, lorsque l'astreinte fixée était supprimée, le salarié percevait une compensation. Désormais, les collègues perdent cet avantage.



Adieu les 15% de la somme qui aurait dû être versé si l'astreinte était effectuée.

Encore une régression sociale de passée !!!

Les collègues peuvent remercier la Direction et les autres syndicats...

Le droit au repos, vous avez dit droit au repos ?



En semaine, lorsque le collègue n'a pas bénéficié de l'intégralité du temps de repos quotidien de 11h, la Matmut, grand seigneur, permet au collègue de récupérer les heures de repos dans un délai de 10 jours. La fatigue et le surmenage, ça n'existe pas. Légalement, le salarié doit avoir 11h de repos. Le droit à repos est prévu non seulement par le droit français mais également par le droit européen.

Pour la Cour de cassation, le seul constat du dépassement de la durée maximale quotidienne de travail ouvre droit à réparation, sans que le salarié ait besoin d'établir que ce dépassement lui a causé un préjudice Cass. Soc. 11 mai 2023, n° 21-22.281).

A FO, on ne plaisante pas avec la santé et le droit au repos du salarié.

Nous ne pouvons pas cautionner le recul des droits des salariés.

Le pire est réservé aux collègues au forfait jour...

Moyennant une légère compensation financière, il n'y aura plus de week-end.

Sur le papier, il faut l'accord du salarié, mais avec le lien de subordination, le collègue saura-t-il résister ?

Cet accord permet l'exploitation des salariés aux forfaits. En effet, le collègue a le droit de renoncer à ses 10 jours de RTT moyennant une indemnisation. Ici, pour la Direction, le salarié peut aussi renoncer à ses dimanches moyennant indemnisation. Sauf que c'est illégal.



Quelle que soit la durée journalière du travail, si minime soit-elle, le salarié ne peut être occupé plus de 6 jours par semaine et doit disposer d'un repos hebdomadaire minimal de 24 heures consécutives. Cela signifie concrètement qu'il doit disposer d'au moins un jour calendaire complet de repos (dans la convention collective c'est le dimanche) toutes les semaines. Il faut y ajouter les heures consécutives de repos quotidien de l'article L. 3131-3 du Code du travail, c'est-à-dire 11 heures, sauf dérogation.

Le repos hebdomadaire DOIT donc atteindre 35 heures (24 heures + 11 heures).

Le salarié qui a été privé des repos hebdomadaires peut prétendre à des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi (Cass. soc., 29 janv. 1981, no 79-41.406), et ce sans que le salarié ait à prouver la réalité de son préjudice. La privation du repos hebdomadaire génère de fait un trouble dans la vie personnelle des salariés et engendre des risques pour leur santé et leur sécurité (Cass. soc., 8 juin 2011, no 09-67.051).

L'indemnisation des collègues sous forfait jour : les grands perdants ! La Direction déroge au droit commun puisque légalement, un cadre au forfait est réputé avoir accompli une journée de travail quel que soit le temps qu'il a réellement consacré à son activité professionnelle.

Actuellement les collègues au forfait jour n'en ont que les inconvénients mais aucun des avantages. FO déplore que la Direction fasse passer de plus en plus de salariés au forfait jour uniquement pour faire des économies et les exploiter au maximum.

A FO, nous ne négocions pas le poids des chaînes.

La législation n'est pas respectée, économiquement le salarié ne s'y retrouve pas et nous craignons pour la santé de nos collègues. Par contre, cet accord est une belle opération économique pour la Matmut.

Ces deux accords sont, avec celui sur la QVCT, issus des dernières négociations qui étaient encore en cours... Comme annoncé dans notre tract « [Allôôw... Houston ? Heu... On a un léger problème là...](#) » du 06/06/2023, il n'y aura plus d'accord négocié avant les élections professionnelles en fin d'année... Certes, l'accord sur la QVCT a été rejeté (nous y reviendrons dans un autre tract), mais quand on constate ce qu'ils sont prêts à signer, on comprend pourquoi les syndicats ne veulent pas prendre de risque juste avant les élections... *Ils finissent l'année de négociation en beauté !*

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

