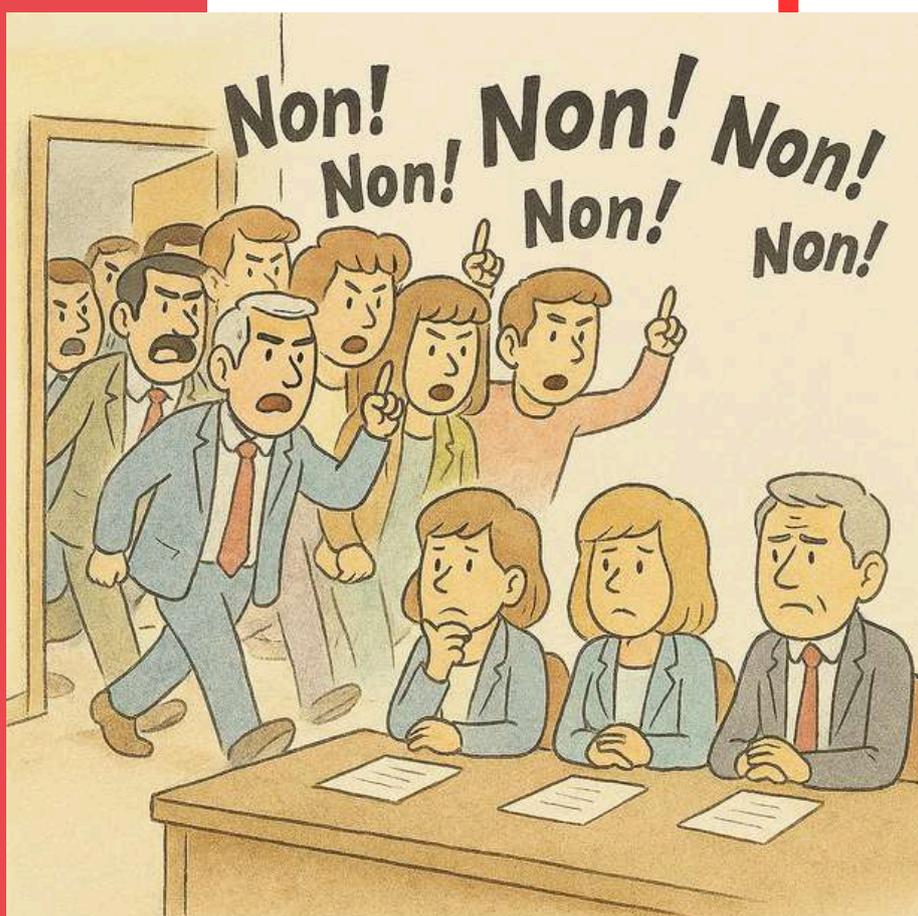


CGT
M A T M U

TRACT

29 SEPTEMBRE 2025

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



Création d'Indicateurs de performance pour tous les métiers du Groupe, la CGT refuse de voter

La CGT en a fait son cheval de bataille : la mise en place d'indicateurs d'activité doit être encadrée et servir à analyser la charge de travail et à mieux anticiper les besoins de recrutement.

En janvier 2025, la Direction générale présentait au CSE son souhait de **mettre en place des indicateurs de pilotage dans toute l'entreprise**. Mais rien n'était défini.

En avril dernier, la Direction Relation Sociétaire concrétisait ce projet bien plus tôt et avec un curseur allant bien au-delà de la notion de pilotage.

Pourquoi ? La Direction relation sociétaire avait d'ores et déjà défini 6 indicateurs d'activités basés sur des chiffres ([voir notre tract à ce sujet](#)), cela au mépris de toutes les règles établies par le Code du Travail (oui, il existe toujours...). La **CGT a donc agi dès qu'elle en a eu connaissance pour rappeler à l'entreprise les obligations qu'elle avait**.

Ainsi, le projet a été reporté pour que le CSE puisse être consulté comme la loi l'impose.

C'est à l'occasion de la **réunion du CSE du mois de juin que ce projet a été enfin présenté officiellement aux représentants du personnel**. Considérant que ce projet impacte fortement les conditions de travail des salariés du Groupe, une **expertise a été votée à l'initiative de la CGT**, les conclusions d'un expert désigné devant apporter un peu de prévention et d'humanité en opposition à **un projet chiffré qui se moque totalement de l'humain**.

Que dit l'expertise ?



Le rapport d'expertise a été présenté ce 16 septembre. Le travail de l'expert a été reconnu unanimement, tant par les élus que par la Direction. **Il indique explicitement qu'en l'état d'avancement, il est difficile d'avoir un avis clair sur le projet.**

L'expertise met en avant **l'incapacité de la Direction à nous fournir des indicateurs de performance clairs et précis qui impacteraient les différentes Directions de l'entreprise.**

Nos craintes se confirment : la **Direction manque ainsi de vision quant à l'impact qu'une telle mise en place pourrait avoir sur les conditions de travail et la santé des salariés.**

"En apparence, il est tentant de considérer que les indicateurs ne constituent qu'un dispositif d'accompagnement de l'activité, sans volonté d'évaluation individuelle des salariés comme le rappelle régulièrement la direction, et se déployant dans une entreprise disposant « déjà » de 679 indicateurs. En réalité, les statistiques d'activité ont une influence majeure sur le déroulement du travail et son organisation (planification, suivi), surtout lorsqu'ils sont repositionnés au cœur des méthodes de management et avec une impulsion stratégique aussi manifeste."

Rapport d'expertise - Septembre 2025 - Cabinet ARETE

Le **manque d'harmonisation dans les pratiques risquerait aussi d'entraîner des comparaisons constantes entre collègues**, basées sur des chiffres parfois jugés peu pertinents, ce qui pourrait instaurer un climat tendu et délétère. Sans connaître ces indicateurs dans chaque direction, **l'expert ne peut ainsi que faire des recommandations sur leur choix.**

Il est d'autant plus troublant de constater qu'une nouvelle fois **l'entreprise présente un projet inabouti** en laissant une véritable marge de manœuvre pour la Direction Générale. Une marge de manœuvre pouvant possiblement être liée au souhait de la Direction de la signature d'un accord de Gestion de l'emploi et du Parcours Professionnel introduisant un accord de performance collective.

Et notre Direction Générale ?



Cette dernière s'est engagée à nous apporter prochainement une réponse écrite à l'expertise.

Néanmoins, elle nous indique lors de ce même CSE qu'il ne s'agit en aucun cas d'objectifs puisque ces indicateurs sont constatés en fin d'année, et ne sont donc pas des objectifs à atteindre et qui auraient été annoncés en début d'année. **La nuance est subtile, la réalité du terrain est toute autre.**

Par exemple, en agence, leurs ambitions sont annoncées en début d'année et connues de tous les salariés. Lorsqu'une agence est en retard sur ses ambitions, le Directeur des ventes revient vers l'agence pour signaler qu'ils sont en retard. Mais en retard sur quoi ? Si ce n'est qu'une ambition, la notion de retard n'est pas conforme. Serait-ce dès lors un objectif collectif ? Dans ce cas, la notion de retard est entendable.

Malgré de nombreuses remontées et des discours "rassurants" de la DRS, aucune règle d'animation managériale liée aux ambitions n'a été définie. **Dès lors, s'il n'y a pas de règles claires, il y aura des dérives et des pratiques hétérogènes.**

"Il est regrettable que la consultation des représentants du personnel n'ait pu se mettre en place par lots, suivant les « itérations » de déploiement (sept vagues et plusieurs dizaines de déploiements jusqu'en 2027). Une telle approche aurait permis de mieux appréhender les risques professionnels propres à chaque direction, de faciliter les échanges d'information et la détection d'éventuelles dégradations de la santé des salariés, et plus globalement de faciliter l'exercice des prérogatives des représentants du personnel en matière de santé au travail."

Rapport d'expertise - Septembre 2025 - Cabinet ARETE

En tout état de cause, **l'avis des élus lors d'une consultation doit être rendu si les élus sont suffisamment éclairés face au sujet présenté par la Direction.** En l'état, même l'expert estime que nous aurions dû obtenir de la Direction d'être consultés à chaque déploiement d'indicateurs métiers. Toutefois, et comme à son habitude, **la Direction a opposé un refus.**

Dès lors, **les élus CGT ne peuvent considérer avoir suffisamment d'informations pour rendre un avis complet clair et éclairé sur un tel projet d'envergure et impactant l'entièreté des salariés du groupe.**

En effet, la CGT dont l'action première est l'intérêt et la défense des salariés, a fait le choix de refuser de prendre part au vote de cette consultation dès lors que nous ne disposons pas de tous les éléments permettant de juger de la pertinence de la mise en place d'un tel projet mais surtout des risques psychosociaux pouvant en découler.

Cette décision de ne pas participer au vote nous permet dès à présent d'être légitime dans notre demande de consultation du CSE avant chaque déploiement des indicateurs par Direction opérationnelle, afin de débattre de la pertinence des indicateurs choisis, et leur impact sur les conditions de travail.

Notre déclaration au CSE

Nous sommes en adéquation avec l'intégralité du rapport d'expertise présenté tant dans l'analyse globale que dans les conclusions et préconisations formulées par l'expert.

Le contenu des indicateurs de performance, leur définition exacte et la manière dont ils seront animés par le management sont des éléments déterminants pouvant impacter la santé et la sécurité des salariés. Nonobstant l'importance de ces sujets, nous ne disposons à ce jour d'aucune information concrète sur ces éléments centraux du projet. Pourtant, les retours du terrain sur ces sujets ne manquent pas de mettre en avant les problèmes avec les statistiques : indicateurs peu appropriés, qui ne permettent pas d'évaluer le travail, qui ne permettent pas de traiter les problèmes de charge de travail, des statistiques peu utilisées par le management dans certains métiers ou omniprésentes dans d'autres, avec les dérives que cela entraîne comme la méconnaissance de la situation par les salariés ou une pression sur les statistiques et les objectifs.

Dès lors, comment peut-on rendre un avis sur ce projet sans en connaître les éléments fondamentaux ?

Nous regrettons ainsi l'absence de communication précise des indicateurs de performance choisis par la Direction et l'impossibilité pour les élus d'obtenir, à chaque étape du projet, une consultation préalable à la mise en place de ces indicateurs.

Nous dénonçons une nouvelle fois l'intention de l'entreprise, pourtant fondée sur les principes du mutualisme, de vouloir mettre en tension les conditions de travail et salariales avec des logiques de pilotage purement statistiques et chiffrées de la performance.

De plus, la Direction nous présente un projet dans lequel il n'y a aucune évaluation des risques professionnels. Les travaux réalisés avant la consultation n'ont bénéficié d'aucune évaluation des risques. La grille d'analyse proposée est intéressante mais totalement théorique. De manière similaire, l'analyse des besoins des métiers est limitée. A ce stade, la Direction ne propose que des constats généraux sans être en mesure de les illustrer pour chaque métier dans la phase pilote, et encore moins pour le reste de l'entreprise.

Concernant le volet de la protection des données personnelles, nous ne disposons pas de l'analyse d'impact détaillée, nous rappelons que ce document est obligatoire avant la mise en œuvre de tout traitement au même titre que l'avis du DPO et l'évaluation de l'intérêt légitime.

Dans ce contexte, et au vu des incertitudes qui persistent encore à ce jour, les élus CGT ont choisi de ne pas participer au vote relatif à ce projet, considérant que le CSE n'est pas suffisamment éclairé sur le projet pour rendre un avis.

Le projet qui s'ouvre devant nous changera profondément nos métiers.

De tels changements ne peuvent se faire sans la voix des salariés que nous représentons. Il faut donc que chacun d'entre vous soit mobilisé pour construire ensemble un monde professionnel meilleur.

VOUS POUVEZ FAIRE CONFIANCE A LA CGT MATMUT POUR DEFENDRE VOS INTERETS

Nous sommes des salariés qui n'acceptent plus que "ce qui est bon pour nous" soit décidé à notre place sans consultation préalable.

Nous sommes à votre écoute pour relayer vos voix, vos interrogations, vos revendications et vous assistons individuellement et collectivement avec détermination.

Les prochaines étapes seront donc prépondérantes : rejoignez-nous pour participer activement à la vie sociale de l'entreprise.

Vous pouvez aussi adhérer en ligne

[Cliquez ici](#)

Votre délégué syndical référent :

Ludovic BARROIN



Téléphone : 06 64 74 04 22
Email : contact@cgt-matmut.fr

CGT
M A T M U