

CGT

M A T M U

TRACT
12 JUIN 2024

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



NÉGOCIATION INTERESSEMENT

**LE REFUS D'ABORDER UNE JUSTICE SOCIALE :
UNE DIRECTION SOURDE À NOTRE REVENDICATION**

Après cette troisième réunion de négociation sur l'intéressement, un constat s'impose : la Direction reste figée sur une position excluant les plus petits salaires de l'entreprise.

Pour rappel, l'enveloppe est actuellement répartie à 60 % au prorata du temps de présence du salarié et à 40 % en proportion de son salaire brut.

Cette **répartition favorise inexorablement les plus hauts salaires.**

UN REMÈDE PATRONAL À LA « MODÉRATION SALARIALE »

Peu importe l'indicateur financier choisi pour son déclenchement, l'entreprise souhaite privilégier le **versement d'un intéressement au détriment des autres moyens de rémunération.**

La raison est simple : l'intéressement n'est pas un salaire pérenne, il est **défisalisé et exonéré des cotisations sociales** (hors CSG / CRDS). De plus, il est déduit du bénéfice imposable. C'est donc **tout bénéfique pour l'entreprise** qui préférera verser de l'intéressement que du salaire. Ce versement se fait au détriment des systèmes de solidarité, avec un gouvernement qui constatera un déficit du régime de retraite ou de la sécurité sociale et conduira à un allongement de la durée du travail pour partir à la retraite, ou à une réduction de la prise en charge des arrêts maladie. Enfinement, en facilitant la vie aux entreprises, ce sont les salariés qui trinquent dans leur vie quotidienne ! **Les syndicats n'ont pas vocation à creuser la tombe de ceux qu'ils défendent !**



C'est pour cela que la CGT ne souhaite pas négocier les indicateurs de déclenchement. L'entreprise sait très bien le faire elle-même pour optimiser sa fiscalité.

La CGT demande **UNE** chose. Simple, efficace, juste et sociale. **Une répartition égalitaire basée uniquement sur le temps de présence** (et non plus sur le salaire perçu) permettant de **récompenser de manière identique et à sa juste valeur la contribution de chaque salarié.**

En 2021, la CGT avait obtenu pour l'accord, l'ajout des **30 jours de carence en cas d'arrêt maladie**. Cette négociation sur le fil du rasoir était une véritable avancée sociale, mais aussi pour la Direction, la garantie de notre signature.

Cependant, nous avons expressément alerté la Direction afin qu'elle soit au rendez-vous lors de la prochaine négociation sur la nécessité d'une répartition plus équitable de l'enveloppe.

Quelle déception de voir que **nous n'avons pas été entendus.**

Pire ! La Direction, était favorable à un retour à un 50/50 (revendication soutenue par leur syndicat préféré) avant de rétro pédaler.

La négociation intéressement doit comporter deux volets :

- la **constitution de l'enveloppe** au moyen de critères permettant son déclenchement ;
- la **répartition de l'enveloppe** entre l'ensemble des salariés.



A qui profite cette répartition ? Le constat est alarmant

3 660 salariés touchent **moins de 2 000 €**, soit **un peu plus de 50 %** de nos effectifs.

A contrario, 152 salariés touchent plus de 3000 €, et **33 plus de 4000 €**. A la question : combien de salariés touchent plus de 5000 €, silence radio. Quel est le montant maximal touché ? silence également. Certaines questions ont-elles tendance à gêner ?

Il est nécessaire de constater que **50 % des salariés débloquent leur intéressement**. Ces salariés sont essentiellement les non cadres. La raison est le contexte d'austérité salariale généralisé, et malgré tous ces défauts, l'intéressement est logiquement vu par les salariés comme un dispositif qui met « *du beurre dans les épinars* ».



“Nous, groupe Matmut, femmes et hommes, croyons aux vertus d’un modèle mutualiste concret et humaniste, qui s’inscrit dans le temps long et se développe au bénéfice de tous. Nous l’avons placé au coeurs de notre modèle d’entreprise.”

Matmut, notre raison d'être

Oui, l'intéressement et la participation sont des formes particulières de rémunération du travail censées **motiver les salariés et les récompenser pour leur contribution à la performance de l'entreprise**.

Oui, l'intéressement et la participation doivent **permettre la fidélisation des salariés**.

Mais non, ils **ne doivent pas être un marqueur social de différenciation**. Ils doivent être le même pour tous, du premier au dernier maillon de la chaîne. Tous travaillons pour faire avancer la Matmut, il est alors normal que la Matmut récompense l'ensemble de ses salariés à juste titre.



Nous demandons donc solennellement à la **Direction de la Matmut de respecter sa raison d'être**.

Être mutualiste, ce n'est pas que l'écrire, c'est devoir **agir**.

Soyez à la hauteur des attentes des salariés.

Il est temps d'appliquer un **modèle humaniste** axé sur **une véritable justice sociale et économique** !

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

Nous nous engageons au service du collectif.

Nous sommes à votre écoute pour relayer vos voix, vos interrogations, vos revendications et vous assistons individuellement et collectivement avec détermination.

Nous nous battons pour que les principes de liberté, d'égalité, de fraternité et de justice sociale ne s'arrêtent pas aux portes de l'entreprise.

Comme le disait Sénèque, *“Ce n'est pas parce que les choses sont difficiles que nous n'osons pas, c'est parce que nous n'osons pas qu'elles sont difficiles”*.

Vos négociateurs CGT :

Ludovic BARROIN, Nathalie LAMIRAY-NORE, David LACOSTE,
Alice NOLIUS, Laurent CARILLI, Clara SOUDAY-BOGUIE,
Léonard POCHON



Téléphone : 06 64 74 04 22

Email : contact@cgt-matmut.fr

Vous pouvez aussi adhérer en ligne
sur www.cgt-matmut.fr

CGT
M A T M U