

CGT

M A T M U

TRACT
29 MARS
2024

Il ne suffit pas
de s'indigner,
il faut s'engager !



PGIS :
la Matmut
version 49.3 !

Qu'on ne nous parle plus de co-construction ou de groupe de travail sur PGIS, c'est à chaque fois la même chose : de la poudre aux yeux !

Pour mémoire, ce projet est en cours depuis près d'un an, les collègues se sont investis, en ont débattu, une expertise a été faite tout ça pour qu'en fait la Direction décide seule.

La Direction Opérationnelle n'a eu de cesse de nous rappeler que son projet a été co-construit avec les salariés, il est donc utile de rappeler la méthode de co-construction de la Direction Matmut :

1) Alors voilà le projet : choisissez entre la peste et le choléra

2) Signez là

3) On passe en force au mépris des salariés et de l'avis défavorable du CSE



Un an qui laissait pourtant l'espoir que la parole des gestionnaires pouvait être entendue et non ! Une expertise qui a coûté à la Matmut presque 60 000 €, un expert qui a pris le temps d'analyser notre modèle de travail, nos supports techniques, d'interroger managers et salariés sur ce projet. Un compte rendu qui a relevé des éléments importants soumis au débat. Un mois de travail balayé d'un revers de main !

Au final, la Direction s'estime tellement au-dessus des autres qu'elle n'a rien retenu du dialogue social et de l'expertise !

Elle n'a que l'accessibilité téléphonique en tête, ne comprenant pas que des dossiers non gérés par manque de temps occasionnent ipso facto des appels des assurés venant aux nouvelles. Le serpent qui se mord la queue !!

Les élus du CSE ont parlé unanimement et proposé des amendements au projet. Pourtant, la Direction ne l'a pas modifié d'une virgule. On appelle cela un mépris total de la démocratie sociale !

L'équilibre vie pro / vie perso est l'exemple parfait de la considération de la Direction pour ses employés : **déstabiliser l'organisation familiale en modifiant unilatéralement les horaires sans compensation** alors que les frais qui vont en découler seront plus élevés (frais de garde, frais d'utilisation du véhicule en lieu et place des transports en commun car les horaires ne seront plus adaptés etc...).

Cette nouvelle organisation impose plus d'horaires fixes aux gestionnaires PGIS qui perdent en grande partie la latitude des plages mobiles.

La Direction met en avant une bourse d'échange possible avec WFM, mais est incapable de nous dire à quel moment cet outil sera déployé et opérationnel.

Que dire du Turn over déjà très important sur PGIS ? Les horaires de travail étaient un argument attractif sur un secteur très concurrentiel, le projet vient de réduire grandement cet avantage. *Comment fidéliser les salariés ou être attractif pour le recrutement ?*

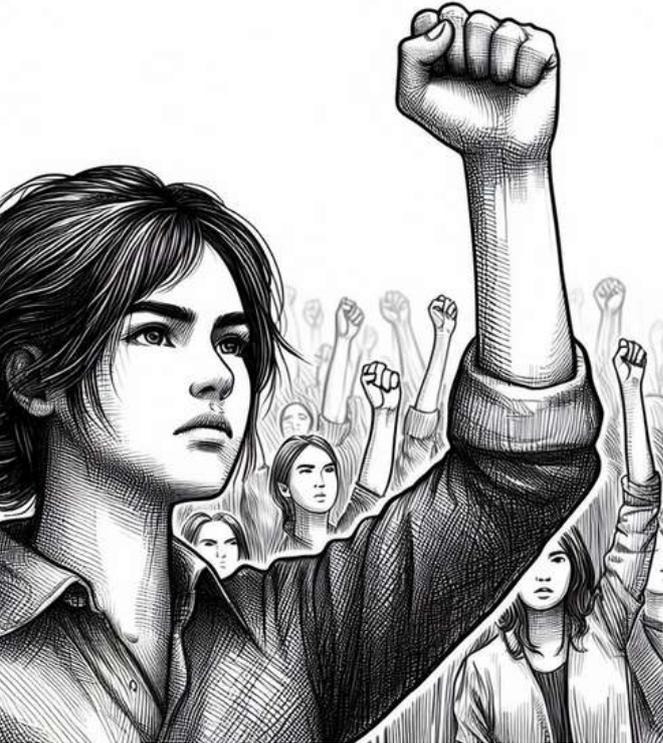
Et pour finir, aucune mention du manque d'effectif, qui est sans conteste la cause principale de ce taux d'accessibilité dégradé.

On ne compte plus le nombre de changements de réorganisation et de tâtonnements depuis Smart...Cet amateurisme décourage les salariés déjà trop usés de servir de cobaye à une Direction qui ne veut rien entendre.

L'expert s'est montré très critique face au projet. Selon lui, cette énième organisation ne fonctionnera pas, comme les autres avant elle ... Plus de téléphone alors que Smart est chronophage et inapproprié à la gestion. Plus de téléphone pour la gestion du « pot commun » alors que chaque gestionnaire voit ses propres corbeilles déborder.

Ce passage en force en augure d'autres : si, comme l'indique l'expert, cette nouvelle organisation ne donne pas les résultats escomptés par la Direction sur les gains de taux d'accessibilité, que fera la Direction ? La mise en place unilatérale d'heures supplémentaires faites au téléphone ? Mettre encore plus de monde encore plus longtemps au téléphone ?

Et que faire pour les collègues des autres Services, notamment les Agences, qui sont les victimes collatérales de cette désorganisation et qui doivent faire face à un taux grandissant de flux physiques, de violences et d'incivilités qui en découlent et qui empêchent le réseau de faire son travail dans de bonnes conditions. Il devient urgent pour tous d'avoir un modèle social attractif dans la gestion sinistre afin d'attirer les talents, et surtout de les conserver !



La CGT estime que la Direction méprise clairement ses employés tout comme elle méprise les élus du CSE.

Devant ce passage en force, la CGT demande :

- Une compensation financière revalorisée pour pallier à ces nouvelles contraintes horaires;
- L'octroi de 3 jours de télétravail par semaine permettant de s'organiser personnellement face à ces nouveaux horaires imposés;
- Une réelle analyse entre les flux et l'effectif, afin que l'entreprise comprenne enfin qu'il manque de salariés bien formés pour être performant ET en gestion ET en taux d'accessibilité téléphonique

La CGT sera contrainte d'agir et proposera aux salariés de se mobiliser en cas de refus de négocier des contreparties.

**Souhaitez vous être spectateur ou acteur de votre vie professionnelle ?
Rejoignez la CGT Matmut !**

*** Vos élus Titulaires CGT au CSE :**

Ludovic BARROIN	Nathalie LAMIRAY	Virginie PLATEL
Emmanuelle DELIE	Gaëlle MENUGE	Léonard POCHON
Sandrine DESAILLY	Florent MOUSSEAU	Anthony RICCELLI
Grégory HERVIOU	Françoise OLIVERO	Younouse SY



Téléphone : 06 64 74 04 22
Email : contact@cgt-matmut.fr
Vous pouvez aussi adhérer en ligne
sur www.cgt-matmut.fr

CGT
M A T M U