

LA VOIX DE SUD

Sommaire :

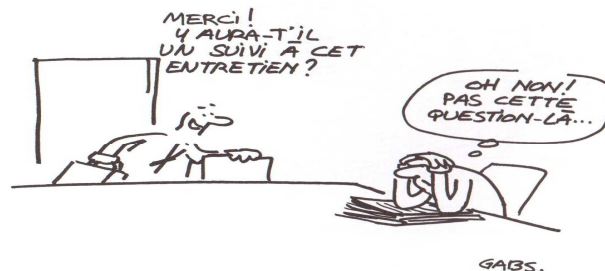
- Entretiens annuels
- Entretien individuel de suivi du forfait jours
- Leur management... nos vies
- Adresse à Nicolas Gomart
- Leurs économies.. Notre santé
- Burn-out
- 50 nuances de mépris !

ENTRETIENS ANNUELS : LA MASCARADE

Voici revenus les entretiens annuels présentés par la direction comme un « moment privilégié d'échanges avec son responsable » permettant de faire le bilan de l'année passée et de définir les objectifs de l'année à venir, éventuellement les souhaits de mobilité et de formation.

À les entendre, c'est un vrai bonheur et s'ils n'étaient pas obligatoires nous devrions même les réclamer ! **La réalité est un peu moins rose.**

Pour certains (managers aussi) c'est simplement une corvée et une perte de temps inutile à laquelle on ne peut pas déroger. Pour d'autres, c'est plus désagréable, un moyen de déstabilisation par une prétendue non-atteinte



des objectifs (auxquels ils avaient bien sûr été forcés d'adhérer l'année précédente) que le responsable arrivera toujours à démontrer par A+B, quand ce n'est pas l'évalué qui devra donner lui-même les éléments pour le prouver ! (« Tu te mettrais quoi comme appréciation ? »).

Cerise sur le gâteau : comme on ne change pas une formule qui perd, l'absurde et scandaleux RA fraîchement débarqué dans

une agence qui fait l'entretien des conseillers qu'il ne connaît pas et avec lesquels il n'a jamais travaillé.

Alors sachez que, si la présence à l'entretien annuel est obligatoire, jouer le jeu ne l'est pas et vous avez parfaitement le droit de ne rien dire ni écrire, d'évoquer les non-augmentations... bref de montrer que vous n'êtes pas dupes !

L'ENTRETIEN INDIVIDUEL DE SUIVI DU FORFAIT-JOURS

L'article L. 3121-46 du Code du travail prévoit qu'un entretien individuel est organisé chaque année par l'employeur, avec chaque salarié ayant conclu une convention de forfait en jours.

Cet entretien doit porter sur la charge de travail du salarié qui comprend aussi bien les missions permanentes du salarié relevant de ses fonctions et de ses éventuels mandats représentatifs, que les missions ponctuelles qui peuvent lui être confiées, l'organisation du travail dans l'entreprise, l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle et familiale, ainsi que sur la rémunération du salarié.

Cet entretien est important : tout d'abord parce qu'il constitue l'une des garanties légales en matière de respect du droit au repos et à la santé des

salariés en forfait-jours, et ensuite parce que la Cour de cassation a très clairement jugé qu'en l'absence d'un tel suivi, la convention individuelle de forfait était privée d'effet (Cass. Soc., 12 mars 2014, n° 12-29141).

Or, le constat de Sud Matmut est que, **lorsqu'il n'est pas tout simplement oublié, cet entretien est très souvent confondu avec l'entretien annuel d'évaluation et ne permet pas d'aborder réellement les problématiques propres au forfait-jours...**

Pour faire de l'entretien individuel de suivi un véritable garant des droits des salariés en forfait-jours, Sud arrive donc à la conclusion **qu'il était primordial d'en prévoir le déroulement et le contenu dans un accord collectif** incluant les trois clauses instaurées par la loi du 8 août 2016.

Ainsi, l'accord doit prévoir :

Les modalités selon lesquelles l'employeur assure l'évaluation et le suivi régulier de la charge de travail du salarié ;

Les modalités selon lesquelles l'employeur et le salarié communiquent périodiquement sur la charge de travail du salarié, sur l'articulation entre son activité professionnelle et sa vie personnelle, sur sa rémunération ainsi que sur l'organisation du travail dans l'entreprise ;

Les modalités selon lesquelles le salarié peut exercer son droit à la déconnexion prévu au 7° de l'article L. 2242-8 du code du travail (ce droit vise à assurer le respect des temps de repos et de congé ainsi que de la vie personnelle et familiale du salarié).

Sud Matmut :

Téléphone : 06 66 75 97 84

Fax : 01 86 95 72 95

Mail : solidairesmatmut@gmail.com

Retrouvez-nous sur le web :

<http://solidairesmatmut.wifeo.com>

Suivez-nous :



LEUR MANAGEMENT... NOS VIES

Le Responsable de la plateforme téléphonique de Paris Saint Lazare a informé les salariés que des entretiens individuels seront organisés prochainement pour qu'ils se positionnent sur un éventuel retour en agences.

Avec qui ? Quand ? Dans quel but ? Mystère !

Sud dénonce ce mode de communication managériale anxigène et demande à la direction d'informer les salariés de manière claire, précise et transparente.

Toutes les plateformes téléphoniques sont-elles concernées ?

S'agit-il des conséquences du nouveau parcours client qui prévoit que les plateformes téléphoniques ne réceptionneront les appels entrants qu'en débordement des agences avec le risque que cela comporte en matière de sur effectifs sur les plateformes téléphoniques ?

S'agit-il de fermer la plateforme téléphonique de Paris Saint Lazare comme le laisse entendre certaines organisations syndicales ?

S'agit-il de faire de faire coup double et de profiter du nouveau parcours client pour fermer la plateforme de Paris Saint Lazare ?

Sud dénonce l'absence de publication des procès verbaux du CE qui permettraient aux salariés de connaître les projets, la teneur des débats, les décisions et la position des élus qui rappelons-le sont sensés représentés le personnel (à défaut de les informer et de les consulter) et non d'accompagner la direction. A moins que dans la plus pure tradition Matmut en matière de dialogue social, ils ne soient pas informés non plus ?

Sud demande aux élus du CE et notamment à la secrétaire de publier les PV mensuels comme la loi leur en donne la responsabilité.

**la violence patronale,
ça déchire nos vies**



Sud rappelle que derrière les projets de la direction et leur accompagnement par les organisations syndicales réformistes, il y a des hommes et des femmes, nos collègues, avec leurs aspirations professionnelles, leur vie privée, leur famille, leurs loisirs, leurs organisations personnelles, leur devenir, leur avenir.

ADRESSE A N. GOMART

Pensez-vous Monsieur le Directeur Général qu'un jeune agent administratif puisse louer un appartement à Paris en gagnant 1 731.32 € nets par mois ?

Pensez-vous Monsieur le Directeur Général qu'un jeune conseiller en assurance puisse vivre décemment aujourd'hui avec 1 981.98 € nets par mois ?

Pensez-vous Monsieur le Directeur Général qu'une augmentation individuelle moyenne de 45 € soit suffisante au regard de l'investissement que vous demandez à vos employés ?

Pensez-vous Monsieur le Directeur Général que les écarts de rémunérations constatés au sein du Groupe Matmut sont normaux ?

Pensez-vous Monsieur le Directeur Général mériter les valeurs affichés dans nos campagnes publicitaires en payant si peu vos employés ?

LEURS ÉCONOMIES... NOTRE SANTÉ

Après des années de revendications les agences sont enfin dotées de casques téléphoniques et c'est tant mieux !

Mais toujours pas les secrétaires PJ qui passent pourtant une grande partie de leur journée le téléphone coincé contre l'épaule pour répondre tout en consultant leur ordinateur avec les troubles musculosquelettiques que cela génère : torticolis, mal de dos, capsulite etc...

Pour fournir un casque MPJ exige toujours un certificat du médecin du travail.

En d'autres termes, avec une visite médicale tous les 5 ans, il faut être handicapé pour que l'entreprise consente à dépenser quelques euros pour l'achat d'un matériel adapté.

Sud rappelle que l'employeur à l'obligation de protéger la santé physique des salariés.

Pour satisfaire à cette obli-

gation de résultat, il doit faire de la prévention et donc fournir des casques téléphoniques à l'ensemble des secrétaires PJ.

Doter les secrétaires PJ de casques téléphoniques contribuerait aussi à la qualité du service rendu aux assurés et aux bons résultats de l'entreprise dont la direction semble se préoccupe davantage que de la santé de ses salariés.

En effet, un casque permettrait aux secrétaires de perdre moins d'appels et de répondre même quand elles sont occupées à classer des dossiers, à faire des photocopies ou à tenter de scanner des documents sur une clés USB vieillissante branchée sur un fax obsolète.



NOUVEAU TERME À LA MODE, LE « BURN OUT » ?

Pour nous, il a pris la suite dans les échanges du harcèlement, du stress ou de la souffrance au travail puis des Risques Psycho Sociaux, suivi dans la foulée de la QVT (la Qualité de Vie au Travail pour celles et ceux qui ne causent pas la novlangue managériale)...

Au final on parle toujours de la même chose, les conséquences de l'organisation du travail sur la santé physique et psychique des salariés.

De la même chose mais avec à chaque fois d'autres noms, d'autres mots, d'autres concepts. Tout cela alors que dans le même temps la situation continue de se dégrader et qu'il y a urgence.

Résultat, une nouvelle mission parlementaire qui se réunit, auditionne, questionne, fait mine de découvrir le monde du travail et fini par exclure de reconnaître en bonne et due forme le burn-out en tant que maladie d'origine professionnelle... car celui-ci recouvrirait une grande diversité de situations...

La même mission découvre qu'il se pourrait que tous ces troubles psychiques dus au travail seraient les conséquences par exemple de l'intensification du travail dans une économie de forte concurrence, des tendances à la baisse du coût du travail et à la déréglementation et bien

d'autres évolutions de ces dernières décennies. Pour un peu, la mission mettrait en cause les lois Macron, Rebsamen et El Khomri... Conclusion de la mission : il faut mieux former les managers... Encore des années de perdues alors que tout est connu, répertorié, analysé depuis des années...

Combien de salariés avec des certificats médicaux pour « burn out » inutiles, combien de procédures vaines et de salariés toujours plus isolés, renvoyés d'un endroit à un autre, ballotés au gré des modes avec toujours l'espoir de voir les choses simplement reconnues pour ce qu'elles sont.

La réalité du travail pour beaucoup est à des années lumières du monde aseptisé et pacifié que certains nous vendent.

Combien d'entreprises petites ou grandes avec leurs pressions managériales, leurs restructurations perpétuelles accompagnées de répression

syndicale, combien de salariés touchés dans leurs corps, combien de troubles psychiques ou physiques ? Nul besoin de sondages, d'enquêtes internet pour le savoir, il suffit de côtoyer les salariés, et de les écouter, de prendre le temps pour construire avec eux de l'action collective.

Trouver ou retrouver une maîtrise de son travail passe par un travail de qualité (du point de vue des salariés), un travail qui fait collectivement sens.

Passer de la résignation à l'action.

C'est voir, penser et agir local et c'est complémentaire à l'action visant aux nécessaires changements de société. C'est partir du

plus micro pour s'ouvrir vers l'universel. C'est également permettre de passer de l'action individuelle, du soutien personnel (souvent nécessaire) à l'analyse et à l'action collective...

Il est temps pour nous toutes et tous d'agir pour ne plus perdre sa vie à la gagner.



CINQUANTE NUANCES DE MEPRIS !

La DRH prônent le respect, c'est un des éléments de langage et l'article 5 du règlement intérieur qu'il ne faut surtout pas oublier sous peine de procédure de licenciement pour faute !

Mais les salariés ne sont pas dupes et ils connaissent leurs techniques de communication.

Le seul respect de la DRH : le respect du mépris !

Mépris lorsqu'ils ne répondent pas à une lettre recommandée AR d'un salarié demandant un rendez-vous alors qu'une charte impose aux salariés surchargés et en sous-effectif de répondre dans les 7 jours.

Mépris lorsqu'ils ne répondent pas au mail d'une organisation syndicale qui relance pour obtenir ce même rendez-vous alors que la même charte impose aux salariés surchargés et en sous-effectif

de répondre aux mails dans les 48 heures.

Mépris lorsqu'ils informent les salariés d'un changement de poste et donc d'un changement de lieu de travail, la veille pour le lendemain sans se soucier de l'organisation personnelle du salarié

Mépris lorsqu'ils estiment ne pas avoir à répondre à un courrier d'une salariée pour une reprise de poste après un congé parental.

Mépris lorsqu'ils arrivent avec plus de 30 minutes de retard à un rendez-vous qu'ils ont donné à un salarié

Mépris lorsqu'ils font attendre pendant plusieurs heures dans le couloir une organisation syndicale qu'ils ont convoqué à une réunion de négociation.

La liste de leur mépris est longue envers le personnel et les organisations syndicales.

Sud aurait encore tant de choses à lister mais ces exemples sont déjà parlant nous semble-t-il.

Dans notre entreprise où les chartes se multiplient sur tous les sujets à quand une charte RH ?

Sud n'aura de cesse de rappeler aux dirigeants que ce sont bien les salariés qui s'efforcent de donner forme humaine à l'organisation du travail, qu'ils n'ont quant à eux plus rien d'humain et ne raisonnent plus que jamais qu'en terme de gestion, de compatibilité et de finances.

Union
syndicale
Solidaires