

# UNSA MATMUT NEWSLETTER N°12



## Le saviez-vous?

Mieux vaut éviter d'initier  
une demande de rupture  
conventionnelle par écrit.

Pourquoi?

[unsa.matmut@gmail.com](mailto:unsa.matmut@gmail.com)



**MAI 2025**

EDITO UNSA MATMUT

### Le baromètre du désengagement

A l'UNSA, plus que des pourcentages, c'est l'humain qui nous intéresse. C'est sous cet angle que nous avons regardé les résultats du baromètre qui ne sont malheureusement guère réjouissants. Jugez en par vous-mêmes :

- **2117 salariés** se déclarent inquiets sur l'avenir de leur métier,
- **1905 salariés** se déclarent inquiets sur leur avenir professionnel au sein de la Matmut,
- **1800 salariés** se déclarent ne pas être reconnus dans leur travail et les efforts fournis,

Il y a urgence à :

- remettre l'humain au centre de la stratégie du Groupe,
- mettre en place des plans d'actions à la hauteur des inquiétudes grandissantes des salariés

Rejoignez UNSA Matmut

adresse mail : [unsa.matmut@gmail.com](mailto:unsa.matmut@gmail.com)

site : [unsa-matmut.com](http://unsa-matmut.com)



# Principaux sujets du CSE des 16 et 17 avril 2025

## 1. DNI Information / consultation du CSE sur le projet d'évolution de l'organisation au sein de la Direction du Numérique et de l'Innovation

Ce projet d'organisation à iso-effectif sera mis en place au 2<sup>ème</sup> semestre 2025 pour un coût de 3 millions d'euros. L'objectif principal est l'efficacité opérationnelle du SI.

4 grands axes :

- Développer la transversalité
- Simplifier et fluidifier nos modèles et pratiques
- Responsabiliser les équipes au service de la performance collective
- Développer nos ressources et compétences face aux enjeux

Environ 15 mobilités fonctionnelles sont à prévoir. 3 sites pour la DNI : Rouen, Paris et Bordeaux

Questions UNSA :

- Au vu des 3 sites, y aura-t-il des mobilités géographiques ? Réponse : aucune mobilité géographique.
- Il est mentionné que le manager peut veiller à la charge de travail et l'ajuster si besoin. Comment ?

Réponse : il s'agit d'échanges réguliers avec le manager pour veiller à ce que la charge de travail soit adaptée avec un soutien si besoin et des ajustements grâce à l'outil de planification.

- Au vu de ces changements d'organisation et de missions, en intégrant ce qui est déjà programmé sur le plan de développement des compétences pour 2025, combien d'heures sont prévues au total avec les programmes en cours sur 2025 ? Est-ce en présentiel, en distanciel ?

Réponse : pas d'éléments précis en volume d'heures en séance. Informations à suivre.

La Direction nous informe du projet de rattachement de la DDA (Direction Data Analytics) à la DNI au 1 juillet 2025 à iso mission et iso effectif. Ce sont 13 CDI et 4 alternants qui travaillent sur les DATA.

## 2. Points RH

Concernant le projet sur les indicateurs de performance, la Direction abandonne la phase pilote et souhaite faire une information-consultation sur ce projet dès le CSE de mai avec des informations complémentaires avant déploiement du projet. La phase pilote sera remplacée par des retours d'expériences.

Les élus dont l'UNSA ont fait remonter le fait que des indicateurs de performance individuels en agences étaient intégrés dans le projet.

L'UNSA a ajouté qu'intégrer ce type de critères revient à acter le fait qu'il sera demandé aux conseillers des objectifs individuels alors que leurs contrats ne le prévoient pas. Et cela va induire encore plus de pression sur les équipes, y compris sur les DA.

### a. Point d'information relative à la mise en œuvre opérationnelle des nouvelles règles issues de la loi DDADUE

- Plus de 400 demandes traitées sur les plus de 600. En cas de réclamation, il faut faire un mail par la Bal RH.
- 1 message push sur hello a été envoyé aux salariés pour les informer du crédit de ces jours de congés sur les demandes traitées du 1 janvier 2023 à ce jour.
- 1 mail sera envoyé pour les autres demandes précisant les délais pour les poser.
- 1 seul compteur est prévu pour le salarié. La RH, aura un sous compteur que le salarié ne pourra visualiser.

Questions UNSA :

- Sur quels critères les demandes sont traitées ? Réponse : sur les 200 restantes, elles sont traitées par ordre de réception.
- A partir du crédit des jours de congés reportés sur hello, le délai des 15 mois pour les prendre sera-t-il applicable ? Réponse : oui, pour les reports de congés pour la période 2023-2024, mais pas pour les périodes antérieures. Ces jours doivent être pris d'ici le 31 décembre et ne peuvent pas être transférés en CET.

## b. Point de suivi sur le déploiement de la politique des véhicules pour les itinérants

Les cartes ont bien été paramétrées et débloquées.

La carte fonctionne en France et dans les pays européens du réseau total et du réseau partenaire (élan par exemple). Si la carte ne fonctionne pas, remboursement via note de frais.

Les commandes sur la nouvelle Car Policy devrait être relancées dans les prochains jours.

Afin que les collègues puissent se positionner sur le montant de l'avantage en nature, des tranches seront communiquées aux utilisateurs.

Les CEA renfort rentrent dans la Car Policy itinérants dans la 1ere catégorie, soit en remboursement, soit en mise à disposition des véhicules. Les CEA renfort s'étant vu opposés un refus car non présents dans le listing RH doivent se manifester. La pose d'un attelage n'est pas autorisée à ce jour.

## 3. Première réunion information / consultation du CSE portant sur la situation économique et financière : présentation des résultats 2024

4.5 millions de sociétaires (+1,8%). Forte croissance en santé. Légère baisse en auto et MGAR stable. 104,4 millions de résultat net après impôts (+136%).

MATMUT Sam en forte croissance ainsi que MOM. Baisse du résultat d'IME dû à la charge de sinistres.

Niveau de fonds propres : 2,7 milliards en solvabilité 2. 954 millions de frais généraux.

Vote d'une expertise prévue avec SACEF :

Résultat du vote : favorables : 31

## 4. Observatoire du climat social : restitution des résultats du baromètre d'engagement

Taux de retour de 82% contre 79% en 2023 dont 58% en DRS. Enquête réalisée du 20 au 31 janvier 2025

Satisfaction : 77% de satisfaits de leur travail à la MATMUT dont 64% plutôt satisfait. Seuls 13% sont très satisfaits contre 23% de collaborateurs pas satisfaits. Le niveau de satisfaction est revenu à celui de 2019.

Plus de 8 collaborateurs sur 10 sont attachés et fiers de travailler à la MATMUT (stable par rapport à 2023).

L'état d'esprit : total positif de 49% (+6%) et total négatif de 27% (-8%)

Les leviers de l'engagement :

Les piliers de l'engagement sont l'équilibre vie privée vie pro, la rémunération, les avantages sociaux, la reconnaissance du travail et des efforts. Ces critères sont suivis par les relations avec les collègues, l'ambiance de travail et les relations avec le manager.

Au global, 92% sont satisfaits pour les relations entre collègue et 89% pour les relations avec les managers

Les évolutions en cours :

86% des salariés considèrent que la MATMUT évolue dont 54% beaucoup.

Un impact important sur le travail pour 68% des salariés

41% des salariés se sentent impliqués contre 54% qui ne se sentent pas impliqués

68% des salariés se disent bien informés contre 32% mal informés

84% des managers se déclarent à l'aise dans l'accompagnement du changement contre 16% pas à l'aise

70% des salariés se sentent suffisamment accompagnés par l'entreprise sur les évolutions en cours.

La stratégie de la Matmut et l'avenir : 74% connaissent la stratégie de la Matmut. 65% adhèrent à la stratégie

57% se sentent impliqués dans la réalisation des objectifs de la Matmut (+3%)

La confiance en l'avenir de la MATMUT est de 80%

L'avenir de votre métier est de 56% (+5%). Son propre avenir professionnel 55% (+7%) 36% sont inquiets.

Indicateur d'engagement : 69 (+5 points)

Attachement 83%. Recommandation : 75%. Satisfaction dans le travail 77%.

Implication dans la réalisation des objectifs : 57%. Motivation-confiance : 49%

## 5. Point indemnisation et services (EIS – PGIS)

### a. Information/consultation du CSE sur le projet d'évolution de l'organisation de l'EIS – recueil d'avis du CSE

Sur les impacts des missions et la charge des experts, ce n'est pas l'objet du projet. C'est un projet de rationalisation de la ligne managériale avec les 2 principaux pôles.

Les élus rappellent des problématiques d'effectif, des outils pas performants.

Lors d'une suspension de séance, les élus se mettent d'accord pour changer l'intitulé de l'information-consultation et le limiter à une évolution hiérarchique car ils n'ont pas tous les éléments et les objectifs précis de ce projet.

1<sup>er</sup> vote sur le changement d'intitulé de l'information consultation sur le projet EIS

30 pour et 1 contre suite à une erreur

2<sup>ème</sup> vote sur le projet d'évolution de l'organisation (limité à l'aspect hiérarchique) de l' EIS

30 votants : 9 pour (CGC,FO et UNSA suite à une erreur), 16 abstentions (CGT, CFDT)et 5 défavorables (CFTC). Vote défavorable du CSE.

### b. Point d'activité PGIS

Pour la joignabilité, + 22 points en 2024. Depuis la semaine 9, taux de 80% a été dépassé

27000 encours en semaines 12-13.

Sur les garages agréés, le taux est stable, 66,5% en 2024. Le taux de gré à gré est en augmentation, 14,9%

#### Questions **UNSA** :

Nous avons eu connaissance de la disparition d'équipes sur différentes PGIS (St CYR, St Priest).

Y-a-t-il une volonté de réduire le nombre d'équipes en PGIS et de revenir sur des équipes plus étoffées ?

Réponse : la répartition des équipes a été revue en lien avec le projet HARMONY et des équipes à 12.

Quels sont les encours par PGIS, à date depuis le 1 janvier ?

Réponse : en semaine 13 : la fourchette est entre 54% des encours à Nogent et 86% à Montauban.

Des recrutements sont-ils en cours et dans quels PGIS ? Réponse : 21 postes à pourvoir, à date.

**Prochaine réunion CSE : les 20 et 21 mai**  
**Vous avez des questions? Nous les relaierons**