

Fermeture les samedis 24 et 31 Décembre 2022

Concernant les samedis du 24 et 31/12 : maintien de l'aménagement des horaires exceptionnels avec fermeture à 16H00 pour les sites concernés.

Pour les agences ouvertes le samedi (hors permanence), les salariés des agences pourront poser un congé qui sera accepté même si cela a pour effet une fermeture de l'agence ce jour, y compris sur les agences en centre commercial.

Concernant les agences ouvertes du lundi au samedi matin avec permanence, seuls les salariés volontaires seront de permanence les 24 et 31. Tout salarié ne souhaitant pas se positionner est en droit de le faire, si aucun salarié n'est volontaire, l'agence sera fermée sur ces 2 dates.

Rappel de nos revendications : [cliquez ici](#).

Nous estimons avoir été entendu partiellement, c'est une bonne avancée. Espérons qu'en pratique, les Directions Opérationnelles suivront ces consignes.

Campagne des entretiens individuels 2022 : précisions quant aux objectifs fixés aux collaborateurs

En introduction, il est précisé qu'une consigne aurait été donnée à toute une délégation d'agences de sous noter les collègues, ces derniers selon le Directeur des Ventes " ayant été trop bien notés" ces dernières années.

Nous indiquons que cette pratique a concerné un certain nombre de CEA, sur le territoire, qui, du fait principalement de l'absence ou l'insuffisance de vente de contrats "complice vie" ont vu leur évaluation revue à la baisse, nos collègues ont vécu ceci comme une forme de dévaluation de leurs compétences professionnelles.

Nous rappelons qu'il y a certainement une absence de pédagogie, d'explications claires de la part des managers sur ces baisses d'évaluations. Il y a également la problématique managériale que le DA rencontre vis à vis de ses équipes du fait que la demande de baisse d'évaluation résulte principalement de sa ligne hiérarchique (DV/DR).

Fermeture les samedis P.1

Entretiens individuels P.1

Pacte managérial P.2

Encours UGP P.3

Activité des Gestionnaires P.3
Production

Suppression de la carte verte P.3

Offre "Révolution viager" P.4

La RH entend notre propos et confirme qu'une meilleure pédagogie est nécessaire. Elle indique que de nouveaux produits sont proposés et qu'effectivement une baisse de notation peut s'expliquer par une difficulté d'appréhension et de commercialisation de ceux-ci mais nous indique qu'il n'y a pas eu de consigne nationale pour revoir les évaluations à la baisse de certains collègues.

Autre pratique : il est demandé au collaborateur de fixer lui-même ses objectifs. Or, comment peut-on apprécier le potentiel de vente de l'année suivante, sauf à être devin. De plus, se pose la question de la responsabilité individuelle en cas de non atteinte de l'objectif fixé à soi-même.

Nous demandons donc à connaître la/les conséquence(s) de ne pas atteindre les objectifs que l'on s'est auto-fixés ?

V.Jolly approuve la possibilité de s'auto challenger et déclare que le management peut ne pas entériner les objectifs fixés par le collègue. Il ne faut pas forcément penser aux conséquences "et au si je n'y arrive pas ?", ce qui serait démotivant...

A notre interrogation concernant la non réalisation de l'objectif, elle nous indique qu'il ne se passera rien, si ce n'est l'analyse de "pourquoi" les objectifs n'ont pas été atteints.

Ce n'est que si cette "carence" se poursuit sur quelques années que la problématique se posera (besoin d'accompagnement, étude de l'argumentaire baissier, formations ...). Cependant elle note le besoin de rassurance des collègues "dans cette période de transition". Nous rappelons notre lettre ouverte sur le réseau d'agences et la souffrance actuelle de nos collègues et confirmons notre demande d'organiser un CSE extraordinaire pour agir en prévention et non après l'atterrissage, comme souhaité par la RH, sur les critères de fixation des objectifs/ambitions actuellement en cours.

Nous réaffirmons nos alertes sur la situation actuelle au sein des agences mais aussi sur le nombre de régions concernées qui ne cessent de croître.

V.Jolly estime qu'au niveau de la Direction, il n'y a aucune alerte concernant le réseau. La CGT s'étonne de ces retours et prévient l'entreprise qu'en cas de mouvement social dans le réseau, la CGT (contrairement à d'autres Organisations Syndicales) ne jouera pas aux pompiers de service et accompagnera le mouvement. Par ailleurs, la demande de CSE extraordinaire doit aussi inclure l'ensemble des services et métiers concernés par des objectifs (OCIANE, PRS/CAE Entreprises, IME, CPAT..).

V. Jolly ne souhaite pas faire les débats en séance de manière préventive, ne comprend pas la demande de réunion extraordinaire et indique que la direction opérationnelle continue à dérouler ses missions sur la fixation des objectifs mais qu'elle fera un point sur ces échanges avec N.Ciornei.

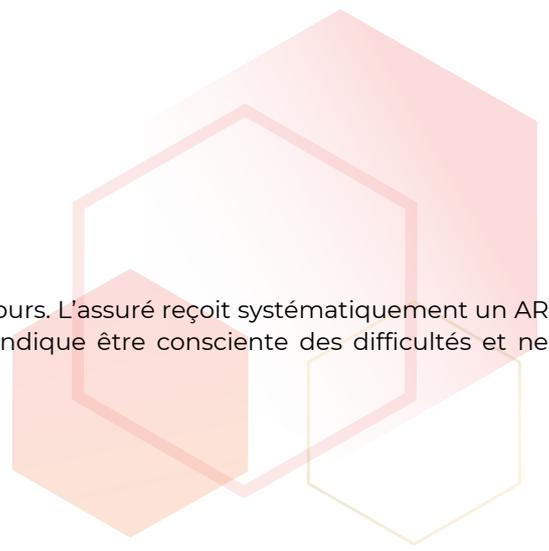
Point d'étape à date sur les travaux initiés concernant le pacte managérial

L'ambition est de rappeler les grands attendus du rôle managérial et les moyens donnés par l'entreprise. En septembre/octobre, des ateliers par niveau de responsabilité ont été animés. Partage avec l'ensemble des managers le 01 Décembre lors d'un séminaire prévu sur Paris (environ 1000 salariés). Seront invités les managers ayant une pratique réelle du management (exclusion des DA d'une agence monopersonnelle - il reste 24 agences monopersonnelles sur toute la France.).

La validation finale devrait être rendue début janvier 2023. Déploiement des moyens prévu pendant cette même année.

Nombre d'encours à date et de formulaires internet reçus en UGP

Nombre d'encours à date : 9.000. Le délai moyen de traitement est de 14 jours. L'assuré reçoit systématiquement un AR à sa demande. Nombre de formulaire internet : 20.000 / mois. La Direction indique être consciente des difficultés et ne pas pouvoir se satisfaire des délais actuels.



Impact de la modification des coordonnées par les sociétaires depuis leur espace personnel sur l'activité des Gestionnaires Production

900 heures supplémentaires ont été réalisées pour 10 000 flux traités. A fin juin : 13.000 flux de retard. Suite à l'intégration dans la VP de la demande auprès des assurés qu'il mettent à jour leur adresse (point réglementaire imposé aux sociétés d'assurance), cela a entraîné une double validation, qui a eu pour conséquence d'induire de nombreux sociétaires en erreur et générer de nombreuses attentes erreurs (17.000 attentes/ erreurs à gérer dans les UGP au 30 Juin !!).

Après un déblayage, il resterait cependant 9000 attentes erreurs à gérer en UGP. Est en projet : la possibilité pour le CEA de faire ces tâches de détection d'erreurs une opportunité commerciale (et non plus une AE). Attention aux reports de charge sur les CEA !

Les élus interpellent la Direction sur les déviations effectuées au sein du réseau à cause de la pression de la DGARS.

La DRH indique que le conseil et la maîtrise technique ne sont pas en contradiction avec la volonté de développement du portefeuille.

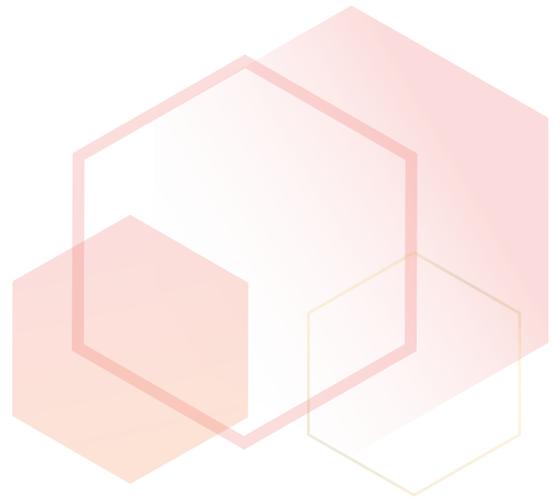
Comme dans d'autres domaines, il y a de nombreux irritants toujours en cours de résolution et des process à simplifier ! Sujet en cours de traitement en DGAOSII.

Projet de suppression de la carte verte

Il existe aujourd'hui le fichier des véhicules assurés. Il semble qu'au 01/01/2024, la carte verte sera supprimée. Un groupe de travail sera mis en place pour adapter la situation et les différentes problématiques, également étudier tous les impacts qui découlent de la suppression de la carte verte.

Se poseront quelques sujets : Quid de l'international, impact sur le service éditique, par exemple... Pour l'instant, la Direction n'a pas de réponses à ces interrogations.

Présentation de la nouvelle offre "Révolution viager"



Commercialisation uniquement réalisée par les CPAT.

Pour T. De la Fonchais le viager est un outil d'une très grande valeur.

Face à la réalité suivante :

- 72% des plus de 60 ans sont propriétaires.
- Les retraités représentent 23% de la population française.
- La Matmut a souhaité proposer une solution innovante et corrélée avec nos valeurs mutualistes.

A la place d'un particulier, c'est un fond institutionnel (caisse de retraite, instituts de prévoyance, compagnies d'assurance...) qui achètera le bien en viager.

Sera payé au retraité la totalité de la valeur occupée de son bien immobilier sous la forme d'un capital conséquent et immédiat (déduction de la valeur d'usage).

Aucun business plan.

Gain pour la matmut : 20 % des 6 % des frais de gestion de Virage Viager.

Attendu : 1 dossier réalisé par an par CPAT mais pas d'objectif de vente.

Formation : 2 heures pour les CPAT sur la technique
1H30 approche commerciale
1 H pour la Distribution

Pas de consigne de rebond pour les agences. Les conseillers, qui auront une demande, doivent systématiquement transmettre l'information au CPAT qui s'engage à prendre contact avec le sociétaire intéressé.

Fin de la réunion à 13 h, soit une durée de 4 heures pour un CSE mensuel qui regroupe toutes les entités du groupe.
Pour la CGT, c'est un manque de respect car de nombreux sujets devraient être traités de manière bien plus approfondie !

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