



Par Aude Aboucaya



FUTUR CSE MATMUT

RIEN NE SERT DE COURIR, IL FAUT PARTIR COUVERT...

Le 11 octobre, la société d'assurance mutuelle Matmut finalisait l'accord « Préparer l'avenir ensemble » en vue de faciliter la mise en place du CSE.

Un accord qualifié par la direction de la communication de « novateur et concrétisant une démarche coopérative et participative en matière de dialogue social, dans l'intérêt de l'entreprise et de l'ensemble de ses salariés ».

Pour vérifier que le son de cloche ne soit pas dissonant du côté des élus, Social CE a interrogé Emilie Hameury, secrétaire de l'UES CE Matmut détachée à temps plein, négociatrice syndicale CFE-CGC, conseillère téléphonique en assurances Matmut.

Quel est votre rôle au sein de la Matmut ?

J'occupe un poste de conseillère téléphonique en assurances (collège non cadres) et suis détachée à temps plein dans le cadre de mes fonctions de secrétaire de CE. Je n'exerce plus du tout mon métier d'origine depuis trois ans. J'ai bien des entretiens individuels chaque année, mais ma fonction actuelle n'est pas réellement évaluable. Lors du passage au CSE, les choses devraient certainement changer, à la lumière de la reprise d'un cursus universitaire en juin à l'université Paris-Dauphine. J'ai obtenu un équivalent en Master 1 « Relations sociales ». Dans les faits, j'ai la compétence de manager, de responsable en ressources humaines, mais avec mon seul BTS « Force de vente », la théorie me faisait défaut. Je suis élue au CE national depuis 2012. Avant cette date, je n'avais jamais mis les pieds dans le milieu syndical. Je suis devenue rapidement secrétaire adjointe, et en parallèle, titulaire d'un mandat de déléguée du personnel dans une OS (Organisation syndicale) différente de celle d'aujourd'hui : la CFE-CGC. Je suis également secrétaire depuis 2015 de ce gros CE de 6 000 salariés.

Vous n'avez encore opéré votre transformation en CSE. À date, comment fonctionne votre CE ?

Non, en effet, nous avons attendu le dernier moment pour le passage au CSE. En 2012, le CCE Matmut recensait 2 500 collaborateurs dans la région de Rouen. Cumulés aux autres CE régionaux, les effectifs environnaient 4 500 bénéficiaires au total. Aujourd'hui, si l'on comptabilise les 6 000 salariés et leurs ayants droit, on atteint un peu plus de 13 000 personnes subventionnées par le CE Matmut. Dans un tel contexte avec un si gros CE, ses membres doivent rester neutres et irréprochables dans la gestion des ASC. Très observés par l'Urssaf, nous devons être en capacité de prouver notre équité envers chacun des bénéficiaires. Les efforts déployés depuis 2015 pour restructurer l'instance ont payé. À date, le travail mené avec le commissaire aux comptes, l'avocat et l'expert-comptable fait état d'un CE qui s'est professionnalisé, est transparent et totalement formé et prêt pour le RGPD (NDLR : Règlement général sur la protection des données). Nous sommes très au fait

de la réglementation, car c'est l'image de la Matmut qui est en jeu. Nous ne pouvons pas nous permettre d'être approximatifs ni discriminants. Ce volet conséquent inhérent à nos missions est peu perçu par les salariés pour qui le CE s'avère surtout synonyme de vacances et versements de prestations. Mais ces derniers bénéficient également de la mutuelle, poste pour lequel 1 M€ est dégagé chaque année en faveur des salariés. Nous avons 600 000 € alloués à notre budget de fonctionnement et 5 M€ dédiés aux ASC. Mis bout à bout, l'ensemble des prestations dévolues aux collaborateurs représentent pour certains l'équivalent d'un Smic. Pour faire fonctionner le CE, 6 salariés ont été embauchés à temps plein. À la fois responsable d'un service et d'une équipe, de mon côté, je dois orchestrer les deux comme le ferait un manager de TPE. J'ai en parallèle suivi plusieurs formations (notamment celle d'animateur d'équipe, de manager RH...). Elles furent nécessaires pour avoir du crédit auprès des salariés quand il est question d'évoquer avec eux et la direction les conditions de travail, les salaires... Longtemps, les élus et les OS ont eu une mauvaise image : les premiers étaient soupçonnés de tondre leur pelouse pendant leurs heures de délégation, les seconds passaient pour des brûleurs de pneus. Il faut donc être crédible et au fait des dernières lois et réglementations. Lors de la prochaine mandature, la BDES, régulièrement fournie

en documents à la demande et, plus fluide, évoluera dans sa présentation, à date indigeste. Nous avons également mis sur pied un site web et une appli sur smartphone pour communiquer autour de nos offres. Nous lançons même un jeu en fin d'année avec un calendrier de l'Avent et plein de lots à gagner (places de cinéma, pour des parcs thématiques, séjours, bons d'achat...).

Quand est prévu le passage au CSE ? Comment se dérouleront les négociations avec l'employeur ?

La semaine prochaine, débutent nos élections (NDLR : à l'heure où a été réalisée l'interview), le 12 novembre (cf. notre encadré). L'élaboration du protocole d'accord préélectoral fut un véritable sketch. Nous nous y sommes pris assez tard, avec une amorce juste avant les vacances estivales. Depuis la rentrée, nous avons des réunions toutes les semaines pour tenir les échéances. Le rythme de travail s'est terriblement accru. Nous avons donc procédé à la négociation du PAP le 10 octobre et avons signé l'accord CSE le lendemain. Négocier l'articulation du futur CSE sans y incorporer une aide en parallèle nous a fait perdre du temps. Car fixer les missions de chaque future commission sans savoir quels seront les moyens alloués pour travailler était délicat. Nous avons fini par trouver un terrain d'entente. Durant cette période, chacune des organisations syndicales représentatives a pu se faire assister si



Emilie Hameury, secrétaire de l'UES CE Matmut.

CÔTÉ ÉLUS

Plus sur le CSE Matmut

Élections du 1^{er} tour, du 12 au 21 novembre et du 2^e tour, du 3 au 12 décembre

Le vote est électronique et organisé par une société extérieure

6 COMMISSIONS SPÉCIALISÉES DU CSE

→ Commission santé sécurité conditions de travail et QVT

→ Commission stratégie et économie

→ Commission perspectives métiers digitales

→ Commission considération pro et reconnaissance sociale

→ Commission des marchés Commission ASC

29 membres titulaires

29 membres suppléants



CADRES
12 TITULAIRES
ET
12 SUPPLÉANTS

NON CADRES
17 TITULAIRES
ET
17 SUPPLÉANTS



La bibliothèque du CE.



Le babyfoot du coin détente.

► elle le souhaitait (Sud, UNSA ne sont pas représentatives, FO, CFDT, CGT, CFE CGC et la CAT). Cela étant, FO n'a pas signé le PAP et la CGT n'a pas signé l'accord. Le CE actuel nourrit des relations de confiance avec la direction sans être pour autant dans la complaisance. Quant au passage au CSE, nous sommes en effet parmi les derniers à le mettre en place. Cela nous a permis d'étudier ce qui se faisait ailleurs. Le fruit de la négociation est ainsi le résultat de ce que nous avons pioché ici et là. Un accord est fait de concessions. Nous n'avons effectivement pas obtenu tout ce que nous demandions.

Pour autant, nous comptons parmi les CSE précurseurs puisque nous sommes parvenus, à l'issue d'échanges compliqués, qu'un suppléant assiste aux réunions avec les titulaires. Notre accord prévoit aussi pour le secrétaire et le trésorier des mandats de deux ans plutôt que quatre, leur permettant de céder leurs postes, s'ils le souhaitent. Je me représente aux nouvelles élections mais souhaiterais en même temps faire évoluer ma carrière. Toutefois en cas de non-élection, je ne sais pas comment se déroulera la passation car rien n'est prévu dans notre accord. Je connais parfaitement les rouages du CE actuel (fonctionnement, virement gestion comptable, ASC...). Et un CSE de la taille du nôtre ne s'appréhende pas en un claquement de doigt.

Que prévoit l'accord « Préparer l'avenir ensemble » signé en octobre dernier ?

La direction a donné un plan de travail en fin d'année dernière avec des thématiques pour 2019 et d'autres feront partie des sujets 2020 traités par le CSE. L'articulation y est consignée au fil des 90 pages de l'accord. Il s'agit d'une feuille de route pour le CSE qui devra à l'avenir apprendre à travailler selon un rétroplanning avec la direction. Dès le début 2020, le tempo sera donné et le CSE devra plancher sur des sujets d'importance (organisation du temps de travail, GPEC, NAO, mutuelle santé, prévoyance...). D'ailleurs, notre volet « mutuelle et santé » est extraordinaire pour les salariés. Nous pouvons être fiers de l'accord actuellement en place. Quant au contrat de prévoyance signé

avant 2017, il donne aussi la possibilité de bénéficier d'une garantie supérieure à celle prévue conventionnellement, et très peu onéreuse (entre 2 à 10 €). Pour les salariés, c'est l'occasion de mettre à disposition notamment une rente pour les études de leurs enfants en cas d'accident. En cas d'invalidité, mon salaire, par exemple, sera maintenu à hauteur de 80 %. L'accord doit cependant être renégocié en 2020. Autre avantage pour les salariés : l'intéressement qui a été revu le 23 juin 2017 avec une vraie participation pour la première fois (depuis longtemps) cette année. Auparavant, des enveloppes exceptionnelles étaient attribuées au terme d'un vote en conseil d'administration. Le directeur général, Nicolas Gomart (cf. notre encadré), a mis un point d'honneur à proposer un vrai accord. « Préparer l'avenir ensemble » s'est aussi préoccupé des proches aidants, souvent oubliés, bénéficiant désormais entre autres d'un pot commun de congés constitué de dons des collègues, abondé par l'employeur, ainsi que de l'emploi des personnes en situation de handicap. Enfin, l'article 83, entièrement financé à ce jour par l'employeur, permet aux salariés qui ne sont pas en mesure d'épargner, de se constituer une retraite complémentaire (500 € en moyenne par an). Il est néanmoins possible que la loi Pacte vienne quelque peu bouleverser notre accord...

Selon vous, en quoi l'accord CSE est-il novateur ?

L'accord donne à certains des suppléants la possibilité de siéger en plénière et la possibilité à tous les élus disposant à minima de deux mandats ou intégrant au moins deux des commissions du CSE Matmut d'être détachés à temps plein. Mais cela reste à leur discrétion et convenance. Il nous sera permis de suivre les formations en rapport avec notre fonction contrairement à ce qui se faisait actuellement. Au même titre que nos collègues AMI (Agence des missions internes) ayant la faculté de faire des missions de deux ans maximum par le biais d'un accord, les élus bénéficieront de cette disposition. Cela permet aussi de voir ce qui se passe dans d'autres services et de réveiller certaines vocations. Les délégués syndicaux référents, en détachement temps plein, doivent continuer à se former pour se professionnaliser, professionnaliser leur équipe et rester au fait de l'actualité juridique. Les ordonnances Macron ne nous laissent pas le choix. Sur des compétences qui touchent au CCSC, nous devons savoir de quoi nous parlons... ■

CÔTÉ EMPLOYEUR

Plus sur Nicolas Gomart, un DG ouvert au dialogue social



Nicolas Gomart a rejoint le groupe Matmut où il a occupé successivement les postes de directeur général adjoint en charge de la comptabilité et des placements puis, en 2013, de directeur général délégué en charge des moyens centraux. Il est nommé directeur général du groupe en avril 2015. Il est également

vice-président de Matmut, président de Matmut Mutualité et de Matmut Mutualité Livre 3, membre du conseil d'administration de la Fédération nationale de la mutualité française (FNMF), président du conseil d'administration d'OFI Holding et membre du conseil de surveillance d'Inter mutuelles assistance (IMA).

MOULIN ROUGE® PARIS



En Matinée ou en Soirée, bénéficiez de notre offre Comités d'Entreprise !

LA REVUE DU PLUS CÉLÈBRE CABARET DU MONDE !

DEJEUNER ET REVUE À 13H À 149 € - DÎNER ET REVUE À 19H À PARTIR DE 166,50 €

MONTMARTRE - 82, BLD DE CLICHY - 75018 PARIS - TEL : 33(0)1 53 09 82 82 - WWW.MOULIN-ROUGE.COM