



# Les copains d'abord

Le copinage, ou favoritisme, est une pratique politique, économique ou sociale qui consiste à nommer à un poste une personne, non sur un critère de compétence, mais parce qu'elle est une amie, un proche, etc.

Un phénomène de société qui sévit dans toutes les entreprises, la Matmut n'y faisant pas exception.



Du temps de notre ancienne Direction, les NAO étaient de vraies négociations avec un réel partage des richesses de l'entreprise et une écoute des revendications de l'ensemble des Organisations Syndicales sans faire de différences et tout se décidait à la table des négociations, à la loyale.

Depuis 3 ans, les dés sont pipés puisque tout est acté à l'avance par une équipe de Direction qui ne veut rien céder et qui a déjà préparé avec certains syndicats des demandes conformes aux desideratas de l'employeur.

Pour preuve, depuis 12 ans que FO existe à la Matmut, FO a signé 7 fois les accords NAO mais aucun avec la nouvelle Direction ces 3 dernières années.

Toutes les Organisations Syndicales avaient insisté sur les augmentations générales, les considérant comme une revendication principale et primordiale compte tenu de l'année 2019 qui fût exceptionnelle.

**N'oublions pas que nous négocions toujours par rapport à l'année précédente, soit sur 2019 en 2020. Ce qui veut dire qu'en 2021 nous nous baserons sur 2020, année du COVID-19 et du confinement.**

0,8 % d'augmentations générales est le pourcentage le plus faible jamais obtenu depuis 2006 à la Matmut, sauf en 2013 où nous avons eu 0,5 %, année de la mise en place du 14ème mois.





Des augmentations générales au 01/08/2020 alors qu'habituellement elles se font au 1er avril.

1,2 million d'€ donnés aux associations par les salariés, soit 19.500 jours de congés économisés pour l'entreprise sur le dos des collègues.



Et pour couronner le tout, une augmentation générale au ras des pâquerettes au vu du contexte de 2019...

0,7 % d'augmentations individuelles qui ne vont bénéficier qu'à une petite partie des salariés, principalement à la tête du client (copinage quand tu nous tiens !), aucun critère objectif pour déterminer les heureux gagnants.



De 55 € pour la classe 1 à 130 € pour la classe 7, plus tu gagnes, plus tu récoltes !



Le transfert du CET vers le PERCO favorise les hauts salaires (dixit notre DRH en négociation) puisque les jours sont monétisés et abondés à hauteur du salaire perçu.

Cela avantage majoritairement certains salariés qui disposent de plus de congés payés et de RTT que la majorité.

Une grande trouvaille de la Direction pour récompenser ses gentils petits soldats.

La Matmut va aussi mettre sur la table 1,3 million d'€ /an pour la retraite de ses cadres dirigeants, soit pour 30 personnes.

Avant nous avons les Porsche, maintenant la retraite supplémentaire, appelée communément retraite chapeau !



Et nous, simples salariés Matmut, que pouvons-nous espérer ?

Une cotisation retraite supplémentaire qui passe de 1,5 % à 2 % basée sur le salaire brut, encore une mesure pour les hauts revenus.

En effet, plus vous gagnez, plus l'employeur cotise et plus le montant versé à la retraite sera important.

Merci AG2R ! En 2019, année du mariage, la prime Macron à la Matmut était alignée à 500 €.

Année 2020, la Matmut fait cavalier seul avec des résultats exceptionnels, elle passe à 400 €.

C'est à ne plus rien y comprendre : plus le salarié travaille, moins il a de prime !



La prime COVID-19 bénéficie uniquement aux 4.200 salariés ayant pu télétravailler ou aux 550 ayant pu se rendre sur site, les chanceux et les courageux qui pourront la toucher. Mais les 1.600 volontaires auxquels l'employeur n'a pas fourni un outil de travail (VPN ou autres) ne toucheront rien malgré leur bonne volonté.

L'art et la manière de diviser les troupes !



Les salariés gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC pourront prétendre à la prime.

Pour les autres, la Direction ne les aura certainement pas oubliés en leur réservant majoritairement les augmentations individuelles.

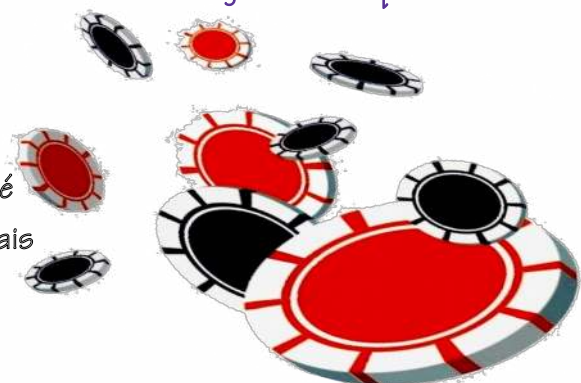
Ceux gagnant jusqu'à 3 fois le SMIC auront certes une prime, mais éphémère.

Les autres pourraient se sentir lésés car ils toucheront moins sur le coup mais ils sortiront leur épingle du jeu car cette revalorisation est pérenne et compte pour les 13<sup>ème</sup> et 14<sup>ème</sup> mois ainsi que pour le calcul de la retraite.

Les barèmes des frais professionnels ne seront plus abordés en NAO mais unilatéralement décidés par la Direction et présentés tous les ans en CSE. Pourquoi ?



Faute avouée, faute moitié pardonnée... pour les séminaires, le forfait hôtelier ne sera plus un frein, à moi les hôtels 5 étoiles et les restaurants gastronomiques pour les têtes pensantes de la Matmut.



Et n'oublions pas nos administrateurs, qu'il faut choyer.

Ils ne sont pas en reste puisque la Matmut leur a consacré 1,6 millions d'€ en 2019 (idem en 2020) pour leurs frais et jetons de présence.



Et quel épilogue pour nos collègues Responsables d'Agence niveau 1 qui ne voyaient rien venir ?

Ils vont enfin pouvoir passer Responsables d'Agences niveau 2 mais à quel prix ?

Ils vont devoir accepter le forfait jours alors que leurs prédécesseurs ont pu opter pour le forfait jours ou les horaires fixes.

Les derniers sont de la revue !

**FO s'est insurgé de cette discrimination et a demandé à ce qu'ils puissent aussi choisir.**

Seule option de la Direction, ils peuvent refuser de signer l'avenant et rester RA1 sans être sanctionnés.

Mais les irréductibles qui ne voudront pas signer conserveront-ils leur fonction à terme ? Rien ne nous le garantit.

**Des promesses, pas d'engagements et peu de concrétisation.**

Que ce soit pour les salaires des RA1 passant RA2 et des collègues embauchés entre 2017 et 2019 sur les classes 1 à 4, rien n'atteste qu'un réajustement salarial sera fait.

Il en va de même pour ceux n'ayant pas eu de revalorisation depuis plus de 5 ans, leur situation sera étudiée avec leur manager mais aucune assurance sur la suite n'est actée.



Et sans oublier les mesures gadgets qui peuvent apporter un petit plus à nos collègues, mais pas de quoi sabrer le champagne.

Nous trouverons ici le versement anticipé de la paie, la possibilité de mensualiser le 14<sup>ème</sup> mois, l'augmentation de 3,08 € brut/mois de la prime vacances, le forfait mobilité durable (prime vélo pour 179 salariés, covoiturage), l'intégration de l'heure d'information syndicale au salaire de base pour "meubler" l'accord NAO de 2020.

Cela ne coûte pas cher et ça fait bien sur le papier.



Nous avons gardé le meilleur pour la fin :

Bis-repetita pour les jours 40<sup>ème</sup> anniversaire qui revient tous les ans alors que cela aurait déjà pu être acté de façon pérenne les années précédentes.

La journée "Lubrisol", promesse de notre Directeur Général, c'est bien.

Mais dans les accords NAO précédents, nous avons régulièrement des journées offertes.

En 2013, 1 jour supplémentaire. En 2010, 2014 et 2016, 2 jours supplémentaires. En 2011, 4 jours supplémentaires.

L'arrivée de notre nouveau DRH aurait-elle freiné les ardeurs de notre Directeur Général dans ses élans de générosité ?

La prime de départ en retraite basée sur le temps de travail antérieur aux 5 dernières années d'activité professionnelle. C'était une demande de **FO** pour permettre aux salariés souhaitant terminer leur carrière à temps partiel de ne pas être pénalisés lors de leur départ.

Vous comprendrez donc que **FO** n'a pas signé l'accord NAO 2020.

**FO** ne peut que déplorer le peu d'unité syndicale à la Matmut, donc aucun rapport de force, levier déterminant pour obtenir des avancées sociales pour l'ensemble des salariés du Groupe.

En tant que syndicat responsable, **FO** ne signe pas des accords pour vous donner des miettes. L'unité, face à une Direction intransigeante, permettrait d'obtenir des avancées certaines et largement méritées par tous.

Les réunions de négociations auxquelles nous assistons ressemblent de plus en plus à des réunions entre amis avec un florilège de prénoms voire presque de tutoiements.

Comment voulez-vous tenir une position syndicale dans de telles situations ?

Ce n'est ni le lieu ni le moment.

Ces familiarités et ces copinages ne sont pas le mode de fonctionnement de vos élus **FO** qui veulent garder leurs distances pour pouvoir défendre leurs points de vue et ne pas être influencés.

Pas de mélange des genres,  
nous ne sommes pas des marionnettes !



**FO, le syndicat intègre pour tous les salariés Matmut**