



# SOS PGS en détresse

La prise de conscience récente de l'existence des risques psychosociaux dans l'entreprise est relayée par une politique de communication vantant le bon vivre de l'Entreprise avec notre accord sur la Qualité de Vie au Travail... et bientôt la "smart attitude" !



Au regard de la situation des PGS et bien d'autres services comme les UGS, UGP, DGAOSI, MPJ, IME, l'Inspection et le Réseau, **FO** se demande si l'employeur prend la mesure de sa responsabilité.



L'employeur est tenu par la loi de prendre toutes les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale de ses salariés (article L. 4121-1 du Code du travail). L'employeur ne doit pas seulement diminuer le risque, mais l'empêcher.

Cette obligation est une obligation de résultat (Cour de cassation, chambre sociale, 22 février 2002, pourvoi n° 99-18389), c'est-à-dire qu'en cas d'accident ou de maladie liée aux conditions de travail, la responsabilité de l'employeur pourra être engagée.

La souffrance de nos collègues trouve ses origines dans plusieurs causes :

- Le travail à flux tendu au sein des équipes : manque d'effectifs et surcharge de travail,
- La pression sur les temps de retraits de la boucle téléphonique,
- La pression permanente sur des objectifs illusoire (traitement des dossiers de plus de 30 jours),
- L'organisation des équipes par les gestionnaires en l'absence des RES (qui sont bizarrement compétents pour suppléer les managers mais pas pour évoluer),

- Les catastrophes climatiques qui ne sont plus exceptionnelles : 14 évènements tempête uniquement en 2019, soit plus d'une par mois, il est où l'exceptionnel ?
- Le téléphone qui est subi et qui ne cesse de sonner, que les salariés soient en back-office ou en front-office,
- L'informatique qui est inadaptée. **FO** n'en veut pas aux collègues de la DGAOSI, qui eux-mêmes sont en souffrance et doivent mener plusieurs projets en même temps et à effectif restreint, mais le constat est bien là,
- La connexion internet est désastreuse, lente et de ce fait les recherches sont longues à aboutir et il faut s'armer de patience,
- Aucune considération de la part de la hiérarchie rouennaise qui reconnaît le retard énorme dans la gestion des dossiers, mais qui se préoccupe plus des tweets négatifs car les gestionnaires sont de plus en plus difficiles à joindre,
- Le calibrage des équipes n'est absolument pas en adéquation par rapport aux tâches demandées,
- Aucune salle de repos propice à la détente pour nos collègues des PGS qui doivent s'asseoir sur des chaises très inconfortables. La Direction doit penser au plus grand bien être de ses sociétaires comme à celui de ses salariés,

Etc...

### Nos collègues des PGS n'en peuvent plus...

Certains sont en situation de burn-out, en arrêt maladie et d'autres n'osent pas se mettre en arrêt de travail par solidarité envers leurs collègues et subissent, avec le risque d'épuisement professionnel, voire un burn-out, voire pire encore.



En effet, les salariés culpabilisent de se mettre en arrêt en pensant à leurs collègues, alors que c'est la Direction qui devrait culpabiliser.

Quand ils s'expriment leur mal être, leurs propos sont minimisés, ils ne sont pas pris en considération et ils sont incités à aller voir le médecin pour se faire arrêter, sans que la Direction n'agisse sur les causes.



D'autres demandent à travailler à temps partiel, et tant pis pour la baisse de salaire...  
Et d'autres enfin ne voient pas d'autre alternative que la démission, faisant le choix douloureux de perdre leur emploi...

Les managers conscients des difficultés récurrentes sont de tout cœur avec leurs collègues de travail, mais ils n'ont pas les moyens d'apporter des solutions en l'absence d'une politique globale de prise en compte de la situation par nos dirigeants, qui sont totalement éloignés de la réalité du terrain.



Des préconisations et des solutions, **FO** peut en donner à la Direction, mais l'organisation du travail est du ressort de l'entreprise, qui ne doit pas tout le temps penser diminuer les coûts des frais généraux au détriment du capital santé de ses salariés.

La performance de l'entreprise ne peut être qu'optimisée qu'avec des salariés heureux et en bonne santé.



Le seuil d'alerte est atteint, nous n'avons jamais autant été contactés par des salariés qui nous font part de leur détresse, qui sont effrayés par l'omerta, soucieux de leur bien être et même de leur devenir.

La prévention doit impliquer aussi bien des acteurs internes qu'externes à notre entreprise afin de trouver une adaptation des modes de gestions au bénéfice de nos sociétaires tout en sécurisant la santé de nos salariés.



Afin de garantir la santé de ses salariés, et éviter la survenance d'un mouvement social sans précédent à la Matmut, **FO** met en demeure notre employeur pour qu'il instaure une organisation du travail en PGS qui permette une gestion efficace tout en prenant en compte l'amélioration des conditions de travail qui se dégradent de plus en plus.

**FO** et CGT ont demandé que ce point soit porté à l'ordre du jour du CSE du 29 janvier prochain.

Comptez sur les élus **FO** pour relayer vos solutions et vos préconisations.

FO-Matmut tél. 06 09 87 01 97 [www.fo-matmut.com](http://www.fo-matmut.com)

FO, le syndicat de tous les salariés de la Matmut