DGA Assurance IARD - Matmut & Co - gamme Initiale & Co (risques dégradés) : ouverture des domaines de décision aux réseaux commerciaux

Historiquement, Matmut&co est composée de risques émanant de partenariats, de risques pris pour préserver des agréments et de la gamme "risques dégradés" : initiale And Co. Les résultats sont plutôt bons.

La Direction souhaite élargir au réseau l'alimentation de sociétaires à Matmut&co afin de créer une alternative à la résiliation pour certains assurés et disposer d'une porte d'entrée pour des situations tangentes. La Direction ne souhaite plus faire entrer dans le portefeuille de Matmut de mauvais risques.

La Direction souhaite créer un réflexe Matmut&co chez le CEA et le CTAP.

Une note "questions/réponses" va prochainement être publiée pour répondre aux interrogations des collègues (celles remontées à la Direction et posées sur la communauté "prod addict").

Cela permet également de donner plus d'autonomie aux collègues en agence, mais cette autonomie doit s'accompagner d'un réel accompagnement technique.

Les élus déplorent que, dès qu'il s'agit d'une grosse problématique technique, comme c'est le cas ici, la Direction se contente d'une note de service, alors que dès qu'il y a une nouvelle animation commerciale, il y a alors un gros déploiement de formation et d'accompagnement. Il ne faudrait pas que le commercial prenne le pas sur le technique.

La CGT revendique à nouveau l'intégration de Matmut&co dans l'UES Matmut, afin que le CSE ait accès aux informations de cette société et que ses résultats soient pris en compte au titre de la participation.

Autres infos : l'UG 66 (gestion contrats des salariés) aura recours aux heures supplémentaires du 02 au 31 Mai (retard de gestion, congés, etc.;). Par ailleurs, l'UG 56 ET 66 sont désormais rattachés au pôle de Mr Filsjean.

Matmut & Co - gamme Initiale & Co P.1

DGARS : Ajustement de l'organisation P.1

Distribution du C. Vie et Retraite P.2

Formation du C. Retraite et CPM P.2

Wellcom : point d'étape P.3

Projet Echanges Mails P.3

Frais professionnels P.3

Rapport annuel 2021 et Programme annuel 2022 de Prévention des Risques Professionnels P.4

Rapport mensuel d'activité du CSE P.4

Projet de cession des titres OFI HOLDING P.4

DGARS - Distribution : Ajustement de l'organisation du Pôle « Animation & Développement Commercial »

la Direction nous présente une nouvelle organisation Concernant les 50 responsables commerciaux qui seront manager par 4 responsables de marchés régionaux. Le but est de renforcer, d'ajuster les équipes managériales au plus proche des responsables commerciaux. La Direction nous indique que les ambitions ne seront pas ajustées en fonction des agences avec cette nouvelle organisation.

Les élus alertent la Direction sur les conséquences de cet ajustement : le renforcement du sentiment de contrôle et de pression sur les chiffres à réaliser.

La CGT soulève que les CEA ne voient pas toujours sur le terrain la différence entre les fonctions des commerciaux vie et des commerciaux réseau et s'interrogent sur la pérennité de cette scission des missions des RC.

Modalités de distribution des produits Complice Vie et Complice Retraite

Les élus alertent la Direction sur le contexte actuel particulièrement non propice à la vente des Complice Vie ou Complice Retraite. Or, une grande partie des salariés ressent une pression à leur commercialisation.

La Direction est consciente du contexte mais nous indique que la formation en tient compte. Elle pense que les craintes sur le produit viennent davantage des conseillers plutôt que des sociétaires. Pour la Direction, le produit reste grand public et asservi aux versements programmés. Il est rappelé que les conseillers peuvent proposer un contrat 100 % fonds en euros surtout actuellement. Selon la Direction, l'absence de vente de ce type de contrat serait causée par une attitude "attentiste" de certains collègues. Les élus s'insurgent contre ces propos !

Les élus relèvent la responsabilité découlant d'un mauvais conseil, face à des demandes insistantes sur le terrain de commercialisation. "Rien n'oblige le CEA à faire un conseil qui ne lui semble pas pertinent" Dixit la DRH.

La Direction rappelle aux élus qu'il n'y a pas d'objectifs à la MATMUT mais reconnaît que les ambitions peuvent parfois être localement portées maladroitement ...

La CGT explique à la Direction qu'une partie des collègues n'est pas à l'aise avec ce produit, notamment ceux qui sont embauchés depuis longtemps avec un cœur de métier tourné vers l'IARD. Il y a un décalage entre les collègues du réseau et ce que la Direction Opérationnelle souhaite voir devenir ce réseau.

La Direction nous indique être tournée vers l'accompagnement au changement ou à la transformation et être à l'écoute des besoins individuels.

La CGT expose que du fait du lien de subordination, les collègues ne sont pas tous en capacité de lever la main pour exprimer leur malaise. La solution d'accompagnement appliquée actuellement est insuffisante en pratique car les remontées des collègues persistent ; un certain nombre ne se retrouve plus dans leur métier. Il faut agir rapidement et davantage ; la CGT attend des actions efficaces !

La Direction expose qu'il faut être au clair de notre modèle collectif et ensuite, descendre à la maille individuelle, de façon pertinente avec des réalités locales individuelles. C'est un modèle de confiance : il faut se faire confiance dans l'exécution de la copie stratégique...

La CGT relève un déficit de dialogue avec la Direction qui nous oppose que nos remontées sont individuelles, ou bien qu'elles ne sont que du ressenti ou alors que nos propos sont "radicaux" ou "extrémistes" dès lors que nous défendons une position avec fermeté : nous sommes la voix des collègues et nous n'avons aucun intérêt à inventer des problématiques là où elles n'existent pas.

La Direction pense que les organisations syndicales peuvent faire pression sur les collègues. Elle entend notre demande quant à cesser de nous adjoindre comme étant radical. Elle indique que le fait de se dire les choses est une manière de faire progresser le dialogue, et voit la sincérité de notre démarche et la volonté de progresser ensemble.

La CGT relève que la sensation de travail mal fait que l'on fait peser sur les CEA est usante. La Direction le concède, il faut aussi faire du feed back positif.

Modalités de formation du nouveau contrat Complice Retraite Complice Prévoyance Matmut

Complice Retraite :

Les élus relèvent que la formation en distanciel sur une demi-journée n'est pas assez longue et pas suffisante. Les CEA ne sortent pas armés de cette formation. Malgré notre demande d'étoffement et de présentiel, la formation va se poursuivre en distanciel. Tout le monde sera formé dans une quinzaine de jours. Le directeur des ventes pourra faire des formations plus spécifiques sur demande des DA

Complice Prévoyance :

Le contrat CPM peut désormais être souscrit par téléphone. La CGT relève à nouveau le déficit de formation. La note de service est trop faible. Il aurait fallu à minima une heure de tempo consacrée au sujet, par exemple.

Le support commercial utilisé par les RC peut être mis à disposition des DA si besoin.

Wellcom : point d'étape quant à la démarche de remplacement de l'outil

43 collègues ont testé les deux solutions de remplacement de Wellcom. La Direction nous affirme que nous n'aurons pas à utiliser deux outils en parallèle.

Manquement dans les deux options : l'impossibilité d'insérer des paragraphes et adresses personnels. Solution envisagée: on peut demander à intégrer un paragraphe nécessaire à un administrateur métier et le paragraphe sera disponible le lendemain si l'administrateur est d'accord.

Étapes : A ce jour, le cahier des charges est adressé aux deux fournisseurs. Trois scénarios de développement possible, le choix n'est pas encore fait. Les décisions seront prises cet été pour un début de déploiement au mois de Septembre.

Projet Echanges Mails : point d'étape suite aux premiers échanges lors de la réunion ordinaire du CSE des 18 et 19 janvier 2022

Fin Mai 2022 : les avocats pourront adresser leurs correspondances par mail dont le contenu sera automatiquement transféré à la GED. Ce nouveau processus risque de faire baisser l'activité des agents administratifs. En ce qui concerne les effectifs, rien n'est acté pour le moment car la Direction attend de voir comment leur activité va évoluer. A titre individuel, il est trop tôt pour en parler aux salariés. La RH souhaite d'abord connaître les véritables impacts sur leur activité, puis le cas échéant, va anticiper sur les besoins des autres services ou autres missions.

Toutefois, la Direction nous présente certains chiffres: PGIS : pas d'impact sur l'effectif des agents administratifs. UGS : 8.6 et 15 ANR actuels. Cible : 7 agents et 12 ANR. Pour les salariés Matmut, repositionnement possible dans l'entreprise. La Direction échange avec le sous traitant ANR afin d'expliquer que les besoins vont certainement évoluer. MPJ : 4 ETP actuels. cible : 3 ETP. repositionnement dans l'entreprise possible, ou vers d'autres activités au sein de la PJ.

La CGT relève que dans les métiers de gestion, le relationnel avec les sociétaires pourrait être partagé avec des employés administratifs. Nous demandons à la Direction de réfléchir et d'instruire à ce que les activités de manipulations informatiques rendues nécessaires par la GED (qui engendrent une grande perte de temps pour les gestionnaires), ainsi que l'accueil téléphonique des sociétaires pour les UGS et MPJ soient confiés aux agents administratifs, avec des formations si nécessaire. Nous rappelons à la Direction que ces besoins sont d'ores et déjà établis par l'enquête qui a suivi notre droit d'alerte pour MPJ et par le rapport d'expertise UGS. La Direction s'engage à cette réflexion.

Elle indique que les organisations assurantielles ont vocation à se simplifier, avec un maximum de traitement au premier contact. En tant que consommateur, on veut du "vite, simple et efficace".

Mise à jour du barème des frais professionnels : information du CSE

Application du barème fiscal 2022 pour les IK.

Utilisation du véhicule personnel : demande de l'autorisation du manager (autorisation si gain de temps ou de facilité); si l'autorisation est donnée : IK. A défaut, indemnisation sur la base d'un billet de train 1ere classe.

Concernant les remplacements en agence : La Direction souhaite que le repas du midi ne soit plus remboursé jusqu'à 23€! Le CEA qui effectuera le remplacement aura un ticket restaurant, comme s'il était dans son agence d'origine (Justification de la RH : rétablissement d'une égalité de traitement entre les collègues : iso prise en charge).

Question CGT : quid des salariés n'ayant pas accepté la carte UP déjeuner? La direction prend le point.

La CGT fait part de son incompréhension quant à cette perte d'avantage pour les collègues qui font l'effort de remplacer et demande si la perte de "cet avantage acquis" ne va pas aller à l'encontre du "volontariat" des CEA "renfort". Il en sera de même pour les frais de parking que doit parfois engager le collègue "remplaçant" - frais non pris en charge également. La CGT fait remarquer à la Direction qu'elle accentue la différence de traitement entre les CEA et les RC/DV qui ne seraient pas concernés par cette nouvelle règle.

Après de multiples débats, la Direction nous annonce qu'elle va recenser toutes les situations pour faire disparaître les inégalités de traitement.

Rapport annuel 2021 et Programme annuel 2022 de Prévention des Risques Professionnels

Vote sur la résolution de la CSSCT QVT à l'unanimité :

La transmission à la CSSCT-QVT du Rapport Annuel 2021 et du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail a pour but de lui permettre de s'assurer de la prise en compte des risques professionnels et de la mise en place d'actions concrètes. Dans les faits, nous assistons à une démarche purement formelle dont l'objectif paraît davantage bureaucratique que préventif. La CSSCT-QVT tient à faire part de son mécontentement quant à la qualité des réponses qui lui ont été transmises, qui dans le fond n'apportent aucune matière pour lui permettre d'approfondir le sujet alors que la Direction se targue de s'inscrire dans une démarche de prévention des risques et de dialogue social nourri, constructif et collaboratif. Les élus sont restreints dans leur analyse de la politique de santé au travail et de QVCT au sein du Groupe Matmut. Même si la Direction affiche son intention de présenter prochainement son programme de prévention des RPS, ce nouvel épisode révèle une fois de plus des carences dans la culture de la prévention des risques au sein du Groupe et notamment ses difficultés à associer pleinement les élus à la politique de santé. La CSSCT-QVT ré-affirme, autant que de besoin, son intention et sa détermination à être pleinement actrice de la gestion et de la prévention des risques dans l'entreprise. La CSSCT-QVT souligne des actions positives en matière de santé publique notamment celles de l'Infirmierie dont nous saluons les qualités d'écoute, la réactivité et la qualité du travail, le recrutement d'un(e) coordinateur/trice SSCT dont nous attendons la traduction des intentions de la direction, et en outre, la mise en place d'actions de prévention tout au long de l'année à l'instar d' « Octobre rose ». Enfin, dans les faits marquants sont indiquées des actions qui ne nous paraissent pas exceptionnelles mais relevant de la normalité au regard de l'obligation de résultat de l'employeur en la matière. De même, ne sont pas explicitées les actions de prévention inscrites au PAPRIACT 2021 qui n'ont pas été réalisées sur l'exercice en question.

Dans la continuité, Le Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail présenté est tout aussi lacunaire et peu fourni pour remplir pleinement son rôle qui est de traduire les actions identifiées, budgétisées et séquencées dans la politique de prévention et/ou de réduction des risques professionnels – qui doivent par ailleurs être identifiés dans les DUERP.

Rapport mensuel d'activité du CSE

Les dossiers 2021 ont enfin tous été gérés.

6068 salariés inscrits au CE.

3400 dossiers d'ores et déjà saisis pour 2022 : traitement pour fin Juin espéré (objectif)

Le CSE sera fermé les 9 et 10 Mai pour cause de formation des salariés.

Projet de cession des titres OFI HOLDING : information/consultation du CSE et communication de la documentation dédiée - 1ère réunion d'échanges Champ organisationnel et social

La Matmut va céder les parts détenues dans OFI Holding à la Macif, pour que cette dernière détienne 100 % de celles-ci. L'origine de la demande provient de la Macif. Les opérations seront en principe terminées d'ici la fin d'année. **Cession de 25.8% des parts soit 99 millions d'euros, générant une plus value de 50 millions d'€.** Les trois salariés OFI gérant nos fonds sont implantés dans nos locaux. Ils le resteront et seront toujours en charge de la gestion de ceux-ci. La stratégie de placement des fonds de la Matmut reste définie par la Matmut (DGAPEF), son exécution reste dévolue à OFI pour ce qui est des mandats.

Pour les fonds PEE/PERCO : maintien des conditions tarifaires.

La CGT se félicite de cette opération, qui permet de dégager en cash 99 millions d'euros pour l'année 2022, dont 50 M€ de plus value. **La CGT déplore juste que ces fonds ne soient pas reversés en partie aux salariés, compte tenu de l'inflation énorme cette année.**

Avez-vous des questions pour le prochain CSE ? Contactez-nous !