

UNSA MATMUT NEWSLETTER N°17



Le saviez-vous?

L'UNSA est le 5ième
syndicat de France et le
seul syndicat qui progresse
constamment depuis des
années.

unsa.matmut@gmail.com



**OCTOBRE
2025**

EDITO UNSA MATMUT

**“Aie confiance ssssss, crois en moi que je puisse
veiller sur toi...”**

Ça vous parle?

Et oui, c'est un extrait du livre de la jungle. Quel est le point commun avec la revue OCTAVE tome 7 de juillet 2025? Et bien "la confiance"....

Une phrase qui a retenu notre attention : "vectrice de cohésion et d'efficacité, elle [la confiance réciproque] nécessite, cependant d'être soignée et entretenue"

Ceci est un vœu pieux dont l'UNSA espère néanmoins qu'il puisse se réaliser car le constat dans la vraie vie fait apparaître des situations de méfiances, désolations, suivis de très près en cas d'absence de son poste de travail pendant quelques minutes, craintes pour son poste ..

et vous, quel est votre degré de confiance à l'égard de votre employeur ?

discutons en ensemble

N'hésitez pas à nous contacter !

L'UNSA est proche de vous !

Rejoignez UNSA Matmut

adresse mail : unsa.matmut@gmail.com

site : unsa-matmut.com



Principaux sujets du CSE du 14 octobre 2025

1. Information / consultation du CSE sur le changement d'outil de gestion au sein de Mutuelle Ociane Matmut : première réunion de présentation

MOM protège actuellement 1 million de personnes et gère 11000 contrats collectifs.

AIA est un outil de 2006 avec des évolutions de versions depuis. L'outil n'est pas ergonomique.

Il y a un projet de changement d'outil depuis plusieurs mois, au vu de ce contexte.

La situation de MGEFI a modifié la planification de ce projet.

Le projet consiste à changer d'outil pour MOM. Nous passons de l'outil AIA à O LINK.

Le déploiement débutera en mai 2026.

La Direction nous indique les raisons du choix de ce nouvel éditeur, TESSI Assurances.

TESSI est implantée dans toute la France, 8 centres de gestion et un acteur de proximité à Toulouse.

C'est 4 millions de sociétaires couverts, 2500 collaborateurs. 123 millions de CA.

Pour la Direction, ce nouvel outil a de nombreux avantages notamment en matière de fonctionnalité et d'ergonomie.

Concernant la formation, il est prévu de 0,5 à 5 jours ainsi que des e-learning et la création de parcours individualisés avec une adaptation des plannings.

Remarques, questions UNSA et réponses de la Direction :

Le fait de ne pas faire de phase pilote est-il dû aussi aux insuffisances de l'ancien outil ?

Réponse : le projet est en cours depuis plusieurs mois Le périmètre a changé depuis l'arrivée de MGEFI. L'éditeur actuel arrive en fin de maintenance et l'outil a 20 ans. Concernant la phase pilote, cela était infaisable, vu le contexte.

Le test de l'outil et les remontées des utilisateurs sont primordiales pour nous.

Nous l'avons vu avec SMART, l'outil n'étant pas abouti, il a fallu faire de nombreuses évolutions et malgré cela, l'outil reste chronophage et peu fluide. Un temps d'appropriation a été évoqué.

Comment avez-vous évalué ce temps et le recrutement des 6 CDD comme ressources supplémentaires pour compenser ce temps ? Réponse : le temps d'appropriation a été évalué par collaborateur et ensuite un volume horaire a été défini. Au global, 8 personnes ont été recrutés pour les prestations et 6 pour les contrats.

Sur l'analyse d'impacts, des éléments ont été identifiés et synthétisés. Mais elle reste trop théorique.

Il nous manque des exemples et des situations concrètes.

Concernant la formation, il est mentionné un temps de formation de 0,5 à 5 jours en fonction des profils utilisateurs. Sur quels critères sera déterminé ce temps ?

Réponse : concernant les formations identifiées de 0,5 à 5 jours par collaborateur et la création de parcours de formation individualisés, les métiers sont différents. 0,5 j sera pour le service courrier par exemple et jusqu' à 5 jours pour les utilisateurs les plus impactés par ce nouvel outil.

Ce temps de formation est uniquement du présentiel et s'ajoute du distanciel avec des e-learning.

Au vu de ce temps d'appropriation de ce nouvel outil, L'UNSA demande si les objectifs seront adaptés en fonction ? Réponse : ce sont des moyennes d'attendus d'activité qui sont revues de mois en mois.

Et en fonction de la production réalisée, il y aura un recalibrage de cette moyenne d'attendus d'activité.

La Direction métier précise qu'au-delà des 14 CDD embauchés, elle a recruté 15 personnes en CDI.

Les élus font remonter qu' au-delà du surcroît d'activité en fin d'année, 50 à 60 CDD sont embauchés chaque année à MOM et pour certains CDD, ce n'est pas en raison d'un surcroît d'activité.

Au vu du projet, les élus votent le recours à une expertise sur la base d'une résolution commune.

Résultat du vote

Favorables 23 (dont l'UNSA)

Défavorables : 6

Abstention 2 :

Le recours à l'expertise est adopté et le cabinet ARETE est missionné.

2. Point Mutuelle Ociane Matmut suite aux questions envoyées par le CSE

En plate forme téléphonique, vu le temps de connexion avec le logiciel HERMESSE, les salariés se voient reprocher d'être connecté parfois au-delà de 9h00, 9h02 par exemple.

La RH rappelle que le décompte du temps horaire se fait uniquement dans HELLO.

Les élus demandent à la DRH de relayer cette information aux managers qui n'en tiennent pas compte.

3. Point de suivi du projet d'acquisition de l'entité HSBC Assurances Vie

Entre septembre et octobre, le transfert d'activité sera opéré pour un maintien de l'activité dès le 3 novembre. Les équipes HAV déménageront vers des locaux qui leur seront propres, toujours à Paris la défense.

Toutes les équipes ont été livrées de leur équipement portable avec un plan de communication à leur attention.

HSBC ASSURANCE VIE change de nom et devient KOREGE, le déménagement est à charge de l'entité HAV. KOREGE n'a pas vocation à rejoindre l'UES. L'ambition est de construire un comité IRP groupe.

4. Echange sur les deux arrêts de la Cour de cassation du 10 septembre 2025

Il s'agit d'arrêts en lien avec la réglementation sur les heures supplémentaires.

Infos RH (hors ordre du jour):

Pour les salariés à temps partiel à durée déterminée, possibilité de passer à temps partiel à durée indéterminée.

Une Campagne s'ouvrira du 20 octobre au 20 novembre sous forme de formulaire mis à disposition. C'est une proposition et non une obligation, sans risque de licenciement. Le retour à temps complet dépendra des contraintes de service et il n'y aura pas d'acceptation d'office.

La Direction rappelle à l'attention des élus et des salariés en longue maladie que 400 postes sont encore sous Windows 10. Le support technique de ces PC sera coupé.

Le sujet du décompte des heures supplémentaires sur une semaine où il y aurait des congés est évoqué. Le droit européen désapprouve plutôt la pratique d'un salarié qui utilise son droit à congés mais qui ne serait pas payer en heures supplémentaires. Le droit européen reste encore plus favorable que le droit du travail en France. Le législateur français ne s'est actuellement pas prononcé.

L'outil actuel n'est pas paramétré en ce sens. Une mise à jour sera faite pour le 1er janvier 2026. Jusqu'à cette date, la Direction précise qu'une gestion en bonne intelligence sera réalisée.

Le 2eme arrêt porte sur la survenance d'un arrêt maladie pendant ses congés payés et la possibilité de report de ces congés payés non pris. C'est une modalité qui sera à éclairer pour la planification des congés. Quoi qu'il en soit, cela nécessitera un arrêt de travail.

Il s'en suit un échange sur la notion du report des 15 mois concernant les congés récupérés dans le cadre de la loi DDADUE. La DRH estime que c'est 15 mois maximum et révisable à la baisse, à l'appréciation de la Direction. Des élus rappellent que la RH a indiqué à des salariés la date limite du 5 janvier.

5. Points de suivi du CSE : Etat des demandes de prestations du CSE

Quels sont les délais de traitement, à date ? Réponse du trésorier : 1024 demandes en ligne au 14 octobre. La plus ancienne demande remonte au 29 septembre.

CSE THEMATIQUES SSCT DU 23/09

1.Point sur l'organisation du travail des collaborateurs travaillant sur les sites de Lyon

Les difficultés pour accéder au site suite à des travaux publics persistent. La position de la direction ne change pas. Pas de compteurs plus souples pour accéder au lieu de travail ou en partir.

2.Présentation du bilan intermédiaire du PAPRIPACT 2025

64 actions sont programmées au PAPRIPACT 2025 (plan d'action de prévention des risques professionnels et d'améliorations aux conditions de travail).

25 actions sont clôturées, 30 actions sont en cours. 8 actions à engager.

Focus sur les casques : le remplacement des casques est terminé pour les agences

Pour les PGIS et les UGS, le déploiement est prévu entre le 4^{ème} trimestre 2025 et début 2026

Prochain CSE : les 19 et 20 novembre

Vous avez des questions? Nous les relaierons