

UNSA MATMUT NEWSLETTER N°16



Le saviez-vous?

Salarié en situation de handicap et ambitions. Est ce compatible?

Renseignez-vous :

unsa.matmut@gmail.com



EDITO UNSA MATMUT

Madame le Directeur d'Agence MATMUT

Ces mots mis ensemble nous étonnent. Pas vous?

L'UNSA a mené son enquête.

Définition de Madame dans le dictionnaire Le Petit Robert : "Titre donné par **respect** à une femme. Exemple : Madame la Directrice".

Définition de Directeur dans l'encyclopédie Universalis : "**celui** qui dirige un service, une organisation".

Et là, il y a un couac. Pourquoi nos Directrices d'agences ne sont pas des Directrices mais des Directeurs?

L'UNSA s'étonne de l'absence du terme respectueux de Directrice puisque ce terme existe, que nous sommes au 21ème siècle et que l'**égalité** homme-femme est un principe constitutionnel.

Si vous êtes en désaccord, 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 des 24 et 25 septembre 2025

1. Information / consultation du CSE sur le changement de service de prévention et de santé au travail interentreprises sur le secteur de Paris : recueil d'avis du CSE

La Direction rappelle ses motivations, tout en précisant qu'il y a bien des difficultés avec d'autres service de médecine du travail. **Cette décision reste néanmoins surprenante et inhabituelle.**

Résultat du vote : Favorables : 30

Abstention : **1 UNSA** (estimant ne pas avoir tous les éléments pour un avis tranché)



2. Point RH n°1: Information du CSE sur les nouvelles fonctionnalités de la carte Up

Une nouvelle carte sera envoyée au domicile des salariés en semaine 43 avec de nouvelles fonctionnalités.

La possibilité de faire un paiement en 1 seule fois, quand le montant dépasse le plafond de 25 euros afin d'éviter de faire un 2ème paiement avec sa CB, la géolocalisation des restaurants, des bons plans...

Le solde sera actualisé sur cette nouvelle carte dès le 3 novembre. Entre le 3 et le 15 novembre, il sera possible d'utiliser les 2 cartes. A partir du 17 novembre, le transfert de solde sera réalisé sur la nouvelle carte de couleur orange. Il faudra renvoyer l'ancienne carte à l'adresse indiquée dans une enveloppe T.

Pour les salariés qui ont quitté l'entreprise, ils auront jusqu' au 31/12/2025 pour utiliser leur solde sur l'ancienne carte. Un service téléphonique est prévu au 01 76 496 496.

Une nouvelle application est disponible, à activer sous le nom de Upcoop avec les mêmes identifiants.

3. Point RH n°2 Suivi de la trajectoire ETP 2025 UES Matmut et ses conséquences en matière de recrutement

La Direction rappelle qu'elle a un budget sur le volume de recrutements pour l'année en cours. La DRH ajoute qu'elle va remettre de la souplesse dans le pilotage de l'effectif et les validations de postes à pourvoir pour la fin de l'année. Ce choix de temporisation en été n'a pas de lien avec la situation de MGEFI.

La DRH nous précise qu'il n'y a pas eu de gel de recrutements. **Mais c'est tout comme !**

Intervention UNSA :

L'UNSA revient sur la situation des agences qui travaillent le plus souvent à flux tendu et dont certaines sont à effectif réduit et attendent le recrutement d'au moins un conseiller. Cela impacte leur quotidien, génère de la fatigue et des arrêts maladie. Dans certains secteurs, ces situations sont récurrentes comme en IDF, en PACA et dans d'autres secteurs.

4. Point RH n°3 Point sur la campagne des entretiens individuels et professionnels 2025 pour l'année 2026

Les élus font remonter 2 attitudes : d'une part des salariés qui appréhendent cet entretien et d'autres considèrent que cet entretien ne sert pas à grand chose. La Direction rappelle que c'est un moment important.

Les élus font remonter que certains items sont trop génériques et pas assez proches du quotidien des fonctions. La DRH souhaite revoir le contenu du formulaire d'entretien à l'occasion du changement du SI RH.

Question UNSA :

Sur le support, concernant la question « êtes-vous en accord avec le contenu ? », en cas de réponse négative, est-ce qu'il y a un suivi ? Réponse : oui, il y a un suivi RH, même avec un commentaire conclusif de l'entretien s'il est vraiment négatif, par le biais d'une extraction.

Intervention UNSA :

Les entretiens professionnels sont l'occasion une fois par an, d'échanger avec entre manager et salarié et de faire un bilan le plus objectif sur son travail. Quand il y a un dialogue constructif et une appréciation qui n'est pas déjà toute faite, c'est bien. Mais ce n'est pas toujours le cas.



Pour l'**UNSA**, nous souhaitons que vous rappeliez aux managers les bonnes pratiques en amont des entretiens professionnels. Et le fait de préparer le support à l'avance (cases cochées et texte préparé) avec un copier-coller sur le support final décrédibilise complètement et dénature la notion d'échange. D'autant que bien souvent, il n'y a pas eu ou peu d'entretien dans ce contexte dans l'année. De plus, le salarié n'a rien préparé alors qu'il a la possibilité de le faire.

Dans le formulaire, il y a aussi des éléments qui sont subjectifs sur l'aspect compétences comportementales qui sont discutables.

Pour l'**UNSA**, au vu de remontées, l'aspect relationnel entre le manager et son salarié prime parfois et peut fausser l'évaluation globale, y compris sur l'aspect contribution.

L'**UNSA** fait remonter le fait que bien souvent, peu de temps est consacré aux entretiens professionnels, ce qui est regrettable.

5. Point RH n°4 Partage sur le premier déploiement du nouveau dispositif au titre de la rentrée scolaire

2 heures sont prévues maintenant pour accompagner des enfants de 7 à 12 ans, heures non récupérables. Ces heures sont valables jusqu'à l'entrée en 6ème des enfants, cumulables avec la journée pour la rentrée scolaire.

6. Point RH n°5 Informations sur le recours à la retraite progressive

La demande de retraite progressive est à faire au RRH ou saisir l'équipe de transition de carrière.

La Direction précise qu'un refus est possible mais il est encadré.

Si le salarié est éligible en fonction de son âge notamment (la loi de 2025 est revenue à 60 ans et 150 trimestres cotisés), il n'est pas possible de refuser le principe, excepté sur l'aménagement du temps de travail.

Ce dispositif ne permet pas de cotiser sur la base d'un temps plein, en dehors des accords collectifs comme celui sur le handicap et du temps partiel. Dans le cas du nouvel accord sur l'égalité professionnelle, il est prévu un temps partiel sur une durée déterminée.

7. Information / consultation du CSE concernant la distribution des activités en PGIS et en UGS : première réunion de présentation

La Direction rappelle qu'il s'inscrit dans le cadre du plan stratégique.

Les principaux objectifs du projet sont les suivants :

- améliorer l'accompagnement des sociétaires en réduisant les délais de gestion
 - améliorer les marges techniques. 6 postes de coordinateurs qualité sociétaire seront proposés aux CAPGIS et ARSI. Sinon, il leur serait proposé un poste de GIS 3 par défaut afin de conserver leur statut de cadre.
- Le projet à iso effectif. Pas de mobilité géographique inhérente au projet.

Intervention UNSA

L'**UNSA** trouve regrettable que les élus n'aient pas eu les éléments en amont de la réunion.

C'est encore un nouveau projet notamment pour les PGIS alors que le dernier sur la joignabilité n'est pas encore consolidé, ni abouti. Toutes ces nouvelles organisations qui s'enchainent impactent les conditions de travail sont déstabilisantes pour beaucoup de nos collègues en PGIS avec encore potentiellement des changements d'équipe. Et ce sera le cas aussi en UGS.

Au vu des échanges à aujourd'hui, nous n'avons que peu d'éléments qui restent théoriques qui permettrait de gagner en efficacité du projet en matière de délais de gestion et de satisfaction sociétaires.

Au vu de tous les slides présentés, cela donne l'impression que ce projet ne présente quasiment que des bénéfices, même si vous avez identifié des risques professionnels.

L'UNSA regrette qu'il n'y ait pas eu de consultation des gestionnaires sur cette réorganisation.

Tous les gestionnaires seront reçus pour donner leur souhait des types de sinistres qu'ils souhaitent traiter en priorité, sur la base de 30% de leur activité. Il y aura des gestionnaires qui ne pourront choisir les typologies de sinistres qui leur seront affectées au vu de la focalisation sur certaines thématiques de sinistres. Ils devront ainsi accepter de gérer pour environ 30% de leur activité certains type de dossiers par défaut et même des dossiers qu'ils ne gèrent pas comme les dossiers anti-fraude ou les recours.

La Direction espère augmenter ces marges techniques grâce au traitement systématique des dossiers de recours. Mais, pas de projection chiffrée, à date.

L'UNSA rappelle qu'en matière de moyens dont disposent les gestionnaires, les outils ne sont pas fluides et ne permettent pas aux gestionnaires d'être efficaces, des dysfonctionnements d'outils, trop de canaux de distribution des tâches qui induisent une charge mentale importante.

Sur l'aspect accompagnement et formation, nous n'avons que peu d'éléments dans le projet. **L'UNSA** se demande quand les gestionnaires peuvent prendre du temps pour se perfectionner suivant les typologies de sinistre, surtout si le projet est à iso effectif.

La Direction nous répond qu'un parcours de formation sera établi pour une montée en compétences courant 2026 grâce aussi à un accompagnement au fil de l'eau.

8. Point d'échange sur l'animation commerciale PODIUM au sein de la DRS

A date, 6% des agences sont qualifiées.

Intervention UNSA :

L'UNSA a fait remonter le mécontentement en lien avec l'imposition individuelle alors qu'il s'agit d'une récompense collective.

L'UNSA a évoqué également le paradoxe entre le budget convivialité non imposable et la carte cadeau pour un repas qui elle, est imposable. Réponse : ce ne sont pas les mêmes budgets.

L'UNSA a demandé si l'utilisation de la carte cadeau devait être justifiée. Réponse : non

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 PAPRI Pact 2025

64 actions sont programmées au PAPRI Pact 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 14 et 15 octobre

Vous avez des questions? Nous les relaierons