



## **Pression, souffrance demandez le programme RH 2023 !**

Dans la langue française, les mots « pression » et « souffrance » existent dans le monde du travail et cette triste réalité est de plus en plus présente dans de nombreuses entreprises.

A la Matmut, et notamment en réunion de CSE, les élus ne doivent plus prononcer ces deux mots, ils sont bannis !

**Vous avez bien lu, bannis ! Pourquoi ? Par qui ?**

Bien sûr, parce qu'à la Matmut, il n'y a ni pression ni souffrance.

La Direction ne veut rien voir, rien entendre, tout se passe pour le mieux dans le meilleur des mondes, chacun d'entre vous peut le confirmer !



En réunion avec la Direction, il ne faut surtout pas la contredire en prononçant ces mots.

Sinon la foudre tombe sur vos élus, et surtout ceux de l'UNSA.

Il faudrait donc occulter de notre vocabulaire les mots « Pression » et « souffrance ».

Et bien non, ces mots reflètent dans beaucoup de services la triste réalité de ce qu'il se passe dans notre Groupe et l'UNSA doit le dénoncer.



**La pression est une accumulation de faits qui, mis bout à bout, la génère, l'entretient et entraîne de la souffrance.**

Pour corroborer nos dires, quelques illustrations concrètes ci-dessous :

En fin d'année, nous avons croulé sous les zooms, webinaires, formations de coaching, à tel point, que la Direction a perdu de vue l'objectif essentiel : faire souscrire des contrats mais pas à n'importe quel prix !

La Direction a fait fi des effectifs, certaines agences ne tournaient qu'avec un seul Conseiller à cause des arrêts de travail de plus en plus longs et fréquents.

A chaque strate de la hiérarchie, chacun tire la couverture à lui, chacun y va de son tableau, de son « reporting », nous sommes entrés dans le monde du « y a qu'à, faut qu'on » !!!

Des entretiens individuels tous les mois, des tableaux où la statistique individuelle est à l'honneur, les chiffres de chaque salarié sont envoyés à la vue et au su de tous les collègues, n'est-ce pas mettre la pression et risquer de créer une mauvaise ambiance au sein des équipes ?

La pure illustration d'un benchmark à l'échelle du salarié... Et diviser pour mieux régner !

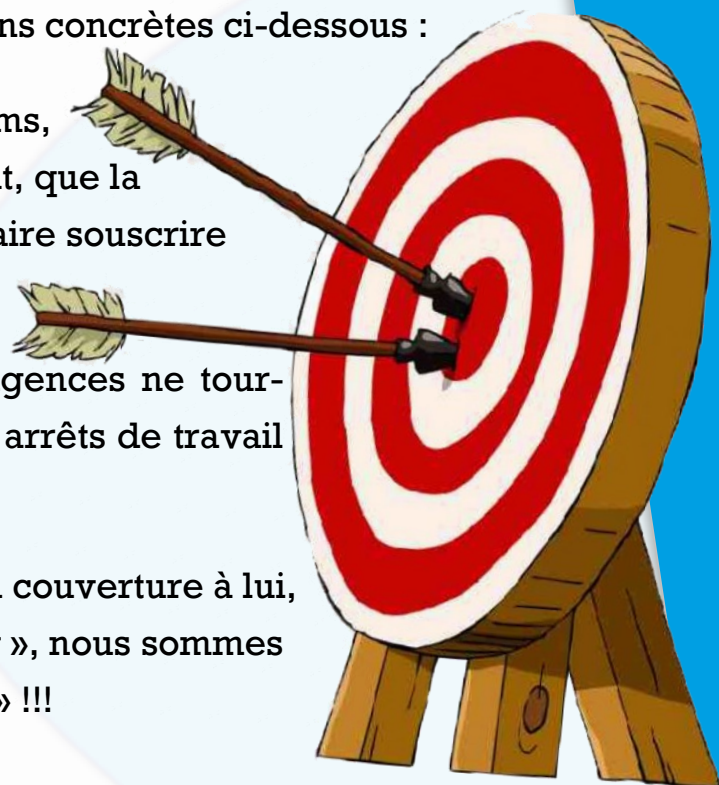
Mais là où cela devient vicieux, c'est que le salarié doit analyser ses résultats et qu'il doit expliquer pourquoi il n'y est pas arrivé, qu'est-ce qu'il lui faut pour réussir, qu'est-ce ce qui lui a manqué...

Comment faire pour s'exonérer de toute responsabilité du suivi d'un salarié puisque c'est le salarié qui s'auto-flagelle ?

Et puis il y a la pression du Cvie et Cretraite, la Direction ne tient pas compte du contexte économique de certaines régions et les salariés stressent au maximum car avec les formations très insuffisantes qu'ils ont eues, ils n'arrivent pas à concrétiser et se sentent dévalorisés et souffrent en silence.

Certains Directeurs de Vente ne supportent plus la pression sur leurs épaules et déconseillent vivement aux Directeurs d'Agence de postuler à cette fonction.

OUI   
NON



De plus en plus de collègues des agences ne supportant plus cette pression constante demandent leur mutation vers les PGIS.

Mais est-ce mieux, l'herbe est-elle plus verte ailleurs ? Pas forcément...

Et que dire de nos collègues qui gèrent les prestations santé ?

Ils doivent traiter un certain nombre de tâches SMART dans chacune de leur activité (devis, factures adhérents, factures professionnelles de santé, réponses aux mails, etc...).

Ils ont un nombre moyen de mails à traiter dans la journée et ce sans se soucier des difficultés rencontrées parfois dans certains dossiers plus ou moins complexes.

Et s'ils n'ont pas géré un nombre suffisant ils se font taper sur les doigts.

Et pour couronner le tout, les gestionnaires doivent faire face à un taux d'erreur calculé sans tenir compte de la complexité des tâches à accomplir.

Voilà le tableau que l'UNSA peut peindre de notre chère mutuelle actuellement qui n'a plus de mutuelle que le nom pour ses salariés.

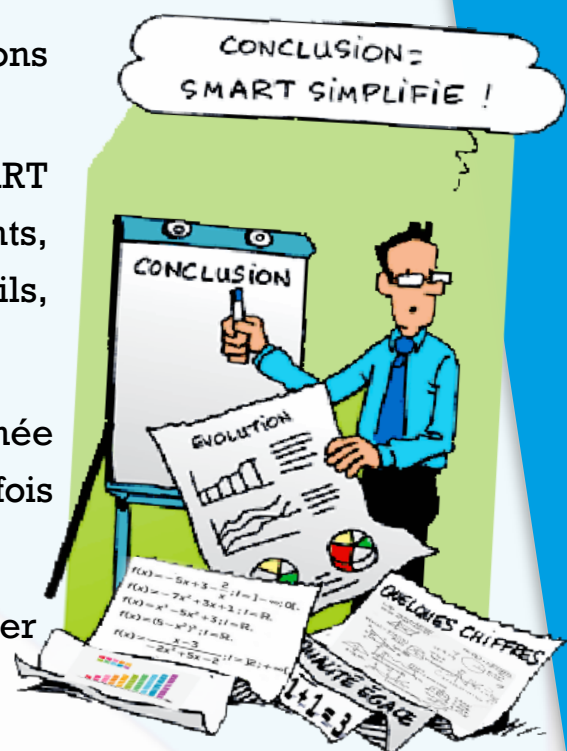
Finalement, l'UNSA fait le constat amer que les salariés doivent subir le mode de fonctionnement d'une entreprise libérale à l'image du secteur bancaire mais sans les avantages financiers et dans des conditions d'accueil plus contraignantes (manque de confidentialité en configuration open-space et nuisances sonores).

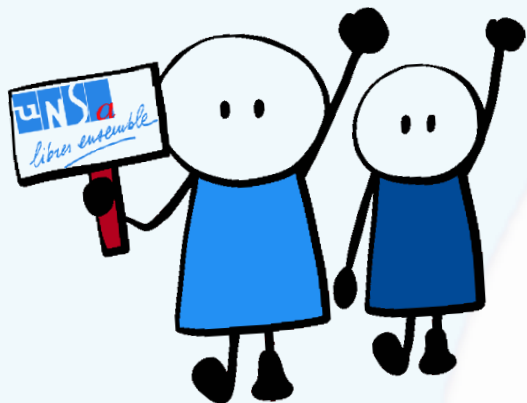
En résumé, tout salarié doit être rentable et productif au maximum et ce, quel que soit le contexte.

Et ce sont toujours les mêmes qui en tirent profit... et pour une majorité d'entre vous, il ne vous reste que des miettes !

L'UNSA rappelle à la Direction qu'elle se doit de garantir la sécurité et la santé de ses salariés et faire en sorte qu'ils s'épanouissent au travail.

En conséquence, l'UNSA demande à la Direction de stopper cette pression et changer de logiciel sur le plan du management afin de respecter les équipes et les individus qui les composent.





**Rejoignez L'UNSA, le seul syndicat qui se bat pour que  
la Direction vous respecte !**

Scannez-moi avec  
votre téléphone



Cliquez  
sur le logo



**Unsa-Matmut**

tél. 06 09 87 01 97

[unsa.matmut@gmail.com](mailto:unsa.matmut@gmail.com)

[www.unsa-matmut.com](http://www.unsa-matmut.com)



## bulletin d'adhésion

Nom ..... Prénom .....

Adresse .....

Code postal ..... Ville .....

Tél ..... Date de naissance .....

Mail privé ..... @ .....

Site de travail Matmut .....

Fonction dans le groupe Matmut .....

Site de travail .....

**Je demande à adhérer au syndicat Unsa-Matmut**

Le (date) .....

Signature

Les informations recueillies sur ce formulaire sont enregistrées dans un fichier informatisé privé, utilisé uniquement à des fins d'informations syndicales. Conformément à la loi « RGPD », vous pouvez exercer votre droit d'accès aux données vous concernant et les faire rectifier en contactant Elisabeth Perez (coordonnées ci-dessous).

A retourner par courrier à : Elisabeth Perez 125 rue des Aires St Denis 34820 Assas

ou par mail : [unsa.matmut@gmail.com](mailto:unsa.matmut@gmail.com)