

CGT

M A T M U

TRACT
10 DECEMBRE 2021

Il ne suffit pas
de s'indigner,
il faut s'engager !



Négociation Égalité Professionnelle :

Pourquoi la CGT ne signe pas l'accord ?

L'entreprise vient de mettre en place un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Il est nécessaire de rappeler que cette obligation d'égalité de traitement est inscrite bien plus largement dans la loi, puisque celle-ci fait clairement apparaître qu'à travail égal, le salaire doit être égal.

C'EST L'ESPRIT DE L'ARTICLE L3221-4 DU CODE DU TRAVAIL : "SONT CONSIDÉRÉS COMME AYANT UNE VALEUR ÉGALE, LES TRAVAUX QUI EXIGENT DES SALARIÉS UN ENSEMBLE COMPARABLE DE CONNAISSANCES PROFESSIONNELLES CONSACRÉES PAR UN TITRE, UN DIPLÔME OU UNE PRATIQUE PROFESSIONNELLE, DE CAPACITÉS DÉCOULANT DE L'EXPÉRIENCE ACQUISE, DE RESPONSABILITÉS ET DE CHARGE PHYSIQUE OU NERVEUSE".

Pourtant le constat est sans appel : les femmes sont moins bien rémunérées que les hommes et cet écart s'accroît à mesure que les classes augmentent !

Aussi, il y avait urgence à enfin proposer aux Organisations Syndicales un texte régissant cette inégalité à la MATMUT, d'autant que vous êtes nombreuses à nous faire remonter les différences salariales que vous subissez, Mesdames, en comparaison de celles de vos homologues masculins....



Pourquoi la CGT n'a-t-elle donc pas signé cet accord, qu'elle appelait pourtant de tous ses vœux ?

Les principaux points positifs de l'accord

- Les temps partiels, féminins pour la quasi totalité, sont en fréquence moins souvent augmentés que les hommes. L'entreprise s'est engagée à rectifier le taux d'Augmentation Individuelle pour ces salariées à temps partiel.
- Les femmes en congés maternité ou congé parental total d'éducation à compter de la date d'entrée en vigueur de cet accord bénéficient maintenant d'un rattrapage salarial, équivalent au montant de l'Augmentation Générale (sans rétroactivité...)
- L'entreprise s'est engagée à étudier 100 % des situations selon une modalité spécifique (nous y reviendrons), d'analyser les écarts actuels et de les corriger à l'aide d'un budget dédié de 850.000 € sur 3 ans.
- L'entreprise va tenter de faire passer des femmes cadres pour rattraper l'écart énorme actuel (voir tableau ci dessous), Mesdames, si vous souhaitez passer manager, préparez vos CV !

	Femmes	Hommes	Total général	% Femmes	% Hommes
Classe 1	10	8	18	55,56%	44,44%
Classe 2	49	47	96	51,04%	48,96%
Classe 3	1089	347	1436	75,84%	24,16%
Classe 4	1441	404	1845	78,10%	21,90%
Total Non Cadres	2589	806	3395	76,26%	23,74%
Classe 5	940	667	1607	58,49%	41,51%
Classe 6	247	262	509	48,53%	51,47%
Classe 7	64	124	188	34,04%	65,96%
Hors Classe	51	91	142	35,92%	64,08%
Total Cadres	1302	1144	2446	53,23%	46,77%
Total général	3891	1950	5841	66,62%	33,38%

Les principaux points négatifs de l'accord expliquant pourquoi la CGT ne peut pas signer cet accord

- **D'abord le budget équité : 850 000 € sur 3 ans, c'est 283 000 € par an, soit 0,4 % du bénéfice net de la Matmut.** Pour mettre un terme à 60 ans de politiques salariales qui ont conduit aux écarts que nous connaissons entre les salariés, c'est très insuffisant.
- Ensuite sur la méthode appliquée : pour entrer dans l'accord, l'entreprise a établi une zone d'équité. Seuls les salariés en dessous de cette zone seront analysés par la RH. Or, elle est bien trop permissive : elle permet un écart de rémunération de + de 20 % entre les salariés en haut de la zone et ceux en bas de la zone. Ce qui revient à dire que l'entreprise demande aux syndicats signataires d'accepter qu'à fonction et ancienneté équivalente, il puisse exister un écart de 20 % de salaire. **C'est contraire à la loi qui parle d'égalité, pas d'équité !**
- Puis, il y a la population visée : **la CGT a expressément demandé à ce que le rattrapage commence par les classes les plus faibles**, c'est-à-dire, celles pour lesquelles chaque Euro en plus compte. **Après un accord verbal de la DRH en séance, nous avons constaté à la lecture de l'accord que cette mention n'est pas du tout reprise ...** Y-aurait-il eu du lobbying d'un syndicat qui se présente "sans dogmatisme"?

**Le pot aux roses de cette méthode, tout droit tiré du texte de l'accord :
"Les critères homogènes collectifs permettant cette segmentation sont :
la classe, la fonction, l'ancienneté par tranche dans la fonction occupée."**

Pour entrer dans l'étude RH, et donc être en dessous de la zone d'équité, vous serez comparées avec des salariés occupant la même fonction et avec la même ancienneté dans le poste occupé. Ainsi, une salariée occupant la fonction de CTA 1 (classe 3) depuis 6 ans, décide de postuler en tant que CEA (classe 3) pour mettre à profit son expérience téléphonique au sein du réseau d'agences. Le salaire de cette personne (6 ans d'ancienneté) sera donc comparé avec tous les CEA nouveaux embauchés, alors même que cette salariée pouvait être jugée comme "discriminée" si elle avait été comparée en tant que CTA 1 de 6 ans d'ancienneté ... C'est incohérent, et cela devient un frein à la mobilité.

Et pour finir, que se passe t'il si au final vous faites partie des malheureux élus (c'est à dire des salariés discriminés illégalement pendant des années) ?

Et bien ce n'est pas pour autant que vous serez augmentés ! La Direction n'a pas manqué de rajouter un argument massue : il faudra considérer en plus le travail fourni , les fameux "attendus du poste" ! Notre DRH a été très claire : même si la collègue rentre dans tous les critères de réexamen de sa situation salariale, sa situation sera revue aux regards des " attendus de postes ou de fonction"...

Et là, plus de critères objectifs, puisque c'est le manager qui décide si oui ou non, il y a adéquation entre le travail fourni (les fameux "attendus du poste") et le salaire reçu Et on connaît tous des situations où malheureusement, le manager décide seul, lors de l'entretien individuel, laquelle de ses collaboratrices rentre ou non "dans les clous" ...

Pour la CGT, ce constat est inadmissible.

Alors, au final, qui sera concernée par cet accord ?

- 9,1 % de cadres (223 salariées)

- 7,5 % de non-cadres (255)

Soit, au total 478 personnes qui sont censées se partager cette enveloppe de 850.000 €. Finalement, peu de salariées sont concernées, justement à cause de cette méthode que nous contestons.



VOUS POUVEZ FAIRE CONFIANCE A LA CGT MATMUT POUR DEFENDRE VOS INTERETS

Nous sommes une équipe qui souhaite faire usage de son droit d'expression concernant nos conditions de travail comme la loi le permet. Nous nous engageons au service du collectif.

Nous validons les accords qui s'inscrivent dans l'intérêt général des salariés et uniquement si les contreparties demandées n'amènent pas d'insécurité sociale et juridique à l'avenir.

Nous sommes à votre écoute pour relayer vos voix, vos interrogations, vos revendications et vous assistons individuellement et collectivement avec détermination.

Vos élus titulaires au CSE:

- Françoise Olivero
- Grégory Herviou
- Younouse Sy
- Emmanuelle Délié
- Dominique Le Maout
- Ludovic Barroin

Représentant syndical : Florent Mousseau

Votre Délégué Syndical Référent

Ludovic Barroin



Téléphone : 06 64 74 04 22
Email : contact@cgt-matmut.fr
Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur www.cgt-matmut.fr

CGT
M A T M U