

HORS-SERIE N°7

Durant ces prochains mois, La CGT Matmut vous propose des tracts spécifiques pour connaître le fonctionnement syndical et des instances sociales, clés de voûte de la défense de l'intérêt des salariés dans l'entreprise.

L'intégralité de nos hors séries est à retrouver en [cliquant ici](#) !

!

les futurs thèmes de négociation collective à la Matmut : nos conditions de travail en jeu

1. LA RENÉGOCIATION DE L'ACCORD TEMPS DE TRAVAIL

Le temps de travail et ses modalités sont prévus par un accord d'entreprise datant de 2005.

Profitant de l'arrivée du futur logiciel remplaçant chronotique, la Direction souhaite revoir l'organisation du temps de travail dans l'entreprise, et cela passe par la renégociation de l'accord actuellement en vigueur.

Renégocier cet accord signifie la **mise à plat** de :

La durée du travail hebdomadaire, les formules horaires (31/39H, horaires mobiles), les RTT et les congés, les horaires d'ouverture et de fermeture des services, la mise en place de permanences, le régime du forfait jours, le badgeage...

Et y ajouter potentiellement tout ce qui a un lien avec l'organisation du temps de travail dans l'entreprise.

Nous n'avons pas encore les souhaits de la Direction mais pour avoir une idée, nous devons nous mettre à sa place ; Que feriez-vous pour améliorer l'accessibilité des sociétaires et la rentabilité ?

Car ces deux deux principes font partie des orientations stratégiques actées pour le groupe. Et ils ne sont pas toujours compatibles avec une bonne qualité de vie au travail.

FOCUS SUR LA SEMAINE DE 4 JOURS :

A quelques mois des élections et s'appuyant sur le résultat de sondages, certains syndicats la revendiquent haut et fort. A la CGT, nous revendiquons depuis de nombreuses années la semaine à 32 heures payées 35, sur 4 ou 5 jours. **Mais nous devons aller plus loin.** Pour nous, nul besoin d'un sondage pour connaître la réponse à la question de savoir si nous voulons ou pas travailler un jour de moins dans la semaine ... **Nous devons surtout nous interroger sur les contreparties qui seront demandées par l'entreprise** : il suffit de regarder l'application de la semaine de 4 jours proposées ces derniers mois dans la branche assurance pour s'apercevoir que les entreprises ont aussi de fortes attentes sur les horaires de travail... Sans compter que les entreprises qui ont mis en place la semaine de 4 jours actuellement n'ont jamais réduit le forfait jour des cadres (sauf quelques PME) : **ce qui revient à dire que la semaine de 4 jours a peu de chance de concerner les cadres au forfait.** En effet, pensez vous que l'entreprise acceptera de limiter de 20 % le nombre de jours de travail des cadres en conservant le même salaire ?

LA DRH A D'ORES ET DÉJÀ ANNONCÉ LES NÉGOCIATIONS À VENIR À PARTIR DE 2024 :

- La renégociation de l'accord temps de travail
- La négociation d'un accord de gestion des emplois et des parcours professionnels
- L'accord d'intéressement
- L'accord télétravail
- L'accord Egalité professionnelle
- L'accord Handicap
- Les négociations salariales

2. LA GESTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS (LA GEPP)

La GEPP est une solution de gestion RH qui a pour objectif de remédier aux problématiques des métiers et aux passerelles entre les métiers, et anticiper les transformations et évolutions prévisibles, tant fonctionnelles que géographiques.

Les objectifs pour l'entreprise : gagner en compétitivité face à ses concurrents, structurer et améliorer la gestion et le développement des ressources humaines, être une entreprise attractive (pour les talents et la rétention des salariés.)

Pour la CGT : développer et valoriser les compétences, rendre juste et compréhensible pour tous l'évolution des carrières des salariés.
Anticiper les besoins en recrutement dans toutes les Directions.



★ Exemple : La direction décide de réduire de supprimer une fonction, de réduire les effectifs d'un métier, ou de supprimer un site géographique ; **Avec un APC, les salariés concernés auront le choix entre : accepter les conditions négociées par les syndicats ou être licenciés.**

Sympathique dispositif !
Oui, vous ne rêvez pas, cela existe, et fait rêver n'importe quel DRH, mais dépens des majorités syndicales déterminées par les prochaines élections.

★ Il faut aussi noter que l'APC peut porter sur d'autres sujets, et donc être intégré à d'autres accords d'entreprise car la loi est très permissive. Il peut aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ; aménager la rémunération ; déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

QUELS SONT LES RISQUES DE LA GEPP ?

Par exemple, nous voir imposer des changements de métier, la modification de la classification, un changement de secteur géographique.

Car oui, **il est désormais possible d'imposer au salarié des modifications importantes en dépit de son contrat de travail.** Comment ? grâce à l'intégration, notamment au cours de la négociation de la GEPP, d'un accord de performance collective ou dispositif intitulé « accord visant à répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou à préserver ou développer l'emploi ».

Qu'est ce c'est ? Il s'agit d'un dispositif, créé en 2017 sous ordonnance, permettant à l'employeur d'imposer aux salariés la modification de leur contrat de travail avec comme sanction à la clé d'un refus, le licenciement (dont le motif est de surcroît incontestable). Pour relire notre tract sur le sujet [cliquez ici](#).

Cela est une sorte de baguette magique pour tout DRH qui souhaite mettre en œuvre des transformations de métiers ou d'organisation;

La seule protection contre cela est qu'il est soumis à la signature des syndicats représentant 50% des suffrages exprimés au 1er tour des élections professionnelles (car c'est un accord d'entreprise comme un autre).

Malheureusement, dans d'autres entreprises, nous avons déjà assisté à la validation de ce type d'accord par certains syndicats. Ces accords, qui ont réduit au final les droits des salariés, ont pourtant été validé par des syndicats censés défendre leurs intérêts (ces syndicats sont également présent à la Matmut).

Ce sujet est déjà en marche à la matmut car l'entreprise a créé un "plan prévisionnel stratégique et social" qui liste tous les métiers et indique leur évolution prévisible, tant sur le contenu que sur le nombre de salariés nécessaires. Pour le réseau, il est par exemple indiqué "si le flux physique des agences continue à baisser, un potentiel rapprochement avec les PRS aura lieu".

La DRH nous a annoncé son souhait de négocier un tel dispositif... (et l'avait déjà proposé à la négociation en 2021, principe refusé par la CGT, mais pourtant accepté par d'autres)

