

Il était une fois...



Julien est chanceux. A 25 ans, il vient de décrocher un CDD, au sein de la Mutuelle d'Assurances de Macronie et Profits (MAMP) où travaille déjà son père Olivier. **Un CDD de 5 ans...car MAMP a décidé de profiter à fond de la nouvelle loi réformant le code du travail.**

3 mois après la fin de son CDD et comme Julien « a bien travaillé », la MAMP lui propose un CDI. Il est heureux car sa carrière va enfin débiter avec un salaire de 1 700 € par mois (soit 130 € de plus que le minimum professionnel), un 13ème et un 14ème mois et l'intéressement.

Quelques mois plus tard son employeur annonce au personnel que la conjoncture est plus dure que prévue et qu'il va falloir prendre des décisions si on veut éviter des licenciements. **Sud** appelle à la grève avec un autre syndicat mais la direction de MAMP trouve des syndicats compréhensifs et convient avec eux de la nécessité de **supprimer le 13ème mois.**

Julien est déçu mais n'a pas fait grève, il allait se marier avec Émilie qui travaille sur la plateforme téléphonique.

Son père, non plus, n'a pas fait grève car il considère que c'est désormais « aux jeunes de se mobiliser comme lui l'a fait par le passé » (une fois, en 1995 !). Et puis se retrouver au chômage alors que la retraite approche...

La MAMP réalise néanmoins cette année-là un résultat record !

Émilie est enceinte, elle va bénéficier d'un congé maternité de 20 semaines payées à 100 % par l'employeur comme le prévoit la convention collective.

Quelques jours après, malgré l'opposition de **Sud**, la direction négocie avec ses syndicats d'accompagnement un accord d'entreprise qui **limite la durée du congé maternité et ne paye plus l'indemnité complémentaire aux indemnités journalières** (les ordonnances travail ne permettent pas de descendre en dessous).

Julien n'a pas répondu aux appels à la mobilisation de **Sud**, il avait un rendez-vous important avec un client. Émilie non plus, elle préparait la venue du bébé et Olivier pas plus, pensant qu'il pourra aider son fils et sa belle-fille quand il sera à la retraite.

Pendant le congé maternité d'Émilie, la direction négocie avec les syndicats réformistes **un accord de mobilité interne qui permet les mutations fonctionnelles et/ou géographiques avec baisse de salaire.**

Quelques mois après, la direction annonce la fermeture de la plateforme téléphonique et propose à Émilie une affectation dans une agence à 60 kilomètres de chez elle avec une baisse de salaire. Émile refuse cette mutation géographique et fonctionnelle. L'accord de mobilité prime sur son contrat de travail, elle est licenciée comme le permet les ordonnances travail.

Julien et Émilie n'ont pas fait grève, en l'absence de clause de mobilité dans leur contrat de travail, ils ne se sentaient pas concernés. Olivier non plus parce que **Sud** exagère, la direction est humaine et n'imposera jamais une mutation géographique ou fonctionnelle.

Le temps passe et le discours alarmiste des dirigeants est toujours de mise. Concurrence, retour de l'inflation, etc. Afin de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise et pouvoir embaucher de jeunes

collaborateurs » la direction de MAMP signe un accord d'entreprise malgré, là encore, l'opposition de Sud.

Le but de l'accord ? **Diminuer les salaires** de 100 € par mois (sans pouvoir descendre en-dessous du minimum conventionnel). Julien, qui avait entre-temps bénéficié d'une augmentation individuelle de 80 € voit son salaire net mensuel ramené à 1 680 € ! L'accord prévoit aussi la **suppression de la prime de départ à la retraite au sein de MAMP**.

Julien n'a pas fait grève car les entretiens individuels commencent. Olivier non plus, considérant que les grèves ne servent à rien.

Julien reste néanmoins (encore un peu) optimiste. C'est alors qu'il reçoit une lettre qui lui annonce sa convocation à un entretien préalable à licenciement. Il ne comprend pas les reproches qui lui sont faits. Il en parle avec son responsable d'agence qui lui livre les dernières rumeurs : le patron voudrait embaucher le fils du fils de sa sœur. Après un CDD de 5 ans, la perte du 13ème mois, la réduction de son salaire, ce licenciement injustifié, Dominique va saisir les prud'hommes. Sûr, il va arracher un beau pactole à son « président » pour cette injustice !



Quelques mois plus tard, quand les juges lui expliquent, il ne veut pas y croire : oui, ils savent que c'est le petit-neveu qui a été embauché et que **le licenciement est injustifié**. Et oui, **ils auraient bien voulu sanctionner le patron** mais ils ne le peuvent pas et Julien, avec 2 ans et 10 mois d'ancienneté, ne peut espérer toucher plus de 3 mois de salaire en compensation. Il est écœuré. Quant à Olivier, il vient de prendre sa retraite mais est mécontent car la CSG augmente de 1,7 % pour les retraités. Toujours les mêmes qui sont ponctionnés, pense-t-il.

Pendant ce temps-là, Sud appelle à manifester contre une nouvelle réforme du chômage et pour le pouvoir d'achat des retraités...

(Toute ressemblance avec l'avenir au sein de la Matmut ne sera pas fortuite. Les ordonnances, en l'état, permettent tous les cas de figures exposés. Sud exagère cela n'arrivera pas à la Matmut ? La direction n'est pas comme ça ? Regardez la plateforme téléphonique de Paris Saint Lazare, même pas besoin d'un accord, les syndicats représentatifs accompagnent mais ne s'opposent pas !)

Profits vs Précarité et Recul social : tout le monde doit détester la loi travail !

La bataille des ordonnances n'est pas terminée, exigeons la non-ratification par l'assemblée, refusons les décrets.

Toutes et tous le 16 novembre et les jours qui suivront

Converger, additionner nos forces, faire mouvement, faire grève.

Notre mouvement doit être clair, uni, fort et déterminé

Vos droits, vos luttes, votre syndicat...

<http://solidairesmatmut.wifeo.com/>

solidairesmatmut@gmail.com,

Téléphone 06 66 75 97 84 - Fax : 01 86 95 72 95

