

CGT

M A T M U

TRACT
13 JUILLET 2023

Il ne suffit pas
de s'indigner,
il faut s'engager !



ECHEC DES NÉGOCIATIONS SUR LA
"QUALITÉ DE VIE ET CONDITIONS DE
TRAVAIL" :

Nos explications et les raisons de notre
position ...

Après un an et 12 réunions de négociation sur la Qualité de vie et Conditions de travail, la CGT n'a pas signé l'accord proposé par la Direction.

Ayant recueilli la signature de la CFE-CGC et la CFTC, le projet d'accord ne sera pas appliqué. Pourquoi ? Pour qu'un accord produise ses effets, il doit être signé par les syndicats représentant au moins 50% des voix aux élections professionnelles, ce qui n'est pas le cas ici.

Pourtant, pendant toutes ces réunions, **la CGT a été sans aucune contestation possible le plus gros contributeur de cet accord** sur un sujet qui nous tient particulièrement à cœur : les conditions de travail.

Nous sommes dans un temps où les salariés ne se sont jamais sentis aussi mal au travail, avec beaucoup de métiers qui ont perdu leur sens, des départs de l'entreprise et un absentéisme jamais atteint.

Un travail très important a été effectué par la CGT, tant pour la construction de nos revendications, les débats que nous avons initiés, notre persévérance sur certains sujets qui pouvaient être amendés jusqu'à l'heure butoir de signature. Nous nous sommes battus pour parvenir à un accord, en vain. **C'est donc avec une grande déception que nous n'avons pas signé cet accord.**

Mais, apposer sa signature à un accord d'entreprise nécessite d'être "d'accord" avec les règles qu'il pose.

Rappelons que **la CGT signe uniquement les accords qui n'entraînent pas d'insécurité sociale et juridique pour les salariés.**

Et à la CGT, nous sommes **extrêmement attentifs à la rédaction**, puisque qu'en cas de discord sur son application ou sa compréhension, ce sont bien ses mots qui comptent.

Rappelons également que l'employeur est garant de la santé de ses salariés et donc de ses conditions de travail. L'accord QVCT peut être un moyen de prévention des risques professionnels, **mais c'est surtout pour l'employeur une obligation pesant sur ses épaules et le bien être de ses salariés relève de sa responsabilité. Ses engagements et surtout ses actions doivent être à la hauteur, la loi l'impose !**

Le projet d'accord est très long mais en analysant bien ses articles et en prenant du recul, **beaucoup de dispositifs sont déjà appliqués ou en cours de déploiement au sein de l'entreprise.**

**QU'EST CE QUE
VOUS PROPOSEZ
POUR LUTTER
CONTRE LA
SOUFFRANCE AU
TRAVAIL ?**

**UN SERVICE
D'ASSISTANCE
PSYCHOLOGIQUE
POUR TOUS LES
SALARIÉS ! GRÂCE
À ÇA, VOUS IREZ
TOUS MIEUX !**



LES 20 MESURES PRÉVUES DANS L'ACCORD ET NOTRE ANALYSE :

- L'Observatoire du Climat Social avec les 2 baromètres : ces dispositifs existent et font suite à une mise en demeure de l'inspection du travail. La direction a refusé d'être en co-construction des questionnaires et en partage d'analyse.
- La création d'une « Journée Confiance & Responsabilité » : une journée d'absence sans justificatif médical uniquement pour 2024 et dont l'objectif était de baisser l'absentéisme court; Cette journée a été "cédée" à la dernière réunion de négociation, tant l'échec était attendu.

CGT
M A T M U

- Un accès facilité à des places en crèches, élargi sur l'ensemble du territoire ; Il s'agit d'un seul engagement à **“étudier” l'élargissement du partenariat actuel.**
- Un accompagnement spécifique à la reprise d'activité suite à une longue absence : il s'agit d'un **dispositif** rendu **obligatoire** par la loi.
- Un programme de prévention axé notamment sur les risques psychosociaux : **aucune action concrète**
- Un plan de formations dédiées au sujet de la Qualité de vie au travail et à la Prévention : **déjà appliqué** dans l'entreprise
- Des formations dédiées au rôle des managers dans les dispositifs de prévention : **déjà appliqué** dans l'entreprise
- Le déploiement de démarches participatives en faveur de l'engagement des salariés : **déjà en cours** dans l'entreprise, sans **aucune obligation de les mener**
- Des circuits courts de remontée des irritants par métier : l'une de nos revendications. Cela est toutefois **déjà en cours** dans l'entreprise.
- Une veille sur l'utilisation des outils numériques et le droit à la déconnexion : **déjà en cours** dans l'entreprise
- Une veille sur des indicateurs sociaux spécifiques à partager avec les élus : il s'agit en réalité des incivilités (et c'est légal). Le suivi de l'absentéisme et des accidents du travail avec les élus n'a pas été intégré dans l'accord.
- Le renforcement de l'ergonomie des postes de travail : il s'agit du renvoi au projet “maison matmut” visant à modifier les espaces de travail, qui est **déjà en cours de déploiement**

- **Une démarche concertée de mise en place d'indicateurs et de standards d'activités dans chaque univers Métiers, en vue d'assurer notamment une répartition équitable de la charge d'activité : CE SUJET NOUS POSE UN REEL PROBLEME.**

La rédaction n'oblige aucunement à une démarche concertée avec les élus, mais la main est laissée à l'entreprise, sans garde fou : refus de la direction d'interdire le benchmark (c'est à dire la comparaison entre les salariés), refus d'inclure dans la construction des psychologues et médecins du travail pour s'assurer du bon choix des indicateurs.

L'une de nos revendications principales était d'arrêter le management et le pilotage de l'activité par les chiffres ainsi que la comparaison entre salariés et services, tout en demandant à l'entreprise d'être transparente et d'analyser la charge de travail dans les services pour créer des postes supplémentaires si nécessaire. Après de nombreuses réunions et plusieurs propositions de rédaction de nos négociateurs, l'article final tend à une interprétation totalement différente de ce que nous souhaitons. Cet article va vers une individualisation du travail dans les services, à un découpage du travail à la tâche, à la création de standards d'activités **sans les gardes fous que nous avons exigés. Nous ne souhaitons pas être complices de la création d'objectifs individuels et collectifs.**

- Un dispositif interne et confidentiel de médiation et de régulation pour l'accompagnement des Situations Sensibles (GESIS) : l'activation est **à la main de la Direction.**
- Un accompagnement de chaque situation individuelle, avec des dispositifs d'écoute interne et externe et l'accès à un service d'assistantes sociales : **déjà existant dans l'entreprise** (pôle qualité de vie au travail et assistance sociale incluse dans notre contrat santé, psychologues PRO CONSULT)
- Une procédure encadrée et actualisée en matière de gestion des incivilités et agressions : refus de s'engager auprès du salarié victime qui souhaiterait poursuivre judiciairement l'auteur, **la résiliation du contrat reste une seule possibilité**
- La promotion de la santé et du bien-être avec le programme Equilibre et Bien-être Matmut : **déjà existant** dans l'entreprise, sans aucune action concrète supplémentaire
- Le suivi des évolutions organisationnelles Métiers avec un niveau d'accompagnement adapté aux besoins des salariés : **du bon sens** et une application du code du travail qui ne doivent pas être conditionnés à un accord d'entreprise
- Une analyse approfondie et ciblée des métiers à dominante téléphonique et métiers de l'itinérance afin de développer, en lien avec les représentants du personnel, des moyens de prévention adaptés : l'une de nos revendications qui avait été acceptée, mais **sans aucune obligation de résultat pour l'entreprise.**

Globalement, le projet final d'accord était doté d'une rédaction laissant la marge à l'entreprise de ne pas appliquer les dispositifs. Peu d'actions concrètes, pas de suivi des dispositifs, pas de dates butoirs, mais beaucoup de bonnes intentions.

La Direction des Ressources Humaines déplore l'absence "d'engagement des organisations syndicales sur ce programme ambitieux et responsable" ; nous lui répondons que nous ne pouvons pas, sur ce sujet si important, se contenter de principes théoriques et d'absence d'engagement opposable à l'entreprise.

Si l'accord n'est pas majoritaire, c'est bien que la Direction n'a pas su nous réunir et accepter nos revendications, même lorsque nous nous limitons à lui exposer "nos lignes rouges", en acceptant de renoncer à bon nombre de nos demandes initiales.

Quatre pages sont insuffisantes pour vous exposer les coulisses et l'avancée de cette négociation, et encore moins suffisantes pour

comparer le nombre de revendications portées par la CGT et la version finale de l'accord.

Notre impression ? La Direction a écouté nos revendications et argumentations mais avait certainement son projet d'accord en tête puisqu'à la troisième réunion, un projet

était déjà rédigé, dans lequel nous nous demandions où se trouvaient les revendications des organisations syndicales. Nous avons l'impression que **ce projet d'accord était une compilation de bonnes intentions et de dispositifs déjà existants dans l'entreprise, sans beaucoup d'apports supplémentaires.**

Pourquoi les formaliser dans un accord d'entreprise ? Ces dispositifs démontrent-ils par ailleurs leur efficacité sur le bien être des salariés ?

Nous sommes dans un temps où les salariés ne se sont jamais sentis aussi mal au travail, avec beaucoup de métiers qui ont perdu leur sens, des départs de l'entreprise et un absentéisme jamais atteint.

Ne perdons pas de vue que nous sommes une mutuelle ; il est hors de question d'accepter d'être partie prenante à des dispositifs d'individualisation de la charge de travail, comme cela aurait été le cas en signant cet accord.

Nous nous devons de valider un accord sur les conditions de travail uniquement s'il apportait des actions concrètes et s'il ne comportait pas de dispositif risqué pour nos conditions de travail. Ce n'est pas le cas. La CGT ne peut alors signer.

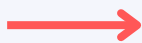
VOUS POUVEZ FAIRE CONFIANCE A LA CGT MATMUT POUR DEFENDRE VOS INTERETS

SNous validons les accords qui s'inscrivent dans l'intérêt général des salariés et uniquement si les contreparties demandées n'amènent pas d'insécurité sociale et juridique à l'avenir.

Savoir dire non lorsque cela est nécessaire est une partie fondamentale de la négociation. Savoir dire non lorsque que cela est nécessaire c'est aussi contraindre la Direction à assumer ses décisions sans se prévaloir de la collaboration des représentants des salariés.

Nous ne nous contentons pas d'un "c'est mieux que rien" comme tant d'autres !

Rejoignez nous, syndiquez vous !



<https://www.cgt-matmut.fr/se-syndiquer/>

Votre Délégué Syndical Référent
Ludovic Barroin



Téléphone : 06 64 74 04 22
Email : contact@cgt-matmut.fr

CGT
M A T M U