



EDITO - La polyvalence : un réel avantage pour le salarié ?

par Michel Lemaire, Élu au CSE et RSS FO Matmut

Des salariés polyvalents...

Dans toutes les entreprises, il est demandé aux salariés d'être polyvalents. Le secteur de l'assurance n'y échappe pas.

En RH, il n'y a pas réellement de définition du salarié polyvalent. Le dictionnaire Robert définit le terme polyvalent ainsi « Qui a plusieurs fonctions, plusieurs activités différentes ». Le salarié polyvalent doit donc avoir plusieurs fonctions ou activités différentes.

Avec un beau papier cadeau, l'entreprise essaie de vendre les bienfaits de la polyvalence aux salariés. La main sur le cœur, les entreprises indiquent qu'il n'y a que des avantages.

D'une part, la polyvalence permettrait au salarié de relever de nouveaux défis en sortant de sa zone de confort. Bien entendu, le salarié viendrait au travail pour relever des défis et changer sa routine qui lui apporte une certaine sécurité.

Aux organisations syndicales, la polyvalence est vendue comme un gage de la sécurité de l'emploi et d'une meilleure employabilité. Comment ne pas être séduit ? Comment être contre, puisque le salarié restera employable dans l'entreprise puisqu'il fera un peu de tout ?

L'entreprise ne pense donc qu'aux salariés. Du moins, en apparence, car cela est vendeur.

Ce qui n'est pas dit, c'est que le monde change vite. Il y a rarement de visibilité des métiers au-delà de 5 ans. L'entreprise évolue en fonction de la demande du client et doit donc trouver un moyen de s'adapter rapidement au marché. De même, une entreprise doit faire face aux restructurations, aux réorganisations, aux absences d'un

salarié (congé parental, maladie, attente de recrutement etc...).

Le principal objectif d'une entreprise, n'est pas le bien-être des salariés (même si l'entreprise fait beaucoup de communication sur le bien-être de ses « collaborateurs »), mais plutôt l'accroissement de sa productivité pour générer plus de bénéfices.

La polyvalence est une notion de gestion des ressources humaines cherchant l'optimisation des compétences transversales du salarié. La polyvalence permet d'accroître les performances de l'entreprise sans pour autant rehausser la masse salariale. **Les frais liés au recrutement sont donc réduits.**

C'est alors aux salariés qu'il revient d'être adaptables et flexibles. Être polyvalent, c'est élargir un peu ses compétences et accepter de devenir plus flexible (ou agile selon la novlangue managériale).

Est-ce réellement un bien pour le salarié ? Le salarié polyvalent ou généraliste, sait un peu de tout, mais rien à fond. Il fait de tout, mais de façon superficielle. Il suffit de regarder les formations que l'entreprise donne au salarié pour acquérir une nouvelle compétence : la formation ne doit pas dépasser plus d'une journée. Pourquoi ? Car au-delà, cela signifierait que la compétence visée nécessite une technicité fine et donc un employé spécialisé qui, lui, sait beaucoup de choses, mais dans un domaine spécifique bien précis, ce qui n'est pas le but recherché.

Si l'entreprise n'y prend pas garde, la polyvalence peut conduire à une déqualification des salariés, à une dégradation des services.

Et le salaire dans tout ça ?

Le salarié est-il mieux rémunéré lorsqu'il devient polyvalent ? Non. Il suffit de regarder les offres d'emplois avec les propositions de rémunération. Du point de vue de la politique salariale, les entreprises rémunèrent mieux l'expertise, la capacité du salarié à réaliser des activités complexes et exigeantes. Pourquoi ? **Le salarié expert n'est pas interchangeable.**

Un autre effet pervers de la polyvalence est que l'entreprise recrute des salariés avec un niveau de compétence moins élevé puisqu'il n'est plus demandé au salarié une expertise mais une maîtrise superficielle de divers sujets. Le salaire à l'embauche est donc moindre.

La polyvalence, c'est bon pour la santé ?

La polyvalence du salarié n'a rien d'idyllique. Les effets de la polyvalence sont :

- Une mauvaise formation des salariés concernés
- Une augmentation de la charge de travail qui peut entraîner des burn-out
- Une définition floue du périmètre d'intervention des salariés
- Une dilution des compétences

Ces effets sont dénoncés depuis les années 70 quand Henry Mintzberg évoquait dans ses travaux, le « syndrome de la dispersion » qui atteint les salariés qui font plusieurs tâches à la fois et qui, in fine, se sentent fatigués, démoralisés et déboussolés. Le salarié polyvalent a l'impression de rester à la surface des choses, de ne pas avoir le temps de maîtriser à fond chacune des situations de travail, ni de développer des routines efficaces. Il y a donc une perte de sens du travail.

Concernant les risques psychosociaux, la polyvalence devrait être considérée comme un risque psychosocial puisque le salarié polyvalent doit effectuer une multitude de tâches de différents domaines, et cela crée une surcharge mentale au travail car il doit gérer un nombre important d'informations sollicitant fortement ses capacités cérébrales et cognitives, d'où son usure mentale.

La polyvalence permet donc une organisation low cost du travail ou les salariés font de tout avec peu de moyens, une formation au rabais et un salaire qui n'augmente pas.

Et à la Matmut ?

La Matmut n'échappe pas à la polyvalence des salariés. Cette entreprise cherche à faire des économies sur les frais généraux. La polyvalence des salariés permet d'atteindre cet objectif. Il est donc moins nécessaire de recruter.

Ainsi, des conseillers en assurance vont gérer des petits dégâts des eaux, les conseillers téléphoniques en assurance vont gérer des sinistres auto...

Les salariés des PGIS gèrent le début des déclarations des UGS corpo qui, eux-même, ont dû gérer des sinistres auto sous couvert de la qualité de service.

La Matmut ayant des difficultés à recruter à cause des bas salaires, la polyvalence permet à l'entreprise de répondre à ses obligations envers les assurés en étendant le champ des compétences des salariés de l'entreprise sans augmenter pour autant les salaires des salariés dont les compétences augmentent.

Pour acquérir ces nouvelles compétences, les formations se font au rabais, à distance et en peu de temps.

Depuis 2020, les salariés MPJ du siège ne sont plus spécialisés mais interviennent dans l'ensemble des domaines du droit. La Matmut succombe malheureusement à la polyvalence des salariés pour que ces derniers deviennent sur le long terme interchangeables.

Comment faire plus avec le même nombre de salariés ? La polyvalence est la solution.



TRACT - FO Matmut reste toujours à vos côtés.

Le 11/01/2024

FO Matmut avait le meilleur bilan de la dernière mandature... Et de loin !!! Pourtant, nous avons dégringolé à moins de 7%... Alors on abandonne ?

>> [Lire le tract](#) <<

ACTU - Négociations Nationales à venir avec France Assureurs

Le 17/01/2024

FO Matmut a souhaité ouvrir des négociations sur différents thèmes... Sauf que la Direction ou les autres syndicats ont refusé d'ouvrir les négociations. En conséquence, FO Assurance (à laquelle les militants FO Matmut participent activement), va porter ces points face à France Assureurs (au niveau de la branche)...

Accord Seniors

Puisqu'à la Matmut il a été impossible de négocier un accord sur les seniors, FO a porté cette revendication au niveau de France Assureur qui a accepté d'ouvrir les négociations. Ainsi, en l'absence d'accord à la Matmut, les seniors auront un dispositif adapté au niveau de la branche.

Indemnisation des tuteurs

La Matmut perçoit une indemnisation de 230€ HT au titre de l'aide à la fonction tutorale. La Direction refuse de reverser cette somme aux salariés tuteurs formant les nouveaux collègues. Ce point sera donc porté par FO au niveau de la branche.

Autres thèmes...

Cette année, il sera également abordé, au niveau de la branche, l'intelligence artificielle dans l'assurance, le travail hybride, l'évolution des métiers des commerciaux ainsi que l'absentéisme dans l'assurance.

Notre courrier envoyé à France Assureurs

Malheureusement, certaines demandes n'ont pas été retenues. [Retrouvez le courrier FO envoyé à France Assureurs.](#)

ACTU - Élections au CSE du groupe Matmut

Le 20/01/2024

Le 18 janvier dernier ont eu lieu les élections et nominations pour les postes de Secrétaire, Trésorier et les

membres des commissions... Notre élu FO Matmut a été élu Trésorier du CSE, et siégera dans la majorité des commissions.

Élections du Bureau

Le Bureau du CSE est composé comme suit :

- le Président : ce poste est systématiquement détenu par l'employeur. À la Matmut, la Présidente est Véronique Jolly, la DRH ;
- le Secrétaire : Emmanuelle Délié (CGT) ;
- le Trésorier : **Michel Lemaire (FO Matmut)**. Aucune candidature n'ayant été présentée par aucun syndicat, l'élu FO Matmut a candidaté et a été élu à une courte majorité.

Collègues, vous pouvez compter sur le Trésorier nouvellement élu pour appliquer la totale transparence sur les finances du CSE.

Commissions

FO Matmut sera présente dans les commissions

- Stratégie et économique ;
- des marchés ;
- CSSCT ;
- Activités Sociales et Culturelles ;
- GEPP.

Même avec un seul élu au CSE, FO sera présent dans toutes les commissions (sauf la commission RSE), conformément à l'accord sur le CSE adopté avant les élections.

FO a obtenu une présence accrue au CSE par rapport à avant les élections !

Ces deux dernières années, FO n'avait qu'un Représentant Syndical au CSE, sans aucun élu, malgré 22% de représentativité issues des élections de 2019 ([provoqué par le départ de l'ancienne DSR et des élus qui l'ont suivi](#)).

Cet exode des élus a compliqué la bonne marche de nos actions : sans élu, il nous était impossible par exemple d'effectuer des droits d'alerte, et nous avons été exclus de toutes les commissions... Ce qui ne nous a pas empêché de défendre les collègues !

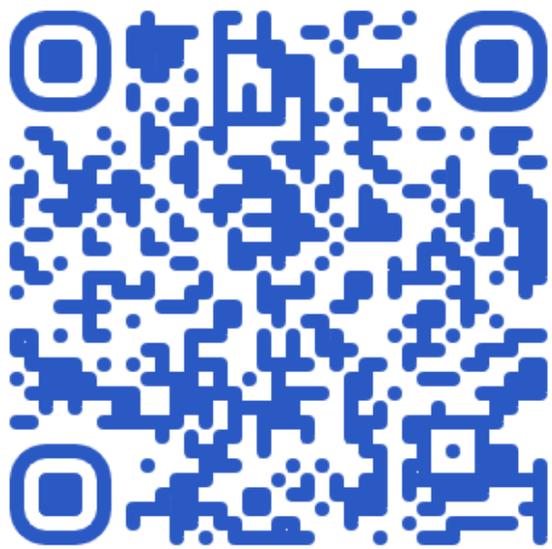
Les élections de décembre sont passées et malgré nos actions, les circonstances ont fait que nous sommes passés de 22% à presque 7% des voix... Pourtant, avec un

nouvel élu au CSE, nous obtenons plus de latitude pour agir !

années pour défendre les intérêts des collègues partout où cela sera nécessaire !

En étant omniprésente dans les différentes instances du CSE, FO Matmut agira pendant ces quatre prochaines

Matmutien, Matmutienne !
Reste informé de ce qui se trame !



S'inscrire à la Lettre d'information, c'est l'assurance de ne rien louper de la parole et des actions de FO Matmut. C'est aussi recevoir un **résumé du CSE**, des alertes sur les sujets urgents...

Flashez le QR Code ou cliquez sur [ce lien](#).

Avec la Direction qui bloque ouvertement notre communication, pouvoir vous apporter l'actualité syndicale autrement que par Matmut Connect est maintenant indispensable ! **Abonnez-vous !**