

La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

Partenariats Matmut

DANS CE NUMÉRO :

Partenariats Matmut	1
Action MVE	1
19 h à l'accueil téléphonique	2
MPJ un an après	2
Egalité professionnelle	3
Retraites préparons la riposte	3
Bilan de compétence	4

La Matmut travaille à un partenariat capitalistique avec Mutex SA (dont le Président du Directoire a été nommé Directeur Général Adjoint chargé des filiales d'assurance du Groupe Matmut) pour se développer sur le marché du « petit collec-

tif » en santé et prévoyance. Ce nouveau produit sera probablement confié à Matmut Entreprises et là c'est la MACIF (dont la filiale en charge des contrats professionnels est déficitaire) qui va entrer dans le capital social.

Histoire de famille ou histoire de gros sous ???

Les salariés sont les victimes collatérales des pressions accrues et des conditions de travail fortement dégradées.

Action MVE

Après les annonces sur la gestion de produits VIE par la MAIF et deux ans sans action conseil sur l'assurance VIE, une action sur ce produit est présentée comme « une volonté Présidentielle » et « un enjeu d'entreprise ».

Enjeu d'entreprise pour quoi ? Personne n'a su – ou voulu – répondre.

Faut-il prouver soudainement nos capacités à vendre ce produit à nos partenaires SFEREN ou autres en vue de quelques négociations ?

En tous cas, les salariés saisissent **Sud Matmut** de leur ras le bol de la pression commerciale envahissante et particulièrement violente.

Est-il normal que, 4 jours



après le début de l'action, des CEA se retrouvent en pleurs après la visite du RGA leur reprochant de façon très énergique leur manque de résultats ?

La Matmut aurait-elle engagé des ex sergents chefs de la Légion pour faire du management ?

Ouverture de l'accueil téléphonique Production jusqu'à 19 heures

Les syndicats MST (Marionnettes Serviles et Trompeuses) ont accepté le travail jusqu'à 19 heures à l'accueil téléphonique Production.

Pour justifier leur prompt signature, ils revendiquent des contreparties, lesquelles ?



1 semaine au SGT au lieu de 2 : CFTC-CGC n'ont pas hésité à sacrifier les salariés de l'accueil téléphonique Production pour le confort de l'accueil téléphonique Sinistres, leur fonds de commerce électoral ! Rappelons que la plupart des élus CFTC travaillent sur les PGS dont 2 sont responsables de SGT comme par ha-

sard...

Maintien d'un jour de congé pour les formules 39/31 quand le jour RTT tombe un jour férié : ce n'est pas une contrepartie mais l'application d'un arrêt de la Cour de Cassation dont toutes les organisations syndicales (sauf les MST) se sont fait l'écho depuis plusieurs mois. La Direction était obligée de l'appliquer même sans signer le travail jusqu'à 19 heures !!

Une réflexion sur le décompte des congés pour les agences fermées le lundi matin. Sud Matmut porte cette revendication depuis 2 ans et obtient la même réponse depuis 2 ans sans vendre les collègues de l'accueil téléphonique.

Pour **Sud Matmut** l'ouverture de l'accueil téléphonique jusqu'à 19 heures est inacceptable.

L'accord a été signé le 24 juin avec une avancée

positive : l'horaire mobile pour quelques services du Réseau notamment pour MPJ, revendication portée par Sud Matmut depuis 3 ans (voir les tracts Sud Matmut récurrents sur le sujet) et la récupération des RTT qui tombent un jour férié (voir le tract et les questions DP Sud Matmut).

Mais les autres prétendues contreparties revendiquées par la CFTC et la CGC dans leur dernier tract ne sont pas actées dans l'accord.

Où sont les embauches annoncées ?

Où est la réduction de la contrainte au SGT ?

Et la récupération de la 1/2 journée RTT imposée le lundi matin aux agences obligatoirement fermées le lundi matin ?

Quid de la récupération du 1er mai pour les salariés à temps partiels, les grands oubliés des syndicats MST ?

Matmut Protection Juridique

Quoi de nouveau un an après le dépôt du rapport d'expertise CHSCT ?
RIEN !

Les syndicats éoliennes causent dans les CHSCT, CHSCT de coordination, Conférences nationales des CHSCT...

Pendant ce temps, la Direction MPJ annonce...

Et concrètement dans les services MPJ Siège et Réseau, aucune des mesures urgentes préconisées par les experts n'ont été mise en place.

Les embauches annoncées à grand renfort de bourse de l'emploi ont permis aux gestionnaires des services concernés d'être promus assistants juridiques, promotions amplement méritées dont **Sud Matmut** se réjouit mais les postes de gestionnaire n'étant pas remplacés, l'effectif reste le même.

Il n'y a en fait aucune embauche supplémentaire, aucune création de poste telles que préconisées par les experts pour faire face à la surcharge

de travail et diminuer le stress des salariés.

C'est au pied du mur qu'on voit le maçon dit-on. A MPJ un an après la première pierre n'est toujours pas livrée !

C'est au pied du mur qu'on voit le maçon dit-on. A MPJ un an après la première pierre n'est toujours pas livrée !

Accord égalité professionnelle

Un accord relatif à l'égalité professionnelle qui permettra au Groupe Matmut de se mettre en conformité avec la loi et de ne pas payer les taxes et pénalités a été signé le 24 juin 2013, par... CFTC-CGC évidemment !

Un **accord blabla** qui n'apporte aucune mesure concrète et aucune avancée pour les salarié-es.

Les critères objectifs ne sont toujours pas définis. Les indicateurs proposés dans l'accord ne sont pas pertinents.

En effet, les chiffres qui devraient en principe permettre aux organisations syndicales de vérifier que l'égalité professionnelle est bien respectée seront communiqués par classe.

Comment vérifier l'égalité de traitement quand une même classe comprend tellement de métier différent.

Classe 3 par exemple, les chiffres mélangeront les secrétaires et les Conseillers en Assurance.

Compte tenu de la diversité des métiers du Groupe Matmut, les indicateurs par classe ne permettent aucune comparaison.

Pour **Sud Matmut**, seuls des indicateurs par fonction peuvent permettre de comparer ce qui est comparable.

Pour **Sud Matmut** cet accord permettra au Groupe Matmut de faire des économies mais n'apportera rien aux salarié-es et ne garantit pas l'égalité professionnelle.



Retraite : préparons la riposte !

Augmenter la durée de cotisation, c'est diminuer les pensions

Même le Conseil d'Orientation sur les Retraites (COR), l'organisme de collaboration qui prône sans cesse de nouvelles régressions, affirme que l'augmentation du nombre d'annuités exigibles ne modifie pas la durée réelle de cotisation, qui restera en moyenne à 37 ans. Avec une nouvelle augmentation de la durée de cotisation nécessaire pour avoir droit à un taux plein, le taux de remplacement effectif serait donc en baisse. Ce phénomène serait amplifié par des décotes encore plus importantes, les femmes étant les premières touchées. Les futur-e-s retraité-e-s partiraient donc avec des retraites plus faibles, et ce même si le gouvernement ne touche «pas à l'âge légal» de départ à la retraite fixé à 62 ans. Ainsi le véritable but de ce gouvernement est bien, comme ses prédécesseurs, de diminuer la part des richesses qui reviennent aux salarié-e-s.

Désindexer les retraites,

c'est diminuer les pensions

Cette indexation permet aujourd'hui de maintenir à peu près le niveau de vie des retraité-e-s : les pensions sont automatiquement augmentées en fonction de l'évolution des prix. La désindexation signifierait que les pensions de retraites, si elles augmentent, augmenteraient moins que l'inflation, c'est-à-dire moins que les prix. Autrement dit, en valeur, les pensions diminueraient. Cela signifie que le gouvernement programme sans détour que le niveau de vie des retraité-e-s baissera progressivement pendant leurs années de retraite s .

Partir avec des pensions plus basses qui diminueront encore tout du long de nos retraites, voilà le programme du gouvernement

On le voit, ce sont toujours les mêmes politiques qui sont à l'œuvre dans le privé et le public : précarisation et flexibilisation de l'emploi avec l'Accord National Interprofessionnel,

réduction des dépenses publiques, démantèlement des services publics via la décentralisation, destruction des solidarités collectives et de la protection sociale ...

Il faut préparer une lutte d'ensemble de grande ampleur

Cela doit désormais être clair pour tout le monde : nous ne pouvons compter que sur nos mobilisations pour stopper la spirale sans fin des régressions sociales et imposer des alternatives. La question des retraites touche l'ensemble des salarié-e-s, du public et du privé, avec ou sans emploi, précaires ou statutaires. Il faut préparer un mouvement interprofessionnel majeur, un affrontement central avec le patronat, les puissances d'argent, et les gouvernements qui veulent continuer à nous faire payer une crise du capitalisme dont nous ne sommes nullement responsables.

SUD Matmut, avec l'Union syndicale Solidaires y mettra toutes ses forces

« nous ne pouvons compter que sur nos mobilisations pour stopper la spirale sans fin des régressions sociales et imposer des alternatives »

Le bilan de compétence : mode d'emploi

Pourquoi faire un bilan de compétence ? C'est le moyen pour un salarié de faire le point sur son parcours professionnel. Il permet de recenser et d'analyser ses compétences, connaissances et aptitudes professionnelles et personnelles. Il permet aussi de clarifier ses motivations. L'ensemble de ces investigations aboutit à la mise en place d'un projet professionnel, et, le cas échéant, un projet de formation, voir une validation des acquis.

Quelles sont les règles déontologiques qui doivent régir un bilan de compétence ?

- Le respect du secret professionnel et de la confidentialité des informations recueillies : le recueil de toutes les informations demandées doit avoir (ou présenter) un lien direct et exclusif avec l'objet du bilan.

- La propriété du bilan : la synthèse du bilan (document obligatoire) remise par l'organisme à l'issue du bilan est faite en un seul exemplaire. Le bénéficiaire du bilan en est le seul destinataire.

Qui peut en bénéficier et quand ? Tout salarié peut bénéficier d'un bilan de compétence. Les textes qui le régissent sont notamment les articles L 6322-42 et suivants et R 6322-32 et R 6322-33 du code du travail, qui organisent un congé spécifique : **le congé pour bilan de compétence**

Quelle est la durée d'un bilan ? Le bilan de compétence ne peut excéder 24 heures maximum (consécutifs ou non). Il peut être effectué sur son temps de travail (et dans ce cas, il faut demander une autorisation d'absence à l'employeur) ou en dehors

Tout salarié a droit, en faisant la demande à son employeur à un congé pour réaliser un bilan de compétence, à condition d'avoir une ancienne-

té en qualité de salarié d'au moins 5 ans, consécutifs ou non, dont 12 mois dans l'entreprise. S'il a déjà bénéficié d'un tel congé dans l'entreprise, il devra attendre 5 ans pour effectuer un nouveau bilan.

Qui va prendre en charge les frais de formation ? Le salarié doit demander sa prise en charge financière à un organisme collecteur des fonds versés par les entreprises (à la MATMUT c'est UNIFORMATION)

Concrètement quelles démarches effectuées et dans quels délais : Il faut adresser sa demande de bilan à l'employeur en précisant si on souhaite bénéficier d'un congé et en sollicitant une autorisation d'absence. Cette demande doit indiquer la date, la durée du bilan et le nom de l'organisme prestataire, qui doit être choisi sur la liste établie par l'organisme collecteur pour que le congé soit pris en charge.

Cette demande doit parvenir à l'employeur au moins 60 jours avant le début de l' a c t i o n . L'employeur doit notifier sa réponse par écrit dans les 30 jours suivant la réception de cette demande . Il ne peut refuser le congé mais seulement le reporter pour raison de service, dans la limite de 6 mois.

Une convention tripartite est alors établie entre le salarié, l'organisme prestataire et l'organisme qui règle les fonds.

Quelle est la situation du salarié lors du bilan de compétence ? Il a droit au maintien de sa rémunération

En pratique comment cela se passe-t-il à la MATMUT :

La première démarche à faire est de s'adresser à UNIFORMATION,

- en demandant un dossier de demande de prise en charge pour un bilan de compétence
- et en demandant égale-

ment la liste des organismes prestataires agréés, à noter que cette liste est consultable en ligne sur le site d'UNIFORMATION, mais pas toujours à jour. Ensuite il faut prendre un rendez-vous avec l'organisme de votre choix (ou plusieurs pour pouvoir choisir celui qui vous correspondra le mieux). Ce premier rendez-vous permet de cerner vos attentes, de voir si le courant passe avec la personne qui va vous suivre. A l'issue de ce rendez-vous, et une fois choisi l'organisme, il faut établir avec ce dernier un calendrier des entretiens. Ces entretiens doivent être espacés de quinze jours, selon les exigences d'UNIFORMATION, et durent deux heures. Il y en a 8, ce qui fait un total de 16 heures, les 8 autres heures étant consacrées à vos recherches personnelles.

Côté pratique, il convient donc de bien faire attention aux délais.

En effet concrètement une fois l'organisme choisi, ce dernier va remplir le dossier qu'UNIFORMATION vous aura renvoyé....Ensuite, vous allez adresser le tout à notre DRH, qui a un mois pour vous répondre....et quand vous l'aurez reçu, il faudra impérativement l'adresser deux mois avant le début du congé, sinon UNIFORMATION rejettera votre dossier et il faudra tout recommencer... A noter qu'il est possible d'utiliser un autre type de congé, le DIF par exemple, pour effectuer un bilan de compétence, notamment pour choisir soi-même son propre organisme prestataire et échapper au choix d'UNIFORMATION, mais cela présente les désavantages suivants :

- Délais différents et parcours plus compliqués
- Utilisation du quota d'heures DIF
- Impossibilité de le faire sur son temps de travail



SUD MATMUT

Téléphone : 06 66 75 97 84
Télécopie : 01 73 79 48 90
Messagerie : solidairesmatmut@gmail.com
Site : <http://solidairesmatmut.wifeo.com>