

UNSA MATMUT NEWSLETTER N°26



Le saviez-vous?

Voilà l'été !!! Bonnes vacances à tous !!!.

Vos élus restent néanmoins à disposition cet été si besoin.

Pour nous contacter :

unsa.matmut@gmail.com



CSE JUILLET 2026

EDITO UNSA MATMUT

LA BOULE AU VENTRE

Force est de constater que les **incivilités** sont, non seulement, en **augmentation** mais sont de plus en plus **virulentes** (agressions physiques, insultes récurrentes). Certes il existe une fiche dite "pratique" comportant des conseils : "garder son calme", "mettre fin à la conversation" [...] avec complétude de la fiche de signalement.

Concrètement et humainement, **est-ce suffisant ?**

L'UNSA ne le pense pas car d'une part la banalisation des agressions fait que la fiche n'est pas systématiquement complétée et que, d'autre part, les moyens préventifs ne sont pas suffisants.

Afin d'éviter cette boule au ventre que subissent nos collègues, nous demandons à la Direction d'appliquer l'adage "**mieux vaut prévenir que guérir**".

Dans ces situations, il est important que vous ne restiez pas seul(e).

L'UNSA reste disponible cet été. Contactez-nous si besoin

unsa.matmut@gmail.com



Principaux sujets du CSE des 21 et 22 juillet 2026

1.Information / consultation du CSE sur l'homogénéisation de la tarification de la restauration collective

Par souci d'équité, la Direction propose un droit d'admission à l'îlot de 0,40€ pour les collaborateurs du Siège et filature, y compris intérimaires et stagiaires. Pour mémoire, le coût pour le restaurant d'entreprise est déjà de 0.60€. Pour les externes, prestataires, l'accès reste valable et le coût reste identique de 3,00 à l'îlot. Ce droit d'admission sera effectif au 1er octobre.

2.Point d'activité relatif au réseau des professionnels

Rappel des chiffres clé 2025 :97 212 sociétaires (-1,8%), 128 299 contrats (-1,8%)

La part MATMUT représente 77% par rapport à la MACIF.

Le portefeuille MATMUT est valorisé à 75 millions d'euros, soit + 2,9%

A fin juin 2026 :

La croissance nette pour la MATMUT est de 6,9% et le portefeuille MATMUT est stable, à 95 557 contrats.

4820 sinistres à fin juin 2026 (+13%).

Le coût moyen des sinistres est de 4556 euros, en forte augmentation (+67%). Le S/C est de 59% en forte hausse en raison des événements climatiques en début d'année (400 dossiers ouverts).

Le coût total à fin juin est de 37 153 (+1,6%).

Le chiffre d'affaires des CEA2 est en baisse dû à une perte de quelques contrats à forte valeur. Par contre, en nombre d'affaires réalisées, la dynamique est positive.

Rappelons que l'accord avec la MACIF est valable jusqu'en juillet 2029.

3.Information / consultation du CSE sur la situation économique et financière et la politique sociale (incluant le rapport de durabilité ainsi que la mise à jour 2026 du plan prévisionnel stratégique et social) – Présentation du rapport d'expert et recueil de l'avis

Le résultat technique est historique. +151 millions pour l'UES et +163 millions d'euros pour le groupe.

Plus de 5 millions de sociétaires avec KOREGE et 4,4 millions (hors KOREGE et MGEFI).

Le taux de résiliation augmente mais il est largement couvert par le taux d'adhésion.

La marge technique nette de réassurance est en hausse 16% malgré la hausse des événements climatiques et le coût moyen de la réparation automobile qui continue à augmenter.

Concernant les effectifs, ils ont progressé de 1,2% par an, soit environ 6645 salariés à fin 2025 et 7177 avec KOREGE et MGEFI. La répartition femmes-hommes reste stable à 2/3-1/3.

Les départs dans la 1^{ère} année, y compris en CDI, augmentent. 391 départs au total en 2025.

336 départs en CDI en 2025 dont 145 démissions, 53 licenciements, 87 départs en retraite, 47 ruptures conventionnelles et 4 décès.

Sur les 450 sorties en CDI, 153 l'ont été avant la fin de la première année soit 34% des sorties CDI.

S'agissant de la pyramide des âges, l'âge moyen est de 43,5 ans.

8,2% des effectifs sont susceptibles de partir en retraite, environ 500 départs potentiels d'ici 5 ans.

Les dépenses de formation représentent 6,5% de la masse salariale en 2025 contre 7,2% en 2024.

Les heures supplémentaires progressent fortement en 2025, soit 22 994 heures.

La saisine de la cellule QVCT est en baisse mais les 2 premiers sujets portent sur les incivilités et le ressenti d'harcèlement moral.

Le taux d'absentéisme est stable : 7,1% contre 7,2% en 2024.

La plus grande origine est la maladie/accident du travail (5,70% sur les 7,1%)

Intervention et questions UNSA :

S'agissant du nombre d'agences, le chiffre indiqué de 464 agences à fin 2025 nous étonne.

Nous revenons sur les propos de Mr GOMART lors de la réunion annuelle d'information qui indiquait que nous étions à 480 agences et que ce nombre avait augmenté dans les dernières années. Or selon nos chiffres, en 2012, nous étions à environ 578 agences, soit environ 110 agences de plus il y a 13 ans.

Est-il que la Direction envisage d'autres fermetures et a un objectif cible concernant le réseau d'agences pour les prochaines années ?

Réponse : en 2014, il est recensé 460 agences. Depuis 2017 : stabilisation du nombre d'agences

L'immobilier a communiqué 472 agences actives. Il y a un delta de 8 agences qu'il faudra revoir.

L'**UNSA** s'étonne de nouveau de ces chiffres.

L'**UNSA** rappelle qu'il est attentif à l'évolution du réseau d'agences qui représente les forces vives du groupe sur le plan du développement commercial. Nous souhaitons que des points sur le réseau soient faits plus régulièrement en CSSCT et en CSE.

L'**UNSA** s'interroge également sur l'intérêt pour les fonctions de manager de proximité. De plus en plus de DA souhaitent notamment passer CEA3 voire CEA renfort pour ne plus subir la pression du N+1 sur les chiffres.

Avez-vous des chiffres sur ces situations qui constituent une régression fonctionnelle pour les DA dont l'objectif n'était pas de devenir ou redevenir CEA ?

Réponse de la Direction : ce sont des situations à la marge et cela peut être symptomatique de salariés qui n'ont pas trouvé leurs marques dans cette fonction de manager.

L'**UNSA** rétorque en précisant qu'il s'agit bien souvent de DA expérimentés, installés dans leurs fonctions et qui n'avait pas prévu de redevenir CEA. L'élément déclencheur est lié à la pression de leur N+1 et de tout ce qui leur est demandé. Il est important d'avoir une réflexion sur cette situation.

L'**UNSA** revient sur le sujet des incivilités et agressions en agences qui augmentent et qui génèrent des risques psycho-sociaux. Au-delà de la situation des personnes qui sont victimes de ces incivilités ou agressions, elles ont aussi un impact sur les collègues des agences concernées et sur le plan financier pour le groupe. En matière de prévention, les mesures prises sont clairement insuffisantes et ne permettent pas de limiter ces risques voire les éviter. Et c'est vraiment une priorité pour nous, l'**UNSA**.

Nous constatons une augmentation du recours aux heures supplémentaires et sur des périodes relativement longues dans différents métiers. Selon nous, dans la mesure où le recours aux heures supplémentaires est régulier notamment en gestion sinistres, cela caractérise globalement une charge de travail très importante et qui n'est pas adaptée à l'effectif présent dans les métiers et services concernés.

Concernant l'absentéisme, le taux reste au-delà des 7% et ne baisse pas vraiment. Et les absences de plus de 90 jours représente une part assez importante depuis les dernières années. L'**UNSA** souhaite savoir si ce taux est comparable à la branche assurance notamment. Pas de publication des groupes d'assurances sur ce sujet.

Vote sur résolution argumentée valant avis défavorable

28 votes favorables

Avis négatif unanime du CSE

L'**UNSA** a voté pour cette résolution. Au-delà des arguments développés, sur le plan de la politique sociale, au vu des retours terrain, nous constatons une dégradation des conditions de travail, une pression avec l'utilisation des indicateurs et un manque de prévention des RPS.

4.Information / consultation sur l'évolution de l'organisation de la Direction du Numérique et de l'Innovation – Recueil de l'avis

Vote sur le projet.

27 abstentions (dont l'UNSA) et 2 votes défavorables.

Avis négatif du CSE

5.Information / consultation du CSE sur le programme de déploiement d'agents IA au bénéfice de la relation client (TURING) – recueil de l'avis

Vote sur résolution argumentée et avis défavorable

29 pour (dont l'UNSA) et 2 abstentions. Avis négatif du CSE

6.Information / consultation du CSE sur la mise en place d'une charte relative à l'intelligence artificielle en annexe du règlement intérieur – Recueil de l'avis

Vote sur résolution avec avis défavorable

29 pour (dont l'UNSA) et 2 abstentions

Avis négatif du CSE

La DRH évoque en fin de réunion une nouvelle loi parcours professionnel qui modifie la fréquence des entretiens professionnels à 4 ans au lieu de 2 ans. A la MATMUT, cet entretien est réalisé tous les ans. La DRH ne changera rien pour 2026. Et elle nous informera si elle maintiendra cette fréquence ou si elle passe sur 2 ans de fréquence à partir de 2027. Rien n'est décidé, à date.

Pas de réunion CSE en Août

Vous avez des questions? Nous les relaierons

Soyez acteurs de votre vie professionnelle en rejoignant ...

...l'UNSA