

La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

Stress : le salarié, premier acteur de la prévention

DANS CE NUMÉRO :

Stress	1
Négociation contrat de génération	2
Négociation Mutuelle Santé	2
Projet de budget 2014	3
Salaires 2014 quelles sont vos chances d'être augmentés	4

Discret depuis quelque temps, l'Observatoire du stress en entreprise va refaire parler de lui. L'association cofondée par la CGC et l'Unsa d'Orange, la CGC de SFR, SUD-PTT, la Fédération CFTC énergie, auxquelles s'est joint le Collectif des blessés de Next, prépare un colloque qui devrait avoir lieu fin novembre prochain à Paris.

Le thème, très ambitieux, va au-delà de la simple dénonciation de conditions de travail devenues pathogènes dans certaines entreprises et organisations.

Les interventions et débats devront déboucher sur « des outils et méthodes permettant de renforcer l'implication des travailleurs dans la gestion de la santé et de la sécurité au travail », espèrent les initiateurs. Pour ce faire, ils sont en train de réunir des interventions scientifiques, issues de diverses disciplines.

Leur démarche ne fait aucune place aux slogans, ni aux imprécations.

L'Observatoire se veut aussi rigoureux que le comité scientifique de neuf membres dont il s'est entouré. Un aréo-

page dans lequel figurent des sociologues, dont Noëlle Burgi et Monique Crinon, mais aussi la psychiatre Brigitte Font Le Bret, l'économiste Gustave Massiah, ainsi que des ergonomes.

Ce colloque est annoncé alors que le nombre de suicides sur le lieu de travail, loin de se stabiliser, s'accroît. Même s'il faut se garder d'établir un lien automatique entre ces gestes irréparables et la situation professionnelle, leur persistance appelle une réaction. Ces dernières semaines, des drames ont encore touché Orange à Roubaix (59), Pôle emploi en Île-de-France, la CPAM à Marseille (13), La Poste à Langeac (43).

Le service public n'est pas épargné. Selon l'Observatoire fédéral des conditions de travail de la Ferc-CGT (éducation, recherche et culture), de septembre 2012 à juillet 2013, 25 agents se sont donné la mort pour des raisons « directement liées au travail ». Et, depuis la rentrée de septembre, on a identifié au moins un cas supplémentaire, celui d'un enseignant en poste à Marseille.

Tout cela en dépit des accords, chartes et plans

d'action relatifs à la prévention des risques psychosociaux, parfois signés à la hâte, à la suite d'un acte dramatique.

Pour l'Observatoire du stress en entreprise, il serait temps que les salariés se prennent en charge dans ce domaine et « analysent leurs conditions de travail », comme cela s'est fait, progressivement, pour la gestion des carrières ou la formation professionnelle. L'association espère que son colloque inspirera des décisions publiques allant dans ce sens. De son côté, la Ferc « invite les personnels à mettre leur travail en lumière et à remplir des formulaires d'auto-déclaration de toutes les atteintes à la santé » dont ils seraient victimes.

D'autres pistes devraient aussi émerger du jamboree qu'organise, les 11 et 12 octobre, à Paris, l'Association internationale des spécialistes de psychodynamique du travail, sur un thème on ne peut plus explicite : « suicide et travail ».

Négociation sur le contrat de génération

La Matmut négocie sur la mise en place du contrat de génération dans notre entreprise.

Cette négociation s'est engagée dans le cadre du déploiement du contrat de génération, conformément à l'accord national inter-professionnel du 19 octobre 2012 et de la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 relatif au contrat de génération et de l'accord de branche Assurance du 8 avril 2013.

Ces dispositifs ont pour but de :

- Faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par l'accès à un CDI,
- Favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des seniors,
- Assurer la transmission

des savoirs et compétences

A défaut d'accord, la loi prévoit une pénalité financière pour l'employeur de 1% de la masse salariale.

C'est dans ce contexte que tous les employeurs, y compris la Matmut, se sont empressés de négocier.

Le but du contrat de génération est de lutter contre la précarité et d'améliorer les conditions de travail et le taux d'emploi des jeunes et des seniors.

Pourtant, en l'absence de dispositions contraignantes, l'entreprise peut se limiter à des déclarations d'intention.

Face au chômage, le gouvernement lance le contrat de génération



Pour Sud Matmut le sujet est trop grave pour se limiter à des slogans et doit se traduire par des engagements concrets.

Espérons qu'à la Matmut, la montagne n'accouchera pas, une fois de plus, d'un accord aussi vide et inutile que l'accord Senior qu'il est destiné à compléter, voire à remplacer, signé par les thuriféraires habituels de la Direction.

Négociation sur la mutuelle santé

« En l'état des éléments en notre possession, les prestations proposées par Matmut Mutualité seraient inférieures aux prestations de la MEM déjà insuffisantes sur de nombreux postes »

Depuis plusieurs années, le dossier de notre mutuelle santé revient régulièrement sur la table des négociations entre la Direction et les organisations syndicales réformatrices représentatives.

Depuis plusieurs années, rien avance, la Direction faisant obstruction au changement de mutuelle afin de privilégier la MEM, mutuelle historique des salariés Matmut dans laquelle, ne l'oublions le Président a des intérêts.

Avec l'accord national Professionnel de mars 2013, fruit de la collaboration CFDT/MEDEF, et l'accord de branche

de avril 2013, l'un des tout premier accord de branche porté la CFDT sitôt la loi entérinant l'ANI, les négociations sont revenues au cœur du débat.

Tout le monde se souvient en effet que la « grande avancée » revendiquée par la CFDT pour justifier sa collaboration avec le MEDEF est l'obtention d'une mutuelle pour les

salariés (pour les salariés uniquement, pas pour les étudiants, les retraités, les chômeurs-euses et les précaires...) contre l'arrachage supplémentaire de quelques pages du code du travail.

Les discussions et les négociations ont donc repris à la Matmut et comme à l'accoutumée, cela bloque.

Sud Matmut n'est pas représentatif et ne participe donc pas aux débats et aux négociations.

Toutefois, à lire les tracts et les compte-rendu de réunions, rien n'a changé.

La Direction continue



de privilégier sa mutuelle.

La nouveauté c'est que cette fois il ne s'agit plus de la MEM mais de Matmut Mutualité, laissant craindre un mélange des genres avec une intrusion de l'employeur dans la vie privée des salariés et des doutes quant au respect du secret médical.

Pour ce faire, la Direction n'a pas lancé d'appels d'offres comme l'y oblige la loi et ne communique pas aux organisations syndicales représentatives, les éléments, pourtant obligatoires, qui leur permettraient de lancer des appels d'offre à sa place.

En l'état des éléments en notre possession, les prestations proposées par Matmut Mutualité seraient inférieures aux prestations de la MEM déjà insuffisantes sur de nombreux postes.

De surcroît, les ayants-droit : conjoint non actifs et enfants ne seraient plus pris en charge.

Pour Sud Matmut, une mutuelle avec des prestations moins intéressantes, des ayants droit pas pris en charge, gérée par l'employeur sans garantie de confidentialité, voire plus chère de surcroît n'est pas acceptable.

D'autant que le gouvernement HOLLANDE a annoncé que les sommes prises en charges par l'employeur au titre de la Mutuelle Santé seront vraisemblablement impossibles au titre de l'avantage en nature.

Voilà le résultat du marché de dupe porté et revendiqué par la CFDT et le MEDEF, rappelons au représentant CFDT Matmut qui « tractent » à tout va sur le sujet oubliant que les négociations actuelles sont la conséquence de l'accompagnement patronal de leur centrale syndicale réformiste.

Projet de budget 2014 la grande réforme fiscale n'est pas au rendez-vous

Les grandes lignes du budget 2014 sont connues : elles confirment les orientations déjà annoncées ces derniers jours : **15 milliards d'économies sur la dépense publique dont 6 milliards sur la sécurité sociale et 3 milliards dans les services publics.**

Sur le plan fiscal :

- Certaines mesures visent à alléger l'impôt sur le revenu des contribuables faiblement imposés ou situés juste en deçà du seuil d'imposition. Tel est le cas du relèvement de la décote par exemple. L'indexation du barème de l'impôt sur le revenu est enfin actée : il s'agit d'un juste retour des choses.

- La baisse du plafonnement du quotient familial aura des conséquences négatives pour beaucoup de familles, pas seulement parmi les plus aisées.

- La hausse de la TVA mettra à contribution l'ensemble des ménages, et pénalisera particulièrement les plus modestes.

- La suppression de la demi-part dont bénéficient certains parents isolés est confirmée, ce qui provoquera des effets pervers en chaîne sur la taxe d'habitation...

- En matière de lutte contre la fraude (estimée à 60 à 80 milliards d'euros par an), annoncer 2 milliards de recettes nouvelles confirme la non-volonté de s'attaquer à ce fléau. La poursuite des suppressions d'emplois (2564 aux Finances) touchera les services, parmi lesquels ceux qui assurent le contrôle sur pièces ou la détection de la fraude. Cela confirme le refus de s'attaquer réellement à ce fléau !

Un budget toujours inscrit sous le sceau de l'austérité qui fait la part belle aux entreprises : hormis la branche exceptionnelle à 50%, et la nouvelle taxe sur l'excédent brut d'exploitation, l'Etat annonce un abondement de 20 milliards pour le crédit d'impôt compétitivité sans y adjoindre de mesure de contrôle quant à son utilisation !

A cela, s'ajoutent les mesures en matière de fiscalité écologique, annoncées à la conférence environnementale, comme la contribution climat énergie prélevée sur la TIPP, qui ne remet pas en cause les exonérations dont bénéficient le secteur du transport (routier et taxi) et celui de l'agriculture et de la pêche.

Le gouvernement a une fois de plus répondu aux inquiétudes du patronat au détri-

ment des difficultés sociales et des effets environnementaux que de telles mesures vont développer.

Encore une fois, en faisant le choix des économies sur la dépense publique, qui fragilisent les services publics qui sont pourtant un élément fondamental de la cohésion sociale, le gouvernement donne un mauvais signe envers celles et ceux qui chaque jour ont de plus en plus de mal à joindre les deux bouts.

En refusant de s'attaquer à la question des ressources et en ne s'attaquant pas à la fraude fiscale qui gangrène notre équilibre budgétaire, **le gouvernement confirme qu'il préfère protéger les riches et ainsi obéir aux orientations voulues par les directives européennes.** Ce projet de budget confirme aux salariés, chômeurs-euses et précaires, que le seul menu qui leur est proposé c'est l'austérité !

« le gouvernement confirme qu'il préfère protéger les riches et ainsi obéir aux orientations voulues par les directives européennes. »

Salaires en 2014 : quelles sont vos chances d'être augmenté

Salaires en 2014 : quelles sont vos chances d'être augmenté

Par Derek Perrotte | Les Echos 10/09

Une étude du cabinet AON Hewitt anticipe 2,8 % d'augmentation moyenne, comme ces trois dernières années. Priorité sera donnée aux augmentations individuelles pour les plus performants.

Salaires en 2014 : quelles sont vos chances d'être augmenté

Ni dégradation ni embellie. Selon la traditionnelle enquête annuelle du cabinet de conseil AON Hewitt, dévoilée hier, les salariés doivent s'attendre en 2014 à une nouvelle année de modération salariale. Les 294 entreprises sondées en juillet, de toutes tailles et de tous secteurs, prévoient ainsi un taux d'augmentation global de 2,8 %, dans la droite ligne de celui constaté ces trois dernières années par AON Hewitt. Si ce niveau doit assurer une progression du pouvoir d'achat, il reste bien en dessous des efforts salariaux observés avant la crise de 2009, où les enveloppes salariales progressaient généralement de quelque 3,2 % à 3,5 % par an.

Dans le détail, les augmentations générales devraient atteindre 1,2 % (contre 1,1 % en 2013), les entreprises s'attachent ainsi à couvrir l'inflation. Mais seules 45 % des entreprises prévoient d'y

Les revalorisations prévues pour 2014

Augmentations de salaires, en %



« LES ÉCHOS » / IDÉ / SOURCE : AON HEWITT

recourir, contre 50 % qui les ont pratiquées cette année. 2014 devrait ainsi confirmer le retour entamé en 2012 à une politique plus ciblée, avec une hausse de 2,5 % des enveloppes dédiées aux augmentations individuelles, pratiquées selon l'étude par 90 % des entreprises. Les employeurs se gardent des marges pour récompenser et tenter de fidéliser les éléments les plus performants. Des outils pour motiver

Fait en apparence surprenant, l'étude pointe les « difficultés des grandes entreprises à dégager des budgets importants », avec seulement 2,1 % d'augmentation globale des salaires prévue en 2014 dans celles de plus de 1.000 salariés, contre 3 % attendus dans les plus petites structures. Le phénomène a déjà été constaté en 2013, avec « seulement » +2,2 % dans les grandes entreprises. Selon Vincent Cornet, directeur conseil en rémunération chez AON Hewitt, l'explication réside dans le fait que « pour motiver les

salariés en période difficile, les grandes entreprises jouent sur une palette d'outils RH plus large que le seul salaire (primes, intéressement, participation, etc. NDLR) , sur lequel se concentre au contraire les PME ».

Les niveaux d'augmentation ne devraient pas beaucoup varier selon les niveaux hiérarchiques. « Cela se jouera avant tout sur le niveau de performance individuelle de chacun », commente Vincent Cornet. De nettes différences devraient toutefois se faire sentir selon les secteurs, avec des augmentations plus fortes dans l'aéronautique, la chimie ou encore la pharmacie, et des gestes plus contenus dans les transports, les médias et l'automobile. L'étude pointe que 4 % des entreprises anticipent un gel complet des salaires en 2014, une proportion stable.

Sud Matmut

Téléphone : 06 66 75 97 84

Télécopie : 01 73 79 48 90

Messagerie : solidairesmatmut@gmail.com

Internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com>