

La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

EXPERTISE CHSCT PGS/SGT

DANS CE NUMÉRO :

Expertise CHSCT PGS/SGT	1 - 2
Intéressement participation	3
Chez nos partenaires	3 - 4
Retraites mobilisons nous	4

Actualité de ces derniers jours, l'annonce faite par certains syndicats représentatifs de la mise en place d'expertises CHSCT au sein des PGS suites aux difficultés persistantes rencontrées par les services sinistres quant à assurer leur mission sans mettre en danger la santé physique et mentale des gestionnaires.

Ces difficultés, est-il besoin de le rappeler, ne datent pas d'hier.

Dénoncées avec vigueur par SUD MATMUT depuis des années, nous avons pris l'initiative il y a 2 ans d'impliquer directement les salariés du PGS de PARIS (questionnaire sur les conditions de travail et pétition adressée au Président) sur un changement profond des conditions de travail, dont l'ineptie croissante avait dépassé le supportable.

Massivement suivie ces actions ont favorisé la prise de conscience de la Direction qui ne pouvait plus prétendre que vos revendications découlaient seulement d'un pur délire syndicaliste.

Face à cette « nouvelle » réalité, la Direction n'a pu que se résigner à agir, le SGT fut la réponse censée soigner tous les maux.

Force est de constater qu'à ce jour il n'est pas la solution miracle tant attendue.

Si le dispositif n'a pas tenu ses promesses c'est qu'il y avait de bonnes raisons d'en douter, des raisons de bon

sens élémentaire peut-on même affirmer.

« L'édifice » même du SG souffre à la base de multiples malfaçons qui tiennent dans la politique même de création.



Imposé dans l'urgence (conséquence directe du refus systématique de la direction à aborder les choses de manière pragmatique et scrupuleuse dans le respect des représentants du personnel et de toutes les organisations syndicales), il n'avait pour ambition que d'être un remède à moindre coût destiné à des services qui pour, la plupart, était déjà en phase terminale.

Faire du neuf avec du vieux, encore et toujours ce raisonnement « économiste » si précieux à nos dirigeants quand il s'agit de traiter à la racine les souffrances liées à l'organisation du travail, la conception du SGT peut être considérée comme un exemple parmi d'autres.

Élaboré un service téléphonique spécifique aux sinistres était, il est vrai, l'une

des propositions des salariés afin de contrer les effets néfastes de la surcharge d'appel sur leur travail et leur santé. Cependant elle n'était pas la seule proposition.

L'idée même de faire supporter le poids du fonctionnement de ce nouveau service en piochant dans l'effectif instable des équipes portait en elle même les germes du chambardement à venir.

Cela aurait pu avoir une chance de succès si la direction avait convenu d'un équilibrage significatif en matière de recrutement pour pallier aux déséquilibres inévitables engendrés au back office.

Seulement voilà, tout ce qui était réellement prévus était un fonctionnement sur le principe peu convainquant du déshabiller Paul pour habiller Jacques.

La période test sur le PGS de Saint Cyr sur Loire a démontré toutes les carences de ce système « cul entre deux chaises » motivé par une logique comptable qui, on le sait pose toujours plus de problèmes quelle n'en résout.

Les ajustements à la marge passés lors de « pseudos » négociations et consultations des CHSCT à l'emporte pièce n'ont eu pour but que d'entretenir un espoir d'amélioration aux yeux des gestionnaires qui aujourd'hui subissent les dommages collatéraux de plein fouet.

Les syndicats élus et représentatifs ont quant à eux perdu beaucoup de temps embourbés dans la gestation d'un CE unique laborieux sur fond de guerre syndicale larvée, enfumés dans des réunions aux vaines palabres.

Tant est si bien que sur cette affaire ils ne font que ramer péniblement afin de rattraper leur retard sur des points essentiels à la défense des intérêts de ceux qu'ils sont censés représenter.

A ce jour peut-on affirmer que le SGT est un échec ? Sans tirer de conclusions hâtives on peut légitimement se le demander.

Qu'avons-nous réellement :

- Une direction qui s'accroche à son idéologie du sous effectif chronique et organisationnel quelques soient les conséquences pour les salariés.

- Des syndicats représentatifs toujours en querelles intestines qui sortent l'artillerie lourde avec des mois de retards. Et encore seule 4 PGS sur 6 seront concernées par les expertises, preuve qu'il y a vraiment quelque chose qui cloche au sein de nos instances dites représentatives du personnel.

- Des gestionnaires sinistres pris entre le marteau de décisions arbitraires et changeantes et l'enclume d'une industrialisation accrue de leurs fonctions, impuissants voire démotivés devant l'usine à gaz qu'est devenu leur quotidien au travail.

Bref le chantier est loin d'être terminé, et si on peut se réjouir qu'elles aient (partiellement) lieu, les expertises à elles seules ne suffiront pas à résoudre le problème.

Ce sera aux syndicats qui en ont le pouvoir - et le devoir - de se saisir des conclusions d'expertise afin de terminer ce que Sud Matmut avait initié et que le résultats des élections professionnelles ne nous a pas permis de finir, à savoir une volonté forte et sans faille d'un réel changement pour tous ceux qui se donnent chaque jour pour la réussite de l'entreprise.

Pour Sud Matmut la question

du travail et du lien entre la santé et le travail est très importante pour tous les salariés avec de nombreux aspects contradictoires.

EN FINIR AVEC LES RÉCIDIVES DES MALTRAITANCES AU TRAVAIL !



D'un côté, «on ne devrait pas perdre sa vie à la gagner», et d'un autre, ceux qui n'ont pas de travail dans l'organisation actuelle de la société, sont en situation de grand danger ! Le travail c'est à la fois de la souffrance, des dangers, des difficultés mais c'est aussi du lien social, du plaisir de faire un travail «bien fait», un intérêt plus ou moins grand...

Pour Sud Matmut les CHSCT ont donc plus que jamais un rôle important, les situations se multiplient où le recours à l'expert peut s'avérer nécessaire pour comprendre ce qui est à l'œuvre et construire des actions de résistance et de transformation.

Il ne s'agit pas de simplement faire raquer l'employeur pour illustrer un rapport de force imaginaire.

Il ne s'agit pas non plus de sous traiter une difficulté à laquelle nous sommes confrontés.

Trop souvent les élus confient leur problème à un cabinet et attendent de lui des solutions toutes faites (des préconisations dans le langage des cabinets) ; ils ne conçoivent leur rôle d'élus CHSCT que comme au mieux celui de faire appliquer ces préconisations comme on défend des revendications.

Il faut des raisons qui peuvent faire avancer nos projets

La connaissance concrète de son travail, c'est le travailleur qui la détient ; l'expertise doit s'appuyer sur cette connaissance.

Pour Sud Matmut, les experts sont des consultants qui apportent une capacité d'analyse avec des outils conceptuels développés par des disciplines scientifiques

(sociologie et psychologie du travail, ergonomie, analyse du travail), des méthodologies d'investigations, par exemple l'ergonomie va s'intéresser à l'organisation du travail et aux conditions de travail concrètes à partir de l'analyse des situations réelles de travail.

L'intérêt de l'intervention externe doit résider pour nous dans cette rencontre entre ces deux expertises, dans la co-construction d'un diagnostic, dans la formalisation d'une analyse de la situation à risque ou du projet important, dans l'élaboration de pistes d'amélioration et de transformation allant dans le sens d'une amélioration des conditions de travail, de la santé au travail. Une expertise doit être est au service des salariés.

Pendant : les élus doivent y être associés, y tenir un rôle de pilotage de l'expertise, à travers une commission de suivi du CHSCT par exemple, prévue dans le cahier des charges. Ils doivent prévoir des temps d'information et de retours réguliers des experts, pour mettre en débat les analyses de l'expert parmi les élus mais aussi parmi les salariés.

Après : est un temps important ; d'abord la restitution du rapport d'expertise ne doit pas se limiter aux élus du CHSCT et à la direction, mais à l'ensemble du personnel. Ensuite, avec les éléments mis à jour, une partie alimentera le plan annuel de prévention des risques (PAPRIACT), une autre partie pourra nourrir de nouveaux axes pour l'action syndicale pour voir comment s'appuyer sur les observations, pour asseoir la légitimité des revendications.

Pour Sud Matmut, une expertise est indispensable dans les cas de changement des conditions de travail comme c'est le cas sur les PGS avec la création des SGT mais ce n'est pas un but en soi, c'est un point de départ à une action syndicale pour améliorer les conditions de travail des salariés à condition d'exploiter les conclusions de l'expert.

Or à la Matmut, force est de constater que les élus actuels n'exploitent pas les rapports d'expertise (cf MPJ, 15 mois après les conclusions alarmantes de l'expert : RIEN !)

« Pour Sud Matmut, une expertise est indispensable dans les cas de changement des conditions de travail mais ce n'est pas un but en soi, c'est un point de départ à une action syndicale pour améliorer les conditions de travail des salariés. »

INTERESSEMENT, PARTICIPATION

Chaque année, en l'absence d'intéressement et de participation, les salariés Matmut perçoivent un supplément de participation présenté comme une prime exceptionnelle, un cadeau du Président.

Vraie générosité sociale ou opération de communication pour masquer des choix de gestion pas favorables aux salariés et se présenter comme une entreprise soucieuse de ses salariés ? A vous de juger...

L'article 2.2 de l'accord d'intéressement prévoit que le mécanisme de l'intéressement se déclenche lorsque le résultat technique cumulé avant intéressement est supérieur ou égal à 4 % des cotisations nettes acquises à l'exercice.

Avec la crise, ce seuil de déclenchement négocié à une période où la croissance était de l'ordre de 4 % ne peut plus être atteint et nous ne percevons plus d'intéressement depuis plusieurs années.

Quand par extraordinaire ce seuil est atteint, le montant de l'intéressement est réparti à 50 % en fonction du salaire et 50 % en fonction du temps de présence, formule injuste qui favorise les plus gros salaires et pénalise les malades.

Un accord d'intéresse-

ment est conclu pour 3 ans renouvelables par tacite reconduction.

Il est possible de renégocier l'accord à chaque échéance triennale soit à l'initiative de la Direction, soit à l'initiative des organisations syndicales signalant à condition de respecter un délai de préavis de 3 mois.

L'INTERESSEMENT EXPLIQUÉ A MA SŒUR ANNE



A la Matmut, l'accord venait à échéance le 31 décembre 2012. A cette date, et à condition de demander l'ouverture des négociations au plus tard le 31 octobre 2012, il était possible de renégocier les indicateurs, le seuil de déclenchement et le mode de répartition inégalitaire et injuste.

La Direction ne l'a pas fait, les organisations syndicales représentatives ont laissé passer les délais.

A défaut de renégociation à l'échéance triennale, la formule de calcul peut être modifiée par avenant chaque année à la clôture de l'exercice fiscal.

A la Matmut ce serait au

moins l'occasion de renégocier le seuil de déclenchement de 4 %.

Cela aurait pu être fait avant le 30 juin 2013 pour le calcul de l'intéressement au titre de l'année 2012.

Encore une fois, Direction et organisations syndicales représentatives ont laissé passer la date !

Pour la participation, pas de seuil de déclenchement mais la stricte application de la formule légale.

Or au niveau comptable, le sponsoring est considéré comme une dépense publicitaire. C'est une charge d'exploitation qui, par définition, réduit le montant du bénéfice. **Le sponsoring réduit, de fait, le bénéfice fiscal et par conséquent le montant de la participation.**

Un accord dérogatoire à la formule légale pour neutraliser les effets pervers du sponsoring sur le montant de la participation des salariés est négociable.

Mais pour cela non plus, les organisations syndicales représentatives ne demandent pas l'ouverture des négociations.

Pour Sud Matmut, ce n'est pas aux salariés de payer la crise et les hobbies du Président.

« Pour Sud Matmut, ce n'est pas aux salariés de payer la crise et les hobbies du Président. »

CHEZ NOS PARTENAIRES : DES SIMILITUDES

Ça bouge à la MACIF !

La Matmut, grâce à la CFTC, élargit l'ouverture des plateformes téléphoniques jusqu'à 19 heures et créé une nouvelle plateforme à Lyon. La MACIF développe la sienne (cf les offres d'emplois sur le site Macif). La MACIF met en

place un nouveau projet « téléphonie » qui accroît les amplitudes horaires, dégrade les conditions de travail avec chaque jour un horaire différent pour les télé-conseillers, morcèle les congés et les pauses déjeuner. Des

débrayages ont eu lieu depuis le 2 avril dans les centres du Nord Pas de Calais, Loire-Bretagne, Ile de France, Provence Méditerranée, Rhône Alpes. Et le 14 juin, la CGT appelait les salariés de la MACIF à débrayer, en même temps que 70 représentants de

la CGT se sont « invités » le matin au CCE pour y faire entendre le mécontentement des salariés.

La Protection Juridique aussi : « depuis plusieurs mois les gestionnaires de la PJ sont submergés de travail. Plus de 500 dossiers en stock génèrent un stress et une suractivité à la limite du supportable. A cette suractivité s'ajoute l'impossibilité de traiter correctement les appels concernant les dossiers, générant un taux de réponse extrêmement faible qui lui-même provoque encore plus d'appels et ainsi de suite ... » Non ce n'est pas un extrait du rapport d'expertise CHSCT de Matmut PJ mais un extrait du site CGT Macif Siège...

Pour faire face à cette situation le CE Macif Siège

a été consulté le 5 juin 2013 sur une nouvelle organisation qui consiste à transférer l'activité Macif PJ sur une cellule dédiée à IMATECH, filiale d'IMA.

Est-il nécessaire de rappeler que les appels Matmut PJ sont transférés à IMA en dehors des horaires d'ouverture de la téléconsultation depuis plusieurs années sans avoir jamais résolu les difficultés de Matmut PJ ?...

Sud MUTEX ne signe pas l'accord d'intéressement

pour les motifs suivants :

En plus des critères anti solidaires

- sur l'absentéisme (on ne choisit pas d'être malade on le subit...)

- le pourcentage de salaire (plus je gagne et plus j'ai d'intéressement) ;

plusieurs critères desservent les salariés et ne sont pas associatif à la performance de l'entreprise et un des critères est rédhitoire : le critère sur le taux de réussite des traitements en masse de données automatisées.

En quoi les salariés sont responsables et surtout peuvent agir sur cet indicateur ?

Autre similitude : à la rentrée, Sud Mutex renégocie l'accord RTT comme la Matmut le mois dernier.

Les mauvais coups contre les salariés ne sont pas différents et Sud Matmut ne peut que se réjouir de voir des salariés et des syndicats s'en défendre !

DEFENDONS NOS RETRAITES !

Marchant dans les traces de ses prédécesseurs, le gouvernement veut imposer une nouvelle remise en cause des droits à la retraite. Il entend aller vite, profiter de l'été pour faire croire à une « concertation » avec les organisations syndicales, et déposer son projet de loi dès septembre. **Comme l'Union syndicale Solidaires l'a réaffirmé vendredi 5 juillet au Premier ministre**, ce nouveau recul social est inacceptable, au contraire il faut annuler les précédentes contre-réformes ; les moyens financiers existent.

L'allongement de la durée de cotisations, mesure-phare du projet patronal et gouvernemental, conduit à une retraite plus tardive et à des pensions plus faibles pour tous et toutes !

L'Union syndicale Solidaires s'inscrit dans l'initiative unitaire des organisations syndicales qui refu-

sent le recul social.

L'Union syndicale a proposé une action nationale interprofessionnelle dès le début septembre, inscrite dans la construction d'un mouvement d'ampleur.



Ce sera le mardi 10 septembre, à l'appel de CGT, FO, Solidaires, FSU.

Le Conseil d'Orientation

des Retraites, le rapport Moreau, le gouvernement, tous mettent en avant le besoin de 20 milliards d'euros pour 2020. Mais en 25 ans, par l'allongement de la durée de cotisations, le recul de l'âge de la retraite, l'instauration de la décote, la désindexation des pensions par rapport aux salaires, l'augmentation du nombre d'années prises en compte pour le salaire de référence, la baisse du rendement des complémentaires, 40 milliards d'euros ont déjà été pris dans les poches des salariés (en activité, au chômage ou en retraite). Ca suffit : **pas un trimestre de plus, pas un euro de moins !**

Nous appelons à **renforcer les collectifs unitaires** qui se mettent en place dans les localités et à construire, **à partir de l'appel unitaire CGT, FO, Solidaires, FSU**, un mouvement d'ampleur contre la régression sociale.

SUD MATMUT

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