

La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

PARTICIPATION ET INTERESSEMENT

Cette année, le PDG a « le plaisir de nous informer » que les accords de participation et d'intéressement trouveront à s'appliquer.

Il oublie de préciser : pour la première fois depuis de nombreuses années.

En effet, Sud Matmut rappelle que ces accords ne sont pas favorables aux salariés.

Chaque année, les organisations syndicales sont contraintes de négocier une prime exceptionnelle pour compenser l'absence de participation et d'intéressement puisque l'effet du sponsoring et du mécénat ne sont pas neutralisés et que, de facto, notre patron préfère payer les courses de Porshes et les expositions d'art moderne que ses salariés.

Au titre de l'année 2013, le montant global alloué s'élève à 9 779 842 € soit :

- 1 719 813 € au titre de la participation
- 8 060 029 € au titre de l'intéressement.

Dans la mesure où selon les accords d'entreprise ces montants sont répartis à hauteur de 50 % en fonction du salaire et 50 % en fonction du temps de présence, il n'est pas possible de donner un montant individuel précis.



Cependant, selon nos calculs, cumulé intéressement et participation ferait en moyenne 100 € de plus que

la prime exceptionnelle obtenue l'année dernière.

Pas de quoi faire des folies non plus compte tenu de la baisse du pouvoir d'achat que nous subissons tous.

Pire, notre patron profite de l'annonce de l'application rare des accords d'entreprise pour ajouter un petit coup de pression supplémentaire sur tous les salariés du Groupe, comme si nous n'en avions pas assez à longueur d'année..., et insiste en conclusion de son communiqué : « le conseil d'administration et moi-même comptons sur chacune et chacun d'entre vous pour que perdure le succès. L'année 2014 ne sera probablement pas meilleure que ces devancières... »

Et on nous dira que les précisions subies par les salariés du Groupe au quotidien sont le fait d'initiatives de chefaillons en local et que la Direction centrale n'y est pour rien et n'approuve pas...

DANS CE NUMÉRO :

Participation- Intéressement	1
Réunion paritaire réseau commercial	2
Benchmark	2
OFI ASSET MANAGEMENT	3
Benchmark	3
NAO en bref	4

RESEAU COMMERCIAL

Une réunion paritaire syndicats/Direction sur les problématiques du « Réseau d'agences » a eu lieu le 26 février 2014 .

Les organisations syndicales représentatives avaient fait parvenir leurs propositions à la DRH avant cette réunion.

- Sur les évolutions fonctionnelles :

- ° Convergence sur l'évolution du statut des RA (cadre).

- ° Constatation d'un nombre limité de CEA 2 : 282 CEA 2 pour 1450 CEA 1.

- ° Création d'une fonction CEA 3 (cadre). Selon quels critères ? Fonction « produits » ? Fonction « itinérante » ? Fonction « montée en compétence des CEA » ? Fonction « remplacement des absents » ?

- ° 2 niveaux pour la fonction AQGA (classes 5 & 6).

- Sur les effectifs :

- ° Selon des critères d'évaluation « ratio charge / effectifs ».

- ° Anticipation des remplacements en cas d'absences.

- Sur l'organisation :

- ° Limiter le nombre de comptes-rendus des RA.

- ° Dotation de casques téléphoniques en back office.

- ° Aménagement des agences B3M.

- ° Ergonomie perfectible du mobilier professionnel.

- Sur la rémunération :

- ° Valorisation du salaire



de base des CEA 1 & CEA 2 compte tenu de la multiplicité des produits.

- Sur les conditions matérielles de mobilité :

- ° Aides versées indépendamment d'une BE.

- Sur l'équité de traitement entre salariés du Réseau et du Siège :

- ° Modalités de récupération du temps de trajet pour les formations.

- ° CESU pour pallier le manque d' « espaces ressources » dans le réseau.

- Sur les Risques psychosociaux (RPS) :

- ° Traitement des incivilités en agence ».

La Direction a indiqué que : « ... Ce sont les thèmes sur lesquels nous allons travailler... On réfléchit à ce qui est possible ou non » et que « ... Le maillage du réseau doit rester un atout... ».

Sur le dimensionnement des agences, la Direction reviendra vers les instances représentatives du personnel, les CHSCT & CE, pour présenter le résultat de ses travaux, cela ne relève pas d'une négociation avec les organisations syndicales, c'est la

conséquence des évolutions légales... des agences de 4, 5 personnes... ça demandera du temps, plusieurs années.

La direction devrait être en mesure de présenter le résultat de ses travaux dans le courant du 2^e trimestre 2014.

Donc pas d'excès de confiance ; la Direction a seulement procédé au recensement des propositions syndicales et ne s'est engagée à rien aujourd'hui. Nous attendons la restitution de ses travaux.

Sud Matmut regrette, dans l'intérêt des salariés, qu'en infraction avec la loi de 2008 sur la représentativité syndicale, la Direction ne l'invite pas à ces réunions paritaires.

Si nous avons été convié, nous aurions de nouveau revendiquer :

- un décompte plus juste des congés payés pour les salariés des agences fermées le lundi matin.

la Direction a seulement procédé au recensement des propositions syndicales et ne s'est engagée à rien aujourd'hui

OFI ASSET MANAGEMENT

Nous revenons sur l'article publié dans notre actu sociale de janvier 2014 dans lequel nous évoquions l'annonce de la fusion des principales filiales du Groupe OFI.

Nous indiquons qu'après le départ de 2 dirigeants depuis 2012, la filiale de gestion de la Matmut et de la Macif, le groupe OFI, annonçait une réorganisation de ses structures.

Notre article précisait que l'élaboration de la nouvelle stratégie n'avait pas été aussi sans à-coups. En mars 2012, le numéro deux Thierry Callault a ainsi quitté le groupe. Au printemps 2013, ce fut au tour de Maxime du Chayla, nouveau numéro deux, d'être poussé vers la sortie. Entre temps, le groupe a aussi écopé de sévères amendes de la part du gendarme boursier, l'AMF, pour des faits remontant à 2008 et liés à la crise des subprimes et la faillite de Bernard Madoff aux Etats-Unis.

Deux mois après, nous en savons plus sur ces amendes.



Si l'on se penche sur les agissements des dirigeants de cette entreprise on apprend que 2 d'entre eux ont été condamnés en décembre 2012 par l'Autorité des Marchés Financiers (AMF), le gendarme de la Bourse, à 30 000 € d'amende chacun pour des faits réitérés, entre 2006 et 2009 de, entre autre, gestion de fonds spéculatifs toxiques (les fameux hedge funds) de type « Madoff » et la commercialisation de produits financiers interdits en France. La structure OFI ASSET MANAGEMENT ayant elle-même condamnée à une sanction financière de 300 000 €. Certes, ces deux dirigeants ont été débarqués peu après, mais cela n'a pas empêché les « vigilants » administrateurs de s'octroyer 300 000 € de jetons de présence à se partager entre une dizaine de nantis, parmi lesquels Mr Havis. Chez ces gens-là, c'est ça le salaire au mérite !

Les membres du comité exécutif se sont eux octroyés une retraite complémentaire pour laquelle la modique somme de 1 930 000 € a été provisionnée en 2012. Une mesure aussi sociale laisse admiratif, non ?

Rappelons que OFI avait déjà écopé d'une sanction de 300 000 € par décision de l'AMF du 30 juin 2011 et que son recours contre cette décision de l'AMF a été rejeté par le Conseil d'Etat le 13 décembre 2013.

Les membres du comité exécutif se sont eux octroyés une retraite complémentaire pour laquelle la modique somme de 1 930 000 € a été provisionnée en 2012. Une mesure aussi sociale laisse admiratif, non ?

BENCHMARK

Dans notre tract « rapidement les dérives s'installent » nous évoquions un jugement rendu par le Tribunal de Grande Instance de Lyon à l'initiative de Sud Banque Populaire Caisse d'Épargne (Sud BPCE).

Depuis, dans un arrêt du 24 février 2014, la Cour d'appel de Lyon a confirmé Sud BPCE dans son droit et condamne la Caisse d'Épargne de Rhône Alpes pour avoir utilisé une organisation du travail attentatoire à la santé des salariés.

Cette décision renforce Sud BPCE dans sa volonté de contester le benchmark light mis en place par la Caisse d'Épargne depuis le jugement de première instance.

Pour en savoir plus vous pouvez lire le communiqué de presse de Sud BPCE sur notre site internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com>

LA NAO EN BREF

Le droit à la négociation est lié à la syndicalisation. Ce sont les salariés organisés en syndicats qui disposent du droit à la négociation collective. Dans les entreprises où existe une ou plusieurs sections syndicales, l'employeur est obligé d'engager une négociation collective au moins une fois par an

Où cela s'applique-t-il ?

Dans toutes les entreprises où sont constituées des sections syndicales d'organisations représentatives ayant désigné un délégué syndical. Sont considérées comme représentatives dans l'entreprise ou dans l'établissement, les organisations syndicales qui satisfont aux critères de l'article L2121-1 du Code du travail et qui ont recueilli au moins 10% des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections des titulaires au comité d'entreprise quel que soit le nombre de votants. La négociation doit réunir l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Qui négocie ?

Seuls les délégués des organisations syndicales représentatives ont vocation à négocier et à conclure des accords collectifs.

En l'absence de syndicat dans l'entreprise, les délégués du personnel, les membres de la délégation unique ou personnel ou les élus du CE, à défaut, des salariés mandatés par une organisation syndicale. Le temps passé à la négociation est payé comme temps de travail.

Sur quoi négocie-t-on ?

Les thèmes de la négociation obligatoire sont fixés par la loi : "l'employeur est tenu d'engager chaque année une négociation sur :

-les salaires effectifs.

- la durée effective et l'organisation du travail, notamment la mise en place du travail à temps partiel à la demande des salariés»

« Cette négociation est l'occasion pour les parties d'examiner et de mesurer l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, du nombre des contrats de travail à durée déterminée, des missions de travail temporaire, du nombre de journées de travail effectuées par les intéressés ainsi que les prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise ; cette négociation peut porter également sur la formation ou la réduction du temps de travail." (Article L2242-9 du Code du travail).

L'article L2242-5 du Code du travail:

- (...) l'employeur engage chaque année une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de les atteindre. Cette négociation s'appuie sur les éléments figurant dans le rapport de situation comparée prévu par l'article L.2323-57 du code du travail et complété éventuellement par des indicateurs tenant compte de la situation particulière de l'entreprise.»

L'article L2242-19 du Code du travail :

Le champ de cette négociation est étendu tous les trois ans, il : " ...porte également sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle."

L'article L2242-9-1 du Code du travail :

La négociation annuelle donne aussi lieu à une information par l'employeur sur les mises à disposition de salariés auprès d'organisations syndicales ou d'associations d'employeurs mentionnées à l'article L2231-1 du Code du travail.

Déroulement de la négociation.

La négociation est engagée par une convocation que l'employeur doit adresser chaque année à chaque section syndicale représentative. Si douze mois après la précédente négociation, l'employeur ne prend aucune initiative de renégociation, la négociation s'engage obligatoirement à la demande d'une organisation syndicale représentative.

Lors de la première réunion doivent être précisés, d'un commun accord, les informations que l'employeur remettra aux délégués et aux salariés composant la délégation, le lieu et le calendrier des réunions ainsi que les ordres du jour.

Les informations doivent, notamment, permettre une analyse comparée de la situation des hommes et des femmes en ce qui concerne :

- les emplois et les qualifications,
- les salaires payés
- les horaires effectués et l'organisation du temps de travail.

Ces informations doivent faire apparaître les raisons de ces situations.

La circulaire de la Direction des Relations du travail du 25 octobre 1933 précise : « Il convient d'insister sur le fait que la négociation doit être réelle et non pas formelle ce qui implique notamment que l'ordre du jour et les revendications déposées par les organisations syndicales devront être discutés de façon approfondie. »

Commentaire Sud Matmut

Il nous paraît donc très important de bien préparer les revendications et la demande d'information en fonction de la réalité de l'entreprise, de comparer les résultats avec les autres années, et de parler des besoins pour

négocier ce que veulent les salariés.

Pour les dates de réunion, prévoir du temps pour :

- étudier les informations remises,
- rendre compte aux salariés des informations données pour poursuivre avec eux la construction des revendications.
- négocier sur les revendications

La loi fixe un cadre pour la négociation mais rien n'empêche d'élargir ce cadre à d'autres sujets.

L'important est de négocier sur des revendications formulées par le syndicat (la négociation ne doit surtout pas se limiter aux propositions patronales) d'où l'intérêt de débattre avec les salariés, de traduire les demandes salariales par écrit.

En cas de désaccord

- Si au terme de la négociation, aucun accord n'a été conclu, il est établi un procès-verbal de désaccord dans lequel sont consignées, en leur dernier état les propositions respectives des parties et les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement

La mention du dernier état des propositions respectives peut servir de base pour relancer l'action revendicative et par la suite une nouvelle négociation.

