



Plus loin que le bout de son nez

OUI à l'accord prévoyance
et **NON** à l'accord d'intéressement

Pour **FO**, il nous semblait primordial de revoir le contrat de prévoyance couvrant l'ensemble des salariés du Groupe, notamment pour revenir à des garanties équivalentes à celles du contrat initial qui avait été souscrit par la Matmut dès sa création pour couvrir au mieux ses salariés.

La nouvelle Direction a tout d'abord fait le choix de faire participer le salarié à la cotisation, ce qui n'avait jamais été le cas puis, au 01/02/2019 après avis du CE, baissé les garanties principalement sur les indemnités journalières et l'invalidité.



La Direction nous a proposé de négocier avec un nouvel intervenant, Malakoff Humanis, afin de revoir à la hausse les garanties.

Pour **FO**, nous avons des attentes de ce nouveau prestataire tant sur les garanties que sur la qualité du service.

Sur les garanties, notre priorité était :

- ◆ Revenir à une prise en charge à 100% du salaire net pour les salariés en invalidité de catégorie 2 et 3 ne pouvant plus travailler,
- ◆ Permettre aux salariés en invalidité de catégorie 1 de continuer à bénéficier du 100% salaire net (tous revenus confondus) en cas de continuité de l'activité professionnelle à temps partiel,
- ◆ Maintenir les revenus à 60% du salaire net pour les salariés en invalidité de cat 1 n'exerçant plus une activité professionnelle,
- ◆ Conserver le 100% du salaire net pour les salariés en arrêt maladie d'une durée supérieure à 90 jours, l'employeur devant conventionnellement maintenir le salaire sur les 90 premiers jours.



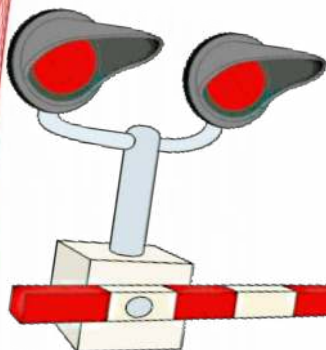
Aussi, **FO** voulait profiter de cette révision du contrat pour améliorer certaines garanties et les a obtenu, notamment :



- ◆ En cas d'invalidité de catégorie 3 avec tierce personne, nous souhaitons qu'un complément de rente soit versé dès le 1^{er} € de revenus et non uniquement au-delà de la tranche A, soit la part de salaire brut supérieure à 3428 €, cela pour permettre à tous les salariés de bénéficier de cette prestation,
- ◆ Dans le contrat avant négociation, le capital décès était largement plus élevé sur les revenus supérieurs à la tranche A (soit 3428 €) et beaucoup plus faible sur la tranche A. **FO** voulait aligner la tranche A et la tranche B sur un même taux pour apporter un capital plus important pour les salariés de la tranche A. Augmenter le taux de la tranche A et baisser celui de la tranche B ne pénaliserait pas la part de revenu supérieure à la tranche A puisque le salarié ayant des revenus supérieurs à la tranche A toucheraient plus sur la tranche A et cela permettrait une maîtrise des coûts.



Malakoff Humanis nous annonce une meilleure gestion des dossiers du fait de la dématérialisation de ceux-ci.



FO émet un bémol quant à l'amélioration de la gestion des dossiers via la dématérialisation car cela se fait déjà avec Chorum/Mutex et les délais ainsi que les montants versés posent quand même problème.

Nous resterons vigilants à une meilleure gestion qu'avec le précédent prestataire.

FO voulait donc aboutir dans cette négociation à une solution qui apporterait de meilleures prestations et une gestion performante pour les salariés du Groupe Matmut, ce qui nous semble pour l'instant être le cas.

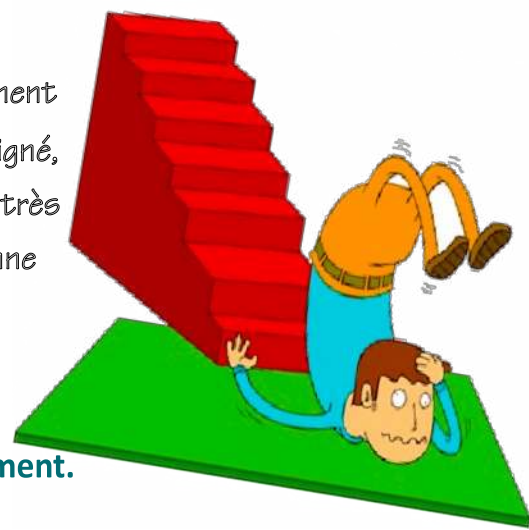


Nous ne pouvons que nous féliciter de ce nouvel accord qui permet de retrouver des garanties aussi complètes qu'avant le 01/02/2019, voire une amélioration de certaines d'entre elles.



Pour **FO**, le seul point d'achoppement concerne les arrêts de travail de plus de 90 jours pour lesquels la garantie reste plafonnée à 85 % du salaires brut alors qu'avant le 01/02/2019, nous n'avions pas de perte de salaires quelque soit la durée de l'absence.

Mais les avantages de ce nouveau contrat étant largement significatifs pour les salariés du Groupe, **FO** l'a signé, celui-ci apportant des droits supplémentaires très importants en cas d'accident de la vie dont personne ne peut prédire qu'il sera épargné.



Autant FO était optimiste pour la prévoyance, autant cela fût le contraire pour l'accord d'intéressement.

Dans le tract « Piège à C... » du 22/06/2020, **FO** vous a expliqué les raisons pour lesquelles nous étions opposés au ratio de solvabilité et a demandé à la Direction de reconduire pour un an l'ancien accord que **FO** avait signé.

Lors de l'avant-dernière réunion, la Direction a proposé deux projets : un avec entre autres le ratio de solvabilité et un autre qui reprenait presque en totalité l'ancien accord sans ratio.



FO et la CFE-CGC étaient favorables à la reconduction pour 2020 de l'ancien accord. La CFDT, CGT et CFTC pour celui avec le ratio.

Bien sûr, afin d'être efficient **FO** a été aidé par un organisme spécialisé dans ce type d'accord qui nous a déconseillé d'introduire ce ratio de solvabilité n'ayant rien à voir avec les efforts fournis par nos collègues.

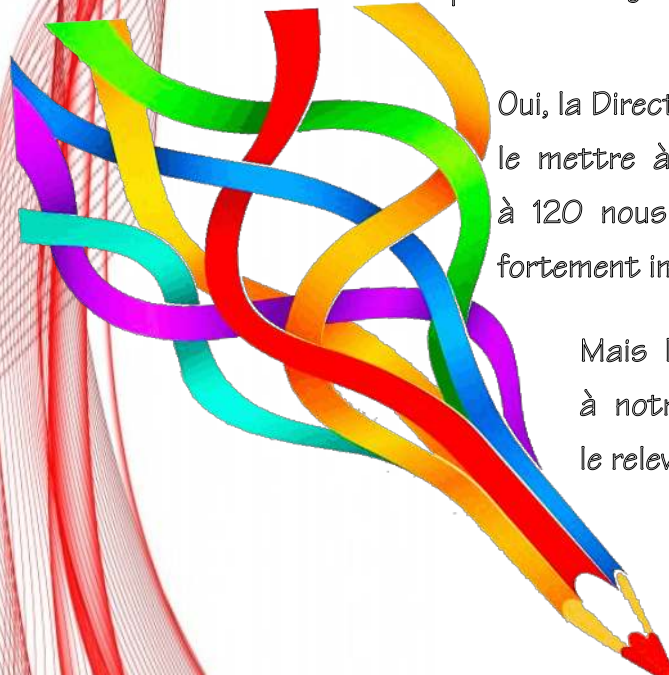


Oui, la Direction a mis un ratio de 120 alors qu'au départ elle voulait le mettre à 150. Il est évident que si la Matmut atteignait un ratio à 120 nous serions en très mauvaise posture, ce qui nous paraît fortement improbable.

Mais l'introduire aujourd'hui dans un accord peut permettre à notre Direction de le pérenniser en 2021 et pourquoi pas le relever à 150, voire plus, rien n'est figé dans le marbre.

Et un ratio élevé comme seconde clé d'entrée à l'accord d'intéressement peut tout simplement nous en priver.

FO n'a pas voulu entrer dans cette spirale infernale tout en sachant que l'accord serait signé par la majorité des autres syndicats.



Que ce serait-il passé si cet accord n'avait pas été signé majoritairement ?



Rappelons-nous l'accord NAO de 2018.

Au départ, toutes les organisations syndicales avaient refusé de le signer. La Direction est donc revenue vers nous avec des propositions à la hausse...

Pensez-vous vraiment que la Direction, surtout notre DRH, Président de la commission sociale à la FFA, serait restée sans accord d'intéressement en 2020 vis-à-vis de la concurrence et des médias ?

Quelle image aurait été véhiculée si un grand Groupe comme la Matmut n'avait pas pu faire aboutir un accord d'intéressement et de participation alors qu'il prône la bienveillance, la solidarité et le dialogue social ?



La Direction aurait-elle abandonné ce ratio de solvabilité comme clé d'entrée supplémentaire pour n'en garder qu'une seule ?



Malheureusement, nous ne le saurons jamais puisque 3 organisations syndicales (CFDT, CFE-CGC et CGT) ont déjà signé cet accord qui, nous espérons, apportera pour tous une prime d'intéressement et de participation en 2020, bien qu'il laisse la porte ouverte à des dérives pour le prochain accord qui se négociera dès avril 2021.

OUI FO est un syndicat qui sait transiger

OUI FO est un syndicat qui signe des accords

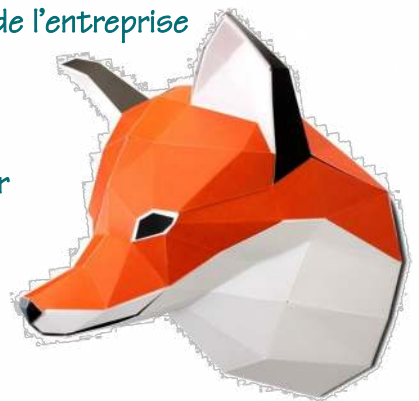
OUI FO signe uniquement des accords qui vous sont favorables et pas pour faire plaisir à la Direction

OUI FO est un syndicat responsable vis-à-vis des salariés comme de l'entreprise

OUI FO est un syndicat qui respecte ses fondements et ses idées

OUI FO est un syndicat qui travaille pour le collectif, pas pour servir les carrières personnelles de ses élus

FO est un syndicat qui regarde plus loin que le bout de son nez et qui anticipe ce qui peut se passer dans le futur.



FO, le syndicat des Employés et des Cadres Matmut