

LA VOIX DE SUD

Sommaire :

- Augmentations individuelles
- Offre d'emploi CARDIF
- MPJ
- Communiqué Solidaires
- Appel Sud Matmut

**Ordonnances
loi travail XXL**
=
CPE x 10
Solidaires

**Droit du travail
Logements
Services publics
tou-te-s
concerné-e-s**
Solidaires

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/>



AUGMENTATIONS INDIVIDUELLES : DES CRITERES OBJECTIFS EN TOUTE SUBJECTIVITE !

Réunion du CE du 18 mai 2017, la direction a indiqué que la durée moyenne entre deux augmentations est de :

- * Classe 1 : 40 mois
- * Classe 2 et 3 : 36 mois
- * Classe 4 : 32 mois
- * Classe 5 : 30 mois
- * Classe 6 : 29 mois

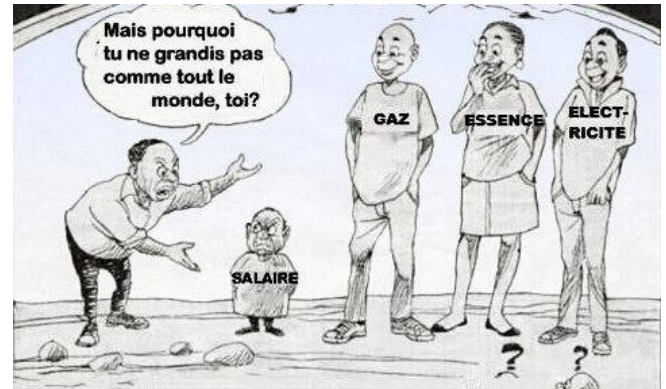
Et vous ?

Comme nombre d'entre nous, vous attendez plus longtemps Pourquoi ?

Ne cherchez plus !

Dans la même réunion la direction a enfin dévoilé ses critères « objectifs » pour l'attribution de ses oboles :

- * Accompagnement au changement,
- * Accompagnement des équipes,
- * Autonomie,
- * Capacité à anticiper,
- * Capacité de synthèse
- * Capacité d'organisation
- * Créativité
- * Diplomatie
- * Direction d'équipe



- * Discrétion
- * Ecoute et compréhension des autres
- * Entraide
- * Force de conviction
- * Innovation
- * Leadership pour les fonctions managériales
- * Maître de soi

Vous l'avez compris, vous êtes jugés sur votre personnalité et votre comportement.

Rentrez dans le moule, ne faites pas de vagues, supportez la surcharge de travail, le sous-effectif et les conditions de travail plus que difficiles sans rien dire et avec le sourire en prime et vous avez

toutes les chances d'être augmenté ! Le manager étant jugé lui sur sa capacité à transmettre la «bonne parole»

Dans la novlangue managériale on appelle ça des critères objectifs sur le savoir-être au travail.

Sud rappelle que selon la jurisprudence, les évaluations portant sur la personnalité ou le comportement sont prohibées.

Pour Sud, l'objectivité doit être le maître mot . Il ne peut y avoir d'autres sujets que l'évaluation du cœur de métier et non le comportement ou l'adhésion et la transmission de la politique d'entreprise.

OFFRE D'EMPLOI CARDIF IARD : PRODUCTION, PRODUCTIVITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL

Une offre d'emploi parue sur Matmut Connect attire notre attention : *Manager Lean Management*. Pourquoi ?

Une petite définition s'impose. Le terme de *lean* vient de l'anglais et signifie : « sans gras », « dégraissé ». Cette pratique vient du Japon et a

été mise en place par l'entreprise Toyota. Elle a pour objet la recherche de la performance. Cette définition se décline par « Sous-effectif, chasse aux temps morts, surcharge de travail, pressions », le tout enrobé de la notion culpabilisante d'entraide permanente pour pallier au sous-effectif !

Le *Lean Management* est un système de gestion des salariés qui permet aux entreprises de réduire leurs coûts globaux :

- en pressurant les salariés un maximum pour atteindre «l'excellence opérationnelle». La primauté est donné à la chasse à tout « gaspillage » et à toute

Le Lean avance souvent masqué

Parce que le Lean a mauvaise presse, parce que la méthode est controversée, parce qu'elles ne souhaitent pas s'expliquer sur les gains financiers attendus ni sur les risques encourus par le collectif de travail, parce qu'elles veulent garder un temps d'avance sur les organisations syndicales... Les directions peinent à avouer qu'elles mettent en place une démarche « Lean ». Le plus souvent, elles masquent le Lean sous des appellations cosmétiques.

Sachez les reconnaître :

- Agilité : Agilité 2010, Organisation Agile, etc.
- Amélioration : Projet ACE (Amélioration Continue de l'Efficacité), projet DAC (Démarche Amélioration Client), etc.
- Bonnes Pratiques : Best Practices, Tableau des Bonnes Pratiques, Chantier Boîte à Idées, etc.
- Efficacité (ou Excellence) Opérationnelle : Projet PEO (Plan d'Efficacité Opérationnelle), Cap Excellence, Projet OPEX (Operational Excellence), Continuous Excellence, Projet BPE (Business Process Excellence), etc.
- Performance et Transformation : Plan Qualité et Performance, Plan de Transformation, Projet TP (Transformation et Performance), Projet TPP (Transformation Process Performance), etc.
- Proximité et Management : Projet Management Bienveillant.



action qui ne génère pas de fric à très court terme.

- en maintenant les travailleurs dans un sentiment constant de précarité (restructurations permanentes, pressions, menaces sur l'emploi en lui-même)
- en donnant l'illusion au salarié qu'il est écouté et entendu dans des Réseaux Collaboratifs d'Entreprise alors que la politique de l'entreprise ne s'y décide évidemment pas.

L'entreprise cherche aussi à obtenir l'acceptation d'un consensus autour de la concurrence, de la compétitivité, du caractère inéluctable de la précarisation de nos emplois, de la nécessité d'accepter tout et n'importe quoi.

Dans le cadre du Lean Management, cette « précarisation subjective » des salariés vise à déstabiliser y compris les cadres. L'entreprise introduit du changement en permanence ; sous la forme de restructurations, de réorganisations, de changement de logiciel, de l'agencement des espaces de vente, des méthodes afin que plus personne ne maîtrise quoi que

ce soit. Dans ce cadre-là, même les plus anciens des salariés sont bouleversés et en difficulté car risquant d'être relégués sur leur lieu même de travail. Les embauchés les plus récents pourront être utilisés pour bouleverser plus facilement certaines habitudes qui seront alors qualifiées de rétrogrades.

Cette exploitation permet donc la domination. Les dirigeants ajouteront la soit disante « Qualité de vie au travail » autrefois appelée paternalisme. La recherche de l'individualisation du rapport au travail passera par une prime au « mérite », la flexibilité et la polyvalence.

Toute remarque se verra rétorquer que c'est « pire ailleurs », que chacun est « libre de démissionner »

En clair, on calcule au plus juste le temps nécessaire à une tâche et on supprime tout ce qui ne rapporte pas à l'entreprise, notamment les temps de pause, les temps de discussion, les temps de trajets... Faire toujours plus, plus vite et mieux.

C'est ce *lean management* qui a été mis en place au sein de certaines grandes entreprises françaises telle que PSA Peugeot, Renault, La Poste, Orange. On voit le désastre que cette technique managériale a engendré chez Orange, avec conjointement une baisse d'effectifs et une augmentation de la charge de travail, des *burn-out* et surtout une vague massive de suicides au sein du groupe.

Un mode de management particulièrement crétin et peu soucieux de la santé au travail.

Un seul souci ! La productivité, le profit, le coût, l'argent !

Sans oublier la part variable de ces « messieurs dames » qui gonfle au gré de la productivité, par le travail que NOUS PRODUISONS !

Les résultats du *Lean Management* est une augmentation de l'absentéisme, une diminution de l'autonomie procédurale, une perte de repère et d'analyse de son propre travail, une plus grande monotonie dans les tâches.

Les théoriciens eux-mêmes considèrent que 90 % des projets *Lean* constituent des échecs.

QUAND LE CHSTC VA, TOUT VA POUR QUE CONCRÈTEMENT RIEN N'AVANCE !



La lecture du PV de la réunion de CHSCT extraordinaire IDF du 24 février 2017 est caractéristique des rapports de la direction, de la hiérarchie et des élus CGC (notamment) avec la réalité des faits. Pour fausser et biaiser, il suffit de :

- 1/ Éviter les témoignages extérieurs sur les sujets qui fâchent en imposant une date, sans concertation antérieure, aux Médecins du Travail débordés.
- 2/ Rejeter sur l'encombrement des tribunaux les problèmes de délais liés au manque de personnel et à l'irréalisme des process imposés par la direction sans concertation avec les

salariés qui travaillent ni étude préalable (le dernier est sorti ce matin !).

3/ Laisser croire que le personnel du Siège, qui ne reçoit pas les assurés en RDV et le personnel du Réseau font un travail similaire.

4/ Laisser entendre que la Charte de Qualité, telle que rédigée par la direction, peut être mise en œuvre malgré le manque de personnel.

5/ Ne donner aucun chiffre qui permette de définir concrètement la charge de travail de chaque site et de chaque salarié.

6/ Ne donner aucune réponse concrète à la

façon dont les délestages sont mis en œuvre : quand, comment, combien de dossiers, combien de déclaration, combien de temps, sur quel critère, en fonction de la charge générale du site ou du retard personnel de tel ou telle salarié ?

7/ Ne surtout pas revenir sur l'historique du service depuis l'audit de 2012 de façon à ne pas avoir à indiquer ce qui a changé ou non, si ce n'est la charge de travail que les salariés ressentent collectivement, personnellement et individuellement.

8/ Ne pas aborder l'évolution et la multiplication des process depuis l'audit de façon à ne pas avoir à admettre qu'ils n'ont apporté aucune amélioration et qu'au contraire, certains apportent une charge de travail supplémentaire.

9/ S'en tenir à interroger le management et non les salariés de base qui travaillent, de façon à n'entendre aucune voix discordante et à amener à faire dire ce que la direction souhaite entendre.

10/ Nier l'importance des rapports écrits pour mieux entretenir un flou verbal.

11/ Rejeter sur d'éventuelles situations individuelles personnelles le ressenti collectif dû à la charge de travail.

L'ESCLAVAGE, THÈME DU DERNIER TARANTINO



EN RESUME ET POUR FAIRE COURT, NE JAMAIS EVOQUER LE CONCRET AU QUOTIDIEN AVEC DES CHIFFRES EXACTS MAIS ENTRETENIR UN FLOU TOTAL SUR COMBIEN ET COMMENT.

Quand la Matmut applique déjà les ordonnances Macron Loi travail 2 XXL qui suppriment les CHSCT on a du souci à se faire !

12 SEPTEMBRE : UN SUCCÈS QUI NOUS ENGAGE !

**En lutte
jusqu'à la
victoire**
Union
syndicale
Solidaires

La journée d'actions, de manifestations et de grèves du 12 septembre 2017 contre les ordonnances travail a été un large succès. L'Union syndicale Solidaires a comptabilisé plus de 200 manifestations regroupant plus de 450 000 manifestant-es dans des cortèges dynamiques, denses et déterminés. Le gouvernement et certains médias cherchent aujourd'hui à relativiser ce succès après avoir joué pendant des semaines la partition de la division syndicale. Pourtant même les chiffres du ministère de l'intérieur donnent des estimations équivalentes pour cette journée à celles de la première journée de la lutte contre la loi travail le 9 mars 2016. Chacun sait ensuite l'ampleur prise par cette mobilisation avec un mouvement fort et dynamique avec une quinzaine de journées de grèves et de manifestations réunissant plusieurs centaines de milliers de manifestant-es sur plusieurs mois.

Sud appelle tous les Matmutiens à s'unir à la base (adhérents, non adhérents, militants, en désaccord avec leurs centrales syndicales qui accompagnent le gouvernement et le MEDEF qui refusent d'appeler le 21 septembre) et à reconstruire un rapport de force pour nous opposer aux conséquences quotidiennes qu'elles font peser sur les salariés (transformation des métiers, transfert des contrats de travail, attaques globale sur la réglementation du travail etc...).

Pour en savoir plus sur la mort du code du travail sur ordonnance, tous les décriptages sur le site Sud Matmut, rubrique spéciale [LOI TRAVAIL 2 XXL](http://solidairesmatmut.wifeo.com/loi-travail-2.php) :

<http://solidairesmatmut.wifeo.com/loi-travail-2.php>

Le 12 septembre était issu d'appels dès juillet de la CGT et de l'Union syndicale Solidaires, rejointes ensuite par la FSU et des syndicats étudiants et lycéens. Cette journée aura permis de voir une participation beaucoup plus large et l'entrée dans l'action, à des degrés divers suivant les villes, régions et secteurs, d'équipes syndicales d'autres organisations (FO, CFDT, CFE-CGC et UNSA). Cette dynamique unitaire enclenchée dans les cortèges doit être poursuivie et amplifiée.

Pour l'Union syndicale Solidaires, depuis le 5 mai 2017, nous appelons à la construction d'une large intersyndicale pour faire face aux attaques contre le code du travail, outil de protection collective des salarié-es et qui n'est pas et ne doit pas être, un instrument de dérégulation patronale.

Nous continuons à inviter l'ensemble des organisations syndicales à prendre leurs responsabilités face à cette attaque sans précédent et à s'unir pour y mettre fin, porter ensemble de vraies mesures de progrès social et les voir aboutir. Si nous voulons gagner, il va falloir lutter ensemble dans l'intérêt des salarié-es !

Pour aller vers cette victoire il nous faut aussi favoriser les convergences entre les

revendications des secteurs privés et publics et construire une grève puissante et généralisée, bloquant l'économie et imposant au gouvernement et au Medef de capituler. Nous invitons chacune et chacun à mettre en débat cette stratégie et à la construire. Pour élargir ce mouvement nous devons aussi mener la bataille sur le contenu même des ordonnances qui accablent les régressions pour les salarié-es.

Pour l'Union syndicale Solidaires, il est indispensable d'amplifier la mobilisation et de poursuivre les actions engagées le 12 septembre, aussi nous appelons l'ensemble des salarié-es à manifester et à se mettre en grève massivement le 21 septembre, veille du passage des ordonnances en conseil des ministres, pour obtenir leurs retraits.

Communiqué Solidaires
Paris, le 13 septembre 2017

**Mobilisation
21/09
Grève**
Union
syndicale
Solidaires