



CGT

M A T M U

LES ECHOS DU CSE

COMPTE RENDU DU CSE DU 14 OCTOBRE 2025

Information / consultation du CSE sur le changement d'outil de gestion au sein de Mutuelle Ociane Matmut : première réunion de présentation

Le projet MOMA (Mutuelle Ociane Matmut) vise à moderniser son système de gestion santé en remplaçant le logiciel obsolète AIA (fin de vie technique, plus de mise à jour depuis 2015) par Owlink de l'éditeur français Tessi.

Objectifs et Bénéfices du Changement :

- AIA, utilisé par 238 salariés sur 4 sites, est un maillon central mais devenu inadapté aux exigences de sécurité et de performance.
- Owlink est présenté comme plus ergonomique, sécurisé, automatisé et régulièrement mis à jour.
- Le choix de Tessi est motivé par sa présence en France, son expertise en gestion documentaire (GED) et le fait que la Matmut sera son plus gros client.
- La transition est prévue pour être fluide grâce à un outil co-construit et un accompagnement de proximité (hotline, suivi post-formation).

Déploiement et Impacts Sociaux :

- Le basculement définitif est prévu pour le premier week-end de mai 2026, précédé de phases de sensibilisation (Nov. 2025) et de formations (Janv. à Avr. 2026).
- Continuité d'activité garantie par le transfert d'au moins 2 ans et demi de données.
- La Direction assure qu'il n'y aura aucune suppression de poste et que le niveau d'automatisation ne sera pas augmenté au détriment de l'emploi.
- Des renforts (6 CDD en renforts uniquement en production, augmentation de la sous-traitance) sont prévus pour absorber la charge de travail pendant la période de transition (perte d'efficacité estimée entre mai et septembre 2026).
- Trois salariés d'AIA seront reclassés à des missions liées à la data.

Échanges avec la CGT :

- **La CGT a soulevé des inquiétudes sur la précocité de la communication, le rôle et la formation insuffisante des "recetteurs" (testeurs), la fiabilité du volet prévention des risques psychosociaux et la charge de travail durant la bascule.**
- **La Direction a réaffirmé sa démarche de transparence (non-consultation juridique substantielle), s'est engagée à clarifier et renforcer l'implication des recetteurs, et a réitéré qu'aucune augmentation d'automatisation ni suppression de poste n'était prévue.**
- **L'intégration d'Owlink devrait apporter des améliorations (notamment sur l'éditique) sans régler l'ensemble des problèmes existants avec l'ancien SI.**
- **Malgré les réponses de la Direction, les élus CGT ont voté le recours à une expertise.**

Information / consultation du CSE sur le changement d'outil de gestion au sein de Mutuelle Ociane Matmut : première réunion de présentation

La réunion a tout d'abord porté sur **les retards constatés au sein des services Prestations et Contrats**, ainsi que sur les difficultés rencontrées pour joindre Ociane par téléphone. Il a également été relevé que les conseillers en agence sont de plus en plus sollicités pour assurer un service après-vente santé. **La Direction a reconnu ces dysfonctionnements** tout en précisant que les délais de traitement se sont récemment améliorés.

Le second point abordé concernait les conséquences de **la nouvelle réglementation relative au démarchage commercial**, qui ne sera autorisé qu'entre 10h et 13h puis de 14h à 20h à compter d'août 2026. Afin de s'y conformer, **la Direction envisage d'élargir l'amplitude horaire** du service Prospect, en imposant une fin de journée comprise entre 18h15 et 19h00 pour les salariés concernés. Les élus du CSE ont immédiatement alerté sur les répercussions de cette mesure sur l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle et ont demandé l'ouverture d'une concertation formelle.

La Direction a précisé qu'il ne s'agissait pour l'instant que d'une phase d'expérimentation, menée jusqu'au 17 octobre auprès de volontaires. Elle estime que ce test permettra aux salariés de se projeter dans la future organisation et assure que ceux qui ne souhaiteraient pas conserver ces horaires pourront **bénéficier d'une mobilité interne**.

La CGT a regretté de n'avoir été informée que de manière informelle, dénonçant l'absence de présentation préalable en CSE. La Direction a répondu que le dispositif n'étant pas finalisé, elle préférerait attendre que les modalités soient stabilisées avant toute communication officielle, réponse jugée insatisfaisante par les élus CGT.

La question récurrente de l'application des pauses réglementaires de dix minutes le matin et le soir a été réitérée, celles-ci étant difficiles à mettre en œuvre compte tenu des contraintes des locaux. La Direction a pris acte sans annoncer d'évolution.

Le débat s'est ensuite déplacé sur la politique de recrutement. **La CGT a dénoncé la suspension des embauches en CDI depuis juillet, alors même que les besoins restent structurels, tandis que des CDD continuent d'être recrutés ou prolongés.** La Direction justifie ce recours temporaire aux CDD par une règle interne transitoire, affirmant que ces contrats pourront être convertis en CDI dès que possible. Elle soutient que le motif officiel reste celui d'un surcroît d'activité saisonnier. **La CGT conteste fermement cette analyse, rappelant que ce surcroît est constaté depuis plus de deux ans, et que plus de la moitié des 150 CDD du groupe sont concentrés au sein de MOM.** La Direction maintient néanmoins sa position, assumant le recours durable aux CDD pour ce type d'activité.

Enfin, **la CGT a dénoncé des dérives dans la gestion du temps de travail sur la plateforme téléphonique d'Ociane Bordeaux, certains managers utilisant le logiciel Hermès pour le décompte du temps au lieu de l'outil officiel HELLO. Elle en a exigé la cessation immédiate. La Direction a confirmé que HELLO demeure le seul outil de référence pour la comptabilisation du temps de travail, tout en rappelant que les managers doivent pouvoir suivre l'activité via les indicateurs d'appels. Elle s'est engagée à faire respecter strictement cette règle.**

Point de suivi du projet d'acquisition de l'entité HSBC Assurances Vie

L'acquisition mentionnée sera bel et bien menée à son terme. Les travaux en cours concernent principalement le rapatriement des infrastructures informatiques de HAV (HSBC Assurance Vie) depuis le réseau HSBC vers celui de la Matmut. Les équipes de HAV sont actuellement en phase de transfert vers une tour située à La Défense, dont le bail appartient à HSBC. La priorité affichée reste la continuité de l'activité. Ces équipes rejoindront prochainement **des locaux dédiés situés au cœur de La Défense**, où elles disposeront de nouveaux équipements dès le 3 novembre.

La nouvelle entité issue de cette réorganisation porte le nom de Korege.

Concernant **le coût du déménagement, celui-ci n'est pas encore connu à ce jour**, l'opération n'étant pas finalisée. Il a toutefois été précisé qu'il serait pris en charge par l'entité HAV elle-même. Les dépenses liées à l'informatique sont avancées par la Matmut, puis refacturées à Korege.

Une interrogation a été soulevée quant à l'activité actuelle de la société. **La Direction se veut rassurante en affirmant qu'elle demeure stable.**

Un chantier conséquent est néanmoins attendu autour du changement de marque. Les opérations de refacturation devraient débuter en novembre. MATMUT SAM finance actuellement l'ensemble des infrastructures informatiques. Par ailleurs, les relations entre la Matmut et le CCF (le distributeur des produits HAV) sont qualifiées de satisfaisantes. S'agissant du traitement de la paie, celui-ci fera l'objet d'une sous-traitance confiée à une autre entité.

La Direction Générale de cette filiale sera assurée par M. Tristan de La Fonchais. Sur le plan des ressources humaines, une équipe RH dédiée, constituée de cinq personnes aux fonctions polyvalentes, assurera une prestation globale de services au bénéfice de Korege. L'entité disposera de son propre système d'information ainsi que de son écosystème interne.

S'agissant des transferts impliquant les salariés de la DNI, il a été affirmé qu'ils bénéficieront d'un régime d'astreinte incluant la prise en charge des plateaux-repas.

Il a été précisé que Korege n'a pas vocation à intégrer l'UES. Il s'agira d'une structure dotée de ses propres statuts ainsi que de ses propres Instances Représentatives du Personnel. Il conviendra de finaliser l'architecture des IRP au cours de la présente mandature, en incluant notamment la mise en place d'un comité de groupe. Ce dispositif permettra de couvrir les évolutions à venir de manière appropriée.

Enfin, **la Direction des Ressources Humaines s'est déclarée ouverte à une renégociation des accords relatifs à l'intéressement et à la participation.**

Temps partiel à durée indéterminée

La Direction annonce l'ouverture prochaine d'une campagne destinée à permettre aux **salariés actuellement titulaires d'un temps partiel à durée déterminée de basculer**, s'ils le souhaitent, **vers un temps partiel à durée indéterminée.** Cette campagne se déroulera du 20 octobre 2025 au 21 novembre 2025. L'objectif de la Direction est d'identifier les salariés intéressés par cette nouvelle modalité contractuelle.

Il a été précisé qu'il s'agit d'une démarche volontaire, devant faire l'objet d'une **réflexion sérieuse** de la part des salariés concernés, la **réversibilité potentielle** vers un temps plein ou un temps partiel déterminé **n'étant pas garantie et pouvant s'avérer complexe.** Les candidatures seront recueillies au moyen d'un formulaire disponible sur la plateforme TalentSoft.

La Direction tient à rappeler qu'aucune obligation ne pèsera sur les salariés actuellement à temps partiel : le refus de basculer vers un temps partiel à durée indéterminée n'exposera à aucune sanction disciplinaire ou managériale. Le dispositif classique de gestion des temps partiels demeure inchangé; l'initiative présentée constitue une option supplémentaire mise à disposition du personnel.

Toutefois, la Direction souligne que la faisabilité opérationnelle constituera un critère déterminant, cette évolution contractuelle ne devant en aucun cas nuire à la continuité de l'activité.

La CGT invite les salariés qui se verraient refuser un passage en temps partiel à durée indéterminée à se rapprocher de ses représentants afin de faire valoir leurs droits.

Interrogée sur la possibilité, **en cas de circonstances familiales graves** (telles qu'un divorce ou un décès), **de revenir à temps plein après avoir opté pour un temps partiel à durée indéterminée, la Direction a reconnu qu'aucune garantie ne pouvait être donnée à ce stade.**

La campagne est ouverte à l'ensemble des salariés de l'entreprise, avec toutefois une priorité accordée à ceux qui sont déjà en situation de temps partiel.

Echange sur les deux arrêts de la Cour de cassation du 10 septembre 2025

1. Heures supplémentaires et prise de congés

La Cour de cassation, dans un arrêt du 10 septembre, a rappelé que **les congés payés doivent être assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul des heures supplémentaires.** Dans le cadre d'un horaire hebdomadaire de 35 heures, chaque jour de congé payé est ainsi décompté pour une valeur forfaitaire de sept heures.

Les élus du CSE soulèvent une question pratique : lorsqu'un salarié effectue ponctuellement des heures supplémentaires sur la base du volontariat, mais qu'il a été absent un ou plusieurs jours au titre de congés payés au cours de la même semaine, ces heures doivent-elles être retenues et rémunérées en tant qu'heures majorées, en application de la jurisprudence ?

La Direction indique que le Législateur ne s'est pas encore expressément prononcé sur ce point. **Elle précise toutefois que la mise en œuvre de cette décision nécessitera une adaptation des outils informatiques ; une note d'application devrait entrer en vigueur au 1er janvier 2026.** Selon l'entreprise, les périodes de recours aux heures supplémentaires sont généralement distinctes des périodes de congés payés, de sorte que ce cas de figure devrait demeurer marginal.

2. Maladie survenant pendant une période de congés

Dans un second arrêt du 10 septembre, la Cour de cassation a affirmé la distinction fondamentale entre le congé maladie, destiné à permettre au salarié de recouvrer sa santé, et les congés payés, dont la finalité est le repos et la détente. Dès lors, lorsqu'un salarié se trouve en arrêt pour maladie au cours d'une période de congés payés, il doit pouvoir reporter les jours de congés non pris, sous réserve d'avoir informé son employeur de son arrêt.

Ces jours devront être recrédités et pris avant la fin de l'année civile. À défaut, ils pourront être transférés sur le Compte Épargne-Temps, dans les conditions prévues par l'accord d'entreprise.

Les élus sollicitent des précisions quant au périmètre de ce droit au report :

- S'applique-t-il à tous les types d'absences rémunérées (RTT, congés exceptionnels, CET, etc.) ou uniquement aux congés payés légaux ?
- Que se passe-t-il lorsque l'arrêt maladie se prolonge au-delà de la fin de l'année civile, empêchant le salarié de solder ses droits ?
- En cas de rupture du contrat de travail, les congés reportés non utilisés donnent-ils lieu à indemnisation ?

La Direction répond que l'arrêt vise strictement les congés payés et n'inclut ni les RTT ni les jours de récupération. Elle s'engage à préciser les modalités internes d'application et souhaite procéder à une analyse d'impact juridique et opérationnel, afin de sécuriser les pratiques.

A Contrario, **La CGT a retrouvé la note Info RH du 30/08/2014 intitulé NAO 2014: mesures complémentaires:**

"Suite à la signature d'un accord le 23 avril 2014 avec certaines organisations syndicales et dans le respect des engagements qu'elle a pris, la Direction met en place à compter du 1er septembre 2014 de nouvelles dispositions en faveur des salariés du Groupe Matmut : Récupération des jours de congés en cas de maladie avec arrêt de travail durant les jours de congés payés du salarié.

Dans cette hypothèse, les congés payés sont suspendus à compter du 1er jour figurant sur l'arrêt de travail pour une durée égale au maximum à celle de l'arrêt. Les journées de congés payés ainsi recréditées doivent être utilisées avant la fin de l'année civile ou le cas échéant reportées sur le Compte Épargne Temps, et ce dans les conditions prévues par l'accord relatif au CET."

3. Gestion des congés dans le cadre de la loi DDADUE

La Direction souhaite reprendre la main sur la planification des congés pour éviter les cumuls excessifs et affirme sa volonté d'exercer pleinement son rôle de pilotage dans la planification des congés DDADUE. **La CGT conteste cette position, estimant que le délai légal de report de quinze mois pour les compteurs élevés n'est pas respecté.** La Direction répond que ce délai ne saurait être invoqué lorsque les congés ont pu être planifiés dans le cadre de la période de référence, soit avant le 5 janvier 2026. Cependant **la CGT fait remarquer que les salariés concernés ont dû suivre les consignes données par les RH locaux afin de solder leur congés au plus vite.**

Pour accéder à l'ensemble des informations détaillées et suivre de près les sujets abordés en CSE, nous vous invitons à rejoindre la CGT.

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.

Nous nous engageons au service du collectif.

Rejoignez nous, syndiquez vous !

<https://www.cgt-matmut.fr/se-syndiquer/>

CGT
MATMUT

COORDONNÉES

SYNDICAT CGT UES MATMUT
66 RUE DE SOTTEVILLE 76100 ROUEN

contact@cgt-matmut.fr



06.64.74.04.22
<https://www.cgt-matmut.fr>

