

LA VOIX DE SUD

Sommaire :

- Noël au boulot !
- Benchmark
- CARDIF AG2R
- Congés Payés
- Référendum d'entreprise
- MPJ

NOEL AU BOULOT !

Pas de cadeau pour les plateformes téléphoniques et les agences habituellement ouverte le samedi : ouverture les 23 et 30 décembre.

Solidarité, Générosité et Bienveillance qu'ils disent ... Valeurs publicitaires mais certainement pas des valeurs d'entreprise.

Pour les salariés Injustice, Mesquinerie, Pres-

sion,... **Les salariés en ont ras la hotte !**

Sommes-nous encore une mutuelle ? Depuis le changement de direction la culture d'entreprise sur le thème « on est une grande famille » devient chacun pour soit idem pour les contrats finit la mutualisation. A quand le changement de statut de la Matmut et les contrats à la commission ?!!

BENCHMARK ÇA SUFFIT !

Nouveau contrat et parcours sociétaire et c'est le retour en force du Benchmark dans le Réseau.

Des RGA annoncent que les CEA ne sont plus des conseillers mais des négociateurs et s'ils n'arrivent pas à vendre les nouveaux contrats RP dont les tarifs ont augmenté partout, ce n'est pas de la faute du contrat ou des tarifs mais la faute des conseillers qui négocient mal...

Il faut que cela cesse !

Des pressions pour faire souscrire le maximum d'options, et peu importe les besoins des clients, le réel intérêt des options c'est de les vendre !

Il faut que cela cesse !

Des managers préviennent qu'avec le nouveau parcours sociétaire il y aura régulièrement des comparatifs entre agences bien sûr, pas entre conseillers (soit disant...).

Mais comparer des agences qui ne sont pas dans le même périmètre, n'ont pas les mêmes effectifs et la même clientèle, SUD ne voit pas le but...à part mettre la pression pour vendre toujours plus que les collègues des agences voisines.

Il faut que cela cesse !

Pression sur les chiffres (AFN1, AFN, avt surtout en AFN1, les conseillers doivent conquérir le client... on fait le trottoir maintenant à la Matmut !)

Il faut que cela cesse !

Pression sur le taux de décroché de la TOIP. Pression sur le nombre de phoning demandé etc...

Il faut que cela cesse !

Oui ... notre priorité absolue est la satisfaction des clients ... à moins que ce soit trop coûteux ... ou trop compliqué ... ou nous devons faire l'objectif commercial mensuel ...



Nos managers du benchmark se seront tenus à carreau un ou deux ans pour mieux revenir au galop !

Ça suffit !

Les CEA en ont marre d'entendre que leur collègue a fait plus

Les CEA en ont assez que les managers ne regardent que la vente et pas la méthode de vente.

Les CEA préfèrent vendre moins mais vendre bien, que le client sache ce qu'il a et qu'il en a vraiment besoin plutôt que refourguer des contrats à la pelle et d'avoir des clients qui appellent parce qu'ils ne comprennent pas pourquoi leur facture à augmenter...

SUD rappelle que le benchmark nuit gravement la santé des salariés.

AG2R

Annoncé comme un rapprochement par la direction et comme une fusion par la Presse, est-ce une opportunité ou faut-il s'inquiéter ?

A ce stade, une vigilance accrue s'impose.

Les équipes SUD Matmut et SUD AG2R se sont d'ores et déjà rapprochées et travailleront ensemble, solidairement.

SUD élu et représentatif à AG2R sera informé et consulté.

SUD ne manquera pas de faire entendre sa voix sur ce dossier.

CARDIF IARD

Nombreux sont nos sociétaires également clients BNP.

Désormais, leur banquier leur propose le contrat Résidence Principale en leur disant que de toute façon c'est pareil que ce que propose la MATMUT, que nous fusionnions avec eux et que ce n'est donc la peine de venir à la Matmut...

A priori cela ne choque personne ?

Une pratique parmi tant d'autres des banques



pour forcer la vente de leur contrat...(un peu comme pour les assurances sur les crédit emprunteurs qui oblige à souscrire l'assurance avec eux) ça ne nous aide pas dans la conquête du portefeuille !

Si le partenariat commence comme ainsi ça va pas arranger nos affaires ! Ni la pression commerciale sur nos collègues des agences !

Alors BNP, partenaire ou concurrent ?

▶▶ CONGÉS PAYÉS

SUD Matmut a publié plusieurs tracts depuis décembre 2014 et posé de nombreuses questions en réunion des délégués du personnel Nord/Normandie entre 2014 et 2016;

SUD a obtenu qu'une ligne indemnité de congés payés figure sur les bulletins de paie mais la direction a toujours refusé de s'expliquer sur le calcul de cette indemnité.

Enfin nos camarades FO semblent avoir compris les interventions SUD et reprennent les questions que nous avons posées pendant plusieurs mois il y a 3 ans.

SUD les remercie parce que c'est ensemble et dans l'unité qu'on avance.

Et si FO n'obtient pas plus de réponse utile que SUD n'en a obtenu en réunion, nous les obtiendrons par le Juge un adhérents SUD ayant saisi le tribunal notamment sur cette question—mais pas que...

DISPOSITION PHARE DE LA LOI EL KHOMRI, LE REFERENDUM D'ENTREPRISE EST AUJOURD'HUI (UN PEU) MOINS FLAMBOYANT...

Depuis le 23 décembre 2016, la consultation des salariés pour un accord signé par des organisations non majoritaires mais recueillant cependant au moins 30 % des suffrages devait être organisée par l'employeur... et les Seules organisations signataires !

Saisi par Solidaires, FO et d'autres organisations syndicales, le Conseil d'État, par décision du 7 décembre dernier, vient de censurer, à la suite du Conseil constitutionnel, cette disposition reprise à l'article D2232-6 du Code du travail. Ce qui signifie que désormais, une telle consultation doit être organisée et donc négociée avec l'ensemble des organisations syndicales, signataires et non signataires.

A cela, le Conseil d'État a ajouté que les syndicats non signataires peuvent désormais eux aussi saisir le tribunal pour contester les modalités de la consultation des salariés, faculté jusqu'alors réservée, et c'était à peine croyable, aux seules organisations signataires ! En effet, la plus haute juridiction administrative a relevé qu'une telle différence de traitement ne reposait, entre autres, sur aucun motif d'intérêt général.

SUD-Solidaires se félicite de cette décision ; mais il n'en reste pas moins que le référendum d'entreprise est certes mieux encadré, mais son principe de-

meure toujours aussi scandaleux dans le chantage à l'emploi qu'il permet à l'employeur pour faire valider des régressions sociales.

Plus grave encore, son principe a encore été étendu par les ordonnances Macron où il devient par exemple le mode normal de validation des accords imposés par l'employeur dans les entreprises de moins de 20 salarié-es. Quant aux entreprises de plus de 20 salariés, il est un outil dont dispose désormais l'employeur pour faire valider des accords minoritaires !

Surtout, s'il s'agit d'étendre réellement la démocratie sociale comme le gouvernement le prétend, alors pratiquons-la réellement !

Le droit au referendum devrait permettre aux salarié-es de se prononcer pour imposer à l'employeur de vraies avancées sociales, que ce soit en termes de partage de la plus value et de temps de travail, de revalorisation des salaires...

Réserver le droit au referendum au patronat dans le seul but qu'il contourne les organisations syndicales que les salariés ont constitué pour se défendre est un choix politique que nous combattons.

MPJ L'ENVERS DU DECOR

Les vidéos de présentation des coulisses de MPJ montre un service rapide et efficace.

Elles sont manifestement davantage destinées à une campagne publicitaire pour faire souscrire la nouvelle option qu'à faire découvrir les coulisses de MPJ aux salariés du Groupe.

Erreur de communication ou ignorance du travail réel des personnels de MPJ ?

Limiter le travail des salariés PJ à une lettre recommandée, merci et au revoir est plus que réducteur.

Non les téléconsultants ne se contentent pas de répondre de faire une lettre recommandée.

Non les gestionnaires ne se contentent pas de mandater un expert et d'envoyer une lettre recommandée.

Non les AJ ne font pas qu'étudier des pièces en RDV et ne sortent pas la calculatrice pour faire les calculs en RDV.

Où sont les recherches sur le fond ?

Où sont le suivi des procédures judiciaires et les instructions données aux avocats (que certains se contentent de scanner) de la première instance jusqu'en cassation ?

Où sont le suivi des procédures d'exécution et les instructions données aux huissiers ?

Où sont les armoires débordant de dossiers en cours de gestion ?

Où sont les piles de dossiers en attente de traitement ?



Où sont les déclarations écrites, les pré-enregistrements et les pré-déclarations en attente d'ouverture ?

Où sont les nombreuses relances par téléphone, par mail, par courrier, par formulaire internet du fait du retard qui s'accumule compte tenu de la surcharge de travail et/ou du sous-effectif ?

Où est le délai d'attente d'un mois pour obtenir un rendez-vous avec un AJ en IDF ?

Pas un mot sur les secrétaires, leur patience, leur efficacité et leur rôle essentiel au bon fonctionnement des sites PJ.

Pas étonnant qu'aucune mesure ne soit prise quand les organisations syndicales alertent régulièrement la direction sur la surcharge de travail, le sous-effectif et les conditions de travail dégradées à MPJ.

Charges de travail qui va encore augmenter avec l'arrivée de la PJ de CARDIF.

Ces vidéos serviront elles d'argumentaire à la direction pour éviter des embauches ?



Sud Matmut :

Téléphone : 06 66 75 97 84

Fax : 01 86 95 72 95

Mail : solidairematmut@gmail.com

Retrouvez – nous sur le web !

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

