

Monsieur Daniel HAVIS  
Président Directeur Général du Groupe Matmut  
66 Rue de Sotteville  
76100 ROUEN

Assas, le 9 janvier 2012

**Objet : Revendications 2012**

Monsieur le Président,

2011 s'achève avec une très grande amertume pour les collaborateurs du Groupe. Pour pallier le moral en berne des salariés Matmut/Amf, vous trouverez ci-dessous nos demandes détaillées.

## SALAIRES

Vous le savez, la SGAM « SFEREN » que vous présidez depuis décembre 2011 sert d'exemple dans plusieurs domaines. Aujourd'hui, nous vous proposons de faire un état des lieux des salaires entre nos 3 groupes et de constater les différences majeures qui démontrent la faiblesse des revenus moyens mensuels bruts des collaborateurs Matmut.

Classe	MATMUT	MACIF	MAIF	SOIT
1	1776.67 €	2001 €	2009.33 €	-232.66 €
2	2084.83 €	2101 €	2237.92 €	-153.09 €
3	2155.33 €	2360.42 €	2425.50 €	-270.17 €
4	2632.25 €	3007.75 €	3165.83 €	-533.58 €
5	3410.58 €	3826.50 €	4216.42 €	-805.84 €
6	4418.33 €	5438 €	5490.25 €	-1071.92€
7				
Et	7509.75 €	6713 €	7337.17 €	+796.75 €
Direction				

Nous sommes bien conscients qu'il est difficile de pallier de telles différences liées aux petites augmentations que vous octroyez à vos collaborateurs depuis des années, nous vous proposons les solutions suivantes :

- Augmentation générale de tous les salaires de base de minimum 5% avec à minima 100€ bruts par mois pour les petits salaires
- Intégration de la prime 13<sup>ème</sup> mois et de la prime de vacances au salaire de base
- Création d'un véritable 13<sup>ème</sup> mois qui serait versé vers la mi-décembre de chaque année
- Création d'une véritable prime de vacances qui serait versée pour moitié en mars et pour moitié en juin
- Revalorisation de la prime de transport que vous n'avez jamais revue à la hausse
- Suppression de la prime d'assiduité et intégration de ladite prime au salaire de base.

La mise en œuvre de ces propositions réduirait le faible niveau de ressources que vous octroyez aux salariés Matmut des classes 1 à 6.

## **PRIME DE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTEE**

Cet été a été amendée une loi qui fixe le versement d'une prime de partage sur la valeur ajoutée. C'est-à-dire que toutes les entreprises de plus de 50 salariés dont les dividendes par action sont supérieurs à la moyenne des 2 dernières années doivent négocier avec les partenaires sociaux le montant de ladite prime.

Vous l'aurez compris, nous vous demandons dès le mois de janvier 2012, de réunir toutes les organisations syndicales et les sections syndicales afin que nous étudions ensemble un protocole d'accord fixant le montant de cette prime et le cadre de versement. Cet accord devra être renégocié tous les ans à la même période.

Pour notre part, nous demandons à ce qu'il soit versé à tous les salariés, dès le 1<sup>er</sup> mars 2012, une prime de 1200 € qui sera exonérée de toutes charges autres que la CSG et la CRDS.

## **PRIME D'ASSIDUITE/GREVE**

L'Arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 23 novembre 2011, n° de pourvoi : 10-15644 fixe que l'ablation de tout ou partie de la prime d'assiduité en cas d'absence du salarié au motif de l'exercice de droit de grève constitue une faute de l'employeur pour mesure discriminatoire.

Les salariés, qui ont un droit de regard sur leur salaire, ayant 5 ans pour porter réclamation, nous vous demandons de prendre les devants et de restituer à tous les salariés concernés les parts de prime d'assiduité perdues dans le cadre de l'exercice du droit de grève, et ce sur les 5 dernières années.

## **RESEAU D'AGENCES**

Le réseau d'agences subit une perpétuelle pression de la part des clients mais aussi de la hiérarchie. Il doit sans cesse composer avec tout le monde et toujours garder le sourire.

Il est très fréquemment exposé à un comportement abusif de la part des clients et même de sa hiérarchie dans un monde toujours plus agressif. Le réseau d'agence doit donc combattre les pressions émotionnelles et sociales sans aucun soutien de l'employeur.

Il est le cœur même de la croissance de notre Groupe et bien malgré ça, il n'a aucune reconnaissance. Pourtant, il génère les contrats, les adhésions, la fidélisation, les actions conseils et gère le mécontentement du sociétariat.

Aussi, nous demandons pour les agences :

- Une prime d'accueil de 150 € bruts mensuels
- La fermeture du téléphone 15 minutes avant la fermeture dudit site
- Que ne soient décomptés que 4,5 jours de congés et non 5 pour une semaine complète de congés pour les agences travaillant 35 heures sur 4,5 jours

## **RESPONSABLES D'AGENCE NIVEAU 1**

Au sein de SFEREN et de beaucoup de sociétés d'assurances mutualistes, les Responsables d'Agence, quelle que soit leur classification ou leur échelon, ont systématiquement un statut de cadre avec, de fait, de meilleures garanties Prévoyance.

Par ailleurs, que l'on soit Responsable d'Agence niveau 1 ou Responsable d'Agence niveau 2, la charge de travail et le niveau de responsabilité est identique. Que vous ayez 1 ou 10 collaborateurs à encadrer, les missions sont en tous points similaires.

Les RA sont aujourd'hui l'intermédiaire entre les collaborateurs et la hiérarchie, l'intermédiaire entre le client et le Groupe lors de la gestion des insatisfactions et des réclamations. Leur fiche de fonction s'alourdit de mois en mois sans aucune compensation.

Aussi, nous vous demandons de réexaminer le statut de tous les Responsables d'Agence niveau 1 (classe 4), de les passer à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2012 au statut de « Cadre » et de revoir leur salaire de base équitablement au regard de ceux pratiqués dans SFEREN.

## **MATMUT SANTE**

Les services de Matmut Santé ont été légèrement renforcés cette année et nous vous en remercions pour eux. En revanche, à l'heure actuelle, le produit se développe de manière considérable et les Gestionnaires Santé sont en pénurie d'effectif.

Il est donc urgent que vous recrutiez des Gestionnaires Santé.

Par ailleurs, leur activité est essentiellement centrée sur la prise d'appels téléphoniques.

En conséquence, nous vous saurions gré de leur attribuer une prime d'accueil téléphonique d'un montant de 180 € / mois bruts.

## **MATMUT VIE – MATMUT SERVICES BANCAIRES**

Les services de Matmut Vie et de MSB subissent le même sort que les services de Matmut Santé. A l'heure où les produits Vie et d'Epargne se développent de manière exponentielle, leur activité téléphonique représente une bonne majorité de leur temps de travail. A l'instar des services de Matmut Santé, nous souhaitons que leur soit octroyée une prime d'accueil téléphonique de 180 € /mois bruts.

## **CHARGES DE MISSIONS PRODUCTION**

Les CMP sont aujourd'hui au nombre de 39 répartis sur 6 USP au niveau national pour plus de 550 agences. Ils absorbent une soixantaine d'appels par jour et travaillent en effectif réduit au nombre d'environ 6 par samedi.

D'une part, nous estimons qu'un renforcement de leur effectif permettrait aux Réseaux Commerciaux d'avoir moins de difficultés à répondre aux demandes urgentes de nos assurés et ainsi d'alléger le nombre d'appels traités par jour dans le cadre de l'analyse du risque et du pouvoir d'évocation.

Bien que leur travail soit passionnant pour l'ensemble des CMP que nous avons rencontrés et que leurs conditions de travail ne soient jamais remises en cause, il nous semble urgent que leur salaire soit revalorisé. En effet, ils ont aujourd'hui un niveau de responsabilité équivalent à celui d'une classe 6. Cependant, aujourd'hui, ces collaborateurs ne sont que classe 5. Un quart d'entre eux, issus de l'accueil téléphonique a bénéficié de l'intégration de la prime d'accueil téléphonique dans le salaire de base. Nous demandons un ajustement pour ceux qui n'en bénéficiaient pas et qui ainsi n'ont pas suivi la même évolution de salaire malgré un parcours de carrière intensément riche.

Les CMP sont sollicités pour les formations techniques comme la Formation Production Annuelle qui a été déployée dans le courant de cette année et pour la formation des nouveaux embauchés par exemple. Concernant cette dernière, la formation ayant lieu le plus souvent dans la région d'affectation du nouvel embauché, nous ne pouvons que déplorer une certaine disparité selon l'USP de rattachement. Pour les formations purement techniques, ils ne reçoivent aucune gratification alors que pour la formation nouvel embauché, une prime d'environ 50 € nets par jour leur est octroyée. De fait, certains CMP sont amenés à recevoir plus régulièrement cette prime qui correspond à un investissement lourd et parfois sur leur temps personnel. Aussi, nous demandons à ce que cette prime ne soit plus versée à la prestation mais mensuellement quel que soit le nombre de formations effectuées et que deux jours de la semaine leur soient dégagés afin qu'ils puissent préparer leurs cours leur permettant ainsi de ne plus empiéter sur leur temps personnel. Nous revendiquons, en outre, que pour les semaines de formation, le samedi de ladite semaine soit non travaillé.

D'autre part, compte tenu du caractère répétitif du téléphone (rappelons-le environ 60 appels par jour) en « décrocher/raccrocher » environ à 99% de leur temps d'exercice, nous demandons à ce que l'ensemble des CMP bénéficie d'une prime soit dite d'accueil téléphonique soit de pénibilité. Un montant mensuel de 180 € bruts, à l'instar des collaborateurs de l'accueil téléphonique, nous semble correspondre au plus juste à leur investissement et à leur niveau de responsabilité et de pénibilité.

Enfin, travaillant dans des locaux dits « open-space », les conditions de travail de certains s'en trouvent dégradées. En effet, ce type de configuration favorise le bruit et implique une fatigue plus intense et un énervement croissant. Ceci renforce notre demande de prime de pénibilité pour laquelle nous demandons l'ouverture de négociations dès janvier 2012 et nous permet de réclamer que le Document Unique de ces sites soit revu sur l'item concernant le bruit.

## **POLES DE GESTION SINISTRES**

L'activité des Gestionnaires Sinistres est composée pour plus de la moitié d'une activité téléphonique intense les freinant dans la gestion de leurs dossiers.

La configuration de leur activité nous permet aujourd'hui de réclamer pour eux sans plus attendre à ce qu'ils bénéficient au 1<sup>er</sup> janvier 2012 d'une prime d'accueil téléphonique de 180 € / mois bruts.

Par ailleurs, le caractère continu de cet aspect du téléphone, nous amène aujourd'hui à vous demander de leur attribuer une prime de pénibilité à effet de la même date.

Enfin, nous revendiquons à ce que le Document Unique relatif à leur site de travail soit revu sans plus attendre notamment concernant l'item relatif au bruit. En effet, ils travaillent dans des open-space et le bruit n'en est que renforcé.

L'effectif de chaque PGS et de chaque équipe doit être augmenté afin de pallier la surcharge de travail qu'il y a actuellement et qui persistera malgré l'évolution que vous envisagez de porter à l'organisation des PGS.

Nous demandons à ce que les permanences téléphoniques soient mises en place sur la base du volontariat et le cas échéant, si le quota n'est pas atteint de procéder à des recrutements spécifiques à un accueil téléphonique.

Nous demandons à ce que l'ensemble des postes de travail soit fermé au téléphone 15 minutes avant l'horaire de fermeture dudit site.

## **MATMUT PROTECTION JURIDIQUE**

Une expertise par le cabinet CEDAET est en cours pour une expertise des conditions de travail au sein de Matmut Protection Juridique. En effet, les postes vacants n'étant pas remplacés, les salariés en arrêt maladie n'étant pas remplacés non plus et leurs dossiers étant transférés vers d'autres sites de PJ ou vers le Siège, il a été dénoncé un surcroît de stress et des conditions de travail de plus en plus déplorables.

Beaucoup de salariés regrettent le manque de possibilités d'évoluer, l'absence de reconnaissance de leur travail, le manque de statut « cadre » pour les rédacteurs juridiques. Cet ensemble d'éléments démontre le caractère délétère de l'organisation que vous allouez à Matmut Protection Juridique.

Nous vous demandons de ne pas démanteler ce service comme vous le faites actuellement et de remédier aux conditions de travail.

Nous réclamons que vous reveniez en arrière concernant votre proposition de supprimer les véhicules de services pour les Assistants Juridiques dont le cœur de métier se fait grâce à la proximité entretenue avec le sociétariat.

Nous vous sommons d'améliorer leurs conditions de travail et leurs missions en améliorant et non en détériorant leurs tâches comme vous nous en avez exprimé l'intention au cours du dernier CCE avec la modification de certaines fiches de fonction.

## **MATMUT INSPECTION**

Les inspecteurs et inspecteurs/régleurs se plaignent régulièrement du manque de formation. Nous sollicitons votre bienveillance afin que leur accès à la formation soit conforme à leur demande et sans restriction aucune.

Par ailleurs, nous vous demandons que leur soient attribués des véhicules 4 places avec GPS intégrés et dotés d'un meilleur confort. En effet, se déplaçant énormément les véhicules actuels sont susceptibles de provoquer des problèmes de santé.

Quant au GPS, les appareils actuels ne sont pas mis à jour automatiquement et leur mise à jour doit se faire à leurs frais. Nous vous saurions gré de bien vouloir remédier à cette problématique sans attendre.

## **SUPPRESSION D'AGENCES**

Farouchement opposés à la fermeture de la centaine d'agences (chiffre annoncé en CCE en juin 2011), vous vous êtes ravisé en n'annonçant pas de nombre précis et en promettant d'informer préalablement les Comités d'Etablissement de toutes fermetures programmées. A ce jour, cet engagement n'a pas été respecté.

Nous demandons la suppression pure et simple de ce projet. La proximité que vous mettez en avant dans la Charte Interne et que vous sous-entendez dans les valeurs mutualistes doit rester le principal mot d'ordre dans cette affaire.

# MUTUELLE SANTE DES SALARIES MATMUT

Vous avez communiqué aux Organisations et Sections Syndicales une proposition de garanties et de tarifs pour une amélioration des prestations Santé pour les collaborateurs du Groupe. Nous sommes bien conscients des liens qui vous unissent à Prévadiès et de votre statut au sein de cette mutuelle (Vice Président Délégué). Cependant, nous ne comprenons pas que vous n'ayez pas consulté certaines autres mutuelles de la Mutualité Française. Aussi, afin de faire bénéficier aux collaborateurs Matmut des meilleures prestations aux meilleurs tarifs, nous demandons à ce qu'un appel d'offre soit fait auprès d'au moins 3 mutuelles différentes et que ce soit à la Direction ET les Organisations Syndicales de choisir celle qui sera appliquée aux collaborateurs.

## CALENDRIER 2012

Le calendrier 2012 est composé de 366 jours (année bissextile) et de 3 jours fériés tombant un samedi ou un dimanche (dimanche 1<sup>er</sup> janvier, samedi 14 juillet, dimanche 11 novembre). Aussi, nous sollicitons 4 journées de congés exceptionnels sans condition de présence. Par ailleurs, pour les agences travaillant sur une base hebdomadaire de 35 heures du lundi après midi au vendredi soir, lésées depuis bien des années compte tenu du nombre de lundi fériés, nous souhaitons que leur soit octroyé 1 jour de congés par semestre en sus de ceux demandés pour l'ensemble des sites et sans condition de présence.

Par ailleurs, nous demandons pour toutes les agences et tous les sites MATMUT les ponts des 1<sup>er</sup> et 8 mai, 25 décembre et 1<sup>er</sup> janvier 2013 soient 4 jours de congés supplémentaires.

## PORTEFEUILLE SALARIES MATMUT/AMF

Comme annoncé en CCE de décembre 2011, nous demandons la création d'un portefeuille spécifique aux salariés Matmut/Amf et l'octroi au minimum des avantages tarifaires suivants :

- - 30% sur l'ensemble des contrats IARD du salarié, du conjoint et des enfants
- Gratuité des frais sur versement des contrat Vie du salarié, du conjoint et des enfants
- Exonération de la cotisation SMAC pour le salarié, le conjoint et les enfants
- Absence de MCN et de Pondération de franchise pour les enfants de salariés
- Octroi de 50% de bonus pour les enfants de salariés si les conditions de la P05/05 et de la P12/07 sont applicables

## NEGOCIATIONS ANNUELLES OBLIGATOIRES

Depuis plusieurs années, vous nous convoquez sur une demi-journée dans le cadre des N.A.O., en dépit de ce que prévoit l'article L.2242-2 du Code du Travail. En ne respectant pas ce texte légal, vous commettez une entrave à la liberté d'expression des syndicats. Comme en 2009, 2010 et 2011, nous vous demandons de respecter les termes du Code du Travail et de planifier plusieurs réunions dans la cadre des négociations relatives aux Négociations Annuelles Obligatoires, à l'instar de ce qui se pratique dans les 2 autres mutuelles de SFEREN.

Concernant ce point, vous trouverez en annexe nos revendications pour l'année 2012.

***Nous souhaitons que l'ensemble des revendications énumérées ci-dessus soient prises en compte à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2012 et ainsi portées sur le salaire des salariés concernés dès la fin du mois de janvier. Concernant l'ouverture de négociations pour les points qui le nécessitent, nous attendons vos propositions de dates et de protocoles d'accord.***

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à nos revendications.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, Monsieur le Président, l'expression de nos sentiments mutualistes.

Elisabeth Perez

Déléguée Syndicale Centrale FO-Matmut