



## Les Echos du CE n° 30 Réunion du 17 décembre 2019

### Date de réunion d'installation du nouveau CSE :

Il est prévu de se réunir avec les nouveaux élus titulaires le 15 janvier pour la mise en place du CSE et notamment la composition des différentes commissions (les élus suppléants ne seront pas invités par la Direction malgré la sollicitation de la CGT mais les membres de l'ancien bureau oui, en cas de besoin d'explications pour la passation).

La garantie de la transmission des comptes entre les 2 comités sera assurée par le contrôle et la certification exercés par le Commissaire aux Comptes. La transmission des éléments (codes d'accès...) sera faite le 31 décembre mais le fonctionnement du CSE ne pourra être effectif qu'après la date d'installation du 15 janvier.

### Bons de Noël adultes 2019 :

En fin d'année, le déficit de l'actuel CE estimé à environ 30 000 euros ne permettait pas l'attribution de bons de Noël adultes. Mais en 2019, la vente de 3 appartements du CE dégageant une recette de 413 498 euros, il a été décidé par les élus d'affecter la plus grande partie de cette somme à un bon de Noël de 50 euros à chaque bénéficiaire du CE (5 786 salariés).

Les budgets les plus déficitaires sont celui des vacances et celui de sport / culture. Le comptable du CE déclare que ce dépassement des budgets pour 2019 démontre que l'exercice nécessite une vigilance de chaque année pour le calcul des budgets prévisionnels au plus près, notamment pour les lignes vacances, sport et culture, mais aussi pour le coût de la mutuelle santé et les frais de déplacement des futurs représentants de proximité pris sur le budget de fonctionnement du CSE en 2020.

La secrétaire du CE annonce qu'à ce jour il y a 1 692 demandes de subventions en ligne qui ne seront pas traitées en totalité au 31 décembre, donc une partie le sera par le nouveau CSE.

### Autorisation de départ anticipé à 16h00 les 24 et 31 décembre pour les salariés avec horaires fixes (usage ancien au sein du Groupe).

Merci pour le renouvellement !

Mais cette année la Direction tient à préciser que cette mesure « cadeau » a un coût d'environ 160 000 euros sans compter la perte de production.

N'oubliez pas de mentionner le prix sur vos cadeaux de Noël sous le sapin, c'est le nouvel usage !

## **Qualité de Vie au Travail - Résultats de l'enquête interne réalisée par Harris Interactive :**

En 2019, quatre vagues de 500 salariés sollicités et en 2018, 1 000 salariés.

Plus de 60% des salariés sollicités ont participé, ce qui constitue une fourchette haute par rapport aux autres entreprises. La participation serait homogène dans tous les métiers donc représentative de la population du Groupe.

Les résultats de l'enquête dépassent les 80% de satisfaction pour l'intérêt et l'autonomie au travail, le relationnel avec le manager de proximité et au sein de l'équipe, l'équilibre vie professionnelle / vie privée. Ce dernier point n'est-il pas garanti en grande partie par l'accord RTT 2005 signé dans l'entreprise ? Par contre, des axes de progrès (un peu plus de 50% de satisfaction) sont à prévoir sur les conditions de travail (outils / équipements, configuration des espaces de travail, méconnaissance et communication sur la stratégie du Groupe). Mais est-il nécessaire de recourir à une enquête d'un organisme externe avec un certain coût pour des résultats qui sont remontés à la Direction par les organisations syndicales depuis des années ? **Aura-t-on le montant du coût là aussi, car le « cadeau » fait à Harris Interactive n'a pas été, lui, communiqué par la Direction ...**

Cette dernière précise que la reconnaissance comprend bien sûr la reconnaissance financière, l'équité pour les rémunérations, les NAO, mais aussi l'attention, la considération, le respect entre collaborateurs, avec le manager et les sociétaires.

Sur ce constat, on ne peut être que d'accord !  
D'ailleurs une commission du nouveau CSE sera dédiée à tout cela.

## **Formation professionnelle continue : plan de développement 2020 :**

11 votes favorables (CAT-CFTC-CFE / CGC) 4 abstentions (FO-SNAP).

Rappelons que suite aux élections professionnelles de 2019, la CGT, avec ses 5 élus titulaires, pourra voter à chaque consultation dès janvier 2020.

## **Annnonce d'un nouveau dispositif pour la gestion des carrières à la Matmut - « Revue du personnel » (People Review) :**

Un dispositif de gestion des carrières déjà connu dans les entreprises.

Le but est de permettre, selon la Direction, aux salariés d'être acteurs de leurs parcours professionnels, de leur développement de compétences, tout en reliant pour le Groupe les enjeux collectifs aux enjeux personnels.

La Direction annonce que le salarié va pouvoir bénéficier d'un plan de formation individualisé et concourir grâce à ses compétences à la réussite du Groupe et à la réussite collective.

Le dispositif commencera dès janvier 2020 avec le lancement de son expérimentation par les managers et se fera sur 2 ou 3 ans. La situation de tous les salariés devra être analysée au niveau personnel sous forme de campagne par la DRH, le manager de proximité et le manager N+2.

La Revue se ferait sur les petites unités puis ensuite sur tous les managers qui pourront à leur tour déployer l'outil ensuite avec Talentsoft.

Ce nouveau dispositif permettrait, selon la Direction, de s'inscrire dans une démarche prospective pour être en capacité d'instaurer de la confiance dans l'entreprise. Il permettrait de mieux prendre en compte le besoin de reconnaissance des salariés, d'avoir plus de visibilité sur les parcours professionnels, sur les passerelles, avec plus de transparence. Il permettrait d'accompagner la ligne managériale en lien avec les accords sociaux et de voir comment la Matmut devra s'adapter aux évolutions organisationnelles dans les mois et années à venir.

Les évaluations entre salariés et managers resteront finalement des évaluations humaines. Le dispositif sera relié au Plan de Formation.

Il faudra expérimenter pour savoir si cela changera quelque chose à la Formation Continue actuelle qui n'est pas vécue comme un atout par la plupart des salariés, notamment pour les plus anciens.

### **Evènements climatiques :**

Pour les évènements climatiques majeurs, 27 014 dossiers ont été ouverts depuis le début de l'année dont 11 350 depuis le 15 octobre. Ces dossiers représenteraient 65 millions d'euros avant réassurance dont 27 millions depuis le 15 octobre. 500 dossiers sont déjà ouverts pour les évènements du Sud-Ouest de décembre avec une projection de 2 500 dossiers.

La Direction rappelle que l'application « règlement » a été ouverte aux inspecteurs qui sont intervenus sur place dans le Sud-Est. L'entraide de PGS à PGS est également rappelée. La gestion semble devenir nationale relèvent les élus. La Direction confirme qu'avec SMART le principe de la mutualisation sera généralisée et automatisé.

La CGT et les élus du CE rappellent à la Direction que les gestionnaires des PGS ont déjà fait des heures supplémentaires au printemps pour diminuer les encours et qu'ils se retrouvent dans une situation intolérable avec à nouveau des heures supplémentaires suite aux CAT NAT de cet automne. Ces dernières ne relèvent plus de l'exceptionnel mais se renouvèlent d'année en année. La CGT et certains élus évoquent le recrutement d'une équipe dédiée car l'entraide entre PGS ne suffit plus. La situation actuelle de surcharge de travail qui perdure se fait au détriment des gestionnaires et des sociétaires.

Mais l'alerte de la CGT et des élus rencontre la continuelle objection de la Direction : les nouveaux outils vont alléger le travail des gestionnaires, oui s'ils fonctionnaient bien mais l'expérience à la Matmut fait craindre que les dysfonctionnements de ces derniers fassent perdre encore du temps dans la gestion.

**La situation des PGS est une « HORREUR » actuellement selon l'expression des gestionnaires ...**

### **Déploiement de l'AMI :**

10 salariés actuellement sur le Réseau, les PGS et PRS.

La Direction « AMI » voudrait élargir le recrutement pour arriver à 20 AMI fonctionnels. Elle dit devoir recourir aux recrutements externes et réfléchir en termes de formation.

La CGT s'étonne du chiffre actuel de 10, car à la signature de l'accord en octobre 2018 il était prévu un recrutement de 15 AMI (chiffre déjà insuffisant pour pallier le sous-effectif récurrent sur toute la France et dans différents services).

### Temps d'échanges hebdomadaires :

La Direction confirme que le dispositif a été étendu à plusieurs services : PRS, temps TEMPO mis en place ; UGS, réunions d'équipes « team times » mises en place (1 heure hebdomadaire) ; PGS, animations d'équipes hebdomadaires, le mardi de préférence. Dans tous les cas un compte-rendu est rédigé et porté à la connaissance des absents.

### Résiliations de type « R4 » :

Process actuel jugé chronophage et trop long par les élus.

La Direction rappelle que chaque salarié a la possibilité d'intervenir auprès des unités de gestion pour une étude de certaines résiliations « R4 ». Mais a-t-il encore le temps pour cela ?

Retrouvez nos informations sur notre site <https://cgt-matmut.fr> - Notre email : [contact@cgt-matmut.fr](mailto:contact@cgt-matmut.fr)

### Heures supplémentaires UGS et PGS (encore et encore...) :

UGS : 1ère semaine, 120 salariés concernés ; 2ème semaine, 127 salariés ; 3ème semaine, 115 salariés.

PGS : heures supplémentaires du 04/11 au 14/12 terminées, mais jusqu'à quand ?

### Partenariat C-DISCOUNT :

Depuis son lancement en avril 2019 : 170 000 visites sur le site dont 35 000 pour le site Ociane Matmut. 15 000 devis réalisés pour un peu plus de 500 contrats signés (avec plus de 800 bénéficiaires). Un petit début.

### BONNES FETES A TOUTES ET TOUS !

