

UNSA MATMUT NEWSLETTER N°11



Le saviez-vous?

Vous souhaitez vous informer sur la retraite progressive?

unsa.matmut@gmail.com



AVRIL 2025

EDITO UNSA MATMUT

**Vous avez plus de 50 ans ?
circulez y'a rien à voir (et à avoir) !!!**

L'article du courrier cadres, intitulé "un bon manager donne du sens au quotidien des équipes" et diffusé sur matmut connect, a laissé pantois les 50 ans et plus souhaitant s'investir et évoluer dans l'entreprise...

A la question sur l'inclusion des plus de 50 ans, la réponse apportée réside sur ... les dispositifs de fin de carrière!!!

Tout est dit mesdames et messieurs les quinquagénaires et +.

Si vous êtes "conservés" par le Groupe, c'est déjà bien alors n'en demandez pas plus, tant en termes d'évolution que de reconnaissance!!!

Sommes nous tombés dans un jeunisme à outrance?
Avons nous mal lu la réponse?



Votre avis

adresse mail : unsa.matmut@gmail.com
site : unsa-matmut.com

Principaux sujets du CSE des 19 et 20 mars 2025

Déclaration liminaire de la secrétaire du CSE, en accord avec tous les élus, pour signaler de nombreux dysfonctionnements dans l'organisation du CSE.

Chaque mois, des points d'élus non retenus, des thèmes qui sont reportés. Pas de réponse à certaines questions écrites ou trop tardivement. Toujours pas de règlement intérieur. Un manque de lisibilité du calendrier social.

1. Point de suivi des activités MPJ

Le portefeuille PJ est en progression : 4.208.793 assurés au 31/12/2024

Flux téléphoniques : 241.983 (+3,5%). Le taux d'efficacité est de 70%, en légère baisse par rapport à 2023 (74%).

Concernant les effectifs, le nombre de juristes conseil a fortement baissé depuis 2022 : 11 recrutements sont en cours.

Les effectifs en juristes consultant et PJ sont stables.

Les réclamations sont en forte augmentation. 34 502 dossiers gérés (+1,6%)

Les élus évoquent le turn-over dans le service de téléconsultation, les départs (12 en 2 ans) et la problématique des salaires qui ne permet pas de fidéliser les salariés.

La Direction rappelle les mesures salariales en 2024 sur les salaires d'embauche, les augmentations individuelles et les promotions.

Selon la Direction, le poste de juriste conseil en téléconsultation est formateur et c'est une fonction d'entrée.

Elle permet d'évoluer vers des fonctions transverses, ce qui explique les départs et le turn-over.

L'UNSA rappelle le contexte et la charge de travail importante au vu des effectifs insuffisants chez les juristes conseil. Cette situation impacte la satisfaction des assurés et dégrade les conditions de travail de nos collègues.

La Direction va tester un outil d'enregistrement des appels en cours de conversation. L'utilisation de cette fonctionnalité est à la main du salarié.

L'UNSA sera vigilant à ce que cet outil ne soit pas un moyen de mettre en difficulté nos collègues et plutôt pour éviter des dérapages des assurés, quitte à abréger la conversation.

La Direction confirme que, si l'entretien dégénère et l'assuré est insultant, le salarié peut tout à fait arrêter l'appel.

2. Vote d'une résolution du CSE portant sur le choix du prestataire 2025 en charge de la distribution des bons attribués par le CSE

Choix du prestataire SWILE (hors bons noel enfants) au vu des appels d'offre.

Résolution adoptée à l'unanimité

3. Actualité et suivi RH

3a. Suivi sur la mise en place de la Car Policy 2025

Les nouvelles dotations se feront au vu du nouveau catalogue de véhicules. A cette occasion, l'avantage en nature passera à 20%, avec effet rétroactif au 01/02/2025. Pour les autres salariés, leur avantage passera de 9% à 12%.

Un courrier va être envoyé à tous les salariés concernés afin qu'ils se positionnent sur l'usage de leur choix, soit un usage mixte, soit un usage uniquement professionnel.

A l'issu des retours, un paramétrage manuel de la carte GR sera réalisé afin que les salariés puissent utiliser la carte pour le carburant, y compris dans le cadre privé. Les péages seront bien pris en charge également.

3b. Clause de mobilité

Les élus reviennent sur la clause transmise aux salariés des agences et intégrée depuis 2015 environ, y compris à l'occasion d'avenants au contrat de travail.

La clause est la suivante : « dans l'intérêt du fonctionnement de la société, vous pourrez être affecté dans les agences du secteur de vente auquel vous êtes rattaché ou d'un secteur de vente limitrophe ». Cela veut dire qu'un salarié peut être affecté dans une autre agence, sans son accord, à plus de 200 kms de son domicile ou de son agence actuelle.

La Direction estime que c'est une clause d'affectation avec une zone d'emploi et non une clause de mobilité. Elle ajoute que la MATMUT n'a jamais appliqué cette clause à la lettre et demande si les élus ont connaissance de telles situations. A priori, ce n'est pas le cas.

Des élus précisent que, pour des demandes de temps partiel ou de renouvellement, la RH a ajouté cette clause sur l'avenant alors que cela n'était pas l'objet de la demande. Des salariés ont accepté de donner leur accord pour ne pas avoir de problèmes alors que certains, grâce à l'assistance d'élus, ont obtenu la validation de leur demande, sans l'ajout de cette clause.

L'UNSA ajoute que cette clause est même intégrée lorsque l'agence d'affectation de salariés déménage dans la même ville, sans aucun autre changement dans le contrat de travail de nos collègues.

3c. Règles de pose des congés payés

Suite à la demande précédente de l'UNSA, la Direction rappelle qu'il n'y a pas de règle stricte sur les taux de présence pour les différents métiers. Elle laisse la main aux managers.

Concernant la loi DDADUE, les demandes en période 2023-2024 ont été traitées ainsi que les soldes de tout compte. Les services RH ont commencé à instruire les autres demandes. Un questionnaire a été envoyé par mail pour toutes les demandes qui étaient incomplètes. Les élus s'étonnent qu'il soit demandé aux collègues d'estimer le nombre de congés perdus et auxquels ils auraient droit. La Direction précise qu'il s'agit d'un questionnaire type, le calcul sera fait de toute façon par les services RH.

4. Information/consultation du CSE sur le projet d'évolution de l'organisation de l'EIS

Activité 2024 : 65000 missions réalisées dont 5000 expertises, 8000 enquêtes et 7000 autres missions.

L'activité est répartie en 5 zones géographiques, 17 pôles polyvalents et 32 sites (240 salariés en tout).

En PGIS, 6 sites pour 635 salariés. 2 sites pour les UGS avec 355 salariés.

Les objectifs du projet sont principalement de mettre l'accent sur le management, fluidifier et harmoniser l'activité en débordement.

Cela passe par la création d'un pôle national corporel et un pôle national matériel.

2 postes de responsables nationaux d'expertise et 3 postes de coordinateur opérationnel et technique sont prévus pour un meilleur pilotage de l'activité et un soutien technique accru.

D'après la Direction, pas de changement d'activité et de mobilité géographique prévus pour les salariés concernés.

RESUME DE LA REUNION CSE DU 18 MARS SUR LES THEMATIQUES SSCT

1. Programme Equilibre et bien-être

Vu la diversité des sujets qui sont intéressants, l'UNSA trouve regrettable que les webinaires se déroulent uniquement à des horaires peu accessibles à de nombreux salariés à la pause-déjeuner. L'UNSA propose que ces webinaires soient intégrés au titre de la formation sur les horaires de travail. La Direction reste sur ses positions !

2. Point sur l'offre au sein de la cantine située au siège : plats proposés en fin de service et modalités de paiement des repas

La Direction précise qu'elle ne peut offrir autant de choix d'offre de repas et en quantité à partir de 13h30. Sinon, il y aurait trop de pertes.

Concernant les paiements, ils ne peuvent se faire avec la carte déjeuner. Le TPE ne le permet pas. Par contre, les salariés ou intervenants extérieurs peuvent maintenant régler en CB depuis octobre 2024.

Les élus font remonter des problématiques sur les autres sites en Province tels que les PGIS, à savoir par exemple, un manque de four à micro-ondes, notamment aux heures de pointe. C'est le cas au PGIS d'Aix.

L'UNSA intervient pour faire part de remontées de terrain sur les sites de St Priest et Montauban.

Pas assez de four micro-ondes à St Priest (6) pour les heures de pointe. Cela oblige de nombreux salariés à attendre entre 12h45 et 13h00 pour pouvoir faire réchauffer leur repas. Un problème de nettoyage car il n'y a plus qu'un seul personnel de ménage au lieu de 2.

Pour Montauban, des fours vieillissants qui ne fonctionnent plus correctement.

3. Point sur l'utilisation du numéro vert et du fichier des informations personnelles et confidentielles

Nouveau process pour les salariés MATMUT avec un numéro vert gratuit 0800 70 66 66. Le message vocal du salarié fera l'objet d'un enregistrement, d'une information à la Direction de la Com. En fonction de l'événement, une alerte sera mise en place en DRH ou en DMGTI.

Un fichier des informations personnelles sera accessible par le MATMUT Connect pour les salariés qui souhaitent alimenter ce fichier (ajout d'un numéro de téléphone par exemple)

Ce fichier pourra être utilisé dans 3 types de situation : gestion de crise, problème de santé, absence inquiétante de plus de 48h)