

ET MAINTENANT, QU'EST-CE QU'ON FAIT ?

Les 35 heures contre lesquelles nous luttons, cachent en réalité quelque chose de bien plus grave. Ce sont les pleins pouvoirs remis à l'employeur sur des aspects fondamentaux du contrat de travail à commencer par l'organisation du temps de travail mais aussi sur les salaires. Il installe un rapport de force où le salarié se retrouve seul face à lui. Pour se protéger, les salariés doivent donc imposer des garanties communes à tous et ne pas accepter un jeu où l'employeur dispose de tous les pouvoirs. C'est bien de cela qu'il s'agit. Résister pour le bien commun, c'est se protéger soi-même.

CES GARANTIES NE TOMBERONT PAS TOUTES CUITES, IL FAUT LUTTER POUR LES OBTENIR.

Aujourd'hui, si la Direction a obtenu un accord sur ses points durs tout le reste est à négocier !

Ce projet reste fondamentalement mauvais et dangereux mais il faut tout de même comprendre que les luttes qui ont été menées jusqu'alors au sein de l'UES Macif ont obligé la Direction à revoir sa copie :

- Sa stratégie de mener des négociations en cachant l'information n'a pas fonctionné car la CGT vous a TOUT raconté.
- Le NMS devait s'appliquer au 1^{er} janvier 2018, il a été reporté d'une année.
- Les 35 heures ne devaient pas être payées mais « compensées » sous forme d'avantages divers. Finalement, l'employeur accepte de s'engouffrer dans l'idée d'augmenter les salaires allant jusqu'à 8% pour une majorité d'entre eux. 8% qu'il compte récupérer dans le temps mais qui lui permettent d'afficher quelque chose de plus présentable.
- L'employeur a été contraint de dénoncer les accords temps de la réflexion de la CGC, ce qui permet de prolonger la négociation.

**Ce n'est donc pas le moment de flancher,
Car plus nous lutterons, plus nous améliorerons
les conditions de l'accord.**

TOUS EN GREVE LE 21 DECEMBRE

De 1h00 à la journée

Jour de négociation NMS et NAO

(****) Vous voulez comprendre ce qu'est la contribution individuelle ? Regardez ces vidéos.....

 **JDN #4**
NMS **You Tube**
#On vaut mieux que **ÇA !** 
Pour une info indépendante sur les négociations
NMS tapez **cgt.macif national**.
JDN N°4 et 5 sur les salaires.

 **JDN #5**
NMS **You Tube**
#On vaut mieux que **ÇA !** 



**CONSTRUISONS ENSEMBLE
LA DEUXIEME SEQUENCE
DU NMS**

FAISONS DU 21 DECEMBRE 2017

UNE JOURNEE D'ACTION QUI COMPTE !

Le temps de travail...

Dans son projet, l'employeur maintient sa volonté d'un temps de travail à 35 heures pour tout le Groupe.

De son côté, la CFDT et la CGC acceptent un maintien uniquement transitoire des 31H30 (avec un bilan à 5 ans), sauf à passer à temps partiel, cela signifie qu'elles acceptent ipso facto de signer la mort des 31H30 et l'idée que les jeunes salariés ne bénéficient jamais de ce temps de travail.

Pourquoi la CGT, bien que non signataire des 31H30 en 1999, les défend pendant que ceux qui les ont signées il y a 18 ans, les abandonnent aujourd'hui ?

En 1999 l'accord sur les 31H30 signé par la CFDT et la CGC permit à la Macif de percevoir pendant des années les subventions de l'état (sur nos impôts) qui servaient à payer les salaires des jeunes embauchés (essentiellement des téléconseillers). Ces 31H30 n'ont rien coûté à la Macif mais ont coûté très cher aux salariés, jugez plutôt : gel des salaires pendant 3 ans et pertes conséquentes de droits (travail du samedi, augmentation des amplitudes, mise en place du retard à l'avancement etc.....) alors que le temps de travail baissait et que la Macif n'embaucha pas ou très peu dans les services OPGA et PAP, elle mit en place les objectifs individuels accroissant ainsi considérablement la productivité. A cette époque, les signataires vantaient beaucoup les WE de 4 jours pour faire passer la pilule de la baisse du statut social. Or, moins d'un an plus tard, la plupart des régions renonçaient aux WE de 4 jours, certaines ne les ont jamais connus !

On aurait pu s'attendre à ce qu'au moins les signataires des 31H30 à de pareilles conditions aient la décence de les défendre aujourd'hui ! Et bien non, au contraire, dans la suite logique de cette dégringolade des droits, CFDT et CGC envisagent cette fois de vous faire gober un NMS qui compte supprimer 10 fois dans l'année les WE de 2 jours dont le dimanche (art. 2.7.1 du projet NMS)!

Si la CGT défend les 31H30 c'est aussi et surtout parce que les 35H00 alliées au digital et au faire-faire ainsi qu'à la centralisation des organisations, sont une hérésie qui nous emmène vers la disparition d'emplois....

A-t-on besoin de ça aujourd'hui ?

En tous cas, bâtir un statut social nécessite une réflexion sur l'emploi et les conditions dans lesquelles il s'exerce. 90% des salariés du Groupe (UES Macif) travaillent 31H30, Il faut étendre ce temps de travail aux 10% restants (*).

(*) Rappelez-vous que le bénéfice a été multiplié par 10 au premier semestre 2017.

ET QU'EN EST-IL DU SALAIRE ?...

L'employeur propose que le passage aux 35 heures soit assorti dans l'UES Macif d'une augmentation de salaire de 8% pour les employés et les cadres intégrés et de 2.5% pour les cadres autonomes. Il ajoute à cela une augmentation de la cotisation épargne retraite de 1.8%, soit la porter à 2,8% (art.83 du code général des impôts) et un abondement de 400€ sur un PEE (Plan Épargne Entreprise) à condition que 40% des salariés passent à 35H en 2019.

Les conséquences de l'Augmentation du Temps de Travail (ATT) seront immédiates pour les salariés tant sur l'accroissement de la fatigue, sur la santé que sur les coûts que cela va générer, c'est donc - abstraction faite de notre position sur la question de l'ATT - immédiatement et intégralement que le salaire devrait être augmenté. Mais mieux que ça : travailler 35H implique être payé 35H, point barre ! Quel paradoxe d'accepter de négocier la baisse du salaire horaire et de prétendre défendre les intérêts des salariés !

La proposition de Revenu Minimum Groupe (RMG) est elle aussi très intéressante. Lorsqu'on compare ces RMG aux minimums UES Macif actuels, **les salaires d'entrée connaîtraient une baisse moyenne de 3.88% par rapport à ceux de la Macif si le NMS était signé en l'état. Cela -aussi- est inacceptable.**



Les jeunes embauchés seraient ainsi soumis à la triple peine d'un temps de travail plus important par rapport à ce qui se fait depuis 18 ans, d'un salaire de départ diminué et d'une augmentation de salaire dépendant du mérite, avec comme seule garantie 4% d'augmentation entre le salaire de départ et le moment où l'employeur estime qu'il est intégré. Pouvons-nous, en conscience, accepter que les plus jeunes soient traités comme ça ?



LA CGT DIT NON !

Plus les salaires des jeunes seront bas, plus ceux des salariés en poste paraîtront importants. Et plus ces derniers devront ramer pour justifier leur prétendu « gros » salaire. Ils seront comparés en permanence aux nouveaux. Dans un système de reconnaissance aussi hypocrite qu'arbitraire, on imagine sans peine tomber, dans le secret des bureaux des N+1, des réflexions du type « tu te rends compte, ta contribution individuelle (***) est X fois plus importante que celle de ta jeune collègue et tu prends 2 fois moins d'appels qu'elle ! ». Dans cette affaire, les cadres de terrain, des niveaux 5B et 6, sont les plus mal traités puisque la différence du salaire d'entrée entre NMS et NCS est respectivement de -9.13% et -15.76% !



L'écart est tel qu'on peut se demander si la Direction a vraiment envie de faire de ces fonctions des fonctions d'avenir. Le management de terrain ne semble plus trouver grâce aux yeux d'une Direction qui dans le même temps prépare une Qualité de Vie au Travail où les salariés seront *cordialement invités* à se manager eux-mêmes !

Dès lors que l'augmentation individuelle du salaire dépend du bon vouloir du N+1, les 8% de « compensation » salariale risquent vite de se transformer en simple avance pour les salariés en poste aujourd'hui, en effet, il peut se passer du temps avant qu'ils n'obtiennent une augmentation de salaire ! **UNE BELLE ARNAQUE !**

Ainsi le NMS nous prépare du chacun pour soi et de la pression en concentré dans un contexte de disparition des CE, des DP et des CHSCT (ordonnances Macron) CHSCT qui est l'instance privilégiée d'expression de la souffrance des salariés !



En effet, avec son projet, qui cumule augmentation du temps de travail, augmentation des amplitudes, baisse des salaires d'entrée et précarisation des augmentations de salaires, la souffrance au travail est garantie. L'employeur le sait, alors il veut pouvoir afficher son grand intérêt pour notre bien-être au travail. La QVT sert à ça, entre autres....Et pour montrer sa bonne foi, il n'a sûrement pas fini de nous proposer des moments conviviaux (sur commande) et des vidéos bisounours de présentation des métiers alors que toute l'année il aura pressurisé et dressé chacun contre tous pour obtenir du résultat.

On comprend en revanche que l'employeur se réjouisse des dispositions des ordonnances Macron et notamment celle qui supprime CE, DP et CHSCT au profit d'une instance unique appelée Comité Social et Économique, aux droits et aux moyens mutilés. Elles représentent un avantage de plus pour lui ! Nous disons que les salariés ont besoin d'instances **INDEPENDANTES** de l'employeur et disposant de MOYENS importants pour remplir leurs missions, c'est encore plus vrai à une époque où la souffrance au travail est à ce point étendue.



La première étape pour lutter contre la souffrance au travail, c'est une loi protectrice des salariés (les ordonnances Macron cassent cette protection). C'est ensuite, un statut social de progrès qui garantisse à chacun des augmentations de salaire tout au long de la carrière et une reconnaissance des qualifications qui ne dépendent pas du bon vouloir du patron. C'est pourquoi, l'ancienneté doit être le moteur de l'augmentation de salaire, elle garantit un parcours salarial aux jeunes embauchés, une reconnaissance de la qualification et de l'expérience des anciens et la justice et la transparence. Le reste n'est que retour au plein pouvoir patronal où le salarié passe son temps à justifier qu'il mérite une augmentation de salaire voire son salaire lui-même et à attendre après l'intéressement et la participation pour compenser un pouvoir d'achat toujours déclinant parce que toujours attaqué.

Lors des négociations du 17 novembre où l'employeur recueille l'avis des Organisations Syndicales sur les points durs de son projet, une seule organisation syndicale a dit « oui », c'est la CFDT. La CGT a bien sûr dit NON, la CFE CGC a également dit non du fait de son désaccord avec la proposition de l'employeur en matière de salaire (structuration et montant pour tous mais aussi responsabilité du manager de terrain sur les augmentations de salaire).

IMPORTANT !

infos de dernière minute... infos de dernière minute...infos de dernière minute...infos de dern
Ce 6 décembre 2017, nouvelle date de négociation NMS, la CFDT confirme son accord. La CGC accepte finalement les points durs de l'employeur En revanche la CGC demande que la cotisation art. 83 soit diminuée de 0,1% pour permettre d'augmenter le salaire des cadres de 2,8% au lieu de 2,5%. Refus de la CFDT de voir ce taux baisser.