

Le 10 novembre 2023



Lettre ouverte à M. GOMART

Le groupe Matmut s'est mobilisé contre le cancer du sein, fléau chez la femme.

Sur les réseaux sociaux, nos dirigeants, dont vous faites partie en tant que Directeur Général de la Matmut, font de très beaux posts sur ce thème avec l'idée d'accompagner les salariées atteintes d'un cancer.

Tout cela pour afficher une belle image de marque et que notre grand Groupe a de belles valeurs.

Mais qu'en est-il vraiment sur le terrain ?

À la Matmut, octobre rose pour certaines salariées est devenu un mois écarlate !

Sont-elles vraiment à l'abri d'un licenciement ?

Non, bien sûr mais sous un autre motif que leur maladie.

Une cadre, atteinte d'un cancer du sein en 2009, a fait une récurrence en 2022. Cette année-là, elle a été obligée de subir 4 interventions chirurgicales pour éviter une fin tragique.

22 ans d'ancienneté sans la moindre anicroche avec de très bons entretiens individuels que ce soit sur le plan professionnel que dans sa façon d'être avec ses collègues.

Et pourtant, que lui reprochez-vous ?

En 2021, est arrivée une nouvelle collègue, rien à signaler tout au contraire.

Par contre, dès 2022, au retour de 6 mois d'arrêt de travail, elle serait devenue une harceleuse. Eh oui, à 51 ans vous pouvez le devenir sans en avoir été avertie, ni par courrier ni par une sanction quelconque durant toutes ces années.

Et personne dans son service n'a été arrêté à cause de son soi-disant comportement, **bizarre...**

« Attention, vous ne devez pas marcher de manière agressive, vous ne devez pas porter des bracelets qui font du bruit, vous ne devez pas parler fort, vous ne devez pas vous promener avec un casque, cela dérange vos collègues. Vous risquez d'être licenciée ! En plus, vous claquez les portes et tapez du poing sur la table ! »

Avec les opérations qu'elle a subies, surprenant !

« Vous jetez les dossiers MPJ par terre. »

Au vu de la volumétrie des dossiers, elle passerait son temps à les ramasser éparpillés...encore plus surprenant !

En fait, son seul tort, Monsieur, ne serait-il pas de ne pas faire copain-copine avec certaines de ses collègues ou sa hiérarchie, de ne pas prendre le café ensemble et de ne pas manger avec eux ?

Apparemment, elle ne ferait pas partie du collectif. Mais comment une personne qui est atteinte d'un cancer et qui souffre pourrait-elle avoir le sourire tous les jours et l'envie de s'amuser ?

Pour argumenter ce pseudo harcèlement, la personne qui partageait sa marguerite est partie rejoindre ses autres collègues la laissant seule et isolée à son poste de travail pendant des mois.

Une belle excuse pour justifier un changement de poste de travail et rejoindre ses camarades.

Mais à quel prix pour la salariée mise de côté ?

Sachez Monsieur, qu'au vu de la situation et des reproches faits à cette personne, elle est effondrée d'avoir été jugée comme « *agressive, méchante et malsaine* » et d'être licenciée après 22 ans de bons et loyaux services.

Où va votre Entreprise ? Pas dans le bon sens en tout cas !

De par certains faits énoncés lors de son entretien qui sont improbables vu son état de santé, l'UNSA se permet de remettre en cause la réalité des motifs du licenciement.

L'UNSA ne peut que regretter qu'une personne âgée de plus de 50 ans, seule et malade soit licenciée alors que l'UNSA avait proposé un changement de service que vous avez refusé.

Comment pensez-vous qu'elle va retrouver un autre emploi dans de telles conditions ?

L'UNSA est outrée de rencontrer de tels agissements à la Matmut.

Nous atteignons un stade critique dans les pratiques RH de l'Entreprise.



Cliquez
sur le logo



Unsa-Matmut

tél. 06 09 87 01 97

unsa.matmut@gmail.com

www.unsa-matmut.com

Rejoignez-nous sur

