

CGT

M A T M U

TRACT
14 JUIN
2022

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



MANQUE D'ATTRACTIVITÉ DE LA
MATMUT :

la CGT propose 3 pistes de solution

Hausse de l'inflation, taux de chômage au plus bas (selon les statistiques officielles),
turn-over important ...

La situation de l'emploi en France est tendue pour tous les acteurs de l'assurance.

... La Matmut se trouve à un virage qu'elle se doit de bien négocier.

La CGT propose 3 pistes à explorer au plus vite pour que la Matmut retrouve enfin son attractivité

Piste 1 : La semaine de travail de 32 heures par semaine sur 4 ou 5 jours:

Travailler moins pour travailler mieux. Le débat de société est en train de gagner du terrain dans de nombreux secteurs, la Matmut devrait réfléchir à être le 1er acteur de l'assurance à se lancer dans ce progrès social pour devenir plus attractive auprès de la nouvelle génération, qui a compris qu'on ne peut pas s'épanouir professionnellement en passant plus de temps au travail qu'en famille ou entre amis.

Et ce nouvel avantage social pour les salariés serait aussi avantageux pour la Matmut. Les salariés seraient plus épanouis dans leur travail et grâce à une amélioration de leurs conditions de travail verraient leur absentéisme diminuer et leur productivité augmenter de façon significative. Les salariés travailleraient donc moins, mais mieux !

C'est un projet qui peut être gagnant / gagnant, nous demandons à l'entreprise d'analyser cette proposition rapidement.

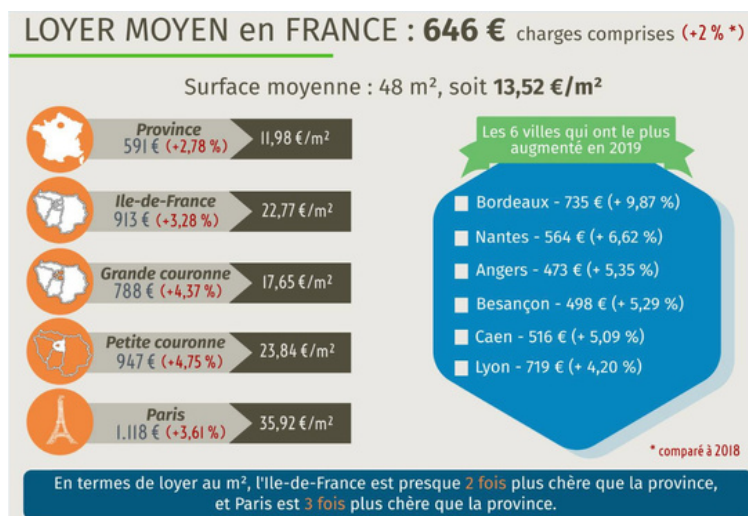
Piste 2 : La prime de cherté de vie

Le marché de l'emploi est compliqué au national, mais il l'est encore plus dans les grandes métropoles. Confrontée à une concurrence importante dans ces grandes villes, beaucoup de salariés sortis de l'école viennent à la Matmut se former, et partent à la concurrence pour obtenir un meilleur salaire. Bien que cet état de fait soit une réalité vécue par toutes les banques / assurances, il faut nous rendre à l'évidence : sur certaines régions comme l'Île de France, l'agglomération lyonnaise ou la région PACA, les candidatures se font rares, les départs nombreux et les postes vacants s'accumulent.

La faute a un salaire d'embauche quasiment identique sur tout le territoire national, alors que le coût de la vie parisienne soit par exemple 2 à 3 fois plus élevée que dans certaines provinces. (voir tableau ci-contre).

La CGT propose donc de relancer ce projet de « prime de cherté de vie », fiscalisée et socialisée, basée sur le lieu de travail du salarié.

Il s'agit d'une prime s'adaptant au lieu de travail, qui lui permet d'y vivre à proximité tout en conservant un pouvoir d'achat identique à un autre salarié travaillant dans une ville où le coût de la vie serait moins cher. Le montant de cette prime serait donc différent entre chaque région, **le principe étant : "A expérience et ancienneté comparable, un salarié doit avoir un reste à vivre identique quelque soit son lieu de travail"**



Piste 3 : Des salaires d'embauche revalorisés

Au delà des 2 pistes précédentes, nous avons constaté lors de nos visites sur les différents sites nationaux que nos salariés partent à la concurrence, mais que nous n'arrivons que rarement à rendre la pareille et attirer des profils avec expérience de cette même concurrence. Les salariés qui sont partis le sont pour 3 raisons principales : soit ils changent de métier (et l'entreprise ne peut rien y faire), soit ils fuient les conditions de travail actuelles (nous avons déjà beaucoup écrit sur ce sujet ...), soit ils partent pour un meilleur salaire.

Et c'est ce 3ème sujet qui nous intéresse ici. Un profil d'entrée (métier de classe 3), comme un conseiller en agence ou un gestionnaire sinistre gagne à l'entrée entre 26 000 et 28 000 € brut en fonction de son expérience (et de sa négociation de salaire à l'embauche ...). Après 1 ou 2 ans d'expérience, sur certains secteurs, on peut aisément trouver sur un même métier des salaires avoisinants les 30 000 € brut annuel, soit 2.000 à 4.000 € de plus par an.



Alors, compte tenu des problèmes actuels de charge de travail, de difficultés de recrutement et d'attrait pour notre Groupe, **la CGT propose que la Matmut réhausse dès aujourd'hui les salaires d'embauche.**

La Matmut a trop longtemps suivi la concurrence sans prendre aucun risque, il faut que cela cesse.

Il est temps de prendre le chemin de l'innovation sociale pour devancer la concurrence et devenir attractive.

Le package social doit permettre d'attirer des profils expérimentés, tout en donnant envie à nos salariés déjà en poste de rester.

La CGT ne peut rester inerte devant les difficultés sociales actuelles de notre Groupe.

Nous souhaitons aussi être acteur pour redonner l'envie de rester à la Matmut.

Et cela doit forcément passer par un nouveau pacte social novateur, attrayant, qui résoudrait sans doute de nombreux problèmes que nous ne cessons de dénoncer (turn-over, absentéisme, charge et conditions de travail, sensation de travail mal fait etc...)

La CGT est force de proposition. La Direction doit maintenant prouver sa capacité d'écouter les représentants des salariés !

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

Vous souhaitez être associé aux décisions importantes de l'entreprise (NAO, intéressement, temps de travail..):

Rejoignez la CGT, un syndicat qui valide des 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.

Vos Délégués syndicaux :

- Ludovic Barroin
- Grégory Herviou
- Ismahan Baghdadi
- Dominique Le Maout
- Cyril His
- Fabrice Valladont
- Matthieu Chanthavong
- Françoise Olivero

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