



# Accord de Performance Collective à la Matmut

protégez votre emploi, votez



**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).** Ce texte a pourtant été signé de manière minoritaire par la CFDT 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 bernier 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](mailto: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 ?**

