



# Double langage de la Direction

7 F E V R I E R 2 0 1 7

Les CE de décembre 2016 et janvier 2017 ont été riches en teasing de la part de la Direction concernant les annonces qui seront faites au premier trimestre 2017.

Nous ont été annoncés :

- Un projet stratégique de réorganisation de l'entreprise sur lequel les instances seront consultés d'ici mars 2017
- La recombinaison du maillage du réseau avec l'accélération des fermetures d'agences (qui a pour conséquence la temporisation des repositionnements des Responsables d'Agence)
- La redéfinition du parcours client
- La poursuite du projet d'entreprise #Ambition Matmut (notamment sur la digitalisation dont le plan de formation 2017 ne semble pourtant pas tenir compte)
- Une refonte de nos contrats avec l'insertion de tiroirs à options (préparez vous à subir du e-learning...)

Notre DG n'a pas caché que tous ces projets bouleverseraient assez largement notre organisation, notre fonctionnement, nos outils mais qu'ils se feraient dans la concertation et dans le respect des valeurs fortes du Groupe. Acceptons en l'augure.

## NOS CRAINTES

Si tous ces projets peuvent traduire une réelle volonté de dynamisme de notre entreprise qui en a bien besoin, nos constats sur le terrain nous font craindre que cela ne se traduise qu'en pur effet d'annonce ou bien pire en scénario de chaos dans des services où la désorganisation, l'absentéisme et la démotivation vont croissants.

En effet, nous avons pu vérifier qu'entre les grandes déclarations motivantes et pleine de bonnes intentions de notre Direction Générale et la traduction sur le terrain, il y a souvent un énorme fossé :

- La Direction Générale prône un **effectif stable** à fin 2016 => la DGARHRS est obligée de se fendre d'un communiqué pour recadrer les informations relayées par certains managers
- Le **repositionnement de certains collaborateurs** deviendra nécessaire => la DGARHRS est en difficulté pour reclasser une poignée d'ARM et les collaborateurs déclarés inaptes au poste de travail par la Médecine du Travail
- Les managers sont vecteurs d'**accompagnement au changement** => de plus en plus de collaborateurs souhaitent pouvoir contacter directement la DGARHRS pour que leurs doléances ne soient pas étouffées dans l'œuf par un maillon de la chaîne managériale plus effrayé par le changement que le collaborateur lui-même.
- La **pyramide des âges** va toucher de nombreux cadres dirigeants => les cadres de direction, candidats à la succession et leur entourage, veillent plus à leur plan de carrière qu'à remplir leurs missions auprès de leurs équipes
- Vos élus et les représentants locaux de la DGARHRS établissent des rapports à l'issue d'**enquête CHSCT et DP** sur certains services (Inspection, PGS, ...) => les Directions Opérationnelles concernées restent systématiquement à l'écart, ne communiquent pas les informations demandées et ne tiennent pas compte des recommandations formulées.
- Les **projets d'intégration** d'Ociane et bientôt du développement de la joint-venture avec BNP se font dans la précipitation avec une communication plus perfectible que jamais du fait de l'absence de transversalité et de l'esprit de chapelle de certains de ses acteurs.
- **Le digital à la Matmut**, c'est quoi ?? Aucune réponse précise à la question pourtant posée alors que les élus font remonter depuis des années des améliorations simples qui auraient apportées du confort aux collaborateurs.

Se mettre autour d'une table pour négocier, être consultés, émettre un avis qui ne sera que purement consultatif et donc non pris en compte... ? Pourquoi pas... Mais avec quelle réelle politique RH ?

Nous savions bien avant que notre Direction ne le découvre et que nos concurrents ne l'appliquent, que **tous ces changements ne peuvent nous mener au succès que si la concertation, la confiance mutuelle, la transversalité, la circulation de l'information et l'anticipation deviennent le nouveau mode de fonctionnement de notre entreprise.**

En l'état des choses, dans la configuration actuelle qui perdure depuis des années, nous savons ce qu'il en est... et les grands discours et les chartes en tout genre pondues par notre Direction, nous savons l'application qui en est faite...

La Gestion des Carrières ? Un gros mot si vous n'avez pas la chance d'exercer votre activité près du saint siège... En dehors de la région rouennaise point de salut, pour les autres, végététez dans votre poste !

L'entreprise mute !

Nous saurons bientôt quelle sera sa nouvelle physionomie. Souhaitons que le double discours entre les orientations de la Direction Générale et leur traduction opérationnelle et managériale évoluent parallèlement et simultanément. **Ces changements sont-ils précurseurs d'un Plan Social, d'Un Plan de Départs Volontaires ou de mobilité imposée avec licenciement à la clé si le salarié refuse ?!**

**FO-Matmut sera toujours vigilant pour souligner les incohérences, promesses non tenues et injustices de l'entreprise.**

**Vous voulez militer  
anonymement à nos cotés  
et être acteur de votre  
avenir dans l'entreprise ?!**

**ADHEREZ A  
FO-MATMUT**

Pour rappel, vous pouvez vous abonner à nos tracts en nous adressant votre mail à [tractsfomatmut@gmail.com](mailto:tractsfomatmut@gmail.com)

**FORMULAIRE D'ADHESION à adresser à FO-Matmut - 724 Chemin de Tarnié - 34820 ASSAS ou par fax au 04.11.93.20.72**

NOM - Prénom : \_\_\_\_\_

Adresse postale : \_\_\_\_\_

Numéro de téléphone personnel : \_\_ / \_\_ / \_\_ / \_\_ / \_\_

Mail personnel : \_\_\_\_\_ @ \_\_\_\_\_

Date de naissance : \_\_ / \_\_ / \_\_\_\_

Fonction : \_\_\_\_\_

Employé ou Cadre : \_\_\_\_\_

Site de travail : \_\_\_\_\_

Adresse du site de travail \_\_\_\_\_

Signature :

Attention : l'adhésion est confidentielle et n'est jamais divulguée à l'employeur