



La Gazette de FO Matmut

Février 2023



EDITO Les augmentations individuelles lors des NAO

par Michel Lemaire, DSR et RS FO Matmut

Actuellement, beaucoup d'entreprises négocient les salaires. La lutte entre les entreprises et les représentants des salariés s'exacerbe particulièrement sur ce sujet. La pression sur la valeur de la main-d'œuvre, considérée comme « une charge » pour l'entreprise qu'il faut toujours réduire afin d'augmenter le profit, ne paraît jamais aussi claire qu'au moment des négociations annuelles obligatoires (NAO). Les positions syndicales s'affirment aussi encore plus clairement sur les NAO.

Certains syndicats d'accompagnement suggèrent, avec les employeurs, que l'entreprise produise les richesses qui lui permettent d'employer et de payer les salariés. Ces derniers seraient donc redevables à l'entreprise et intéressés par le fait que leur salaire ne pèse pas trop sur les profits de celle-ci. Dans cette optique, les salariés auraient naturellement pour objectif d'être toujours plus productifs au moindre coût dans une relation de pseudo "co-gestion" et "d'intérêt commun".

Sous couvert d'équité et de reconnaissance des efforts de chacun, les entreprises mettent les salariés dans une concurrence malsaine. En effet, pour avoir la maigre aumône, les salariés se mettent sous pression au seul profit de l'entreprise.

Pour FORCE OUVRIÈRE, les AI n'ont pas leur place dans les NAO.

Les entreprises ont fait entrer dans le champ de la négociation les augmentations individuelles qui, de fait, relèvent intégralement d'une volonté unilatérale de l'entreprise. Le montant est décidé par l'entreprise qui demande aux syndicats d'en être la caution.

À chaque négociation salariale, FORCE OUVRIÈRE doit lutter contre cette manipulation des entreprises face à des salariés, vrais producteurs de richesses, souvent appauvris et qui attendent impatiemment le montant de leur

augmentation et de leur prime individuelle. Qui pourrait leur en tenir rigueur ?

Il n'y a pas de "justice" ou de "reconnaissance" à attendre des augmentations individuelles.

En effet, l'employeur ne croit pas sincèrement devoir quoi que ce soit aux salariés mais considère que ces derniers lui sont redevables de bien vouloir les employer et les payer (à la Matmut, la Direction n'hésite pas à dire au salarié mécontent d'aller voir ailleurs).

Alors que tous les salariés sont encouragés à se mettre eux-mêmes sous pression au profit de l'entreprise, cette dernière n'en "récompense" que quelques-uns, et pour des montants variables restant à sa discrétion. Pour l'entreprise, ce système est une belle opération économique (plus de rentabilité pour moins d'AI et de recrutement). Il y a d'autant moins de justice à attendre des mesures salariales individuelles qu'elles relèvent d'appréciations subjectives, quelles que soient les méthodes d'évaluation mises en place. D'ailleurs, les évaluations sont d'autant plus subjectives qu'elles portent désormais sur les "savoirs être", c'est-à-dire les qualités personnelles des individus et leur comportement. Les entreprises accordent moins d'importance aux compétences professionnelles. Elles sont en recherche de salariés serviles ne réfléchissant pas.

FORCE OUVRIÈRE revendique donc des augmentations générales identiques POUR TOUS. Des augmentations générales qui maintiennent les salaires au-dessus du coût de la vie et permettent donc aux salariés, non de "survivre", mais plutôt de vivre, et de vivre bien.

Augmentation générale pour tous.

Vraiment pour tous ! Et par "tous", nous entendons TOUS les salariés, et donc les employés et les cadres...

Lors des réunions de négociation, les syndicats d'accompagnement, ou se cherchant encore, revendiquent des augmentations générales différenciées. Les cadres sont souvent pénalisés (nous ne parlons pas des cadres dirigeants hors classification, qui n'ont pas besoin des NAO pour s'enrichir). Cette différenciation dans les augmentations générales enferme les cadres dans la

concurrence et la lutte pour une augmentation individuelle. Cela signifie que ces cadres, comme tout salarié, perdent potentiellement du pouvoir d'achat tous les ans et que l'année où ils décrochent une prime individuelle ne suffit pas à rattraper les pertes accumulées.

La pression est énorme et en pousse plus d'un à l'épuisement professionnel, qu'ils soient cadres techniques ou managers. Mais les managers sont d'autant plus en difficulté que, pour atteindre leurs objectifs, ils doivent eux-mêmes porter la stratégie d'individualisation des salaires de l'entreprise et mettre leurs équipes sous pression.

Pire encore, les évaluations qu'ils réalisent de leurs équipes sont observées. Si elles sont trop élogieuses, elles peuvent soulever des questions sur leur capacité à rester dans un rôle de manager. De même, des évaluations trop critiques sur chaque membre du groupe reviendraient pour un cadre à se tirer une balle dans le pied et reposeraient la question de sa capacité à gérer et à créer de "l'émulation" au sein de l'équipe (comprendons de la "concurrence"). C'est pourquoi il n'est pas rare d'entendre des salariés se plaindre que leur manager leur cherche des défauts à tout prix pour compenser les bons points, s'ils jugent ceux-ci trop nombreux.

À cette pression pour eux-mêmes obtenir une augmentation individuelle, s'ajoute le fait de devoir choisir parmi leurs collègues de l'équipe, dans les limites d'une enveloppe souvent ridicule, qui recevra une "récompense".

En conclusion, employé ou cadre, peu importe le statut, la seule revendication juste et impartiale est bien l'augmentation générale annuelle à un taux suffisant pour garantir un bon niveau de vie aux salariés et à leur famille.

RETRAITES RDV le 7 mars...

2 000 000 le 19 janvier, 2 800 000 le 31 janvier, 2 000 000 le 7 février, 2 500 000 le 11 février, 1 300 000 le 16 février.

Ces 5 jours de grève avec plus de 2 millions de manifestants en moyenne sont le résultat d'une grande mobilisation et expression populaire !

Le gouvernement s'inscrit dans un rapport de force en continuant d'imposer sa réforme. **Chiche !**

Maintenons la pression !

Avez-vous pensé à signer la pétition intersyndicale contre la réforme des retraites ?

>> **Signez la pétition** <<

DOSSIER Demandes faites à la Direction

Voici les dernières mises à jour :

Accord Seniors

Demande du 31/05/2022.

Pour FO Matmut, il manque au sein de l'UES Matmut un accord consacré aux seniors, afin que les collègues seniors puissent mener leur parcours professionnel jusqu'à la fin de leur carrières dans les meilleures conditions. C'est pourquoi notre Organisation Syndicale a demandé l'ouverture de négociation d'un accord seniors.

Après 9 mois de relance, en réunion sur la qualité de vie au travail, **la Direction est désormais d'accord pour un accord seniors. Cependant nous attendons désormais la réponse des autres syndicats.**

Effectif en agence

Demande du 21/01/2023.

FO Matmut a de nouveau interpellé la Direction concernant les effectifs au sein des agences.

A portefeuille comparable (RSA), les disparités dans les agences en termes d'effectifs nous interrogent.

Lors du CSE de février 2023, la Direction explique la différence d'ETP entre agence au même RSA, la Direction indique que l'ETP est aussi fixé en fonction du potentiel du portefeuille. Certaines agences ont plus de besoins téléphoniques donc le flux à distance peut compenser la différence avec l'agence proche a RSA équivalent mais qui, elle, reçoit plus de sociétaires... Il faut aussi penser que ces agences peuvent être en attente de recrutement.

Pression sur les objectifs en agence

Demande du 21/01/2023.

FO Matmut a une nouvelle fois interpellé la Direction concernant la pression des chiffres que subissent les conseillers en assurance.

Dans le groupe d'agence 42/63, les Directeurs d'agence ont pour consigne de fixer des objectifs individuels aux conseillers. Mensuellement, les directeurs d'agence font le point avec les conseillers afin de savoir pourquoi ils ont fait moins de contrats que le mois précédent ou qu'ils n'ont pas rempli les objectifs fixés.

Les directeurs d'agence même réticents doivent mettre en place ce système.

Une nouvelle fois, FO Matmut constate qu'il y a un décalage entre le discours de la Direction en CSE et la réalité du terrain.

FO Matmut demande à la Direction de cesser la pression du chiffre.

Nous attendons la réponse.

Mauvaise organisation des PGIS

Demande du 21/01/2023.

FO Matmut a interpellé la Direction sur une mauvaise organisation au sein des PGIS occasionnant du retard dans le travail des collègues.

Les collègues des PGIS font de plus en plus le travail des UGS.

FO Matmut a conscient qu'il y a des problèmes au sein des UGS mais cela ne doit pas impacter le travail des collègues des PGIS.

FO Matmut réitère sa solution pour résoudre les problèmes au sein des UGS et des PGIS : des recrutements !

Nous attendons la réponse.

Salaire des Dirigeants

Demande du 26/01/2023.

Annuellement nous demandons à la Direction le montant des 10 plus gros salaires à la Matmut dans le cadre des NAO.

Comme d'habitude, la Direction est réfractaire à communiquer ces informations

Nous attendons la réponse.

Casque Jabra EVOLVE 2 65

Demande du 10/02/2023.

A la suite de la parution sur Matmut Connect du déploiement du casque Jabra EVOLVE 2 65, FO Matmut a interpellé la Direction.

La Direction a pris la décision d'exclure les conseillers en assurance, les services sinistres et PJ qui subissent eux aussi, les désagréments du casque Orosound que vous connaissez.

FO Matmut a demandé à la Direction d'appliquer cette prévention primaire et d'équiper l'ensemble des salariés du casque Jabra EVOLVE 2 65.

Nous attendons la réponse.

>> [Accéder au dossier](#) <<



TRACT AMI, Conseiller Renfort, remplacement en agence... Incroyable mais vrai !

Le 18/01/2023

C'est ce que FO s'est dit lors de la négociation sur les dispositifs d'entraide

des métiers de la relation sociétaire (AMI, conseiller renfort et remplacement ponctuel en agence).

Enfin un accord ayant des avancées sociales !

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



TRACT NAO : Revendications intersyndicales

Le 27/01/2023

Les syndicats de la Matmut se sont unis pour parler d'une seule voix et établir les revendications pour les NAO 2023.

C'est une première !

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



TRACT La lutte continue le 31 janvier 2023

Le 27/01/2023

Parce que le gouvernement n'a pas écouté et continue de snober l'ensemble de la population qui rejette à 72% cette réforme, nous vous demandons de nous accompagner à nouveau le 31 janvier

2023 pour être encore plus nombreux et donc plus forts.

GRÈVE GÉNÉRALE et MANIFESTATIONS MARDI 31/01

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



TRACT Bienvenue à Matmutville. Partie 3 : Le sens du travail

Le 27/01/2023

Voici le 3ème tract que nous publions concernant la restitution de notre questionnaire sur la QVT réalisé l'été dernier.

Nous abordons cette fois le thème du sens du travail et de sa reconnaissance.

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



TRACT NAO : Contre-propositions intersyndicales

Le 06/02/2023

Les syndicats de la Matmut se sont unis pour parler d'une seule voix et établir les revendications pour les NAO 2023.

Voici les propositions de la Direction, ainsi que la réponse commune des syndicats.

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



TRACT Enfin un accord Seniors ?

Le 09/02/2023

Aménager son temps de travail pour vivre sereinement ses dernières années d'activité professionnelle est possible.

Cela existe dans les grandes entreprises mais pas à la Matmut,

pourtant entreprise mutualiste !

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



TRACT NAO : Maintien intersyndicales

Le 20/02/2023

L'intersyndicale est déçue des nouvelles propositions de la Direction présentées lors de notre réunion du 14 février.

Le maintien du pouvoir d'achat doit être la priorité de cette année.

L'intersyndicale maintient donc ses dernières propositions.

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



La Force Ouvrière est partout autour de toi.
Sur tous les sites Matmut de la Galaxie.
Sers-t'en. Rejoins la Force !

fo-matmut.org

