



# L'actu sociale !

## La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

### Sud lutte et gagne pour les salarié-e-s du Groupe Matmut

#### DANS CE NUMÉRO :

SUD lutte et gagne	1
CFDT ou Medef ?	2
MPJ	2
Réorganisation MACIF	3
Code du travail : qu'on lui coupe la tête !	4

En dehors des guerres syndicales stériles et des luttes de pouvoir des organisations syndicales représentatives, qui font le jeu de la direction, Sud Matmut préfère consacrer son temps et son énergie à faire respecter les droits des salariés contre la loi du patron.

#### Indemnité de congés payés : la lutte syndicale a payé !

Sud Matmut est la seule organisation syndicale à s'être investie sur ce dossier, très technique il est vrai.

Pendant près d'un an, Sud Matmut a multiplié les tracts, les questions en réunion des Délégués du Personnel à PETIT QUEVILLY, fait intervenir l'Inspection du travail, un adhérent Sud a saisi le Conseil de Prud'hommes (l'audience est fixée en janvier)

Enfin les indemnités de congés payés ont enfin été régularisées pour l'année 2015 sur les bulletins de paie du mois d'octobre 2015.

Cette régularisation de l'indemnité de congés payés entraîne de facto la régularisation des autres primes (prime d'expérience, fraction 13ème mois etc.).

**Pour Sud la lutte continue pour obtenir la régularisation des années précédentes, l'audience de janvier est maintenue.**

#### Retour de congé maternité : la lutte va payer

Depuis décembre 2014 Sud Matmut revendique l'application de la loi de 2006 sur l'égalité professionnelle et un rappel de salaires pour toutes les salariées rentrées de congé maternité entre 2016 et 2013.

#### SUD a (presque) gagné !

La direction a confirmé en CE être en cours de recensement des salariées concernées pour vérification et éventuel rattrapage.

Gageons que FO et CFDT qui, période pré-électorale oblige, ont, sauté dans le train en marche en septembre 2015 seulement et avec de simple copier/coller de nos tracts et questions DP, ne manqueront pas de s'en attribuer le mérite...

Fort de ces résultats favorables aux salarié-e-s, Sud Matmut poursuit son action sur les autres dossiers non encore aboutis :

- franchise de 15 minutes pour la récupération des heures supplémentaires en agence
- Décompte des congés payés après un arrêt de longue durée
- Etc.

## CFDT ou Medef ?

Dernière trouvaille de la CFDT : l'effectif théorique dans les agences est différent de l'effectif réel.

Il aura fallu 20 ans à ces syndicalistes pour s'en rendre compte !

Riez, chère-s collègues, vous n'allez plus rire quand vous connaîtrez la proposition de la CFDT Matmut pour y remédier...

Pour pallier au sous-effectif dans les agences ouvertes le samedi matin, la CFDT Matmut propose de faire travailler les salariés des agences fermées le samedi matin dans les agences ouvertes. C'est la mutualisation qu'ils disent...

Même la Direction s'y est opposé, rappelant à ces syndicalistes sensés connaître le droit du travail que les contrats de travail ne le permettent pas.

Pour Sud Matmut, comme d'habitude la CFDT souhaite ne pas déplaire à la direction mais ignore l'organisation des agences et le quotidien des salarié-e-s qui travaillent dans ces agences... normal pour le savoir, il faut travailler quotidiennement et pas cumuler les mandats syndicaux et les heures de délégations qui permettent de ne



travailler réellement que 2 jours par mois....

Pour Sud Matmut, le travail du samedi matin est une contrainte lourde qui doit être reconnue.

Pour Sud Matmut, la CFDT oublie que les agences fermées le samedi matin sont pour la plupart des petites agences fermées également le lundi matin et qu'à ce titre ils sont aux 35 heures secs, sans RTT et avec un décompte de congés payés défavorables (une journée complète décomptée pour 1/2 journée de congé posée le lundi).

Pour Sud Matmut, la seule solution pour pallier au sous-effectif ce sont des embauches !

## Matmut Protection Juridique déficitaire

État des lieux entre 2011 et 2014 :

Évolution du nombre d'assurés : + 2 %

Appels téléphoniques servis : + 14.5 % (182731 au 31/12/2015)

Ouverture de dossiers : + 5 % (30 389 en 2014).

Effectifs : + 20 % passant de 237 à 277.6 équivalent temps plein fin août 2015

La charge financière des prestations évolue de 33 % à + 8 458 000 euros sur 4 ans.

L'encaissement diminue de 8 % à - 2 650 000 euros.

L'exercice 2014 est déficitaire en 2014 de 3 500 000 euros.

Matmut Protection Juridique est le meilleur produit du marché pour un coût de 25 euros par an, toutefois une réflexion est en cours sur ce tarif.

Pour Sud Matmut ce sont les chiffres officiels de la Direction.

Au-delà des chiffres, la réalité quotidienne pour les salariés du réseau MPJ est toute autre. Rien à changer depuis 2012 et le rapport d'expertise CHSCT

Les embauches ont eu lieu essentiellement au Siège et surtout pour la téléconsultations, les RSPJ officiellement managers de proximité ont été choisis en fonction de leur capacité à relayer la bonne parole et à étouffer les difficultés ou pire encore, les revendications, cela pourrait nuire à leur carrière personnelle...

Les ouvertures explosent avec les pré-déclarations sans rendez-vous sur simple appel téléphonique ce qui ne va pas manquer de creuser encore le déficit puisque comme chacun le sait sans être comptable, la simple ouverture d'un dossier entraîne de fait des frais de gestion.

L'attachement affiché de la direction à l'assistance juridique de proximité est démenti dans les faits avec une diminution des rendez-vous et permanences de proximité. Les assistants juridiques sont de facto relégués au rang de gestionnaires sinistres PJ.

Sud Matmut exige que les préconisations de l'expertise CHSCT de 2012 soient enfin mises en œuvre.

## Réorganisation Macif

Le groupe Macif passera de onze à cinq régions d'ici 2018. La MACIF, engagée dans un nouveau plan stratégique sur la période 2016-2020, revoit son organisation géographique. Elle veut se doter de cinq pôles régionaux d'ici 2018, contre onze actuellement. Les contours du plan stratégique «Macifutur» qui court sur la période 2016-2020 se précisent.

Le nouveau projet d'entreprise, dont les principales orientations ont été votées par les 167 délégués nationaux du groupe Macif le 19 juin dernier au cours d'un congrès, se traduira par une réorganisation territoriale censée doter la mutuelle d'assurance d'une structure et d'un pilotage de ses activités et métiers plus agiles. Cinq zones homogènes en sociétaires d'ici trois ans. Les grandes lignes de cette réorganisation ont été communiquées aux organisations syndicales le 10 juillet 2015.

### Principes généraux :

Un pouvoir centralisé au niveau Direction Générale

Le sociétaire devient un sociétaire Groupe ce qui signifie, par exemple, qu'un sociétaire de Marseille pourra être géré à Moulins.

Unification du Système d'information avec accès unifié aux données.

GED unique

Mutualisation de la partie téléphonie

### Objectifs d'organisation en 3 étapes, la direction vise :

Une organisation du groupe MACIF en 5 pôles régionaux Groupe (pôle Nord-Ouest, Pôle Nord Est, Pôle Sud Est, Pôle Sud-ouest et Ile de France).

Exit les directeurs régionaux, bonjour les directeurs de pôles, sortes de super-directeurs commerciaux des nouveaux pôles régionaux.

Un siège social regroupant uniquement les fonctions supports, les activités IARD seraient rattachées au pôle de leur lieu d'implantation.

Le rattachement des services (Macitels, OPGA, et plus tard les filiales et GIE) au pôle de leur lieu d'implantation (EX : l'OPGA IDF situé à Niort dépendrait du pôle Sud-Ouest).

Une mise en place entre le 1er septembre 2015 et le 1er janvier 2018 exclusivement sur le périmètre de la MACIF (MACIF SAM), cette réorganisation s'imposerait ensuite aux autres entités du Groupe (MACIF mutualité, Mutavie, MACIF-FIN, etc.....).

### Le tout s'accompagnant d'un projet de casse du statut social.

Le DRH Groupe veut renégocier les accords en abandonnant le principe de statut unique du personnel pour un « socle social commun » à toutes les entités du Groupe dès le 1er janvier 2018.

La différence entre « statut unique » et « socle commun » est que s'agissant du socle commun, tout le monde n'est pas logé à la même enseigne (différence de temps de travail, de salaires, de droits etc....) et il fait peser sur la négociation le nivellement par le bas de l'ensemble du statut.

- Il n'est pas envisagé, pour l'instant, de spécialisation des centres de gestion sauf pour les PJ, les corporels lourds et la gestion pour compte.

- Les bassins d'emplois seraient préservés mais la Direction avait également pris l'engagement formel que la PJ serait maintenue à Romans pour apprendre 6 mois plus tard, que finalement elle allait fermer. Et en ce moment même des salarié-e-s de services courrier-classement, des supports, de services OPGA se voient imposer des changements de métiers car les choses vont bouger, leur dit-on.

Les services supports sont en première ligne ; quelles seront les incidences en termes d'emplois pour les services informatiques, courriers classement, comptabilité, RH, ... ?

Dans le même temps, l'accord GPEC anticipe les mutations de salariés en cas de « centralisation d'une activité », « renforcement de l'activité d'un site », « affectation vers des sites prioritaires », etc..... Pourquoi prévoir cela si aucun changement n'est envisagé ?

En réalité, en mettant « la relation client » au cœur du métier, la direction prépare le terrain à un middle office vers lequel elle souhaite voir muter la plupart des salariés des OPGA. Cela veut dire que la direction veut faire entrer le commercial dans les OPGA. Les gestionnaires de Macif mutualité n'ont-ils pas été contraints de devenir téléconseillers ?

Seuls quelques gestionnaires experts dans leur domaine resteraient exclusivement dédiés à la technique.

Les PAP ne sont pas en reste car la direction veut pouvoir muter les salariés vers des sites jugés « à fort potentiel » et voit l'avenir des conseillers comme générant eux-mêmes leur propre activité (gestion de portefeuille).

### Dans le même temps, le dialogue social est mis au rebus.

La direction veut avancer vite et sans débat pour pouvoir faire ce qu'elle veut sans prendre en compte le point de vue des salariés. Elle refuse de consulter le CCE, les CHSCT et les CE sur la première étape qui est pourtant fondamentale puisqu'elle définit l'organisation des futurs pôles régionaux.

Le redécoupage des régions Macif correspond aux 5 régions Matmut (attention aux prochaines élections CE, cela va être encore plus difficile de gagner la représentativité avec des régions plus grandes si vous restez sur le schéma 5 CE et un CCE, à voir si vous n'allez pas vous retrouver avec un CE unique comme à la Matmut, c'est peut-être pour ça qu'ils ne sont pas consultés !).

Le pouvoir centralisé au Siège, le sociétaire Groupe, l'unification du système informatique avec accès unifié aux données, GED unique, mutualisation de la téléphonie : c'est le

modèle Matmut.

Pour Sud Matmut la date butoir de mise en conformité de la SGAM SFEREN avec Solvabilité 2 est fixée au 1er janvier 2018.

Nos dirigeants savent que les organisations syndicales Matmut demanderont l'alignement du statut Matmut sur

le statut Macif nos dirigeants se dépêchent de casser le statut Macif pour le 1er janvier 2018 au plus tard pour éviter la question de l'alignement des statuts.

Sud Matmut suivra ce dossier et ses évolutions de très près.

## Code du travail : qu'on lui coupe la tête !



Le premier ministre et la ministre du travail ont présenté le 4 novembre les pistes retenues par le gouvernement pour réformer le code du travail, le « révolutionner » même aux dires de Manuel Valls.

Ces orientations s'inscrivent en toute logique dans le plan de communication du gouvernement avec d'abord le petit livre opportun des duettistes Badinter/Lyon-Caen, suivi du rapport Combrexelle. Il s'agit donc de simplifier, de libérer, de sécuriser... au seul profit des entreprises et des patrons..

Pour atteindre cet objectif, le gouvernement met en place une commission des sages présidée par le dit Badinter plus connue pour ses compétences en droit pénal qu'en droit social et dont les derniers écrits n'augurent rien de bon sur les futures conclusions de cette commission à laquelle aucun-e syndicaliste n'est invité-e à participer.

Cette commission devra définir d'ici le début de l'année 2016 les grands principes du nouveau Code du travail, articulé autour de trois piliers : ce qui relèvera des droits fondamentaux garantis à tous, des dispositions relevant des accords de

branche ou d'entreprise et enfin des règles applicables sans accord.

Le premier ministre prétend ne pas vouloir inverser la hiérarchie des normes mais l'ensemble du dispositif prévu y va tout droit en ne limitant la loi qu'à des grands principes généraux et en ouvrant largement le champ des accords d'entreprises ou de branches qui pour le coup ne seront plus déroga-taires puisqu'il ne restera pas grand-chose à déroger. Valls le dit d'ailleurs lui même, cette nouvelle écriture ne sera pas à droit constant !

Un grand nombre de salarié-es sont aujourd'hui confronté-es comme ceux d'Air France à de véritables chantages, situation éclairante de la voie dans laquelle sont d'ors et déjà engagés patronat et gouvernement.

Le premier chantier de 2016 sera celui du temps de travail avec, certes le maintien des 35 heures, mais avec encore plus de flexibilité, d'annualisation, d'intensification et d'horaires longs et pénibles.

Pour l'Union syndicale Solidaires, les pistes choisies par le gouvernement sont inacceptables et renforcent notre détermination à construire une riposte unitaire à la hauteur des attaques et à lutter pour un droit du travail protecteur des travailleuses et des travailleurs.

Nous nous y emploierons dans les semaines qui viennent !