



Accord de Performance Collective à la Matmut

protégez votre emploi, votez

NON



Vous allez être consultés par référendum du mardi 27 janvier 2026 à 10h00 au jeudi 29 janvier 2026 à 12h00 sur l'accord de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) qui intègre un dispositif particulièrement dangereux : l'APC (Accord de Performance Collective) en son Titre 5. Ce texte a pourtant été signé de manière minoritaire par la CFTD et la CFE-CGC, qui ne représentent ensemble que 46,9 %.

Elle introduit en effet, un **outil extrêmement dangereux pour les salariés**, l'Accord de performance collective (APC), au moment même où l'entreprise accélère ses transformations sous l'effet de l'intelligence artificielle, de la perte du marché public de la MGEFI, de l'arrivée de KOREGE au sein du groupe Matmut et de la réorganisation du réseau envisagée par la Direction comme évoquée par la Directrice de la Relation Sociétaire sur Youtube dans "les transformers de la relation clients".

Ensuite, elle tente de **masquer ces risques par quelques "avancées" financières et sociales qui ne constituent qu'un mirage.**

La CGT reste, pour sa part, fermement opposée à cet accord.

Voici un récapitulatif pour comprendre les enjeux et ne pas vous laisser berner par une propagande embellie.

Pourquoi il est impératif de voter NON

Voter contre cet accord n'est pas un vote idéologique, c'est **un vote de protection.**

Avec cet accord, le **refus d'un changement de poste, de métier ou de localisation ne protège plus le salarié.** Là où le Code du travail garantit aujourd'hui que la modification d'un élément essentiel du contrat nécessite l'accord du salarié, l'accord inverse totalement la logique.

En cas de réorganisation, l'entreprise pourra proposer à un salarié mobilisé jusqu'à trois postes. Le refus de ces propositions conduira automatiquement à un licenciement spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse.

Ce **vote engage donc directement votre sécurité professionnelle.** Il ne s'agit pas d'une hypothèse théorique mais d'un mécanisme juridique validé par la loi et activable dès la signature de l'accord.

Accepter cet accord aujourd'hui, c'est accepter que demain votre poste puisse disparaître sans recours viable, sous couvert d'une réorganisation décidée unilatéralement par la Direction Générale.

Un accord taillé pour les transformations à venir

La Direction présente cet accord comme un outil d'adaptation.

En réalité, il **s'agit d'un levier de contrainte massive sur les salariés.** L'arrivée de l'intelligence artificielle dans nos métiers bouleverse déjà l'organisation du travail. La baisse de la fréquentation en agence pèse également sur la pérennité d'un réseau physique de plus en plus alimenté par le téléphone.

Dans ce contexte précis, l'accord de performance collective devient un outil stratégique central pour la Direction. **Il lui permet d'anticiper ces évolutions sans avoir à en assumer les conséquences humaines.**

Là où, sans l'accord de performance collective, l'employeur doit gérer individuellement les situations, justifier ses décisions et s'exposer au contrôle du juge, **l'accord lui offrirait un cadre "clé en main" pour imposer mobilités, changements de métiers et suppressions de postes.**

Ce n'est pas un hasard si la Direction fait preuve d'un tel empressement à faire aboutir cet accord aujourd'hui. Par ce mécanisme, elle s'exonère dans le cadre d'une réorganisation de tout Plan Social Économique et limite les possibilités de procédures judiciaires.

Une insistance jamais vue auparavant de la part de notre DRH !

Cette insistance doit vous interroger : **pourquoi tant d'empressement à faire passer un accord GEPP comprenant un Accord de Performance Collective ?**

Toutes les mesures négociées auraient pu être retenues par l'entreprise sans besoin d'un référendum, par une décision unilatérale, sauf une qui nécessite obligatoirement un accord majoritaire pour déroger au code du travail : l'accord de performance collective.

La vraie question de ce référendum est donc la suivante : êtes vous favorable à l'ajout d'un APC au sein de l'entreprise ?



Nous restons pleinement disponibles pour échanger avec vous et répondre à toutes vos questions.

Téléphone : 06 64 74 04 22

Email : contact@cgt-matmut.fr

CGT
M A T M U T



Quel est le rôle d'un syndicat dans cette négociation ?

Il est nécessaire de rappeler que **le rôle d'une organisation syndicale est de protéger les salariés, pas de négocier les modalités de leur mise à l'écart**. Un syndicat n'est pas là pour accompagner la Direction dans ses réorganisations en construisant un dispositif de licenciement automatisé, mais pour faire barrage lorsque les droits fondamentaux sont menacés.

Accepter l'APC, c'est accepter le principe même du couperet : discuter du nombre de propositions de reclassement, du montant des primes ou de la durée d'un congé de mobilité revient à polir la lame, pas à l'empêcher de tomber.

La CGT fait le choix clair de **travailler exclusivement dans l'intérêt collectif des salariés**, sans jamais transiger sur leurs protections.

Nous refusons de négocier la perte des droits et assumons pleinement notre responsabilité : dire non quand l'accord met en danger l'ensemble des salariés, aujourd'hui comme demain.

Les "avancées" de l'accord GEPP : un écran de fumée

Pour rendre cet accord acceptable, la Direction a proposé plusieurs améliorations financières et sociales en contrepartie. Certaines mesures existent déjà dans l'entreprise.

INDEMNITÉ / PRIME DE RÉINSTALLATION

	Situation actuelle	Situation si accord signé	Différence
Montant de base	1 400€	1 600€	200€
Majoration par enfant	100€	140€	40€
Recherche de logement	2 voyages max, trajets, repas, hôtel 2x2 nuits, 2 jours de congé exceptionnel)	2 voyages max, trajets, repas, hôtel 2x2 nuits, 2 jours de congé exceptionnel)	aucune différence
Prime mobilité	aucune	1000 € bruts si la mobilité géographique (en dehors de sa zone actuelle) est confirmée	1000€ bruts
Prime mobilité agence	aucune	1.000 € bruts si la mobilité géographique est confirmée (cumulable avec la prime mobilité)	1000€ bruts

LOGEMENT PROVISOIRE

Plafond mensuel	800€	1 000€	200€
Durée maximale	3 mois	4 mois	+ 1 mois
Frais de déménagement	Pris en charge (base 3 devis)	Pris en charge (base 3 devis)	aucune différence

Ces montants, aussi attractifs puissent-ils paraître, ne doivent pas masquer l'essentiel.

Aucune prime, aucun accompagnement financier ne compense un licenciement automatique et difficilement contestable.

Aucune aide à la mobilité ne remplace le droit fondamental de refuser une modification de son contrat sans perdre son emploi.

Cet accord n'est ni un progrès social ni un compromis équilibré. Il s'agit d'un basculement majeur dans la relation de travail, au profit exclusif de la Direction.

La CGT dénonce ce passage en force et vous invite à vous mobiliser pour faire gagner le NON !

Vous êtes le dernier rempart face à un bouleversement social majeur au sein de la Matmut

Posez-vous la question

Acceptez-vous que la Matmut décide de votre poste et de votre site de travail à votre place ?



Référendum GEPP

La FAQ à destination des **managers** revue et corrigée par la CGT

Managers, nous savons que votre position est complexe. Pris en étau entre une Direction qui exige de vous une "neutralité" de façade tout en vous transformant en VRP du "OUI", et vos équipes qui s'inquiètent pour leur avenir, l'exercice est périlleux.

Parce que **nous refusons que vous soyez instrumentalisés à votre insu**, la CGT a décrypté pour vous la "FAQ Managers". Derrière les éléments de langage rassurants, voici les vérités écrites noir sur blanc que vous devez connaître avant de parler à vos équipes.

1. Le paradoxe de la "Neutralité engagée"

Ce que dit la FAQ : Elle répète à l'envie (Q3, Q4, Q6, Q7) que le manager doit « rester neutre » et « ne pas chercher à orienter le vote ». Dans la même phrase, elle leur ordonne de « relayer l'intérêt de la démarche » et de dire que « C'est une chance de pouvoir voter ».

Le document place le manager dans une injonction contradictoire.

Consigne de neutralité : Il est explicitement demandé au manager de "ne pas influencer la position de son équipe", de rester "neutre" et de ne pas chercher à "orienter le vote".

Consigne de promotion : Simultanément, il doit "relayer la position de la Direction". Or, la position de la Direction est clairement favorable à l'accord (puisqu'elle l'a négocié et signé).

Le problème déontologique : Demander à un manager de se présenter comme un tiers neutre tout en lui faisant lire un argumentaire qui vante les mérites exclusifs de l'accord relève de la manipulation. Le manager devient le porte-parole du "OUI" sous couvert d'information objective.

Conseil de la CGT : ne vous laissez pas manipuler, faites vous votre opinion avec toutes les sources disponibles (FAQ, tracts syndicaux, internet, revue juridique etc...). Vous constaterez aisément que l'Accord de Performance Collective est un risque juridique majeur pour vous comme pour vos équipes.

2. La pression par la "Menace" de l'alternative : le chantage social.

Ce que dit la FAQ (Question 15) : "Si le résultat est défavorable... la Direction définira une décision unilatérale... Cette décision sera moins disante que l'accord". Le terme "moins disante" est une menace directe. La Direction incite au discours : "Dites à vos équipes que s'ils votent NON, on leur enlèvera les primes et les avantages prévus".

C'est du chantage pur et simple. 'Votez OUI ou on vous punit'. Une Direction qui a besoin de menacer pour convaincre est une Direction qui sait que son accord est mauvais.

Le problème déontologique : Bien que factuellement l'employeur ait le droit de fixer une décision unilatérale, présenter le vote "NON" comme la garantie d'avoir "moins" (moins de primes, moins de protection) s'apparente à une pression sur le vote. Cela déplace l'enjeu du référendum : on ne demande plus aux salariés si l'accord est juste, mais s'ils sont prêts à perdre de l'argent, tout en oubliant la menace de l'accord de performance collective.. Le manager est chargé de transmettre cet avertissement, ce qui peut être perçu comme du chantage social.

Conseil de la CGT : ne cédez pas au chantage social. **La Direction aurait pu appliquer l'intégralité des mesures contenues dans l'accord sans signature, sauf une seule mesure qui nécessite un accord** car il est moins favorable que le code du travail : l'accord de performance collective. Pourquoi tant d'insistance à passer en force ?



3. La restriction de la liberté de conscience du manager

Ce que dit la FAQ (Question 7) : si un manager est personnellement contre l'accord, la Direction lui écrit : "C'est mon devoir de ne pas influencer... et je dois relayer l'intérêt de la démarche".

Le problème déontologique : C'est une application de l'obligation de loyauté inhérente au contrat de travail. Cependant, sur le plan éthique, cela demande au manager de dissocier totalement sa propre conviction de son discours professionnel sur un sujet qui le touche aussi en tant que salarié. On lui demande d'être un "outil" de communication, au risque de perdre en confiance vis-à-vis de son équipe. Quand vous êtes pour, tout va bien car vous êtes en adéquation avec les supports de présentation, quand vous êtes contre, c'est finalement plus compliqué ...

Conseil de la CGT : en tant que manager intermédiaire, vous êtes en général entre le marteau et l'enclume. Préservez vous. **Ne soyez pas aujourd'hui le promoteur des possibles licenciements de votre équipe demain !**

4. Le cadrage sémantique des mesures sensibles (APC)

Ce que dit la FAQ (Question 13 page 7 et 8) : Elle décrit le mécanisme de l'APC : "Le collaborateur sait que s'il refuse les 3 propositions, il y a rupture du contrat de travail avec une indemnité de licenciement majorée".

C'est écrit noir sur blanc. Le refus de la mobilité entraîne la rupture du contrat. Ce n'est pas une démission, c'est un licenciement automatique (sui generis). Pourtant, le texte présente cela comme une avancée car le salarié aura "3 propositions" au lieu d'une seule actuellement (qui ne conduit pas au licenciement en cas de refus). Il insiste sur la "garantie de maintien de l'emploi dans l'UES".

L'emploi est-il vraiment garanti quand le refus du salarié entraîne un licenciement automatique ?

Le problème déontologique : Présenter un dispositif qui facilite potentiellement les départs contraints sous l'angle unique de la "protection" et du "choix" est une technique de cadrage qui manque clairement de transparence et d'honnêteté intellectuelle vis-à-vis de vos équipes.

Conseil de la CGT : Ne mentez pas à vos équipes, soyez clairs et intègres sur la réalité de l'APC. L'entreprise laisse-t-elle réellement le choix quand elle décide de supprimer un métier et propose soit un autre poste, soit un autre lieu de travail, soit la porte ?

Prenons un exemple concret sur une réorganisation avec et sans APC :

La récente réorganisation ISIDORE. Quand la Direction a voulu supprimer les postes d'ARA (Adjoint Responsable d'Agence), elle a proposé des reclassements (poste de Directeur d'Agence parfois éloignés, passage au poste de conseillers...). Ceux qui ont refusé ces propositions sont, aujourd'hui encore, en poste et toujours ARA.

Attention : Avec l'APC, cette protection disparaît. Si ce scénario se reproduisait demain avec l'accord signé, le refus de ces propositions aurait entraîné leur licenciement automatique. Ce qui a sauvé les ARA d'un changement de fonction ou d'une mobilité géographique hier ne les protégera plus demain.

On peut également rappeler la situation des ex AQGA et RTDO lors de cette réorganisation. Pensez vous que la Direction aurait proposé un poste de Responsable Commercial (RC) classe 6, donc une évolution de classification, si l'entreprise avait un outil comme l'APC permettant de faire passer ses réorganisations bien plus facilement ?

Laissez aux syndicats ces moyens de pression pour continuer à défendre vos intérêts lors des futures réorganisations.

En nous retirant ces moyens, vous facilitez la vie de l'entreprise à votre propre détriment !





La Direction veut **#juste** vous endormir, ne vous laissez pas manipuler !

Vous pouvez faire confiance à la **CGT MATMUT** pour défendre vos droits.

Nous nous engageons aux côtés des salariés pour préserver la sécurité de l'emploi et le respect du contrat de travail.

Nous agissons collectivement pour que les transformations de l'entreprise se fassent dans le respect des personnes, sans remise en cause des protections fondamentales.

Nous refusons que la GEPP via l'APC servent à imposer des mobilités forcées, des changements de métiers subis ou des licenciements déguisés.

Parce que les principes de justice sociale, de liberté et de dignité doivent aussi s'appliquer dans l'entreprise, nous appelons à voter **NON**.

Ce n'est pas juste de la communication, c'est **agir** au quotidien !

**pas
#juste
un
accord**

CGT
MATMU



Référendum GEPP

La FAQ à destination des salariés revue et corrigée par la CGT

La Direction a diffusé une FAQ destinée aux salariés afin de présenter la GEPP et l'APC comme des dispositifs protecteurs, équilibrés et favorables à l'emploi. Derrière un vocabulaire rassurant et des formules positives, cette FAQ oriente pourtant la lecture et minimise des conséquences juridiques majeures pour les salariés.

La **CGT a donc fait le choix de remettre de la vérité dans le débat**, en analysant les affirmations de la Direction à la lumière du droit du travail et de la jurisprudence.

Car un référendum n'est pas un simple exercice de communication : c'est un **acte juridique lourd de conséquences**, qui engage durablement vos contrats de travail et vos conditions d'emploi.

Cette FAQ CGT n'a pas pour objet de faire peur, ni de caricaturer les enjeux. Elle vise au contraire à :

- rétablir un équilibre de l'information,
- expliquer ce que la FAQ Direction dit, mais aussi ce qu'elle ne dit pas,
- vous permettre de voter librement, en connaissance de cause.

Points 1, 2 et 3 – « La GEPP : un accord protecteur pour tous »

Ce que dit la FAQ Direction : La Direction présente la GEPP comme un accord globalement bénéfique avec une meilleure lisibilité des parcours, passerelles métiers, accompagnements financiers, primes, sécurisation des parcours, y compris pour les salariés non mobiles.

Le problème déontologique : la présentation est exclusivement positive et masque plusieurs réalités :

- une partie des mesures est conditionnée (mobilité, réorganisation, acceptation de changements),
- toutes ne concerneront pas tous les salariés,
- certaines contreparties servent aussi à faire accepter des contraintes nouvelles.
- La FAQ ne met jamais en balance ce que le salarié donne et ce qu'il reçoit.

Le conseil de la CGT : Un **droit conditionnel n'est pas un droit garanti**. Ne votez pas sur des promesses générales, mais sur des situations concrètes que vous pourriez vivre demain, même si vous êtes aujourd'hui « non concerné ».

Points 4, 6 et 10 – « Sans accord, ce sera pire »

Ce que dit la FAQ Direction : Sans GEPP, la Direction explique qu'elle ne pourra pas garantir le maintien de l'emploi, qu'elle appliquera une décision unilatérale moins favorable et qu'un NON ferait perdre trois ans de négociation.

Le problème déontologique : Cette présentation est orientée et peut être perçue comme une pression sur le vote :

- l'employeur reste soumis à ses obligations légales, avec ou sans accord ;
- nos accords prévoient déjà une grande partie des primes prévues par cet accord GEPP ;
- le référendum n'a pas vocation à dissuader de voter contre ;
- Le droit impose une neutralité stricte de la Direction dans une procédure assimilée à une élection.

Le conseil de la CGT

Un NON n'est ni une faute ni un blocage. Pour rappel, votre vote est ANONYME (via le même partenaire qu'aux élections pro.)

C'est un droit collectif, qui peut servir à exiger un accord plus équilibré. Toutes les mesures négociées auraient pu être retenues par l'entreprise sans besoin d'un référendum et par décision unilatérale, sauf l'APC.



Points 5, 6, 8 et focus APC – « L'APC sécurise l'emploi »

Ce que dit la FAQ Direction : L'APC est présenté comme un outil de sécurisation comprenant jusqu'à 3 propositions de postes, accompagnement renforcé, absence de suppressions de postes, maintien de l'emploi dans l'UES.

Le problème déontologique : Ce qui est peu mis en avant :

- l'APC permet de modifier des éléments essentiels du contrat de travail,
- en cas de refus, le salarié peut être licencié pour un motif sui generis,
- « maintenir l'emploi » ne signifie pas maintenir votre emploi, vos conditions, votre lieu.
- Tout recours judiciaire à l'encontre du licenciement serait voué à l'échec !

L'APC est un outil puissant, déséquilibré par nature, qui renforce le pouvoir de l'employeur.

Le conseil de la CGT :

Avant de voter, posez-vous cette question simple :

- quels changements pourrais-je être obligé d'accepter demain ?
- et que se passe-t-il si je refuse ?

Points 7 et 8 – « Il n'y a pas de projet de réorganisation »

Ce que dit la FAQ Direction : La Direction affirme ne pas anticiper de réorganisations impactantes, tout en rappelant que des évolutions sont fréquentes.

Le problème déontologique : Un accord s'analyse sur ses effets juridiques, pas sur les intentions affichées. Mettre en place un APC « à froid », c'est préparer juridiquement l'avenir, même sans projet immédiat.

Le conseil de la CGT : Ne jugez pas l'accord sur la situation actuelle, mais sur ce qu'il permet demain.

Points 9, 11 et 12 – « Le référendum : une démarche démocratique »

Ce que dit la FAQ Direction : La Direction insiste sur la participation, l'expression démocratique et l'importance de voter.

Le problème déontologique : En droit, le référendum est un outil de validation juridique, pas une consultation d'opinion.

Le taux de participation n'a aucune valeur juridique.

Ce qui compte, c'est la liberté et la sincérité du vote, sans pression.

Le conseil de la CGT :

Votez librement, sans culpabilité, sans pression.

Votre vote vous appartient.

La CGT ne refuse pas le débat.

Elle refuse une présentation déséquilibrée, orientée, tronquée, voire mensongère et incomplète d'un accord qui engage durablement les salariés.

Un bon accord n'a pas besoin d'être « vendu » par des webinaires proposés par une Direction largement favorable au OUI !

Un référendum loyal suppose une information complète et contradictoire.

Il est regrettable qu'aucun partisan du NON ne soit entendu dans ces webinaires.

La CGT est là pour vous aider à décider en connaissance de cause, et pour défendre vos droits collectifs.



Face à la désinformation qui circule de toute part, voici les références des articles de loi établis par nos juristes !

Pour permettre aux salariés de vérifier par eux-mêmes les mensonges ou omissions entendus sur le terrain.

1. Sans accord, l'employeur fait ce qu'il veut, l'accord crée un cadre protecteur.

CE QUE DIT LA LOI :

Dans une entreprise de la taille de la Matmut (+ de 50 salariés), si l'employeur veut réorganiser et supprimer des postes (ou modifier des contrats) pour au moins 10 salariés :

- **Article L. 1233-61 du Code du travail** : L'employeur a l'OBLIGATION de mettre en place un Plan de Sauvegarde de l'Emploi (PSE).
- Ce que ça change : Le PSE est beaucoup plus protecteur que l'APC. Il impose des mesures de reclassement strictes, des indemnités souvent supra-légales, et surtout, il est contrôlé par l'Inspection du Travail.

En synthèse : Sans APC, la Matmut ne peut pas faire de "grands plans de départ" sans un PSE coûteux et contrôlé. Avec l'APC, elle contourne cette obligation lourde.

2. Ton contrat de travail ne te protège pas

CE QUE DIT LA LOI :

- **Article L. 1221-1 du Code du travail** : Le contrat de travail fait la loi entre les parties.
- Jurisprudence constante (Cour de Cassation) : L'employeur ne peut pas modifier un élément essentiel du contrat (rémunération, qualification, durée du travail, et lieu de travail hors clause de mobilité) sans l'accord du salarié.

En synthèse : Si la Matmut veut changer votre métier (ex: de Gestionnaire à Commercial), vous avez le droit de refuser. Sans APC, si vous refusez, la Matmut doit prouver une cause économique réelle et sérieuse pour vous licencier.

3. L'ARNAQUE DE L'APC : Le motif du licenciement

CE QUE DIT LA LOI : **Article L. 2254-2 du Code du travail** : C'est l'article clé de l'APC.

- Inversion de la hiérarchie : Les clauses de l'accord APC se substituent de plein droit aux clauses contraires du contrat de travail.
- Le licenciement automatique : "Le salarié peut refuser la modification [...] l'employeur peut engager une procédure de licenciement".
- Le piège juridique : Ce licenciement repose sur un motif spécifique (sui generis) qui constitue une cause réelle et sérieuse.

En synthèse :

- SANS APC : Si on me licencie parce que je refuse une modification, je vais aux Prud'hommes. Le juge vérifie si la Matmut a vraiment des difficultés économiques. Si non => Je gagne (Indemnités + Dommages et intérêts).
- AVEC APC : Je suis licencié. Je vais aux Prud'hommes. Le juge n'a pas le droit de vérifier la situation économique. Le simple fait d'avoir refusé l'accord suffit à valider mon licenciement.

4. LE MENSONGE SUR LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

CE QUE DIT LA LOI (Clause de mobilité vs APC) :

- SANS APC (Droit commun) : Une clause de mobilité dans un contrat doit être précise (zone géographique définie) et son usage ne doit pas être abusif (atteinte à la vie familiale, **Article L. 1121-1 du Code du Travail**).
- AVEC APC : L'accord définit des zones de mobilité qui s'imposent à tous, même à ceux qui n'avaient pas de clause de mobilité dans leur contrat initial ou qui avaient une clause limitée.





Du 27 au 29 janvier, votez **#Juste NON** Pour rappel, votre vote est **confidentiel**.

Vous pouvez faire confiance à la **CGT MATMUT** pour défendre vos droits.

Nous nous engageons aux côtés des salariés pour préserver la sécurité de l'emploi et le respect du contrat de travail.

Nous agissons collectivement pour que les transformations de l'entreprise se fassent dans le respect des personnes, sans remise en cause des protections fondamentales.

Nous refusons que la GEPP via l'APC servent à imposer des mobilités forcées, des changements de métiers subis ou des licenciements déguisés.

Parce que les principes de justice sociale, de liberté et de dignité doivent aussi s'appliquer dans l'entreprise, nous appelons à voter **NON**.

Ce n'est pas juste de la communication, c'est agir au quotidien !

**#pas
juste
un
accord**



CGT
MATMU