



LES ECHOS DU CSE

COMPTE RENDU DU CSE DES 18 ET 19 FEVRIER 2026

Index de l'égalité professionnelle sur l'année 2025

La Direction indique que la directive européenne relative à la transparence salariale pourrait, à terme, modifier ou remplacer le dispositif actuel de l'index d'égalité professionnelle.

Pour rappel, cet index repose sur cinq indicateurs définis par la loi :

- Ecart de salaires à poste et âge comparables
- Egalité des chances face à l'augmentation
- Egalité des chances face à la promotion
- Augmentations de salaires au retour de congé maternité
- L'équilibre femmes-hommes parmi le Top 10 des rémunérations

Au titre de l'exercice 2024, l'entreprise obtient un score global de 98 points sur 100. Les points manquants concernent exclusivement l'indicateur relatif à l'écart de rémunération à poste et âge comparables, qui demeure le seul axe d'amélioration identifié.

Les élus du CSE ont questionné la Direction sur l'absence de femme parmi les récentes nominations aux postes de direction générale, celles-ci ayant concerné exclusivement des hommes. La Direction a indiqué que la volonté de promouvoir les femmes ne saurait exclure la reconnaissance des compétences des salariés masculins, soulignant l'importance de fonder les nominations sur les compétences.

Certaines questions restent à ce jour en attente de réponse, notamment :

- la répartition exacte des femmes et des hommes parmi les dix plus hautes rémunérations, ainsi que leur position respective;
- le nombre total de salariés pris en compte dans le calcul de l'index, celui-ci ne couvrant que les catégories professionnelles disposant d'effectifs suffisants;
- les modalités de publication de l'index, celui-ci étant bien disponible sur les supports internes et externes, mais uniquement dans la rubrique presse, ce qui limite sa visibilité.

La CGT a par ailleurs interrogé la Direction sur l'utilisation du budget de 950 000 euros dédié à la réduction des écarts salariaux, dont 194 000 euros ont été mobilisés lors de la première année. La Direction a contesté toute sous-consommation de ce budget, précisant que son utilisation ne saurait être analysée de manière strictement budgétaire, et affirmant qu'il participe activement à la correction des écarts et au suivi des rémunérations. Elle a également indiqué que l'obtention des deux derniers points manquants sur l'indicateur d'écart de rémunération apparaît particulièrement difficile à atteindre, compte tenu de la complexité des situations individuelles.

Point relatif à la loi de financement de la Sécurité Sociale 2026 et les cotisations des assurances maladies complémentaires

L'article 13 de la loi de financement a été modifié afin d'interdire toute augmentation des cotisations au titre de l'exercice 2026. Au sein de MATMUT, une révision des cotisations avait toutefois été engagée à la suite de résultats techniques déficitaires enregistrés par la mutuelle santé.

À la lumière de cette évolution législative, la Matmut, à l'instar des autres organismes assureurs, a engagé des échanges avec le Gouvernement. Les assureurs ont notamment fait valoir que, lors de la publication du texte, l'ensemble des complémentaires avaient d'ores et déjà arrêté et communiqué leurs tarifs. Ils ont également soulevé des interrogations quant à la légalité d'une telle contrainte imposant un gel des évolutions tarifaires.

Dans ce contexte, la Matmut se trouve à ce jour dans une position d'attente, dans l'expectative des orientations qui seront arrêtées quant aux modalités d'application de la mesure.

Selon la Direction, si le Gouvernement maintenait sa position, les assureurs pourraient être conduits à procéder, en 2027, à une augmentation significative des cotisations afin de compenser les résultats techniques défavorables accumulés.

La CGT a sollicité de la Direction une accélération du traitement des réclamations en cours. Elle a également demandé la communication du nombre de réclamations enregistrées. En réponse, la Direction a indiqué que ces éléments seraient transmis dès lors qu'ils seraient disponibles et a précisé ne pas être en mesure, à ce stade, d'évaluer l'impact financier qu'entraînerait le respect d'un gel de la tarification.

a. Point sur les informations concernant la Restauration au sein du Plan Prévisionnel Stratégique et Social (PPSS)

La CGT demande que la position de la Direction soit explicitement clarifiée. Elle relève en effet que le PPSS qualifie les métiers de la restauration de « métiers sensibles », une formulation susceptible de susciter des interrogations légitimes quant à l'avenir de cette activité.

Le document mentionné a été élaboré à une période où le recours à une prestation externe demeurait une hypothèse à l'étude par la Direction. Depuis lors, celle-ci a opéré un changement d'orientation en décidant de regrouper les équipes du Siège et de SPV sur le site principal, dans le but d'assurer une stabilisation pérenne de l'organisation et du fonctionnement du service. Des recrutements ont été effectués afin de consolider durablement les effectifs.

La Direction affirme désormais sa volonté de maintenir l'activité de restauration en interne. Elle met en avant, à l'appui de cette orientation, une progression notable du nombre de couverts servis quotidiennement, passé de 160 à 200, ainsi que l'engagement d'un travail de développement et de modernisation de la cantine. Les évolutions projetées feront l'objet d'une présentation lors d'une prochaine réunion.

Il est en outre précisé que la rédaction du PPSS pour l'année 2026 sera révisée afin de refléter la stabilisation de l'équipe. Enfin, la Direction indique que la qualification de « métier sensible » doit être entendue comme renvoyant à une activité faisant l'objet d'une vigilance particulière, et non comme l'indice d'une absence de pérennité.

b. Point sur les formations Académie Matmut

Les échanges ont porté sur le suivi des formations de l'Académie interne, les recrutements massifs au sein des CDRS et **le niveau préoccupant de turn-over**. Les élus du CSE ont alerté la Direction sur un taux d'abandon qu'ils estiment particulièrement élevé, citant notamment la session de janvier 2025, dont près des trois quarts des salariés auraient quitté l'entreprise en un an. Ils ont demandé des données de suivi précises ainsi qu'une analyse des coûts et des causes de ces départs. La Direction affirme, pour sa part, que **le taux de départ en 2025 est stable**, voire en légère baisse, et indique qu'aucun suivi par session n'est réalisé. Elle maintient sa confiance dans le dispositif de l'Académie, dont le format hybride est jugé pertinent, tout en engageant des ajustements organisationnels.

Concernant les recrutements massifs de 2025, la Direction reconnaît un ratio de fidélisation moins favorable. Les élus ont signalé des situations critiques, notamment à Lyon, avec des abandons massifs, et ont souligné les risques d'inadéquation entre profils et postes ainsi que les difficultés propres à certains bassins d'emploi. La Direction admet des ruptures de périodes d'essai à l'initiative de l'encadrement et rappelle la complexité du recrutement.

La question salariale a occupé une place centrale. **Pour la CGT, la rémunération constitue le principal motif de départ évoqué par les salariés.** Elle s'appuie sur le rapport social 2024, qui fait état d'un taux de sortie en première année proche de 20 %, et **demande la communication des données 2025, un détail des départs par service ainsi qu'une analyse des causes afin d'identifier d'éventuels métiers en difficulté.** Pour 2025, 450 départs tous motifs confondus sont recensés, dont 145 démissions et 114 fins de période d'essai. La Direction souligne enfin ses efforts de formation, de transparence sur la rémunération et de développement de partenariats de formation, tout en annonçant une réflexion à venir sur l'usage de l'intelligence artificielle dans le recrutement.

c. Point sur les formations IOBSP

La formation concernée est **dispensée en e-learning et complétée par 19 heures de séquences pédagogiques**. Il est toutefois souligné que cette formation ne peut être enregistrée dans l'outil HELLO, ce qui soulève la question de la mobilisation des équivalents temps plein (ETP). Cette situation est susceptible de **pénaliser le calcul des objectifs des agences**. Une **demande d'uniformisation des pratiques** a ainsi été formulée.

La Direction indique qu'une réponse écrite sera apportée ultérieurement, un travail ayant été conduit avec différents intervenants afin de fournir une information la plus précise possible, tant sur l'utilisation de l'outil HELLO que sur les modalités applicables plus largement. Elle précise par ailleurs que de nouveaux motifs relatifs aux formations ont été intégrés dans HELLO.

La CGT insiste également sur la nécessité d'une harmonisation des pratiques, en agence comme dans les autres services. La Direction en prend acte et indique qu'une tournée des métiers sera organisée afin de rappeler l'importance de neutraliser les ETP lors des périodes de formation, tout en veillant à ne pas surcharger les salariés à leur retour. Il est précisé que, chez MPJ et au sein des UGS, la charge de travail n'est réévaluée qu'après plusieurs jours d'absence du salarié.

La CGT interroge également la Direction sur l'adaptation de la charge de travail des tuteurs et formateurs. En effet, outre la gestion de leur propre stock de dossiers, ces derniers doivent assurer le suivi des dossiers confiés à leurs apprenants, ce qui génère une double charge de travail. La Direction s'engage à réaliser un point spécifique sur la charge de travail des tuteurs-formateurs et à revenir vers les représentants du personnel. Il est enfin précisé que, dans les PGIS, le temps consacré à la formation s'est substitué au temps normalement dédié à la gestion des dossiers. La Direction prend note de cette situation.

Information / consultation du CSE sur la note 2026 relative au dispositif d'heures supplémentaires et complémentaires

Le CSE a adopté à l'unanimité (31 voix favorables sur 31) **une résolution émettant un avis défavorable** à la note relative aux heures supplémentaires. Il estime que celle-ci **ne respecte pas la jurisprudence** constante en la matière, notamment en ce qu'elle rappelle une disposition de l'accord ORTT de 2005 subordonnant la reconnaissance des heures supplémentaires à une demande expresse de l'employeur. Le CSE rappelle au contraire que les heures réalisées à l'initiative du salarié pour faire face à sa charge de travail, dès lors qu'elles sont connues de l'employeur et non contestées, doivent être rémunérées comme telles.

Au regard des remontées de terrain, le CSE relève que, dans plusieurs services de l'UES, des heures induites par la charge de travail ne sont pas reconnues, créant des inégalités de traitement. Il **demande la révision de la note afin d'assurer sa conformité au droit** et une **application uniforme entre services**, notamment dans les entités PGIS et UGS, où l'organisation apparaît excessivement rigide.

Le CSE prend acte de l'intégration de la jurisprudence récente relative à l'inclusion des congés payés dans le seuil de déclenchement des heures supplémentaires, mais annonce sa vigilance quant à son application effective. Il sollicite en outre un bilan spécifique fin 2026 pour en mesurer l'impact.

S'appuyant sur les analyses de son expert, **le CSE déplore l'opacité persistante du suivi des heures supplémentaires et complémentaires**, dont l'augmentation significative en 2024, ainsi que le refus de communication de données détaillées par service. Il considère que la répétition des campagnes d'heures supplémentaires dans certains services, conjuguée à un turn-over et un absentéisme élevés, révèle des difficultés organisationnelles structurelles plutôt que de simples surcroûts ponctuels d'activité, contrairement à l'analyse de la Direction.

Enfin, **le CSE demande qu'un principe strict de volontariat soit garanti en cas de recours aux heures supplémentaires** et préconise la transmission trimestrielle d'indicateurs précis par service afin de remplir pleinement son rôle de prévention des risques professionnels.

Information / consultation du CSE sur la poursuite de la refonte des processus habitation sous Neo-SI

Le CSE a examiné le projet de poursuite de la refonte du processus habitation sous NEO SI, visant à étendre le dispositif de selfcare à d'autres sinistres (vol, responsabilité civile, événements climatiques). Il déplore l'absence de bilan quantitatif et qualitatif du process DDE depuis le point d'étape de décembre 2024 et souligne que, malgré une absence apparente de hausse des sollicitations en agences et CDRS, les retours terrain font état d'une formation initiale insuffisante, ne permettant pas aux conseillers d'accompagner pleinement les sociétaires.

Le CSE regrette également que l'impact global de cette extension sur l'activité des agences, des CDRS et des PGIS n'ait pas été évalué, alors même qu'elle est susceptible de transformer en profondeur les pratiques de front office. Il relève en outre des interrogations persistantes quant à l'articulation avec l'outil Expert'IS, déjà identifié comme source de difficultés.

Les élus du CSE insiste particulièrement sur la nécessité d'un accompagnement renforcé et qualitatif : formation approfondie dépassant le simple e-learning, mises en situation, suivi post-formation, recours à des formateurs issus des services sinistres, mise à disposition d'interlocuteurs experts et évaluation précise de la charge de travail induite. Elle demande également des retours réguliers à l'instance. Sous réserve de ces garanties, le CSE a émis un avis favorable au projet (30 voix pour, 1 contre), la résolution étant adoptée.

Synthèse annuelle des commissions du CSE 2025

• Commission GEPP

Le bilan 2025 de la commission GEPP fait apparaître la tenue de deux réunions seulement, consacrées respectivement au PPSS 2025 et au plan de développement des compétences 2026, ce dernier ayant donné lieu à une consultation du CSE et à l'adoption d'une résolution assortie de préconisations.

Les élus déplorent toutefois que, malgré les priorités définies dès 2024, l'ordre du jour se soit limité à ces deux thématiques, écartant des sujets essentiels tels que l'Académie interne, les missions temporaires, les entretiens professionnels, les mobilités, les dispositifs de fin de carrière ou encore les parcours des salariés en situation de handicap et des représentants du personnel. Ils estiment que deux réunions annuelles d'une demi-journée ne permettent pas à la commission d'exercer pleinement ses prérogatives, notamment en matière d'anticipation des évolutions des métiers et des compétences, en lien avec le digital et l'intelligence artificielle.

La CGT souligne l'insuffisance des moyens alloués et préconise une augmentation du nombre et de la durée des réunions, au regard de l'ampleur des enjeux. Elle regrette également l'absence d'association des membres à l'évolution des fiches de fonction et à l'élaboration du plan de développement des compétences, ainsi qu'un traitement des formations principalement orienté vers l'adaptation au poste plutôt que vers un réel développement des compétences.

Pour 2026, les élus demandent l'intégration des thématiques laissées en suspens, une analyse des métiers en tension ou sensibles par direction, ainsi que l'identification des emplois nécessitant une révision de classification. Ils suggèrent en outre de permettre le remplacement temporaire des membres absents par des suppléants de la même organisation syndicale.

La Direction indique qu'elle ne peut traiter l'ensemble des sujets sur une seule année et souhaite que les organisations syndicales formulent leurs demandes de révision des fiches de fonction en lien avec les projets en cours. Elle prévoit par ailleurs l'intervention de David Quantin lors d'une prochaine commission consacrée à l'intelligence artificielle et précise qu'elle répondra aux demandes après examen du compte rendu.

• Commission stratégie et économique

La synthèse 2025 de la commission économique met en lumière une année marquée par des enjeux majeurs pour le groupe, notamment l'opération de rachat d'HAV et l'échec de l'appel d'offres relatif à la protection sociale complémentaire du ministère de l'Économie et des Finances. Les membres de la commission se sont investis dans l'expertise liée à l'acquisition, en lien avec le cabinet Sacef, non sans souligner les difficultés rencontrées au cours de ces travaux.

Mandatée par le CSE pour engager une réflexion sur la politique immobilière, la commission a structuré ses travaux autour de trois axes : la gestion globale du parc, un focus sur le site de Clichy et sur l'ENI. Toutefois, malgré des demandes répétées de réunion de cadrage avec des interlocuteurs opérationnels, aucune avancée concrète n'a été obtenue, y compris après un courrier adressé à la Direction. La proposition d'une intervention ponctuelle en réunion annuelle a été refusée par les élus, qui souhaitaient un traitement plus approfondi des sujets.

Les membres ont également regretté le refus d'organiser deux réunions annuelles distinctes afin de permettre une analyse plus complète des enjeux économiques. La non communication des chiffres du début d'année 2025, au motif de l'absence de réunion préalable du conseil d'administration, a été perçue comme une rupture avec les pratiques antérieures, où ces données pouvaient être partagées. La présentation, en juillet 2025, de données déjà connues pour 2024 a suscité une réelle déception.

Les membres de la commission appellent à un dialogue économique plus approfondi, à une meilleure acculturation des élus aux enjeux stratégiques et à un retour à des pratiques favorisant un échange plus transparent et constructif.

Information / consultation du CSE concernant le projet de création d'un véhicule de réassurance

Le projet présenté vise la création de **Matmut Ré**, captive de réassurance détenue à 100 % par le groupe, destinée à internaliser une partie des risques aujourd'hui cédés au marché, notamment les risques climatiques et les grands sinistres. L'objectif affiché est de **réduire la dépendance aux réassureurs internationaux**, dont les exigences tarifaires et la rentabilité attendue (15-17 %) sont jugées élevées au regard du modèle mutualiste, de lisser les résultats techniques et de conserver en interne une part de la marge actuellement externalisée.

La captive serait dotée d'environ 50 millions d'euros de fonds propres, issus principalement de placements obligataires, afin de constituer des réserves mobilisables en cas de forte sinistralité. **Implantée au Luxembourg pour des raisons prudentielles** — la réglementation y permettant un provisionnement plus souple et mieux adapté à la volatilité climatique — elle serait, **selon la Direction, dépourvue d'objectif d'optimisation fiscale**. À terme, elle pourrait également devenir un outil de mutualisation interne et de diversification des risques au sein du groupe, avec un effet positif attendu sur la solvabilité.

Les élus du CSE ont interrogé l'opportunité et le calendrier du projet, ainsi que ses conséquences potentielles sur les dispositifs sociaux (NAO, intéressement, participation). La Direction soutient que l'impact serait neutre à court terme et favorable à moyen et long terme grâce à une plus grande stabilité des résultats, tout en affirmant qu'aucun transfert de salariés n'est envisagé.

La CGT souligne toutefois les enjeux sociaux et stratégiques sous-jacents : gouvernance, transparence financière, intégration de la captive dans le périmètre de l'intéressement et de la participation, ainsi que le choix d'implanter un outil central de gestion des risques hors de France.

Afin d'éclairer ces points et de vérifier les hypothèses avancées par la Direction, les élus ont voté le recours à une expertise indépendante confiée au cabinet SACEF.

Vote du CSE concernant le choix du prestataire 2026 chargé de la distribution des bons attribués par le CSE

La Commission des marchés, réunie le 13 février 2026, a examiné les offres reçues dans le cadre de l'appel d'offres relatif aux bons cadeaux 2026 (hors bons Noël adultes), pour un montant prévisionnel global de 657 441 euros couvrant les bons naissances, retraite, rentrée scolaire et Noël enfants.

Cinq prestataires avaient été sollicités ; l'offre de Pluxee, réceptionnée hors délai, n'a pas été étudiée. Les propositions financières variaient entre 6 % et 6,6 % de remise, Edenred présentant la remise la plus élevée.

Toutefois, après analyse, la Commission a retenu à la majorité le prestataire **Swile**, mettant en avant la satisfaction des salariés, la souplesse d'une carte 100 % digitale ou physique sans frais, sa large acceptation auprès des commerces — y compris de proximité —, sa validité de cinq ans, la simplicité d'utilisation sans génération préalable de bons, ainsi que les modalités de remboursement et de suivi administratif.

La proposition de retenir Swile a été soumise au vote du CSE et adoptée à l'unanimité des votants (31 voix favorables).

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
M A T M U T

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>

