

## Pendant que la Direction nage dans le luxe, les salariés rament !

Sud Solidaires Matmut se permet d'exprimer haut et fort l'incompréhension et l'agacement des salariés quant aux dépenses et stratégies de communication du Groupe. Il est certes normal que l'entreprise valorise son image de marque et cherche à optimiser ses abattements fiscaux.

Cependant, il nous semble opportun de rappeler :

- Le Matmut Stadium, 5 millions d'euros sur 5 ans, pour un stade provisoire le LOU devant récupérer le Stade Guerland (projet à l'étude depuis 2007)
- L'Ecole Normale de Rouen et son projet de palais des congrès/hôtel de luxe/restaurant étoilé, que nous avons dénoncé dans notre dernier tract et dont nous remercions FO d'avoir fait écho à notre réaction.
- La rénovation du musée des beaux arts de Rouen par Christian Lacroix ... et l'aimable participation financière de la MATMUT
- Les nombreuses opérations de communication télévisuelle.

Pour Sud Solidaires l'image de marque de la société est avant tout portée par ses **salariés** ; terme auquel tenons, nous ne souhaitons pas être relégués au rang de "collaborateurs"... que la direction n'essaie pas de nous faire oublier pourquoi nous sommes là !

**Si la direction souhaite investir,  
l'humain est un capital qui pourrait lui rapporter beaucoup.**

Il ne s'agit pas seulement d'une charte interne répéter comme un mantra afin de se convaincre que ce qui prime c'est l'humain, le service et le respect si cela n'est suivi d'aucune action concrète.

**Comment des salariés peuvent-ils mettre en avant les garanties de nos contrats vis-à-vis des sociétaires si les garanties qu'a volontairement pris l'employeur vis-à-vis d'eux ne sont pas respectées ?**

### Sud Solidaires DEMANDE :



- Une réflexion d'ampleur sur la gestion des carrières et les possibilités d'évolutions dans les diverses branches du groupe,
- La revalorisation des salaires afin de se rapprocher des grilles salariales de l'assurance et notamment de nos partenaires au sein de SFEREN afin de fidéliser nos collègues et ne plus avoir l'impression d'être le parent pauvre des mutuelles d'assurances.
- Un investissement réel dans des actions de formation afin de proposer une réelle montée en compétences,
- L'intégration des primes d'assiduités et 13e mois dans le salaire de base

- La renégociation des accords sur les congés afin de supprimer les inégalités existantes et les disparités (problème réel et sérieux des agences fermées le Lundi matin pour lesquels une journée d'absence est décomptée à chaque prise de congés, Un nombre de congés et RTT équivalent pour tous)

- La renégociation de l'accord de participation afin de neutraliser l'impact négatif du sponsoring, du mécénat et autres opérations de communication.