

CGT  
M A T M U

TRACT  
1ER SEPTEMBRE  
2022

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



UNE RENTRÉE SOCIALEMENT  
CHARGÉE :

Inflation, Qualité de vie au Travail,  
GEPP\*

Les vacances sont finies pour un grand nombre d'entre nous, l'occasion de vous souhaiter une bonne reprise.

Reprise également pour les élus CGT avec quelques chantiers d'importance sur cette fin d'année 2022.

Nous avons quitté notre Direction en juillet qui a fait lecture d'une communication exposant que les élus étaient trop pessimistes, voire anxiogènes pour les salariés, qu'il fallait faire confiance à la Direction Générale et nous inscrire dans un véritable dialogue social pour améliorer votre quotidien.

Alors, pour cette rentrée, nous avons décidé nous aussi d'être optimistes. Nous espérons que notre souhait commun d'amélioration des conditions de travail se réalise dans les mois à venir.

Loin d'être naïfs, **nous avons deux rendez-vous importants ces prochains mois qui permettront de vérifier l'engagement social de la Direction :**

#### La renégociation de l'accord Qualité de Vie au Travail:

La CGT l'a signalé à plusieurs reprises : tous les syndicats ont signé l'accord QVT de 2019. Pourtant, jamais le quotidien des salariés Matmut n'a été aussi rude. Nous sommes sur un paradoxe qu'il faut résoudre d'urgence

#### La négociation de l'accord Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels\* (GEPP),

qui aura principalement pour but d'anticiper les métiers de demain, les besoins en effectif, les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique, les objectifs et besoins en formation et du plan de développement des compétences. Lorsqu'on voit la manière dont les départs actuels sont anticipés, on comprend vite pourquoi la majorité des services est en souffrance. Gageons que cet accord permette d'améliorer les choses.

"Le bonheur c'est lorsque vos actes sont en accord avec vos paroles."

> Gandhi

LA GREVE DE NOVEMBRE 2021 AVAIT POUR REVENDICATION PRINCIPALE L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL. CES DEUX ACCORDS SONT UNE EXCELLENTE OCCASION A SAISIR POUR L'ENTREPRISE.

Voici donc ce que la CGT souhaite améliorer par l'intermédiaire de ces deux accords :

- l'épanouissement personnel du salarié via son **épanouissement professionnel**;
- La **gestion des sinistres et ses conséquences sur tous** les salariés en Front et Back Office;
- La mise en place d'un **management bienveillant, transparent et basé sur une confiance réciproque** des acteurs;
- Une **meilleure répartition des charges de travail** entre tous, une clarté des consignes, des attentes, et une **transparence dans la reconnaissance sociale**;
- Une réorganisation des lieux de travail et des organisations de travail, privilégiant la **santé et le confort des salariés**, tout en intégrant les **impératifs écologiques liés à l'urgence climatique**;
- Une **refonte des parcours professionnels**, afin que chacun puisse connaître clairement les attendus pour les promotions et les augmentations salariales;
- Des **formations plus qualitatives**, tant pour les nouveaux embauchés que tout au long de la vie professionnelle.

Pour arriver à ce résultat, il faut donc travailler ensemble sur plusieurs points dans le cadre d'un dialogue social constructif et transparent :

- *Les salaires actuels permettent-ils de conserver les effectifs formés ? Permettent-ils de motiver les salariés quelle que soit leur ancienneté ?*
- *L'effectif actuel est-il suffisant dans chaque service pour que le travail soit fait sans user la santé des présents ?*
- *Les formations en distanciel permettent-elles une montée en gamme aussi efficace qu'en présentiel ? Le tout distanciel pour les nouveaux embauchés ne met-il pas en péril leur intégration et leur sentiment d'appartenance au groupe ?*
- *Les logiciels choisis sont-ils adaptés à chaque service ? Y a t'il de meilleures solutions sur le marché ? Les évolutions de ces outils permettent-elles d'améliorer le quotidien des salariés ?*
- *La qualité de service rendue au sociétaire est-elle satisfaisante aux yeux des salariés ? Permet elle aux conseillers de faire un rebond commercial en confiance ?*



**MAIS AVANT CELA, LA DIRECTION DOIT REpondre PRÉSENTE AU 1ER RDV DE LA RENTRÉE QUE NOUS LUI DEMANDONS À NOUVEAU: LA RENOGOCIATION DES SALAIRES, COMPTE TENU DE L'INFLATION QUI NE Cesse DE PROGRESSER : + 6,1% SUR 12 MOIS GLISSANT EN JUILLET (HORS AUGMENTATION DU PETROLE ET DU GAZ).**

**Ce sujet primordial ne doit pas attendre les négociations annuelles obligatoires de 2023 mais doit être le sujet prioritaire de cette rentrée.**



**Notre DRH, tout comme notre DG, nous ont promis qu'une des priorités du Groupe serait de résoudre les RPS (Risques Psycho Sociaux) ces prochains mois. Cette rentrée sociale est donc l'occasion de passer des paroles aux actes pour résoudre une situation inquiétante.**

**INVESTIR DANS L'HUMAIN EST DEvenu UN IMPÉRATIF, QUEL QU'EN SOIT LE PRIX.**

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

Sans syndicats, aucune avancée sociale n'aurait eu lieu dans l'entreprise.  
Sans adhérents, aucun syndicat n'aurait de poids dans les négociations.  
Sans poids, aucun contre pouvoir n'existerait, ce qui donnerait lieu à un rapport de force déséquilibré laissant toute latitude à l'entreprise pour agir à sa convenance.

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.  
Plus nous serons nombreux, plus nous serons entendus par la Direction.

**Votre Délégué Syndical Référent**  
Ludovic Barroin



Téléphone : 06 64 74 04 22  
Email : [contact@cgt-matmut.fr](mailto:contact@cgt-matmut.fr)  
Vous pouvez aussi adhérer en ligne sur [www.cgt-matmut.fr](http://www.cgt-matmut.fr)

**CGT**  
M A T M U

**Pendant l'année à venir, d'autres sujets importants seront renégociés, notamment :**

- **Le télétravail (Juin 2023) :** l'occasion de porter vos revendications pour un 3ème jour de télétravail, refaire le point sur le télétravail occasionnel et sur le télétravail en agences;
- **les conditions de travail des AMI et CEA renforts (octobre 2022), les astreintes (Juin 2023);**
- **Les négociations salariales obligatoires (1er trimestre 2023) :** l'inflation devra être compensée vu l'énorme perte de pouvoir d'achat qui découle du précédent accord.