

UNSA MATMUT NEWSLETTER N°1



Top News

L'UNSA crée sa newsletter.
N'hésitez pas à nous
contacter sur les différents
réseaux sociaux et par mail
unsa.matmut@gmail.com



JUIN 2024

EDITO UNSA MATMUT

Le Directeur d'Agence

Le métier de Directeur d'Agence a beaucoup évolué avec des attentes de plus en plus importantes de la part de la Direction sans y associer les moyens requis.

L'UNSA a de plus en plus de retours de DA qui ne se retrouvent plus dans leurs fonctions et qui estiment que tous les attendus sont difficiles à tenir.

C'est la raison pour laquelle nous avons demandé à la Direction les chiffres des départs au CSE de mai.

32 départs en 2023 et à date : 15 pour retraite, 6 démissions, 6 Ruptures conventionnelles et 5 licenciements.

Ces chiffres nous interrogent. Pourquoi ces départs volontaires ou non : DA non malléables aux nouvelles exigences de la Direction, management infantilisant, fixation d'objectifs avec un seul mot d'ordre : vendre!!!

L'UNSA regrette que la fonction d'Adjoint au Responsable d'agence ne soit pas maintenue et que ces adjoints soient placardisés.

L'UNSA demande à ce que les DA aient plus de moyens humains (avec des CEA3 et adjoints), plus de liberté d'action et plus de reconnaissance.

L'UNSA est à votre écoute.



Principales informations du CSE de mai 2024

Politique Sociale

Effectifs : entre le 31/12/2022 et le 31/12/2023, +74 CDI. Seulement +44 salariés par rapport à fin 2022. Hausse du nombre des salariés de moins de 5 ans : 2080.

Départs : 987 départs en 2023 (1053 en 2022) dont 76 licenciements, 62 ruptures conventionnelles et 156 démissions. A noter aussi une augmentation des départs pendant la période d'essai.

Absentéisme : Taux de 7,25% en 2023. Augmentation des absences de + de 90 jours qui représentent 49% des absences en 2023.

Formation : La formation interne est en hausse et la formation externe en baisse. Le budget total est légèrement en baisse. -4%. Création d'une académie "Management projet".

Rémunération : L'enveloppe globale participation-intéressement est légèrement supérieure par rapport à 2022. Le montant moyen par bénéficiaire est de 2290€ en 2023. Le taux de bénéficiaires des augmentations individuelles est de 28,8% pour les non-cadres et supérieur chez les cadres (39,3%). Les rémunérations variables représentent 1.150.601€ et concernent 304 salariés

Dialogue social : 34 réunions sociales. 10 accords et avenants signés.

Point de suivi 2024 du Plan Prévisionnel Stratégique et Social (PPSS) relatif à la GEPP :

Les principaux objectifs sont :

- communiquer les évolutions d'effectifs et de compétences,
- assurer et animer l'adéquation du capital humain aux orientations stratégiques
- mettre en place des dispositifs de gestion des ressources humaines adaptés 6573 salariés. L'effectif à fin 2023 en ETP (équivalent temps plein) est de 5902.

Recueil d'avis du CSE dans le cadre de l'information/consultation sur le projet d'évolution de l'organisation de l'IARD

Cette évolution d'organisation nécessite un accord de la part des salariés concernés et un avenant le formalisant. Si un(e) salarié(e) ne souhaite pas évoluer dans sa fonction, il (elle) sera maintenu dans sa fonction actuelle à iso-mission.

L'UNSA sera vigilant au respect de cet engagement.

L'UNSA s'est abstenue au vu du manque d'informations précises sur tous les impacts de collègues concernés notamment sur le périmètre de leurs missions et les conditions de travail des salariés dont les missions seront élargies ».

Résultat du vote : 7 favorables, 23 abstentions et 1 défavorable Avis majoritairement défavorable du CSE

Point relatif à la Mutuelle Ociane Matmut

Entre 2022 et 2023, le portefeuille de contrats est en hausse de 8,3%.

+ 6% de radiations en 2023.

A fin avril, + 23% de radiations. 883 000 bénéficiaires. 214 000 adhésions nouvelles

Progression constante des effectifs : 556 salariés en ETP au 30/04/2024 dont 477 en CDI.
Les élus font remonter un stock de tâches qui a augmenté, une charge de travail importante et des délais de traitement qui dégradent la relation en agences avec certains de nos sociétaires. Un plan de recrutement interne a été programmé pour la DSA (Direction de service aux adhérents) pour 2024. Est-il suffisant ? A suivre !

Sujet RH

Présentation du **Programme PEP'S**

C'est un programme destiné aux Directeurs d'Agence(s) construit par les Directeurs Régionaux et les RRH.

L'objectif principal est de créer un vivier de candidats potentiels à la fonction de DA et de valoriser la promotion en interne.

Une phase de sélection a eu lieu jusqu' à fin février 2024 avec des tests et le dispositif a été lancé le 25/04/2024. Le groupe pilote est constitué de 6 femmes et 5 hommes, issus de différentes agences.

Le programme va se dérouler jusqu' à mi-décembre avec des modules courts et des immersions en agence.

Quels ont été les critères de choix pour intégrer le programme ? Selon la Direction, la maîtrise dans l'emploi actuel, les compétences relationnelles démontrées dans la fonction et la cohérence du projet professionnel du salarié.

Est-ce bien ces critères qui ont primés pour chaque situation ? Nous en doutons fortement ! L'UNSA précise, qu'au-delà du questionnaire envoyé à certains DA, il aurait été pertinent d'intégrer des DA dans les échanges pour coconstruire le programme avec des partages d'expérience de vive voix.

Il y a eu plusieurs nominations de DA récemment. Depuis 2023, à date, 91 postes ont été pourvus, dont 77 en interne et 14 en externe. 7 postes restent vacants.

Au vu des exigences du poste, **l'UNSA rappelle que de nombreux DA ne se retrouvent plus dans leur fonction et estiment que tous les attendus sont difficiles à tenir. A la demande de l'UNSA, la Direction précise que 32 DA ont quitté le groupe en 2023. 15 pour départ en retraite, 6 démissions, 6 Ruptures conventionnelles et 5 licenciements.**

L'UNSA s'interroge sur ces nombreux départs et les motivations de ceux-ci.

Prochaine réunion CSE : 18 et 19 juin