

# CGT

M A T M U

TRACT  
15 MARS  
2024

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



**NAO 2024 :**  
Un goût d'inachevé ...

**Les négociations salariales viennent de se conclure ce 13 Mars 2024. Il est donc temps de faire le bilan de ces négociations...**

... L'accord proposé par l'entreprise est majoritaire, puisqu'il a été signé par 3 syndicats représentant plus de 50 % des voix aux élections. La CGT n'est pas signataire.  
Explications :

**Nos adhérents se sont majoritairement prononcés à 60.3 % contre la signature de l'accord.** Pour autant, l'enveloppe proposée par l'entreprise est loin d'être mauvaise. Mais la CGT est déçue du déroulé de ces négociations, et surtout de l'accord final proposé à signature !

**Commençons d'abord par les points positifs :**

Résultats des négociations de 2020 à 2023				
	2020	2021	2022	2023
Bénéfices (en M€)	59,6	88,1	46,9	44,1 (théorique)
Enveloppe NAO (en M€)	15	17	19,2	18,6
Intéressement / participation (en M€)	16,7	19	13,1	13,5 (théorique)
Total reversés aux salariés (en M€)	31,7	36	32,3	32,1
Pourcentage versé aux salariés	53,2%	40,9%	68,9%	72,8%

- L'enveloppe proposée par l'entreprise est importante et le reversement des résultats au bénéfice des salariés a augmenté. L'entreprise reverse 72,8 % de ses bénéfices à ses salariés !
- Le plancher de 1200 € bruts par mois est l'un des planchers les plus hauts obtenus de toute la branche assurance.

Malgré cela, plusieurs aspects de cet accord ont amené les adhérents de la CGT à se prononcer contre la signature de cet accord :

Le point majeur est sans conteste la répartition de l'enveloppe. **Certes, le montant est globalement satisfaisant, mais sa distribution l'est beaucoup moins.**

**Sur une enveloppe globale de 18,6 M€, la part correspondant au budget d'augmentation individuelle a doublé, passant de 2,7 M€ à 5,4 M€.**

Deux questions se posent alors : ces augmentations sont elles réellement versées au mérite ? Et quelle est la définition du mérite à la Matmut ?

Nous n'avons pas de réponse claire ni dans les pratiques, ni dans l'accord, **mais dans sa rédaction, deux éléments nous invitent à la prudence sur la répartition de ces enveloppes :**

*"Les augmentations individuelles sont ensuite décidées en fonction, notamment : ...*

- Des écarts de salaire à poste et ancienneté comparables ;
- Des métiers et / ou bassins d'emploi en tension..."

Les écarts de salaire à poste et ancienneté comparables sont des situations constatées, mais illégales car contrevenant à la doctrine : "à travail égal, salaire égal" qui vise à accorder le même salaire à des salariés dans une situation identique.

Ce principe ne concerne pas uniquement l'égalité salariale entre les hommes et les femmes : il vise toutes les inégalités salariales au même poste.



Ensuite pour les métiers et bassins d'emploi en tension : l'enveloppe d'AI a donc pour but de corriger les erreurs de la politique salariale d'embauche, et l'absence d'une politique salariale de rétention des talents qui se pratique dans de nombreuses entreprises.

Ces deux critères choisis par la Direction sur la répartition de l'enveloppe d'augmentation individuelle nous confortent dans notre position face à cette demande forte de l'entreprise de privilégier ces budgets. La CFE-CGC, qui se félicite dans son dernier tract d'avoir revendiqué la même chose que l'entreprise, devrait plutôt relire les accords qu'elle signe avant de considérer ses homologues comme des amateurs : en étant le seul syndicat à revendiquer un budget d'augmentation individuelle, elle ne fait qu'accepter une répartition injuste des bénéfices de l'entreprise sur des critères d'attribution inconnus de tous !

### Ensuite concernant le budget d'augmentation générale :

Le budget consacré avoisine les 12,6 M€. Il permet à l'entreprise de proposer une augmentation de 2,4 % avec un plancher de 1200 € brut par an.

Deux problématiques se posent aux négociateurs CGT, qui n'ont pas gêné malheureusement aucun de nos collègues. **Avec ce budget, nous aurions pu :**

- Soit verser 1350 € d'augmentation salariale brut pour tous
- Soit verser 2,4 % avec un plancher de 1200 € brut, un plafond à 1400 € brut afin de revaloriser les tickets restaurant de 9 à 10 €.

Aucune de ces 2 propositions n'a été retenue par les autres organisations syndicales. La Direction n'était pas fermée à ces propositions, mais elle a forcément besoin de signataires pour que l'accord soit majoritaire.

En dehors de la CFE-CGC, qui assume enfin son rôle de défenseur des hauts salaires, la position des autres signataires nous interrogent, car **cet accord a finalement favorisé les 20 % de salariés qui touchent plus de 56250 € brut annuel par rapport à notre proposition d'augmentation générale à 1350 € brut pour tous !**

Comparaison AG en pourcentage et AG fixe pour tous pour une enveloppe de 12,6 M€			
Salaire brut annuel	Augmentation de salaire de 2,4 % avec plancher 1200 €	Augmentation de 1350 € brut pour tous	Ecart entre les 2 propositions
25 000 €	1 200 €	1 350 €	-150 €
30 000 €	1 200 €	1 350 €	-150 €
35 000 €	1 200 €	1 350 €	-150 €
40 000 €	1 200 €	1 350 €	-150 €
45 000 €	1 200 €	1 350 €	-150 €
50 000 €	1 200 €	1 350 €	-150 €
56 250 €	1 350 €	1 350 €	0 €
60 000 €	1 440 €	1 350 €	90 €
70 000 €	1 680 €	1 350 €	330 €
80 000 €	1 920 €	1 350 €	570 €
90 000 €	2 160 €	1 350 €	810 €
100 000 €	2 400 €	1 350 €	1 050 €

**Autre élément majeur de réflexion :** une augmentation générale permet le maintien du pouvoir d'achat. Lorsqu'un salarié entre dans une boulangerie, on ne lui demande pas son salaire pour lui annoncer le prix d'une baguette de pain : qu'il gagne 2000 € ou 10 000 € par mois, il paiera le même prix. Le maintien d'un pouvoir d'achat lié à une inflation forte doit donc passer par une augmentation fixe en euros équivalente pour tous.

**Il existe d'autres moyens de récompenser un salarié de manière différenciée,** en fonction de son poste, de son ancienneté, de ses compétences ou de ses diplômes : la classification, le salaire d'embauche et l'augmentation individuelle dont le montant attribué dépend justement du niveau de salaire et de poste occupé.

Pour la CGT, l'augmentation générale ne doit pas avoir cette vocation.

## Concernant les congés anniversaire 40 ans :

La CGT l'avait expliqué dans son tract de l'année dernière : un paragraphe existant dans les accords NAO depuis 2018 crée une modification des droits de tous les congés anniversaire issus de la convention collective, même ceux des 10, 20 et 30 ans ! En résumé : **si un salarié pose ses congés anniversaire l'année N, il est perdant en année N+1 sur son intéressement, sa participation, ses congés payés et ses RTT !!!** Ce paragraphe est le suivant : "Pour rappel, les congés « anniversaire » ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif, ni pour l'acquisition des Congés Payés (CP) ou des Jours de Réduction de Temps de Travail (JRTT), ni pour le calcul des heures supplémentaires."

La CGT l'a démontré lors de cette négociation : pourtant, seule la CFDT s'est offusquée de la situation et nous a soutenu en réunion.

## Concernant l'ancienneté :

L'entreprise a décidé d'intégrer une condition d'ancienneté, sur les deux derniers accords : c'était 9 mois en 2023, c'est dorénavant 12 mois de présence demandés aux nouveaux embauchés pour bénéficier de l'augmentation générale.

Outre l'injustice sociale représentée par cette mesure, **nous ne comprenons pas ce message envoyé aux nouveaux embauchés en totale contradiction avec le discours de Mr Gomart** expliquant lors de la séance introductive des NAO, qu'il avait pour ambition de fidéliser les nouveaux embauchés de l'entreprise. En les excluant des augmentations générales ???

En faisant ce choix, nous nous posons la question suivante : L'entreprise utilisera t'elle le budget d'AI pour compenser cette décision et retenir les nouveaux embauchés au détriment de nos collègues plus anciens dans le groupe ?



En conclusion, ces NAO auront finalement montré des approches très différentes entre les différentes organisations syndicales. La CGT a souhaité ouvrir la réflexion sur une AG fixe. Nous n'avons pas été suivi alors même que la Direction était favorable à cette approche. Nos adhérents ont exprimé leur déception face à ce choix de privilégier les plus hauts salaires et ont majoritairement voté contre. Nous nous interrogeons donc : les adhérents des autres syndicats ont-ils réellement été consultés lors de ces négociations ? Car nous sommes surpris qu'aucun syndicat n'ait souhaité rejoindre notre proposition permettant de favoriser 80% des salariés !

***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 !**

**Les négociateurs CGT de ces NAO :**

Ludovic Barroin    Clara Souday  
Cécilia Gaudin    Cyril His  
Florent Mousseau



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 T