



La Gazette de FO Matmut

Janvier 2023



EDITO 2023,

année capitale

par François Levesque
et Laurent Carilli,
DS FO Matmut.

L'année écoulée aura vu nombre d'évènements qui laisseront des traces durables dans notre histoire et dans notre quotidien, et s'est achevée sans aucunes certitudes ou signes d'amélioration futurs. Pour ces raisons, 2023 sera une année majeure, tant les enjeux qui se présentent à nous sont importants. Loin de nous l'idée de refaire l'histoire, mais de rappeler l'importance de notre rôle de syndicat dans l'entreprise, et ce dans l'intérêt des salariés. Ainsi, nous pèserons de tout notre poids pour défendre les acquis sociaux obtenus de haute lutte par le passé, tout en étant force de proposition pour construire l'avenir le plus serein possible et porteur d'amélioration pour le quotidien de tous.

Qualité de Vie et Conditions de Travail : innovation ou progrès ?

Premier sujet d'importance, la renégociation de l'Accord sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail au sein du Groupe Matmut. L'Accord actuel touchant à sa fin, les négociations sont en cours avec les syndicats. Fort du constat que les conditions de travail n'ont jamais connu une telle dégradation que depuis la mise en place de cet Accord, nous avons mis en garde la Direction contre la tentation de réaliser un simple toilettage du texte pour répondre à une obligation réglementaire, au lieu de saisir l'opportunité en démontrant une réelle volonté d'amélioration. En l'état, le projet d'accord se résume à une liste de bonnes intentions, sans aucune obligation de résultats, avec toutefois une innovation, l'introduction de la « symétrie des attentions ». Ce concept, sur le volet purement RH, énonce qu'« il faut prendre soin de ses collaborateurs pour qu'à leur tour, ils prennent soin de leurs clients ». Si l'idée de placer le salarié au centre des préoccupations relève du bon sens, l'équation n'est pas aussi simpliste. En réalité, la symétrie des attentions a été adoptée par des entreprises souhaitant instaurer « la culture du service » à ses salariés, au moyen notamment d'instruments de mesure de satisfaction client. Les salariés

du Groupe n'ont pas attendu ce projet d'Accord pour fournir le meilleur service à nos Sociétaires, et cela sans avoir toujours les outils et les locaux adaptés aux nouveaux enjeux que la transformation digitale et la stratégie de la Direction nous imposent.

Parce qu'une innovation ne vaut que si elle est source de progrès, vous l'aurez compris, cette symétrie des attentions relève plus d'une revendication patronale que d'une amélioration des conditions de travail, et nous y sommes diamétralement opposés.

Prenez soin de vos salariés avant de prendre soin de vos clients, et nous serons sur la même ligne !

Et pour la première fois, la Direction enlève son masque et cherche à intégrer dans cet accord une notion d'objectif chiffré et cela, selon elle, à la demande même des salariés qui seraient en quête de sens de leur travail... Vous l'aurez compris, pour la Direction, vous êtes donc responsables de la pression des chiffres et par conséquent, il vous appartiendra de fixer vous-même vos objectifs ! Victime et bourreau !

Négociations annuelles Obligatoires : face à l'inflation, halte à la sobriété salariale !

Face au contexte inflationniste que nous connaissons, l'augmentation générale accordée par la Direction l'année dernière s'est avérée fortement insuffisante, et le pouvoir d'achat s'en est trouvé dégradé. En clair, vous avez perdu du salaire l'an dernier alors que l'entreprise continue d'investir dans des hôtels de luxe, du sponsoring ou encore de payer très cher un changement de logo qui ne semblait pas nécessaire ! Considérant que les primes versées ponctuellement n'ont qu'un effet sédatif pour calmer la douleur mais ne solutionnent pas le mal profond qui s'est installé, nous privilégierons une augmentation générale en rapport avec l'inflation. Malgré une augmentation de la charge sinistre, la rentabilité dans le secteur de l'assurance ne connaît pas la crise. En parallèle, le secteur bancassurance peine à recruter, la faute à des conditions de travail et des salaires peu attractifs. Ayons là-aussi une politique salariale volontariste et ambitieuse !

La Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) : investir sur l'humain !

2023 verra aussi l'ouverture de la négociation GEPP, qui ne doit pas seulement répondre à une obligation réglementaire ou servir de tremplin à des revendications patronales. Tout l'enjeu sera d'offrir à la fois une réelle visibilité pour chaque salarié dans son emploi et les perspectives de carrière qui s'offrent à lui. Trop souvent, le sentiment de ne pas pouvoir évoluer dans sa propre entreprise pousse les talents à partir ou au « quiet quitting », ou démission silencieuse, des plus anciens dont le salaire est correct mais dont la carrière n'avance pas. Autre sujet d'importance, quelle place le Groupe Matmut souhaite accorder aux séniors, alors que se profile la réforme des Retraites avec un âge de départ repoussé, alors que 35% des 60-64 ans sont sans activité aujourd'hui ? L'entreprise doit parier sur sa valeur humaine et organiser le transfert des compétences des plus anciens vers les nouveaux arrivants.

**SMART et Conditions de travail...
Des changements en vue ?**

Vous pouvez trouver le temps long concernant Smart et vos conditions de travail. C'est un travail de fond que nous menons avec les inspecteurs du travail. Soyez assurés que nous continuons de suivre ce dossier comme le lait sur le feu...

Élections professionnelles : vous avez le pouvoir !

Cet automne, chaque salarié aura le pouvoir de s'exprimer et d'accorder sa confiance à l'organisation syndicale de son choix. FO MATMUT, organisation apolitique, et centrée sur la défense des salariés avant toute autre considération, compte sur une participation massive qui appuierait l'action syndicale dans l'entreprise et serait un signal fort pour la Direction.

Donnez-nous du poids pour faire face à une Direction toujours plus ingénieuse pour se défaire. Certains accords sont imbuables pour les non-initiés et les salariés n'en bénéficient pas car ils ne savent même pas qu'ils disposent de certaines possibilités. À l'image du CSE ou certains salariés ont abandonné le fait de faire des demandes toujours plus compliquées pour obtenir une prise en charge. FO MATMUT aura à cœur de simplifier les choses au maximum tant au niveau de l'entreprise que du CSE mais pour cela il nous faut peser dans les débats avec les autres syndicats.

L'équipe FO MATMUT vous accompagnera sur tous ces sujets qui déterminent votre vie dans l'entreprise, en rappelant que tout cela ne se fera pas sans vous. Nos visites en agences, PGIS, PRS, et dans toutes les composantes de l'entreprise font l'objet de précieux échanges qui nourrissent nos revendications auprès de la Direction. Que l'année 2023 soit porteuse d'espoir et de progrès social !

2023...

...commence avec la lutte pour la **sauvegarde de la retraite**... Cette année, c'est aussi la lutte qui continue encore et toujours pour la **sauvegarde de nos conditions de travail**, la lutte pour une **juste répartition des richesses** et la **sauvegarde du pouvoir d'achat pour nous TOUS**, les salariés du groupe Matmut...

La route est longue, mais notre ténacité est sans faille.



Faisons ensemble de cette nouvelle année un chemin vers le progrès social.

**Toute l'équipe FO Matmut vous souhaite
le meilleur pour 2023 !**

DÉNONCER, REVENDIQUER, RECONQUÉRIR - FO Matmut, le syndicat de tous les salariés Matmut, employés ou cadres...

**FOMATMUT EMPLOYÉS
CADRES**

www.fo-matmut.org

DOSSIER Demandes faites à la Direction

Voici les dernières mises à jour :

En attente de réponse...

Télétravail à la PGIS de Nogent-sur-Marnes

Demande du 04/01/2023.

Au terme de l'article 10.2 de de l'accord relatif au site parisien, les collègues bénéficient d'un télétravail occasionnel majoré de 5 jours qui ne sont pas crédités à ce jour sur la chronotique. Ce dispositif est valable jusqu'au 20 mars 2023.

FO a demandé l'application de l'accord et l'octroi des 5 jours au collègues. **Nous attendons une réponse.**

Ordre de jour concernant la CSSCT élargie

Demande du 09/01/2023.

La Direction va nous informer des plans d'actions métiers avec un focus sur la Direction Indemnisation et Services et la Direction OSII. FO Matmut a demandé à la Direction de prendre le temps également de discuter du réseau d'agence en présence de Mme CIORNEI afin de parler des conditions de travail et de la pression commerciale. **Nous attendons une réponse.**

Demandes avec réponse...

Situation de l'UGS 64 et de l'UGS 66

Demande du 28/09/2022.

FO a constaté un manque d'effectif au sein des UGS 66 et 64 et de ce fait une surcharge de travail. FO a demandé le renforcement des équipes.

Le 14 décembre, la direction nous a répondu. Concernant l'UGS 64, la direction indique être tout à fait consciente de l'activité qui leur incombe, et être actuellement en phase d'un recrutement supplémentaire pour renforcer l'équipe.

Concernant l'UGS 66, pas de recrutement, cette UGS a « perdu » les dossiers en lien avec les Flottes au profit de l'UGS 64.

Température sur les sites de travail

Demande du 14/12/2022.

FO a alerté la Direction sur la température des sites de travail où la température était inférieure à 18°

Nous avons insisté sur le site de Nogent-sur-Marne où les collègues subissaient le froid et ne pouvaient travailler. Nous avons demandé des chauffages d'appoint.

Le 9 janvier 2023, la direction nous a répondu que le plan de sobriété énergétique prévoit une température de 20°C au sein des espaces de travail. Des équipes vérifient ces éléments régulièrement sur tous les sites

Le chauffage est dorénavant mis en route plus tôt en fin de week-end et début de journée.

Concernant spécifiquement le site de Nogent sur Marne, la Direction a noté un dysfonctionnement ponctuel dans la nuit du dimanche 11 décembre au lundi 12 décembre 2022 entraînant un arrêt du chauffage. Dans l'attente de sa réparation, des chauffages électriques ont été fournis en début de semaine puis retirés lorsque la température est revenue à 20°C. Le démarrage du chauffage est anticipé, en début de journée, dès 5h du matin.

Accord GEPP

Demande du 04/01/2023.

Nous avons demandé à la Direction les thèmes qu'elle va aborder. Ce type d'accord étant souvent un accord fourre-tout.

Pour la Direction, le périmètre sera débattu lors de la première réunion.

>> [Accéder au dossier](#) <<



TRACT Signature de l'accord PERCOL

Le 04/01/2023

Vous avez vu passé sur Matmut Connect qu'un accord unanime a été signé : Le Plan d'Épargne Retraite Collectif

À l'instar des autres organisations syndicales, FO a signé cet accord.

Nous vous expliquons pourquoi nous avons signé, ainsi que l'intérêt de cet accord...

>> [Lire le tract](#) <<



TRACT Appel à la Grève le 19 janvier 2023

Le 13/01/2023

Le gouvernement a enfin présenté son plan pour la retraite...

Si il a tant attendu, on peut comprendre pourquoi !

Ça y est ! Vous savez que vous venez d'en prendre pour 2 ans de plus !

Pourquoi est-ce toujours aux salariés de payer les aléas ? Faites respecter vos droits, manifestez avec nous le 19 janvier 2023.

>> [Lire le tract](#) <<



La Force Ouvrière est partout autour de toi.
La Force Ouvrière est en toi.
Sers-t'en. Rejoins la Force !

fo-matmut.org

