

UNSA MATMUT NEWSLETTER N°23



Le saviez-vous?

Le "brown-out" se caractérise par une perte de motivation, en l'absence de sens pour son travail.

28% des salariés seraient prêts à démissionner faute de sens au travail (enquête Great Place To Work)

unsa.matmut@gmail.com



CSE AVRIL 2026



EDITO UNSA MATMUT

Le grand écart

Dans cet édito, nous n'allons pas parler de gymnastique mais dereclassement.

Après maintes CSE, L'UNSA ne comprend toujours pas, la politique de reclassement de la Direction. En effet, hors siège social, les propositions géographiques se situent toujours aux antipodes du domicile du salarié.

Avec à minima 3h de trajet aller-retour, s'agit-il de propositions mutualistes responsables pour des salariés fragilisés ?

L'UNSA rappelle , à l'instar de la fonction de chargé d'activité Réseau (ou des cadres de Direction 🙄), qu'il existe des fonctions pouvant être délocalisées aux 4 coins de notre territoire.

N'hésitez pas à nous faire part de votre avis ! L'UNSA est proche de vous !

Rejoignez UNSA Matmut

adresse mail : unsa.matmut@gmail.com

site : unsa-matmut.com

Principaux sujets du CSE d'avril 2026

1. Première réunion pour l'information / consultation du CSE portant sur la situation économique et financière : présentation des résultats 2025

Au-delà des résultats de la SGAM au 31/12/2025, les événements importants ont été les suivants :

- KOREGE (ex-HSBC Vie) permettant un équilibre des activités assurance de biens et de personnes
- sinistralité très marquée en IARD avec 15 événements climatiques sévères
- marché financier avec un impact plutôt positif sur les résultats financiers
- perte de l'appel d'offre de MGEFI (Ministère de l'économie et des finances)

Les portefeuilles augmentent sur l'ensemble des activités.

4 692 000 sociétaires. Un chiffre d'affaires de 3,5 milliards, +9,6% vs 2024

1,1 million de souscriptions, soit +4,1%

Le résultat net progresse de 42%, 148,3 millions en 2025

Les cotisations perçues augmentent de 10%. Les charges sinistres progressent de 9%.

Le solde de réassurance se dégrade de 4%. Les produits financiers progressent aussi.

Le chiffre d'affaires en épargne et prévoyance augmente de 70% lié principalement à la relance du MVE

Le ratio combiné non vie et de réassurance est de 96,4% lié à la maîtrise des frais de gestion et de l'augmentation des primes.

Le solde de réassurance se dégrade un peu car le coût de la réassurance a augmenté.

Les frais généraux sont maîtrisés, +6,3% qui intègrent les frais KOREGE, les revalorisations salariales et les projets IT.

Vote pour l'expertise sur la base de la résolution et mission du cabinet SACEF :

31 votants. 31 votes favorables. La résolution est votée à l'unanimité.

2. Reclassement

A l'occasion d'un projet de reclassement d'un salarié présenté, l'UNSA regrette que la fonction de CAR n'ait pas été proposée dans ce contexte.

L'UNSA revient sur le fait que, de par ces situations, la Direction devrait prévoir un assouplissement en matière de télétravail car les propositions de reclassement sont souvent très éloignées du domicile des salariés.

3. Point d'activité PGIS – UGS et point de suivi sur le projet concernant la distribution des activités en PGIS et en UGS

Pour les UGS :

En décembre 2025 : 2 changements d'équipe pour optimiser l'affectation

Sondage fin 2025 et ateliers de co-construction

Annonces individualisées des compositions d'équipes en janvier 2026

En UGS :83% en choix 1 et 17% en choix 2

UGS V : avant l'été, 3 dispatchs seront créés pour des répartitions plus équitables

UGS H pour les équipes habitation, un stock d'activités antérieures aux focales reste à traiter.

Livraison de la DNI entre 2026 et 2027

Pour les PGIS :

Après sondage et entretiens individualisés, 93% des choix 1 ou 2 ont été retenus

L'activité des focales n'est pas opérée à ce jour

Livraison de la DNI de distribution des flux en vue des focales entre le 2ème semestre 2026 et 2027.

En 2027, amélioration des formations et accompagnement technique.

Premières sessions de déploiement à compter de septembre 2026.

La Direction précise qu'il y aura au moins 1 GEIS 3 par équipe voire 2 pour certaines équipes.

Des GEIS 3 volants viennent en entraide si besoin.

Il y aura bien des formations réalisées en amont pour des gestionnaires qui ne seraient pas formés sur certaines typologies de dossiers en fonction des focales choisies.

Les élus alertent la Direction sur la charge de travail en PGIS et UGS au vu de cette nouvelle organisation.

Certaines équipes en UGS sont entre 7 et 8. Quelques recrutements sont en cours et un délestage est prévu, à titre d'entraide. Au vu des différents départs et mouvements, 8 postes restent ouverts en gestionnaires.

Les élus évoquent la journée "tranquillité" qui permet aux gestionnaires d'être sortis de la boucle téléphonique et gérer les dossiers qui demandent du temps.

La Direction précise que c'est plutôt sous forme de demi-journées et à la main du manager en fonction de la charge des équipes.

4. Point relatif aux évolutions réglementaires :

- Information / consultation du CSE sur l'évolution du PEREO de l'UES Matmut dans le cadre de la loi Loi Industrie Verte

Notre PEREO doit évoluer au vu de la loi industrie verte d'octobre 2023.

Obligation d'injecter des actifs non cotés en bourse dans le cadre du PEREO pour alimenter un tissu économique pour son dynamisme. Un seuil minimum d'actifs non cotés est obligatoire pour la gestion pilotée L'objectif est de générer des rendements supérieurs.

La solution proposée est AMUNDI ACTION DUO ESR.

Elle est composée de :

80% sur les marchés cotés d'actions sur le marché international

20% actions euro non cotés Les frais sont de 1,20%.

Le changement se fera à partir du 1 octobre. Transition d'1 mois sur les 2 grilles.

A partir du 1 novembre, l'ensemble des stocks seront sur la nouvelle grille, excepté les fonds non pilotés.

C'est PREDICA en majeur qui communiquera sur le sujet.

Ces fonds ne sont pas accessibles en gestion libre

Questions UNSA :

Pouvez-vous nous éclaircir sur l'indicateur SRI ?

Réponse : l'indicateur SRI est un indicateur de risque. 4 est le 1er niveau de risque pour les actions cotées.

Pourquoi la répartition 20 non cotés et 80 cotés, sachant que le minimum est de 5% sur la partie non cotée ?

Réponse : c'est pour sécuriser et assurer la liquidité.

Le rendement de 9% est-il simplement un objectif ? Oui, et c'est ce qui est indiqué par l'ACPR.

-Information du CSE sur l'évolution du FCPE « Avenir Retraite » dans le cadre de la loi Industrie Verte

C'est le même principe que pour le fonds commun de placement « avenir retraite » de Natixis au titre de l'épargne salariale qui doit évoluer. Obligation d'injecter des actifs non cotés.

La transition sera faite au 1^{er} semestre.

5. Information sur l'évolution de la Car Policy de l'UES Matmut

Intégration de nouvelles marques intégrant des véhicules 100% électriques avec une autonomie accrue :

Ford explorer, KIA EV4, Toyota C-HR, Golf

Simplification de tranches : 2 tranches : -15000 kms et + de 15000kms par an

En réflexion pour apporter plus de précision sur le montant de l'avantage en nature

6.Point d'activité MPJ et point d'information du CSE sur le déploiement de la double écoute et de l'enregistrement des appels au sein de MPJ.

Portefeuille stable : 3,1 millions d'assurés (groupe) en légère baisse (de la SMAC renforcée) près de 4 millions avec les assurés hors groupe.

Bilan 2025 des indicateurs :

74,6% d'efficacité (durée d'attente et de traitement. 47% de négociations abouties par les AJ et 51% en gestion. Délais de traitement des mails à moins de 4 jours : 84%

856 réclamations traitées (en baisse). Délais de traitement moyen des réclamations à 12 jours

7.Projet d'enregistrement des appels

Ce dispositif répond à des réglementations. L'appelant doit être informé qu'il peut être enregistré.

Il peut se faire sur une période discontinue de 26 semaines. Les enregistrements sont aléatoires et ne peuvent dépasser 10% des appels reçus annuellement. Ils sont purgés au bout de 3 ans. Le salarié peut déclencher l'enregistrement par le biais d'un bouton à tout moment. Une double écoute est réalisée par le manager. Les collègues en gestion ne sont pas concernés.

Le salarié choisit l'appel qui va être débriefé via une grille d'analyse, 1 fois par trimestre.

Un nouvel outil sera présenté aux managers et un groupe pilote sera constitué de 3 équipes pendant 2 mois.

Puis, retour d'expérience et généralisation à l'ensemble des équipes.

Les élus font remonter que, lors des entretiens, il est demandé aux collègues d'atteindre des objectifs en lien avec des indicateurs sur le temps d'appel, le nombre de réclamations traitées, celles non traitées à plus de 30 jours et les tâches non traitées à la journée.

Prochaines réunions les 20 et 21 mai

Vous avez des questions? Nous les relaierons

Soyez acteurs de votre vie professionnelle en rejoignant ...

...l'UNSA