



LETTRE OUVERTE A M. COMART

Monsieur Le Directeur,

Nous avons été informés de l'ouverture de la négociation annuelle obligatoire 2018.

Sud-Solidaires ne participe pas à ces négociations puisque la Loi du 20 août 2008 ne permet pas au Représentant de Section Syndicale de négocier ou de conclure des accords Collectifs.

Néanmoins, le représentant de section syndicale bénéficiant des mêmes prérogatives que le Délégué Syndical hormis cette possibilité, il peut, à ce titre, formuler des propositions, des revendications ou des réclamations et assure, par ailleurs, l'interface entre les salariés et l'organisation syndicale à laquelle il appartient.

C'est donc pourquoi, nous tenons à porter à votre connaissance les revendications salariales de Sud-Solidaires. Mais avant d'en aborder les détails, nous rappelons que depuis la loi Rebsamen du 17 août 2015, l'employeur doit négocier selon 3 blocs :

BLOC 1 :

Chaque année sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée dans l'entreprise c'est à dire les salaires effectifs, la durée effective, l'organisation du temps de travail mais aussi la réduction du temps de travail ; l'intéressement, la participation et l'épargne salariale, si l'entreprise n'est pas couverte par un accord à ce sujet ; le suivi de la mise en œuvre des mesures visant à supprimer les écarts de rémunération et les différences de déroulement de carrière entre les femmes et les hommes.

BLOC 2 :

Chaque année sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, et la qualité de vie au travail c'est-à-dire l'articulation entre la **vie personnelle** et la **vie professionnelle** pour les salariés ; les objectifs et les mesures permettant d'atteindre l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, (suppression des écarts de rémunération, accès à l'emploi, formation professionnelle, déroulement de carrière et promotion professionnelle, conditions de travail et d'emploi) ; les mesures permettant de lutter contre toute discrimination en matière de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation professionnelle ; les mesures relatives à l'insertion professionnelle et au maintien dans l'emploi des travailleurs handicapés ; les modalités de définition d'un régime de prévoyance et d'un régime de remboursements complémentaires de frais de santé (mutuelle d'entreprise) ; l'accès aux garanties collectives (risque décès, risques portant atteinte à l'intégrité physique de la personne ou liés à la maternité, risques d'incapacité de travail ou d'invalidité...) ; l'exercice du droit d'expression directe et collective des salariés ; les modalités du plein exercice par le salarié de son droit à la déconnexion et la mise en place par l'entreprise de dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques.

BLOC 3 :

Tous les 3 ans, dans les entreprises d'au moins 300 salariés, **sur la gestion des emplois et des parcours professionnels**.

Ainsi, Sud-Solidaires revendique :

POUR LE BLOC 1 :

- Augmentation collective à effet du 1^{er} janvier 2018 pour tous les salariés de 4 % de la masse salariale globale réparti égalitairement entre tous les salariés avec une clause permettant un réajustement en fin d'année si l'inflation venait à être supérieure à 1.2 %
- Augmentation individuelle minimale de 100 € avec la négociation de critères d'attribution objectifs et transparents parfaitement vérifiables.
- Suppression de la franchise chronotique de 15 minutes et le paiement des heures supplémentaires dès la première minute. En effet, contrairement à ce que semble prétendre la direction cette franchise ne figure pas dans l'accord ORTT, il n'est donc pas nécessaire de le renégocier. Sud rappelle que le paiement des heures supplémentaires est une obligation légale qui ne devrait même pas être abordée en NAO.
- Paiement ou récupération des heures supplémentaires au choix du salarié.
- Décompte d'une demi-journée de congé payé au lieu d'une journée complète pour les salariés travaillant 35 heures sur 4.5 jours (agences ouvertes du lundi midi au vendredi soir ou du mardi matin au samedi midi). Nul besoin de renégocier l'accord ORTT, cela peut être fait par voie d'avenant.
- Dans un souci d'égalité, en cas de fermeture de certains sites pour cause de pont (donc congé supplémentaire accordé aux salariés de ces sites) accorder le même nombre de jours de congés supplémentaires aux salariés des autres sites
- Négociation d'un accord de participation permettant de déroger à la formule légale afin de neutraliser les effets négatifs du mécénat et du sponsoring.

POUR LE BLOC 2 :

- Négociation d'un accord de télétravail revendiqué par Sud depuis mai 2016. Nul besoin de renégocier l'accord ORTT, le télétravail (encouragé par les ordonnances Macron) peut faire l'objet d'un accord spécifique.
- Possibilité de fractionner les jours de congés en heure.
- Possibilité de fractionner les jours enfant-malade pour tous les salariés y compris pour les salariés à temps partiel
- Possibilité de récupérer un retard en début ou fin de journée au choix du salarié
- Versement d'une gratification pour l'obtention d'un diplôme d'assurance ou relevant d'une discipline interprofessionnelle (autres que CAP Assurances, BP Assurances et BTS Assurances) telle que prévue par l'article 65 de la Convention Collective.

POUR LE BLOC 3 :

Négociation d'un accord GEPP.

Espérant que les propositions salariales de MATMUT iront dans ce sens,

Nous vous prions d'agréer, Monsieur Le Directeur, l'expression de mes salutations distinguées.

Sud-Solidaires Matmut