

## La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

### A vendre : parts de Matmut dans MutRé, prix à débattre !

Matmut, actionnaire pour un tiers de MutRé, souhaite vendre ses parts, estimant que le réassureur de personnes fait face à l'absence de perspectives de développement.

Daniel Havis, président du groupe Matmut, n'en fait plus mystère. Actionnaire à hauteur de 33,3% du réassureur MutRé, le groupe mutualiste cherche à vendre ses parts. En cause, selon le dirigeant de la mutuelle rouennaise : l'absence de perspectives de développement. «MutRé a été utile en son temps et a rendu service. Son développement ne peut guère se réaliser qu'en marchant sur les platebandes de Scor, l'un de ses actionnaires», souligne Daniel Havis.

Et d'ajouter : «N'observant plus d'intérêt à l'opération en termes d'outils techniques aux mutuelles, nous sommes vendeurs.» Problème : les acheteurs potentiels ne se bousculeraient pas.

#### Scor : actionnaire et concurrent de MutRé

Il est vrai que la composition même de la structure actionnariale du deuxième réassureur de personnes du marché français – 1/3 Matmut, 1/3 Scor Global Life et 1/3 bloc mutualité (1) – risque de freiner son expansion. MutRé peut, en effet, difficilement se développer sur ses marchés de prédilection que sont la santé, la prévoyance et la dépendance sans empiéter sur les terres de son actionnaire, le réassureur Scor.

Début 2014, Daniel Havis avait indiqué avoir échangé avec Denis Kessler sur une reprise à 100% de l'actionnariat par Scor. Le projet n'aura finalement pas dépassé le stade des discussions, le

bloc mutualiste exprimant ouvertement ses réticences. Officieusement, des sources proches du dossier évoquent à l'Argus de l'assurance, «le peu d'appétence de Denis Kessler pour le dossier ainsi qu'une mésentente entre actionnaires sur le prix.»

#### MutRé mise sur la prévoyance individuelle

En dépit de la position vendeuse de l'un de ses actionnaires, la direction générale de MutRé compte engager le chantier de la diversification de ses activités vers la prévoyance, dans le cadre de son plan stratégique 2015-2019.

Le réassureur, qui réalise plus de la moitié de son activité en santé, souhaite, dans la perspective de la généralisation de la complémentaire santé à tous les salariés au 1er janvier 2016, accompagner la diversification des mutuelles et institutions de prévoyance (IP) : «Avec la montée en puissance de la collective, les mutuelles et IP auront la nécessité de se diversifier en prévoyance et dépendance, plutôt individuelle. C'est là où elles sont plus légitimes vis-à-vis de leurs adhérents. Ce qui permet de poursuivre notre propre démarche de diversification», souligne Didier Legrand, directeur général de MutRé.

(1) Le bloc mutualité se compose de 14 mutuelles unies se partageant un tiers du capital de MutRé et des droits de vote dont : la FNMF, La France Mutualiste, MGEN, Harmonie Mutuelle, Carac, Unéo, Mutlog, Mutlog garanties, Mutuelle Apréva, Adréa Mutuelle, MGEFI, Mutuelle Bleue, Mutuelle de France Prévoyance, MutRé Union.

#### DANS CE NUMÉRO :

MutRé à vendre	1
Grilles de salaires Matmut	2
Les salaires à l'affiche	3
Sexisme dans les transports	4

## Grilles de salaires

Les salariés Matmut sont nombreux à nous interroger régulièrement sur les grilles de salaires dans le Groupe, les voici :

### SALAIRE MEDIAN MATMUT S.A.M.

	Ancienneté	Salaire de base médian		Ancienneté	Salaire de base médian		Ancienneté	Salaire de base médian
Classe 2	- de 5 ans	1 690 €	Classe 3	- de 5 ans	1 998 €	Classe 4	- de 5 ans	2 337 €
	de 6 à 10 ans	1 800 €		de 6 à 10 ans	2 095 €		de 6 à 10 ans	2 323 €
	de 11 à 15 ans	N.S.		de 11 à 15 ans	2 211 €		de 11 à 15 ans	2 415 €
	de 16 à 20 ans	1 826 €		de 16 à 20 ans	2 364 €		de 16 à 20 ans	2 567 €
	de 21 à 25 ans	N.S.		de 21 à 25 ans	2 537 €		de 21 à 25 ans	2 720 €
	de 26 à 30 ans	N.S.		de 26 à 30 ans	2 882 €		de 26 à 30 ans	3 019 €
	de 31 à 35 ans	N.S.		de 31 à 35 ans	2 912 €		de 31 à 35 ans	3 253 €
	plus de 36 ans	N.S.		plus de 36 ans	2 719 €		plus de 36 ans	3 187 €
Classe 5	- de 5 ans	3 120 €	Classe 6	- de 5 ans	3 974 €	Classe 7	- de 5 ans	N.S.
	de 6 à 10 ans	3 075 €		de 6 à 10 ans	3 774 €		de 6 à 10 ans	4 767 €
	de 11 à 15 ans	3 044 €		de 11 à 15 ans	3 495 €		de 11 à 15 ans	4 739 €
	de 16 à 20 ans	3 139 €		de 16 à 20 ans	3 765 €		de 16 à 20 ans	4 567 €
	de 21 à 25 ans	3 389 €		de 21 à 25 ans	4 031 €		de 21 à 25 ans	4 860 €
	de 26 à 30 ans	3 694 €		de 26 à 30 ans	4 281 €		de 26 à 30 ans	5 374 €
	de 31 à 35 ans	4 010 €		de 31 à 35 ans	4 693 €		de 31 à 35 ans	5 718 €
	plus de 36 ans	4 251 €		plus de 36 ans	4 117 €		plus de 36 ans	5 852 €

### Salaires bruts moyens des salariés relevant de la DGARC

	Ancienneté	Salaire brut moyen		Ancienneté	Salaire brut moyen		Ancienneté	Salaire brut moyen
Classe 3	- de 5 ans	2 524 €	Classe 4	- de 5 ans	2 797 €	Classe 5	- de 5 ans	3 263 €
	de 6 à 10 ans	2 717 €		de 6 à 10 ans	2 905 €		de 6 à 10 ans	3 353 €
	de 11 à 15 ans	2 909 €		de 11 à 15 ans	3 088 €		de 11 à 15 ans	3 516 €
	de 16 à 20 ans	2 984 €		de 16 à 20 ans	3 257 €		de 16 à 20 ans	3 697 €
	de 21 à 25 ans	3 169 €		de 21 à 25 ans	3 398 €		de 21 à 25 ans	3 917 €
	de 26 à 30 ans	3 339 €		de 26 à 30 ans	3 633 €		de 26 à 30 ans	4 173 €
	de 31 à 35 ans	3 398 €		de 31 à 35 ans	3 776 €		de 31 à 35 ans	4 479 €
	plus de 36 ans	3 470 €		plus de 36 ans	3 936 €		plus de 36 ans	4 749 €

### Salaires relevant de la DGAIS, de la DGAP, de la DGARHRS, de la DMGTI

	Ancienneté	Salaire brut moyen		Ancienneté	Salaire brut moyen		Ancienneté	Salaire brut moyen
Classe 3	- de 5 ans	2 492 €	Classe 4	- de 5 ans	2 821 €	Classe 5	- de 5 ans	3 326 €
	de 6 à 10 ans	2 672 €		de 6 à 10 ans	2 903 €		de 6 à 10 ans	3 560 €
	de 11 à 15 ans	2 893 €		de 11 à 15 ans	3 103 €		de 11 à 15 ans	3 616 €
	de 16 à 20 ans	2 963 €		de 16 à 20 ans	3 207 €		de 16 à 20 ans	3 922 €
	de 21 à 25 ans	3 097 €		de 21 à 25 ans	3 348 €		de 21 à 25 ans	4 133 €
	de 26 à 30 ans	N.C.		de 26 à 30 ans	3 605 €		de 26 à 30 ans	4 724 €
	de 31 à 35 ans	N.C.		de 31 à 35 ans	3 893 €		de 31 à 35 ans	4 819 €
	plus de 36 ans	3 253 €		plus de 36 ans	N.C.		plus de 36 ans	4 832 €

## Les salaires à l'affiche !



Les chiffres restent les mêmes : tous temps de travail confondus, les hommes touchent en moyenne 37 % de plus que les femmes.

Ces inégalités s'expliquent notamment par les différences de temps de travail. Les femmes sont cinq fois plus souvent en temps partiel que les hommes. De plus, le temps de travail des hommes est aussi accru par les heures supplémentaires qu'ils effectuent plus souvent que les femmes.

Pourtant, en comparant des salarié-es à temps complet, les hommes perçoivent encore 23 % de plus. Si l'on tient

compte des différences de postes (cadre, employé, ouvrier), d'expérience, de qualification (niveau de diplôme) et de secteur d'activité (éducation ou finance), environ 11 % de différence demeure. D'autres facteurs tels que la situation familiale, le domaine du diplôme, les interruptions de carrière, peuvent expliquer en partie ce décalage. Toutefois, tous ces facteurs supprimés, il reste autour de 6 % de différence qui ne s'explique que par le fait d'être une femme. Il s'agit de discrimination pure pratiquée par les employeurs.

Dans la fonction publique, pour un travail à grade égal, l'inégalité de rémunération indiciaire stricte n'existe pas, mais celles relatives aux métiers moins rémunérés (enseignantes, infirmières...), et celles sur la structure de l'emploi, sont bel et bien une réalité. Les hommes gagnent 19,3 % de plus que les femmes dans la FP d'État, dans la FP territoriale de 13,5 % de plus, et dans la FP hospitalière de 37,1 % de plus (chiffres 2010). Les écarts de rémunération sont aussi expliqués par les différentes primes et indemnités : elles représentent 16,1% du salaire brut en moyenne des femmes.

Quant aux cadres les hommes gagnent, en 2013, 9,2% de plus de salaire brut annuel fixe qu'une femme.

Toutes choses étant égales par ailleurs (fonction, âge, ancienneté, lieu d'emploi occupé, niveau de diplôme), indique l'étude de l'APEC publiée le 4 mars 2015. L'écart croît avec l'âge, passant de 4,4 % chez les moins de 30 ans à 14,3 % chez les plus de 50 ans, et selon la fonction occupée, passant de 5,8 % pour l'informatique ou 6,6 % pour la communication à 14,2 % pour le commercial et le marketing et 16,4 % pour la direction d'entreprise.

La campagne menée par Solidaires autour du slogan « les capitalistes nous coûtent cher » prévoit ce printemps d'axer le revendicatif autour des salaires et d'y intégrer les inégalités de salaire femmes / hommes.

Elle doit, le 20 juin prochain, être déclinée localement par des rassemblements... Et elle nous attend !

### DERNIERE MINUTE :

Le projet de loi Rebsamen sur le Dialogue social supprimerait, s'il est adopté en l'état, le Rapport de Situation Comparée. La négo sur l'égalité pro serait intégrée dans les accords Qualité de vie, et la commission Égalité professionnelle dans les CE disparaîtrait purement et simplement. "C'est tellement énorme qu'on dirait presque un canular" dit Yvette Roudy, ancienne Ministre des droits des femmes (1981-1986) à l'origine de la loi de 1983 sur l'égalité Femme-Homme en entreprise.

De nombreuses entreprises rechignent encore à produire ces chiffres et à prendre des mesures contre le sexisme au travail et les inégalités professionnelles. Avec ce projet de loi, le gouvernement envoie un message limpide : l'égalité ? C'est réglé. Circulez, il n'y a rien à voir.

Le gouvernement se moque manifestement de nous. Et sans doute aussi de l'égalité femmes - hommes.

Exigeons qu'il rétablisse dans son projet de loi les obligations légales en matière d'égalité professionnelle

Signez et faites signer la pétition : <http://www.sosegalitepro.fr/>

## Sexisme dans les transports !

### 100 % concernées !

Le Haut Conseil à l'Égalité entre les femmes et les hommes (HCEfh) a publié le 16 avril (sur demande de la ministre Marisol Touraine) un avis de 36 pages sur le harcèlement sexuel et les violences sexuelles dans les transports en commun. La synthèse est reprise ci-dessous, le HCEfh demandant suite à cet avis un plan d'action concernant aussi bien les entreprises de transport que les pouvoirs publics. Reste à savoir quels moyens seront effectivement mis en œuvre...

=> Le HCEfh définit le harcèlement sexiste et les violences sexuelles dans l'espace public, comme des manifestations du sexisme qui limitent l'occupation de l'espace public par les femmes et leurs déplacements en son sein. Ce harcèlement se caractérise par le fait d'imposer tout propos ou comportement, en raison du sexe, de l'orientation ou de l'identité sexuelle supposée ou réelle d'une personne, qui a pour objet ou pour effet de créer une situation intimidante, humiliante, dégradante ou offensante portant ainsi atteinte à la dignité de la personne. Il peut prendre des formes diverses : sifflements ou commentaires sur le physique non punis par la loi, ou des injures, punies par la loi.

=> Les violences sexuelles recouvrent l'exhibition, le harcèlement sexuel et les agressions sexuelles (mains aux fesses, « frottements », etc.) dont le viol. Une même agression peut commencer par du harcèlement sexiste et se poursuivre par des violences sexuelles.

=> Il constitue une violation des droits humains (liberté de circuler et droit à la sécurité), un frein à l'égal accès aux services publics des transports, et une violence de genre. Ce phénomène touche plus particulièrement les filles et les jeunes femmes. Les transports en commun étant plus utilisés par les femmes, l'impact négatif de ces violences sur leur vie quotidienne est important (sentiment d'insécurité dans l'espace public, freins à la mobilité, injonctions vestimentaires et de comportements, peur d'être jugée sur son apparence, sa sexualité ou sa capacité à plaire aux hommes, etc.), comme sur le vivre ensemble (frein à la sociabilité, renforcement des stéréotypes de sexe, etc.), et le maintien des inégalités et des discriminations entre les femmes et les hommes.

### A savoir :

=> 2/3 des voyageur-euses des transports publics en commun sont des femmes.

=> 100% des utilisatrices des transports en commun ont été victimes au moins une fois dans leur vie de harcèlement sexiste ou agressions sexuelles, conscientes ou non que cela relève de ce phénomène.

Dans plus de 50% des cas, la 1ère agression intervient avant 18 ans.

=> Dans les transports en commun, 2/3 des victimes d'injures et insultes sont des femmes, tout comme l'écrasante

sante majorité des victimes de violences sexuelles.

=> Ces violences sexistes et sexuelles faites aux femmes ont lieu principalement dans les bus et bus scolaires sur l'ensemble du territoire, les violences dont les hommes sont victimes ont plutôt lieu dans le train.

=> Ces violences sont plutôt commises dans la journée, entre 8h et 20h, c'est-à-dire au moment où les femmes fréquentent le plus les transports en commun. Les hommes constituent la majorité des victimes à partir de 21h.

=> 6 femmes sur 10 craignent une agression ou un vol dans les transports franciliens (contre 3 hommes sur 10).

### Campagne STOP AU SEXISME !

Le Centre Hubertine Auclert, avec la Région Ile-de-France, ont lancé une campagne de sensibilisation à destination des jeunes, relayée sur internet par un site événementiel au format

"tumblr" : [WWW.stop-cybersexisme.tumblr.com](http://WWW.stop-cybersexisme.tumblr.com).

La campagne a plusieurs objectifs :

- Faire prendre conscience que dans l'usage des outils numériques, certaines actions et messages ont un fondement sexiste qui se base sur des croyances que les filles et les garçons n'ont pas les mêmes rôles, comportements, devoirs etc.
- Faire prendre conscience que ces actes constituent une violence.
- Proposer aux victimes et aux témoins des solutions pour agir.

