



09 janvier 2014

**Au sommaire**

1. Actualités Assurances : AXA va tester le Flex Work à La Défense
2. Actualités assurances : Négociations salariales 2014 à la Mutuelle des Motards : Pour Sudmotards, la revalorisation générale proposée par la Direction, n'est pas suffisante !
3. Actualités assurances : Ociane et Matmut Mutualité étudient la création d'une UGM
4. Travailler plus longtemps pour avoir une retraite à taux plein : nouvelle réforme
5. Représentativité syndicale dans les branches : le point dans l'assurance
6. Actualités Assistance : NAO sur les salaires chez Mutuaide Assistance

*Le Bureau du syndicat vous souhaite tous ses vœux de bonheur, de santé, et de prospérité pour cette nouvelle année.*



**Actualités Assurances : Axa va tester le "flex work" à La Défense**

**Par Yves Aoulou - Gestion Sociale**

En vogue outre-Manche, le concept de "flex work", qui amalgame télétravail, horaires aménagés et bureaux mobiles dans le but d'économiser des mètres carrés dans l'espace de travail, va être testé par Axa dans le quartier de La Défense (92).

Sa filiale Axa Tech cherche le moyen de caser 1 160 collaborateurs dans la tour Étoile-Vendôme, calibrée pour en abriter au maximum 1 030. Quelque 160 salariés, actuellement situés dans la tour Concorde, doivent impérativement libérer les lieux fin 2014, date d'expiration du bail. Le projet est accompagné par le cabinet CRBE. Lequel fera une étude de faisabilité d'ici à avril 2014.

Des « déménagements pilotes » sont programmés pour début juin, avant généralisation du concept à la totalité des locaux.

**Points d'achoppement**

En prélude, la DRH a entamé la consultation du CHSCT et du comité d'entreprise. Prudente, elle propose de constituer des groupes de travail incluant des membres de la DRH, mais aussi des représentants du personnel. Car les points d'achoppement potentiels sont nombreux : le "flex work", en cours d'ex-

périmentation dans une autre filiale du groupe, Axa Global Services (AGS), a montré ses limites : réduction de l'espace vital individuel au



profit de bureaux partagés. Une partie

des collaborateurs ne disposent plus de bureaux nominatifs, même partagés, et leurs affaires personnelles sont rangées dans des casiers mobiles, « au sein d'un espace digne d'une consigne SNCF », raille un cadre.



« Nous ne sommes pas prêts à tout accepter sous prétexte de flexibilité », préviennent des membres du CHSCT. La direction tente de rassurer en valorisant le test plus positif en cours en Belgique. Pour compenser les effets négatifs du flex work, les collaborateurs ont droit à des horaires de travail quasi individualisés et à une conciergerie offrant une multitude de services sur site, du pressing au salon de coiffure.

**Plus d'infos :** <http://pro.01net.com/editorial/603194/chez-axa-group-solutions-les-salaries-nont-plus-de-bureau/>

## Actualités assurances - Négociations salariales 2014 à la Mutuelle des Motards : Pour Sudmotards, la revalorisation générale proposée par la Direction, n'est pas suffisante !

Le mardi 7 janvier 2014, les organisations syndicales représentatives au sein de la Mutuelle des motards ont rencontré la Direction Générale pour faire part de leurs revendications relatives aux négociations salariales 2014 :

### Valeur du point de rémunération :

3 % d'augmentation générale (soit une évolution de 5,979 € à 6,158 €)

**Réponse de la Direction Générale : 1% d'augmentation générale (inflation 2013)**

### Chèques Déjeuners :

Passer la valeur du titre quotidien à 9 € en maintenant la part maximale à charge de l'employeur (60 %).

**Réponse de la Direction Générale : Ok, si la fiscalité le permet.**

### Compensation coût de la vie :

Élargir la compensation accordée aux salariés de Région parisienne à l'ensemble des salariés dont le lieu de travail est une ville située en zone A ou zone B1 de la loi Scellier.

**Réponse de la Direction Générale : Non prise en compte.**

### Congés spéciaux « enfants malades » :

- Passer l'âge maximum de 12 à 16 ans.
- Passer de 15 à 20 demi journées pour les

salariés ayant plusieurs enfants

- Création de 5 jours de « congés spéciaux » supplémentaires en cas d'hospitalisation d'une personne à charge (ascendant, descendant ou collatéraux)

**Réponse de la Direction Générale : Non prise en compte dans cette négociation, nous porterons cette revendication dans le cadre de la négociation sur le temps de travail.**

### Arrêt maladie durant les congés :

Récupération sans perte des jours d'arrêt maladie survenus durant les périodes de congés payés.

**Réponse de la Direction Générale : Non prise en compte dans cette négociation, nous porterons cette revendication dans le cadre de l'application de la jurisprudence**

En parallèle, la Direction Générale propose de maintenir le RMA classe 5, de créer une Prime d'Expérience pour les cadres, pourvue d'un budget de 50 000€, souhaite porter le forfait repas à 15€ en province et 18€ à Paris, et revaloriser l'indemnité kilométrique de 0,34 à 0,40€.

**Pour Sudmotards, la revalorisation générale n'est pas suffisante !** SUD Motards souhaite un geste plus fort pour les bas salaires et porte la revendication d'une revalorisation générale de 1,5% et d'une prime de 500€ pour 2014.

La Direction Générale apportera sa réponse le 15 janvier prochain.

## Actualités assurances - Ociane et Matmut Mutualité étudient la création d'une UGM

Les conseils d'administration d'**Ociane** et de **Matmut** ont décidé, respectivement les 18 et 19 décembre 2013, d'étudier les conditions d'un partenariat en assurances de personnes et en IARD en créant une **union de groupe mutualiste (UGM)** avant l'été 2014. Objectif affiché de ce partenariat : offrir aux adhérents, particuliers et entreprises, «des offres de qualité et renforcer ainsi leur capacité de fidélisation et de dé-

veloppement», indique un communiqué commun. Le premier président de cette UGM sera **Daniel Havis**, PDG de la Matmut, tandis que le vice-président sera **Mikel de Rezola**, président d'Ociane.

### DES OFFRES DÉDIÉES AUX TPE

En matière de **complémentaire santé** et de **pré-**

## Actualités assurances - Ociane et Matmut Mutualité étudient la création d'une UGM (suite et fin)

voiance, il est aussi envisagé «d'organiser la convergence des gammes de complémentaire santé, en particulier en créant de nouvelles offres dédiées au segment des TPE», de «mettre en place une communication efficace», ainsi que «d'organiser les conditions générales du partenariat, dans un objectif de performance économique et de qualité du service rendu aux sociétaires de Matmut et aux adhérents d'Ociane». Les deux **mutuelles** souhaitent aussi favoriser la multi-détention.

### DÉJÀ ASSOCIÉES DANS MUTEX

Basée à **Bordeaux**, Ociane couvre 410 000 personnes, dans huit départements du Sud-Ouest, pour un chiffre d'affaires de 204 M€ en 2012. Quant au groupe Matmut, il compte près de **3 millions de sociétaires** pour un chiffre d'affaires de 1,8 Md€ en 2012. Par ailleurs, Ociane est l'une des mutuelles fondatrices de la S.A. **Mutex**, dont Matmut est également devenue actionnaire en novembre dernier.

## Travailler plus longtemps pour avoir une retraite à taux plein : nouvelle réforme

L'année **2014** sera marquée par une nouvelle étape franchie en matière de retraite. La contribution des nouvelles générations pour **rééquilibrer** le système des retraites est renforcée. Les plus jeunes devront **travailler plus** pour acquérir les mêmes droits à la retraite que leurs aînés.

L'âge de départ à la **retraite à taux plein** recule encore. Un nouveau texte s'additionnant aux dispositifs mis en place au fil des précédentes réformes a été adopté, de façon définitive par l'Assemblée nationale, mercredi 18 décembre 2013.

La loi réformant le système de retraites institue un **allongement** de la **durée d'assurance** requise pour pouvoir bénéficier d'une pension de retraite à taux plein. Elle crée également un **compte de prévention de la pénibilité**.



En apparence, les choses restent inchangées puisque l'**âge légal** de départ à la retraite reste **identique**. Néanmoins, les perspectives de pouvoir effectivement partir à la retraite à cet âge "minimum", s'amincissent. De moins en moins de personnes partiront en retraite à l'âge légal de départ de retraite, et l'âge de départ effectif à la retraite sera amené à nécessairement reculé.

Puisque seuls, celles et ceux qui cotisent un nombre de trimestres suffisant peuvent prétendre à une retraite à taux plein. L'objectif de la réforme est clair. Il s'agit de trouver des mesures permettant de combattre le déficit enregistré par les caisses de retraite et de sauver le système de **retraite par répartition** fondé sur la **solidarité intergénérationnelle**.

### Un allongement de la durée d'assurance pour qui et dans quelle mesure ?

L'augmentation de la durée des cotisations concernera les salariés des **générations 1958** et suivantes.

La loi réformant le système de retraite instaure une **augmentation** de la durée de cotisation d'un trimestre par an à compter de 2020 pour atteindre **43 ans** en **2035**.

## Travailler plus longtemps pour avoir une retraite à taux plein : nouvelle réforme (suite et fin)

Année de naissance	Nombre de trimestres devant être cotisés
1958- 1959 - 1960	41 ans et 3 trimestres
1961- 1962 - 1963	42 ans (soit 168 trimestres)
1964 - 1965 - 1966	42 ans et 1 trimestre
1967 - 1968 - 1969	42 ans et 2 trimestres
1970 - 1971 - 1972	42 ans et 3 trimestres
1973 et les générations suivantes	au moins 43 ans (soit 172 trimestres) (contre 166 trimestres depuis la réforme de 2012, et 165 trimestres depuis 2010)

L'allongement de la **durée des cotisations** interpelle dans la mesure où de nombreuses **carrières** sont morcelées et interrompues par des périodes de **chômage** plus ou moins longues, ces périodes

### Les effets indésirables d'une augmentation de l'âge de départ à la retraite

de **non emploi** reporteront encore l'âge de départ à la retraite à taux plein.

L'**espérance de vie** augmente, mais de nombreuses personnes devront travailler jusqu'à des **âges avancés**. La question de leur **aptitude physique**, de leur sécurité et de leur **santé** risquent, à terme, de devenir des sujets à surveiller de près afin d'y apporter des solutions adaptées y compris par la conclusion d'accords négociés sur l'aménagement des fins de carrières des salariés. Et ce, même si la loi prévoit, quant à elle, la création d'un compte de pénibilité qui devrait permettre le départ anticipé des salariés exposés à des facteurs de pénibilité (port de charges lourdes, travail de nuit, environnement bruyant...).

Dans quelques cas bien précis et lorsque le contexte économique de l'entreprise n'offre pas d'autres options, les plans de départs volontaires peuvent aussi être privilégiés.

Il est à craindre que cette mesure ne soit pas la dernière comme si par petites **touches successives** (Réforme Fillon de 2003, réforme Woerth en 2010, aménagements prévus en 2012) le gouvernement cherchait à apprivoiser les esprits et à se prémunir contre l'**impopularité** des mesures adoptées dont la facture est payée en premier lieu par les jeunes actifs et les générations qui leurs succéderont.

Référence : Article 2 du projet de loi garantissant l'avenir et la justice du système de retraites

## Représentativité syndicale dans les branches : le point dans l'assurance



Dans les branches les plus importantes, **ACTUEL CE** fait réagir les 3 syndicats arrivés en tête de la première mesure de représentativité. **Actuel CE** s'est

intéressé à la branche Assurance qui vient de conclure un accord sur le contrat de génération, sur fond de contestation des résultats d'audience électorale par la CFE-CGC.

Sur les 160 782 salariés inscrits dans la branche des sociétés d'assurance, 97 876 salariés ont voté lors des élections professionnelles. Leurs suffrages sont allés aux syndicats suivants :

## Représentativité syndicale dans les branches : le point dans l'assurance (suite)

Syndicat	Suffrages exprimés dans la branche, en %	Poids relatif (% lorsqu'on retire les syndicats faisant moins des 8% des suffrages)
CFDT	34,49 %	36,74 %
CGT	17,57 %	18,71 %
CFE-CGC	13,19 % (22,95 % sur le périmètre catégoriel)	14,05 %
Unsa	10,66 %	11,35 %
FO	9,32 %	9,93 %
CFTC	8,66 %	9,22 %
Solidaires	0,49 %	
Autres syndicats	5,62 %	

La CFDT, avec une audience près de deux fois supérieure à celle de la CGT, arrive donc largement en tête. Un score de 36,74% en **poids relatif** (c'est à dire en retirant les syndicats ayant fait moins de 8% des voix) qui autorise le syndicat à signer seul un accord. S'agissant du droit d'opposition, il faudra une alliance d'au moins quatre des cinq autres organisations représentatives de la branche pour faire obstacle à un accord signé par la CFDT.

À noter également le bon score de l'UNSA, qui gagne sa représentativité dans l'assurance et devance même FO et la CFTC.

Si l'arrêté qui définira la représentativité dans la branche ne sera publié au plus tôt que le 30 août prochain, il n'est pas interdit de s'interroger dès à présent sur la portée de ces résultats : que changent-ils à la situation de la branche ? Quelles sont les négociations en cours ou à venir dans le secteur et quelle est son actualité sociale ? Telles sont les questions qu'actuEL-CE.fr a posées aux responsables des trois syndicats arrivés en tête :

- Régis Versavaud, secrétaire général adjoint de la fédération CFDT Banques-Assurances ;
- Patrick Lichau, secrétaire général de la fédération CGT Banques-Assurances ;

Joël Mottier, président de l'union de la banque et de l'assurance CFE-CGC.

### 1. Quelle est votre réaction concernant vos résultats dans la branche de la banque ?

#### Régis Versavaud (CFDT)

Ce très bon résultat confirme nos propres statistiques. Avec 36,74%, nous prenons une large avance sur les autres organisations syndicales. Dans la branche comme au sein des entreprises, nous contribuons à un dialogue social constructif. Les salariés ont voté au regard de résultats : ceux obtenus sur l'emploi et dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. L'assurance compte également de plus en plus de cadres, 43% pour être exact. Cela joue en notre faveur. Nous sommes premiers dans ce collège.

#### Patrick Lichau (CGT)

Notre score de près de 19% est conforme à nos prévisions. Il correspond à la réalité du poids de la CGT dans l'assurance. Ce résultat n'est néanmoins pas encore définitif. La CFE-CGC conteste la méthode de calcul de la représentativité du ministère du Travail. Sur ce point, nous avons fait part cette semaine de nos regrets à l'organisation syndicale. Je pense que l'on aurait pu se parler plutôt que d'aller directement devant les

## Représentativité syndicale dans les branches : le point dans l'assurance (suite )

tribunaux. Sur le fond de la question, il nous semble qu'en tant que syndicat catégoriel, la CFE-CGC ne peut pas jouer sur tous les tableaux pour améliorer sa représentativité.

### Joël Mottier (CFE-CGC)

Nous ne retrouvons pas notre électorat dans les 14,05% annoncés en mars par le ministère du Travail. Il manque 4 000 voix ! Concrètement, l'administration a écarté de son décompte les votes des non-cadres qui se sont exprimés en notre faveur. C'est une interprétation restrictive de la loi que nous n'estimons pas justifiée. La CFE-CGC est le syndicat des cadres, mais aussi de l'encadrement. Nous avons formé un recours devant le ministère du Travail, c'est pourquoi l'arrêté de représentativité dans la branche de l'assurance n'est pas encore paru, et ne devrait pas l'être avant le 30 août au plus tôt. Si nous retrouvons notre vrai résultat, ce sera la récompense d'une politique claire : nous sommes un syndicat catégoriel favorable à une différenciation des salaires, sans pour autant négliger les salariés les plus fragiles. Nous ne sommes pas pour le nivellement des rémunérations, car cela fini toujours par être un nivellement pas le bas.

### 2. Quelles conséquences ont ces résultats pour la signature des accords et le droit d'opposition ?

#### Régis Versavaud (CFDT)

La première mesure de la représentativité dans la branche nous permet de conclure seuls. Mais l'impact pratique devrait être limité car la majorité des accords que nous signons le sont aussi par la CGC et la CFTC. Nous avons de bonnes relations avec toutes les organisations syndicales, hormis Force ouvrière qui ne signe aucun texte. La principale nouveauté c'est en réalité la représentativité désormais incontestable de l'UNSA au sein de l'assurance. C'est la grande inconnue. Dire que l'on a négocié pendant des années sans savoir combien pesait chaque organisation syndicale. Cela me semble aujourd'hui hallucinant ! Mais ce n'est pas tout. Depuis 2011 notre accord de branche sur le droit syndical repose entièrement sur la représentativité électorale. Cela nous permet d'avoir trois militants entièrement détachés et dans la plus totale transparence financière.

#### Patrick Lichau (CGT)

La grande nouveauté c'est l'arrivée de l'UNSA dans le club des organisations syndicales représentatives. Mais je ne suis pas certain que cela revivifie la négociation collective ou ait de fortes répercussions sur le contenu des accords.

#### Joël Mottier (CFE-CGC)

Ce qui va changer, c'est l'arrivée d'un sixième syndicat à la table des négociations ! L'UNSA a fait une percée dans certaines sociétés, sa représentativité est donc logique. Mais nous ne savons rien encore de leur politique. Leur négociateur aura-t-il une politique contractuelle ou non ? Nous allons bientôt le découvrir. Le score de la CFDT lui permet de signer seule, mais elle cherche généralement l'appui des autres syndicats. Un accord signé aujourd'hui par trois syndicats, dont la CFDT, fait automatiquement 50% de voix et est donc certain de s'appliquer.

### 3. Quelles sont les négociations en cours et à venir dans la branche ?

#### Régis Versavaud (CFDT)

Nous venons de conclure un accord sur le contrat de génération. L'objectif est de créer 2000 emplois en trois ans. Les entreprises ont jusqu'à septembre pour négocier. Axa par exemple s'est engagée à recruter 700 jeunes sur deux ans. Dans un contexte de chômage massif, ce dispositif peut être important. La renégociation de l'accord sur le fonds de pension vient aussi de s'achever. Le texte est actuellement ouvert à signature. En résumé, il s'agit d'un complément de retraite accordé aux salariés d'un montant équivalent à 1% de leur salaire. Ce n'est pas l'élément essentiel des pensions de retraites, mais c'est un plus. Nous avons aussi une mutuelle de branche qui est très avantageuse. Les salariés ne cotisent qu'à hauteur de 0,2%, l'employeur paye le reste. Pour le renouvellement du contrat en 2015, il faudra procéder à un appel d'offres".

#### Patrick Lichau (CGT)

La négociation sur le contrat de génération s'achève. Nous sommes satisfaits car le texte, comprenant initialement peu d'engagements patronaux, a évolué favorablement. Pas moins de 2 000 de ces contrats devraient être signés dans la branche. Pour le reste il n'y a pas grand

## Représentativité syndicale dans les branches : le point dans l'assurance (suite et fin)

chose.

Il faudrait par exemple des débats sur l'évolution du métier d'assureur, sur la relation avec les assurés ou encore sur la création d'une assurance minimale à proposer à tous les citoyens. Mais les employeurs préfèrent renvoyer toutes ces questions à la négociation d'entreprise.

### Joël Mottier (CFE-CGC)

L'accord le plus récent porte sur les contrats de génération. Nous négocions actuellement sur la formation professionnelle. Le budget dédié à la formation au sein de l'assurance est très important, beaucoup plus que ce qu'impose la loi. Il faut donc préserver ce niveau. Le sort de la négociation sera aussi lié à la réforme de la formation professionnelle d'ici la fin d'année. Enfin, nous avons achevé la renégociation de l'accord sur les fonds de pension. Il s'agit d'un complément de rémunération dont le montant est assez marginal pour les salariés, mais il faut le préserver. Nous avons donc procédé à un toilettage technique du texte.

### 4. Une actualité sociale importante que vous suivez dans votre secteur ?

Régis Versavaud (CFDT)

La situation de Groupama m'inquiète. La société a perdu 1,7 millions d'euros en 2011 et 800 salariés sont partis dans le cadre de plans de départs volontaires. En 2012 les résultats sont corrects dans l'assurance, mais nous avons des craintes pour la suite. On sent une certaine prudence des recruteurs.

### Patrick Lichau (CGT)

Je m'interroge sur la situation de Gan/Groupama. Les plans de sauvegarde de l'emploi chez l'assureur se déclinent mois après mois. Quelles sont les intentions de Groupama à l'égard des différentes entités de Gan ? Après la vente de Gan Eurocourtage, je m'inquiète de l'avenir de l'activité assurances vie.

### Joël Mottier (CFE-CGC)

Pour tout vous dire, nous sommes très préoccupés par nos problèmes de résultats aux élections ! D'autant plus que le niveau de représentativité aura un impact direct sur nos moyens syndicaux. Au-delà de la seule question de la signature des accords, c'est 20% de notre budget qui est en jeu par application de l'accord sur le droit syndical. Ce sont nos devoirs de vacances : retrouver les voix des salariés qui ont vraiment voté pour nous, dont les votes n'ont même pas été contestés en entreprise, mais que le ministère du Travail n'a pas comptabilisé.

## Actualités Assistance : NAO sur les salaires chez Mutuaide Assistance

La dernière réunion de négociation sur les salaires s'est tenue le 10 décembre 2013 au sein de Mutuaide Assistance.

SUD MUTUAIDE ASSISTANCE revendiquait également une prime, la Direction s'y est opposée fermement.



### Un accord a été conclu sur les bases suivantes :

- Augmentation générale de 1% pour tous les salariés
- Prise en charge totale par MUTUAIDE ASSISTANCE de l'augmentation du tarif de la mutuelle, laquelle selon les calculs, peut représenter par salarié entre 20 et 30 euros par mois.

ter par salarié entre 20 et 30 euros par mois.



Pour nous joindre :

**Syndicat National Solidaires  
Assurances / Assistance**

144 Boulevard de la Villette  
75019 PARIS

Email : [solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr](mailto:solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr)

Site Internet : <http://solidairesassurances.free.fr>

Publication : Jean Pierre MEO