



Avis UNSa sur le projet d'évolution d'organisation au sein de la Direction contrôle interne Permanent - Inspection Générale

Pour rappel l'inspection générale de la DCIP contrôle l'ensemble des risques de souscription du groupe et intervient spécifiquement chez MMA au travers des activités inspecteurs comptables dont le champ de compétences englobe entre autres :

- La souscription
- La conformité
- La contractualisation
- Les aspects techniques

Dans sa finalité ce projet vise à :

- Uniformiser les méthodes de contrôle entre les marques (MAAF, GMF et MMA)
- Mutualiser les ressources humaines pour une meilleure couverture des risques
- Renforcer la complémentarité entre les équipes du Mans et de Niort
- Passer de 3 pôles à 2 pôles avec une montée en compétences croisée
- D'optimiser l'organisation face aux contraintes des ressources.

D'un point de vue opérationnel cela amènera les inspecteurs à intervenir sur les 3 marques du groupe. Une vigilance particulière devra donc être apportée à cet aspect puisqu'il peut être porteur d'un certain nombre de risques à savoir :

- Le changement de posture professionnelle avec le passage d'un métier itinérant à sédentaire nous pensons particulièrement aux inspecteurs du Mans dont l'environnement de travail va être profondément bouleversé. Avec à la clé le risque de démotivation lié à la perte de mobilité et de statut.
- Le risque de déséquilibre des compétences entre les pôles considérant que les salariés en place aujourd'hui ont un profil technique ou comptable bien déterminé.
- Le risque d'incompréhension culturelle entre marques au demeurant la pratique veut que l'approche du contrôle ne soit pas la même selon que l'on s'adresse à un agent MMA ou à directeur d'agence GMF ou MMA.
- Le risque de perte de repère au regard des nouveaux outils, interlocuteurs et périmètres.



Afin de palier à ces risques il est prévu dès septembre 2025 la mise en place d'un dispositif d'entraide qui permettra aux inspecteurs d'origine MMA, MAAF et GMF de consacrer jusqu'à 30 % de leur activité, à l'entraide tout en conservant leur socle de compétence.

Ce dispositif permettra à notre sens de favoriser la transmission des savoirs et de s'acculturer aux nouveaux environnements.

Au-delà de ces aspects il conviendra :

- De renforcer l'étude d'impact humain afin d'intégrer les retours d'expérience et d'identifier les profils les plus exposés.
- De mettre en place un plan de formation ciblé sur les outils, les métiers, la posture relationnelle selon les marques.
- D'accompagner le changement culturel au travers pourquoi pas d'ateliers inter-marques
- De suivre les indicateurs de transition.
- De valoriser les éventuelles réussites en instaurant une communication claire et régulière.

Un suivi régulier auprès de CSSCTC devra également selon nous être instauré au regard du fort impact humain induit par ce projet.

Aussi au regard des incertitudes et du manque de visibilité quant à l'entièreté des impacts sur les salariés. **Les élus UNSa prennent acte du projet.**