

CGT

M A T M U

TRACT
12 DÉCEMBRE 2022

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



SEMAINE DE 4 JOURS :

DECRYPTAGE

La semaine de 4 jours, sur 32 heures par semaine payées 35 h (sans perte de rémunération) : Revendication de la CGT depuis 2015, la CGT était à l'époque bien seule sur ce sujet ([voir article de presse ici](#))

Nous sommes ravis de voir que d'autres syndicats rejoignent notre revendication, ce qui permettra de peser plus sur les négociations (lorsqu'elles débiteront...). Attention toutefois, car c'est un sujet que la CGT connaît bien, et il est à manier avec précaution...

En effet, certains syndicats se sont déjà positionnés favorablement à la semaine de 4 jours sur 35 heures lors des négociations précédentes (CFTC, CFE-CGC), ce qui permettrait de passer sur 4 jours au lieu de 5 mais aurait pour effet d'allonger les plages d'ouverture de l'entreprise.

A LA MATMUT, OÙ EN EST-ON RÉELLEMENT ?

La **CGT** a lancé le débat dès les NAO de Février 2022 (voir nos propositions sur [ce tract](#)) puis a relancé le sujet en Juin pour répondre au manque d'attractivité de la Matmut (voir notre tract [ici](#)).

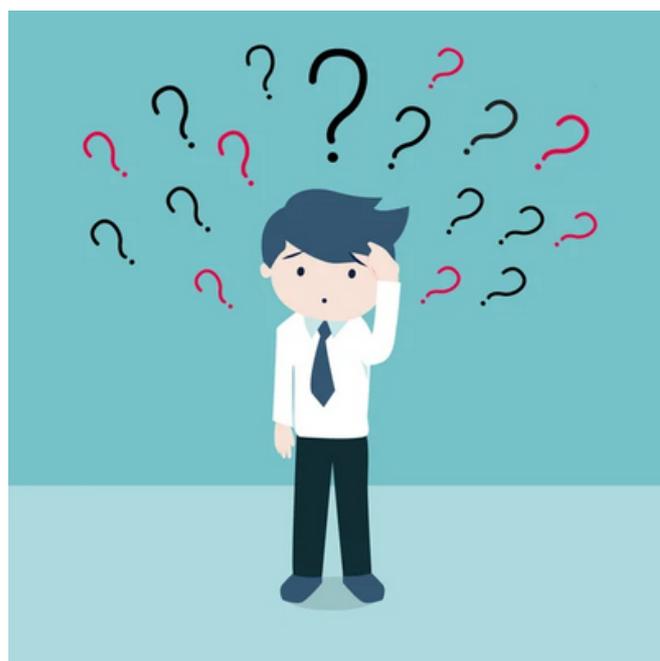
A l'époque, nous n'avons pas eu le relais escompté sur ce sujet, les autres organisations syndicales étant soit muettes sur le sujet, soit revendiquant la semaine de 35 h sur 4 jours.

La **CGT** avait alors interrogé la Direction, qui nous a répondu qu'il n'y aurait pas de négociation sur le temps de travail avant le nouvel outil SIRH en 2024 (qui remplacera la chronotique).

Alors certes, la CFE-CGC a relancé le sujet dernièrement en évoquant les résultats de son sondage. Sondage dont les résultats sont intéressants puisqu'ils sont en parfait accord avec les revendications que défend la **CGT** depuis 2015 !

Comment parvenir à la semaine de 4 jours ?

C'est inmanquablement renégocier l'accord d'entreprise ORTT (organisation de la réduction du temps de travail) qui est sans doute l'accord le plus important car il fixe toute l'organisation du temps de travail : il détermine les horaires d'ouverture et de fermeture des services, les formules horaires (par exemple la formule 31 - 39, ou encore l'impossibilité pour les horaires fixes d'avoir une flexibilité de récupération de temps dans la semaine), les jours de RTT etc...



Négocier en vue d'obtenir la semaine de travail de 4 jours signifie accepter de remettre à plat toute l'organisation du temps de travail.

Nous devons donc avoir conscience que nous ouvrons la boîte de Pandore.

En renégociant l'accord temps de travail, nous connaissons le point de départ, c'est-à-dire l'abrogation de toute l'organisation du temps de travail que nous connaissons aujourd'hui, mais nous pouvons (et devons!) redouter le point d'arrivée.

Pourquoi ?

Avec les dernières réformes du code du travail (loi El Khomri puis loi Macron) intervenues depuis 2017, **il est permis de tout négocier dans l'entreprise même dans un sens moins favorable** que la convention collective, l'accord de branche, certaines dispositions du code du travail et aux clauses du contrat de travail (dans ce cas, **l'accord se substitue de plein droit aux clauses contraires ou incompatibles**).



Concrètement cela signifie que **l'entreprise pourra nous proposer toutes les conditions qu'elle souhaite et revenir sur des avantages acquis**. Et, si un accord est trouvé entre une majorité syndicale et la Direction, il sera acté et **remplacera l'accord ORTT** applicable aujourd'hui.

Soyons réalistes : si l'entreprise fait un pas vers la semaine de 4 jours, des contreparties seront forcément demandées.

Quelles seront les contreparties demandées ? Il est nécessaire d'y réfléchir avant de se lancer dans ce combat : créneaux d'ouverture des services plus larges le soir et le samedi, annualisation du temps de travail, réduction des RTT, suppression des horaires mobiles, etc...

Et qui seront les syndicats signataires à ces contreparties ?

A cette question, la **CGT Matmut** a peu de doute ; **Il suffit de lire les tracts des négociations précédentes pour vous faire une idée...** Et cela s'est déjà vu dans plusieurs entreprises, avec l'aide complice des syndicats dits réformistes.

La **CGT** a un impératif : **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.**

Il est fondamental que lors de cette négociation, les syndicats participants ne soient pas trop consensuels (pour ne pas dire trop proche des idées de la Direction ...).

Nous devons remplir notre rôle de contre-pouvoir et défendre avant tout l'intérêt du salarié !

Comment faire ?

Pour entrer en application, un accord d'entreprise doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs (c'est-à-dire : représentant au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles).

Pour être représentatif, le syndicat doit avoir recueilli au moins 10% des voix.

Actuellement nous sommes cinq syndicats représentatifs. Il suffit actuellement de la signature de trois syndicats pour qu'un accord d'entreprise, qui peut modifier toutes nos conditions de travail, entre en vigueur et s'applique à tous les salariés du groupe. Oui, **seulement trois signataires qui ont entre leurs mains les conditions de travail de 6500 personnes.**



Alors, la **CGT** préfère de loin que cet accord soit rouvert après les élections professionnelles de 2023, en espérant (pour vous) **que vous élisiez majoritairement des syndicats qui savent tenir leur position, poser des limites,** persévérants, qui luttent réellement pour l'intérêt des salariés, et qui ne seront pas trop consensuels,

au risque d'avoir des contreparties démesurées à l'obtention de la semaine de 4 jours (comme des permanences imposées jusqu'à 18 ou 19 h, l'ouverture le samedi etc... Ces exemples ne sont pas pris au hasard !).

Rappelons que notre précédent DRH avait l'ambition de renégocier l'accord ORTT. Il avait été mis en place un test de fermeture à 19H30 sur quelques agences. Il est parti de l'entreprise avant d'avoir pu ouvrir ce sujet.

POUR LES PROCHAINES ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES, TÂCHEZ DE NE PAS OUBLIER LE PASSÉ :

NOS COLLÈGUES DE LA MACIF ÉTAIENT SUR DES SEMAINES À 31 H 30 JUSQU'EN 2018.

ET QUELS SONT LES SYNDICATS QUI ONT MIS FIN À LEURS AVANTAGES ?

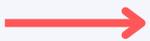
LES MÊMES QUI VOUDRAIENT VOUS FAIRE CROIRE QU'ILS COMPTENT LES NÉGOCIER À LA MATMUT.

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

Nous consultons systématiquement nos adhérents avant chaque réunion de négociation ou avant chaque projet touchant aux conditions de travail et c'est avec détermination que nous relayons leurs revendications lors de chaque négociation avec la Direction (par exemple : accord salarial, accord télétravail ...).

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.

Rejoignez nous, syndiquez vous !



<https://www.cgt-matmut.fr/se-syndiquer/>

Votre Délégué Syndical Référent

Ludovic Barroin



Téléphone : 06 64 74 04 22

Email : contact@cgt-matmut.fr

CGT
M A T M U T