

CGT

M A T M U

TRACT
25 FÉVRIER
2022

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



NAO 2022 :
LE COMPTE N'Y EST PAS

L'enveloppe octroyée lors des négociations est finalisée, et la copie peut paraître séduisante aux premiers abords (surtout en comparaison des dernières années)...

... Mais passé les premières impressions à chaud, prenons un peu de recul et analysons en détail les dessous de ces propositions.

1/ Un taux d'augmentation générale au plus haut depuis 5 ans (ou le moins bas ...)

A force de nous habituer à des augmentations générales ridicules (1% en moyenne ces dernières années), ces 2,1% peuvent apparaître comme un miracle des négociations. L'effet de la première grève générale a sans doute contribué à réveiller la conscience de nos dirigeants.

Notons également que l'ajout d'un plancher de 700 € brut annuel est une nette progression dans les échanges, puisqu'il contribue à augmenter de manière plus importante les bas salaires, bénéficiant donc d'un taux d'augmentation générale supérieur à ces 2,1 %.

Enfin, une avancée également dans les échanges : l'augmentation générale sera appliquée dès le 1er Avril en une seule fois.

2/ Mais compte tenu du contexte, c'est très insuffisant

Nous l'avons dit dans notre dernier tract, une organisation syndicale qui défend l'intérêt des salariés n'est pas censée accepter une perte de pouvoir d'achat. Les augmentations salariales doivent donc prendre en compte le contexte économique du moment. Les données ci-dessous sont issues du document RH présentées lors des négociations (tableau de gauche) et de notre propre analyse (tableau de droite) :

Année	Taux d'inflation moyen annuel	Taux d'AG Matmut	Evolution de l'indice des prix à la consommation (IPC) au 31/12
2016	0,2 %	1 %	0,6 %
2017	1 %	1,2 %	1,2 %
2018	1,8 %	1 %	1,6 %
2019	1,1 %	1,2 %	1,5 %
2020	0,5 %	0,8 %	0 %
2021	1,6 %	1 %	2,6 %
Moyenne	1,03%	1,03%	1,25%

Résultats des négociations salariales de 2019 à 2021			
	2019	2020	2021
Benefices (en M€)	69	59	85
Enveloppe NAO N+1 (en M€)	12	15	17*
Intéressement / Participation (en M€)	16,5	16,7	19
Total reversé aux salariés (en M€)	28,5	31,7	36
Pourcentage versé aux salariés	41,30%	53,73%	42,35%
Part conservée par la Matmut (en M€)	40,5	27,3	49

**interprétation : enveloppe proposée lors des NAO 2022 mais issue des résultats de 2021*

Vous pouvez constater que le pourcentage versé aux salariés n'est pas en adéquation avec l'évolution de l'indice des prix à la consommation (perte de pouvoir d'achat)...

...Il n'est pas non plus en corrélation avec la progression du résultat net de l'entreprise. Pourtant, ce dernier est bien le fruit du travail et de l'implication de tous les salariés. Le gâteau grossit, mais la part reversée aux salariés diminue



Dans une entreprise mutualiste, à quoi peuvent bien servir tous ces millions conservés par la Matmut ?

Elle doit normalement les reverser à ses salariés et à ses sociétaires. C'est bien le principe d'un assureur mutualiste, puisqu'il n'y a pas d'actionnaire à rémunérer.

Pourtant, la Direction a réussi à nous étonner en tenant un discours qui nous a laissé songeur : Ce n'est pas parce qu'on fait de plus en plus de résultats qu'on doit verser proportionnellement plus aux salariés.

Alors à qui profite donc cet amas d'argent ?

Entre la construction d'un hôtel de luxe sur le secteur de Rouen, ou le rachat présumé de la MGEFI (dont de nombreux membres sont déjà dans le conseil d'administration des différentes structures de notre groupe), la CGT a voulu enquêter. Et l'une des questions pertinentes est : **Mais comment sont rémunérés nos chers dirigeants ?**

Auront ils également 2,1 % d'Augmentation générale et 0,6 % d'augmentation individuelle ?

La réponse de la Direction : circulez, il n'y a rien à voir. Vous avez un représentant du CSE dans le conseil d'administration qui peut vous rendre compte (ndlr : la secrétaire du CSE, élue CFE-CGC). Sauf que depuis 2 ans, nous n'avons jamais eu la moindre information de sa part sur ce qui se trame dans ce conseil.

Alors, après enquête de notre part, la réalité est toute autre :

Nos dirigeants continuent à se partager plus d'un million d'euros de prime variable (juste récompense pour la pression exercée sur les salariés). **Son montant nous est maintenant caché, alors que la CGT ne cesse de le réclamer en réunion (auraient ils honte ?).**

Pire, **le montant de leurs propres augmentations est négocié par eux-mêmes**, puis voté lors d'un conseil d'administration. Rappelons que ce dernier est désigné par les délégués de sociétaires.



Enfin, ces délégués sont élus sur une liste unique adoubee par ce même conseil d'administration, sans aucune forme de concurrence.

Et la boucle est bouclée !

3/ Et les autres mesures finalement ?

La prime Macron, prime réclamée par toutes les Organisations syndicales à l'exception de la CGT, a finalement été retenue pour un montant de 700 €.

En théorie, ce sera donc 700 € net pour ceux gagnant moins de 3 fois le SMIC, et 700 € brut pour les autres.

Sauf que cette prime est finalement proratisée au temps de travail et au temps de présence. Un salarié à temps partiel qui aura eu des arrêts de travail (et ils sont nombreux avec le covid) verra finalement cette prime fortement diminuée.

Comme demandé par la CGT, une augmentation générale plus conséquente aurait été socialement plus juste.

Les autres mesures de cet accord sont finalement toujours les mêmes depuis des années :

- Prime mobilité
- Congés 40 ans anniversaire
- Passerelle CET / PERCO

Et toujours pas de jours supplémentaires de congés, malgré un calendrier 2022 défavorable pour les salariés (notamment sur les jours fériés tombant le Samedi ou le Dimanche, et le fait que les 24 et 31 Décembre 2022, ou l'entreprise ferme habituellement à 16 h pour tous, tombent le Samedi).

Nous allons donc comme chaque année interroger nos adhérents. Nous nous rangerons derrière leurs avis, mais tenons à clarifier la position de l'équipe de négociation : compte tenu de tout ce que nous avons développé précédemment, le compte n'y est pas.



*Savoir dire non lorsque cela est nécessaire est une partie fondamentale de la négociation. Savoir dire non lorsque que cela est nécessaire c'est aussi contraindre la Direction à assumer ses décisions sans se prévaloir de la collaboration des représentants des salariés. Savoir dire non lorsque cela est nécessaire c'est souvent obtenir suffisamment pour finalement dire oui.
Nous ne nous contentons pas d'un "c'est mieux que rien" comme tant d'autres !*

**Souhaitez vous être spectateur ou acteur de votre vie professionnelle ?
Rejoignez la CGT Matmut !**

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