



Au sommaire

1. **Assurances en bref**
 - ◇ Stratégie
 - ◇ Social
2. **Economie en bref**
 - ◇ Rémunérations
 - ◇ Egalité Salariale
 - ◇ Seuils d'effectifs
 - ◇ Handicap
 - ◇ Retraite complémentaire
3. **Il devrait être bientôt possible de donner des jours RTT**
4. **Un élu du personnel doit avoir des objectifs réalisables**

Assurances : en bref

STRATÉGIE

Covea / Sferen.

L'approche des nouvelles règles Solvabilité 2, applicables en 2016, force les assureurs mutualistes à se restructurer. Elle bouleverse le jeu des alliances : Sferen s'apprête ainsi à éclater, la Maif ne souhaitant pas de mise en commun plus poussée de ses moyens avec la Macif et la Matmut. A l'inverse, Covéa, autre modèle de société de groupe d'assurance mutuelle (Sgam), continue à renforcer l'intégration de ses trois composantes, MMA, Maaf et GMF. La création d'une holding faïtière, Covéa Coopérations, en 2012, a fait faire un grand pas dans l'intégration financière (Agefi, 23/4).

La Macif contrainte de revoir sa stratégie en assurance-santé

Par **Laurent Thevenin** | 30/04 | Les Echos|

L'assureur a dégagé un profit en hausse de 3 % l'an dernier, à 128 millions d'euros.

A la poursuite d'objectifs ambitieux pour 2015, la Macif sort d'une année 2013 « de transition ». L'assureur a connu une

progression de 4 % de son **chiffre d'affaires**, à 5,7 milliards d'euros. La croissance en assurance-dommages s'est limitée à 1 %. Surtout, la Macif a payé un lourd tribut aux événements climatiques, qui lui ont coûté 68 millions d'euros après réassurance. De même, la prise en charge des majorations de rentes versées aux victimes d'accident de la route a eu un impact de 40 millions d'euros. Ce qui a pesé sur le **ratio combiné** - l'indicateur de la rentabilité technique en assurance-dommages - toujours dans le rouge, à 104,2 %. Le **résultat net** ressort, lui, en hausse de 3 %, à 128 millions d'euros.

« Après deux années où nous avons essuyé un certain nombre de revers, le groupe est en ordre de marche », affirme Gérard Andreck, son président. Il lui reste cependant à régler deux dossiers. L'assureur s'est laissé l'exercice 2014 pour décider du devenir d'idMacif, sa filiale d'assurance directe, dont « l'activité n'est pas équilibrée du tout », indique Jean-Marc Raby, le directeur général. Il cherche par ailleurs à se séparer de sa filiale portugaise, autre foyer de pertes.

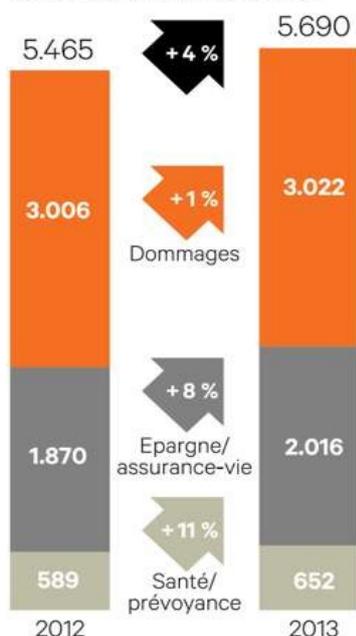
Au-delà, la Macif se prépare aux deux bouleversements qui vont secouer le marché. Avec la possibilité qu'auront bientôt les consommateurs de résilier à tout

Assurances : en bref (suite)

Les chiffres clés de la Macif

Chiffre d'affaires

Consolidé, en millions d'euros



Résultat net

En millions d'euros (normes IFRS)



«LES ÉCHOS» / IDÉ / SOURCE : SOCIÉTÉ

moment leur contrat automobile ou habitation au bout d'un an, « nous devons essayer de blinder notre portefeuille », explique Gérard Andreck. L'autre grand chantier est la réorientation forcée de la stratégie en santé. Du fait de la généralisation de la couverture d'entreprise, un tiers de son portefeuille individuel est en danger. Pour la Macif, il s'agira notamment de cibler les personnes qui ne sont pas concernées (les seniors ou les travailleurs non salariés, par exemple) et de renforcer son partenariat en assurances collectives avec AG2R La Mondiale. Elle continue aussi de faire grandir son pôle santé-

prévoyance avec l'arrivée de la Mutuelle Nationale des Personnels Air France. Plus largement, elle poursuit le « renforcement » de ses alliances, comme avec la Matmut (Les Echos » du 22 avril).

À noter

Alain Montarant devrait succéder fin juin à Gérard Andreck à la présidence du groupe Macif.

MAIF : Roger Belot confirme une sortie prochaine de Sferen

L'argus | 17/04 |

La Maif fait taire les rumeurs. La mutuelle a confirmé officiellement à l'Argus de l'assurance son intention de quitter Sferen, la Sgam commune avec Macif et Matmut. Un choix dicté par les réflexions de l'ACPR sur la notion de groupe, pour rester conforme à son orientation stratégique : mutualiser sans s'intégrer davantage.

Une semaine après les révélations de la presse, la Maif brise le silence. Son président, Roger Belot, a confié en exclusivité à l'Argus de l'assurance sa sortie prochaine de Sferen : «La Maif remet en cause les modalités de l'alliance Sferen. Un projet de sortie était à l'étude pour le deuxième semestre de l'année. Les faits nous obligent à traiter dans des délais plus rapides.»

Concrètement, la mutuelle nior-taise devrait convoquer une assemblée générale extraordinaire «d'ici juin prochain», seule habilitée à entériner une sortie de Sferen. Entre-temps, la Maif doit recueillir «la décision officielle du conseil d'administration et l'avis du comité d'entreprise», précise Roger Belot. Sans compter, ensuite, celui de l'Autorité de contrôle prudentiel

et de résolution (ACPR), qui dispose d'un délai de trois mois pour se prononcer.

Solvabilité 2 impose de choisir

Les réflexions actuellement en cours à l'ACPR sur la notion de groupe au sens de Solvabilité 2 ont clairement agi comme un révélateur. «Nous avons discuté avec l'ACPR. Elle considère la Sgam comme un groupe qui impose davantage d'intégration : gouvernance, stratégie, comptes... Ce que nous ne voulons pas. Nous ne faisons que rester fidèle à notre orientation initiale», souligne le président de la Maif. Un pas intégrateur que la Maif n'était pas prêt à franchir, attachée de près au principe d'une Sgam fédératrice : «Covéa est un exemple de Sgam mais ce n'est pas notre modèle. Nous voulions une Sgam fédératrice avec des sociétariats bien distincts et une gouvernance spécifique. C'est ce que nous avons dit, c'est de ce que nous avons fait pendant ces cinq ans. Solvabilité 2 nous oblige à bouger.»

Rompre les liens financiers mais conserver l'existant

Mais, pas question de faire table rase de ce qui a été bâti pour autant. Si la sortie de la Sgam se traduira par une rupture des liens de solidarité financière entre la Maif et les deux autres affiliées, la mutuelle des instituteurs n'envisage pas de se désengager des programmes de mutualisation construits ces cinq dernières années. «Ce qui a été fait sera conservé. Nous allons continuer à mettre en œuvre la politique d'achats hors assurance et assurance, source d'économies, mais aussi Sferen réparation», ajoute Roger Belot.

Assurances : en bref (suite et fin)

SOCIAL

MAAF : Le Syndicat FO indique avoir vécu cette année encore une non-négociation annuelle obligatoire.

Trois séances de NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) ont suffi en 2014 pour parvenir - comme en 2012 et 2013 à un constat de désaccord.

La direction est partie d'une proposition de 0,3 % ... pour arriver à une proposition de 0,3 % ! Une telle volonté de négocier est remarquable ! Si l'entreprise a affiché une volonté de maintenir le pouvoir d'achat de ses sociétaires, elle ne fait rien pour préserver celui de ses salariés. Sources FO | 02/04 |

Salaires chez Allianz : un mou-

vement de protestation réunit 350 personnes

A l'appel des organisations syndicales CFTC, CGT, Sdem et Unsa, un rassemblement de protestation a été organisé, ce 7 avril, à la Défense, à Paris. Un mouvement, qui, selon les syndicats de l'assureur, aurait réuni plus de 350 personnes au pied de la tour Neptune, dans laquelle se situent les bureaux d'Allianz. En cause : les négociations annuelles obligatoires (NAO) qui devraient se solder par «des faibles augmentations collectives des salaires», selon Yves Gaillard, secrétaire du Syndicat démocratique des employés mécontents (Sdem). «Précisément, la hausse ne devrait être que de 0,6% pour les administratifs et com-

merciaux qui touchent moins de 60 000 € annuels bruts. Or, ajoutées à cette mesure, une baisse de la participation et de l'intéressement ainsi que la non-prise en charge par l'employeur de la journée de solidarité, et cela pour la première fois, sont à prévoir», indique le syndicaliste.

Une dernière réunion ce 8 avril

Joint par l'Argus de l'assurance, la direction d'Allianz estime que «cette proposition est bien supérieure à ce qui se fait dans d'autres compagnies d'assurances». Alors que les négociations sont terminées dans une large partie du secteur, une quatrième et dernière réunion des NAO se tiendra chez Allianz, ce 8 avril.

Economie : en bref

RÉMUNÉRATIONS

Selon l'enquête annuelle sur les salaires de la DARES (Ministère du travail), la rémunération brute mensuelle moyenne d'un salarié travaillant à temps plein dans le secteur privé ou public s'élevait à 2 829 €, en hausse de 2,4 % par rapport à 2010. La rémunération nette s'établissait à 2 128 €. Par secteur d'activité, les salaires nets moyens étaient : banque et assurance 3 123 €, chimie et pharmacie 2 804 €, bureaux d'études 2 741 € et, très loin derrière, restauration rapide 1 363 € et entreprises de propreté 1 337 €. L'écart de rémunération moyen entre un salarié d'un grand groupe (+ 500 personnes) et un sa-

larié de TPE (- 10 personnes) frôle les 600 € nets, le premier gagnant en moyenne 2 368 € et le second 1 772 € nets.

ÉGALITÉ SALARIALE

- Selon l'étude annuelle de la DARES, **l'écart salarial entre les femmes et les hommes** se réduit lentement depuis 10 ans. Le salaire net des femmes s'élève en moyenne à 1 863 € (temps plein), en retrait de 19,4 % par rapport à celui des hommes (2 312 € en moyenne). C'est dans le secteur des activités financières et d'assurance que l'écart de salaire entre hommes et femmes est le plus important (41,4 %), suivi par le secteur des services (26,8 %)

- Le 07/04, à l'occasion de la journée de l'égalité salariale (Equal Pay Day), la Ministre des droits des femmes a présenté une application nommée « **Leadership Pour Elles** » pour mobiles et smartphones destinée à « coacher » les femmes au travail notamment sur le registre du salaire. Après un quiz d'autodiagnostic, l'application fournit « des conseils simples, efficaces, détaillés et gratuits » dans le but d'améliorer le niveau de confiance en soi de l'utilisatrice. Elle comporte également un simulateur de salaire et un simulateur d'entretien qui permet aux femmes de « mieux se rendre compte des opportunités à côté desquelles elles passent ». L'Equal Pay Day, organisé

Economie : en bref (suite et fin)

par les clubs BPW (Business Professional Women) dans 23 pays européens, correspond au jour symbolique où les femmes ont enfin engrangé le salaire que les hommes ont gagné au 31/12 dernier : 68 jours travaillés supplémentaires, en moyenne, pour parvenir à gagner autant.

SEUILS D'EFFECTIFS

Dans le cadre d'une négociation prévue sur la modernisation du dialogue social, le gouvernement Valls envisagerait d'inclure la question très sensible des seuils d'effectifs (dès 11 salariés, l'entreprise doit organiser l'élection de délégués du personnel et dès 50 salariés il y a obligation de Comité d'entreprise, de CHSCT, de NAO...). Selon les organisations patronales CGPME et UPA, ces obligations légales génèreraient un coût significatif (4,5% de la masse salariale au-delà de 50 salariés) et nuiraient à l'embauche. Alors que le gou-

vernement envisagerait une expérimentation sur un ou deux ans au terme de laquelle un bilan sur l'emploi serait réalisé, on enregistre déjà des positions syndicales opposées à cette éventuelle évolution.

HANDICAP

Le rapport d'activité 2013 de l'AGEFIPH, publié le 15/4, souligne de nombreux points positifs attestant l'engagement des entreprises en faveur de l'emploi des personnes handicapées. Ainsi, il constate une progression dans le respect de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (6% de l'effectif) ainsi qu'une évolution positive sur les trois axes prioritaires de 2013 : la formation, l'alternance et le maintien dans l'emploi. En ce qui concerne les contributions versées à l'AGEFIPH par les entreprises non respectueuses du quota de 6 % (soit 50 % des entreprises concernées), elles ont

baissé de 7 % (441,5 M€).

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Le Parlement européen a adopté une directive permettant la portabilité des droits acquis dans un régime de retraite complémentaire pour les personnes qui s'installent dans un autre Etat membre de l'Union européenne. Le principe existait déjà pour les régimes de base ; il est donc étendu au système de retraites complémentaires, financées ou cofinancées par les employeurs, sous réserve d'une durée d'affiliation requise pour pouvoir conserver ses droits fixée à 3 ans au maximum. Les Etats membres ont un délai de 4 ans pour transposer la directive en droit national. Cependant, le texte doit encore être approuvé par le Conseil dans son ensemble (réunion des chefs d'Etat ou de gouvernement).

Il devrait être bientôt possible de donner des jours RTT

La commission des affaires sociales du Sénat a approuvé, le 16 avril, le don de jours de repos entre collègues, dans le cas d'une maladie grave d'un enfant de l'un d'entre eux. La proposition de loi avait été déposée en juillet 2011.

C'est une nouvelle étape que vient de franchir la proposition de loi visant à permettre le don de jours de repos à un

parent d'enfant malade. Déposée à l'Assemblée nationale, en juillet 2011, par le député UMP de la Loire, Paul Salen, elle avait été adoptée en première lecture à l'Assemblée nationale le 25 janvier 2012.

Mais le texte n'avait jamais été examiné par le Sénat et n'était donc jamais entré en vigueur.

Refus de RTT pour un fonctionnaire

Le sujet est revenu d'actualité cette année lorsqu'en février un policier du commissariat de Nancy s'est vu refuser, faute de cadre législatif, les RTT offertes par ses collègues alors que sa fille de 8 ans devait être longuement hospitalisée à Paris pour subir une greffe de moelle osseuse. La proposition de loi ouvrirait

Il devrait être bientôt possible de donner des jours RTT (suite et fin)

pourtant cette possibilité aux fonctionnaires et aux militaires.

La commission des affaires sociales du Sénat s'est donc saisie du sujet et a adopté, le 16 avril, la proposition de loi sans modification. Elle sera débattue en séance publique au Sénat le 30 avril.

Encadrer les pratiques

"La possibilité pour les salariés et fonctionnaires d'exprimer leur solidarité envers un collègue suscite une véritable attente", a rappelé la rapporteuse du projet de loi, Catherine Deroche (UMP), à l'ouverture des débats. D'ores et déjà, plusieurs entreprises "le groupe Casino, le groupe PSA, des assureurs April, Merial, la MSA Picardie, l'association pour l'emploi des cadres ont mis en place par accord des mécanismes de don de jours de repos pour permettre à un salarié d'accompagner un enfant

malade". Mais jusqu'ici aucun cadre légal n'existait pour encadrer ces pratiques. La proposition de loi sécurise donc ces initiatives.

Etre parent d'un enfant âgé de moins de 20 ans

Concrètement, la proposition de loi permet à un salarié, "de renoncer et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne-temps, au bénéficiaire d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de 20 ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants". Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant 24 jours ouvrables. Autrement dit, le don ne porte que sur les jours correspondant à la cinquième semaine de

congés payés et aux jours compensateurs accordés à certains salariés qui travaillent au-delà de 35 heures hebdomadaires.

Anonyme et gratuit

Le don sera anonyme et gratuit. Le texte précise, en outre, que le salarié bénéficiaire ne sera pas privé de sa rémunération ni de ses droits à la retraite. Ce sont les employeurs qui seront chargés d'organiser le système et qui donnent leur accord. Enfin, la gravité de la maladie ou du handicap de l'enfant doit être "attestée par un certificat médical" pour justifier l'obligation de la présence d'un des deux parents à ses côtés.

De quoi donner un petit coup de main aux 1 500 familles qui, selon le rapport de Paul Salen, seraient en attente d'une telle mesure.

Un élu du personnel doit avoir des objectifs réalisables

Hewlett Packard CCF a fait preuve de discrimination syndicale et de harcèlement moral à l'égard d'un délégué syndical CGT, juge la cour d'appel de Grenoble. Egalement membre des CE et CHSCT, l'élu avait été mal noté lors de son évaluation professionnelle alors même qu'il avait demandé plus de disponibilité pour mener à bien ses mandats en pleine restructuration de la société.

En juillet 2008, un responsable marketing de la société Hewlett Packard Centre de compétence France (HP CCF) du site de Grenoble (1 650 salariés) prévient son employeur qu'il ne peut plus consacrer autant de temps que prévu (soit 40%) à son poste de travail compte-tenu de ses mandats. Il est en effet délégué syndical CGT, membre du comité d'entreprise et du comité de groupe

ainsi que membre du CHSCT. Compte-tenu des discussions sur les restructurations pour lesquelles la DRH le convoque régulièrement en vue d'un PSE, ces mandats l'accaparent en effet plus que les 60% de son temps prévu. Or justement l'accord sur le droit syndical de HP de 2002 prévoyait que la charge de travail devait être adaptée en fonction des heures de délégation.

Un élu du personnel doit avoir des objectifs réalisables (suite et fin)

tion.

Mauvaises évaluations professionnelles

Mais l'employeur ne tient pas compte des demandes du salarié, bien que formulées à plusieurs reprises. A la fin de l'année 2008, comme ce sera aussi le cas en 2009, le salarié reçoit la note la plus basse de la grille d'évaluation professionnelle : ses objectifs n'ont pas été tenus et son supérieur lui reproche "un manque de productivité dans la gestion du temps et de ses contraintes". En outre, le salarié s'est retrouvé sans emploi pendant 3 ans après la suppression de son poste en 2010. Un reclassement ne lui fut proposé qu'en septembre 2013, l'entreprise ne laissant de plus que 8 jours au salarié pour se prononcer, "une telle position" de l'employeur n'étant pour les juges "ni loyale ni sérieuse".

Pas de réelle volonté de reclasser

Plusieurs élus du personnel CGT ont connu du reste les mêmes mésaventures, ce qui fait écrire aux juges d'appel que "le mandat du salarié "handicapait" celui-ci pour l'obtention d'un poste". Cela caractérise un manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, un manquement mis au regard des moyens d'un groupe implanté dans 170 pays et qui emploie 170 000 personnes. En outre, le fait de n'avoir pas fourni de travail à son salarié pendant une longue période est un élément "de nature à laisser supposer l'existence d'une discrimi-

mination syndicale". A cette discrimination s'ajoute une "souffrance au travail" ressentie vivement par le salarié dont la dégradation de la santé est attestée par plusieurs médecins.

HP condamnée à payer 48 700€

Circonstance aggravante pour l'entreprise : elle n'a pas totalement respecté le rattrapage salarial promis au salarié protégé en 2008 à la suite d'une première procédure pour discrimination, un litige qui avait pourtant donné lieu à une transaction. Au final, Hewlett Packard Centre de compétence France est condamnée pour discrimination syndicale et harcèlement moral.

HP CCF devra payer 8 700€ de rappels de salaires à l'élu du personnel, 20 000€ à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale (*) et 20 000€ à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral. L'entreprise doit aussi fournir au salarié un poste "correspondant à sa qualification et à son temps disponible avec un niveau de reclassement normal sous astreinte de 100€ par jour de retard".

(*) *Les juges soulignent que le salarié est "fondé à demander la réparation de la perte de chance d'accéder plus rapidement à une promotion".*

L'arrêt de la cour d'appel de Grenoble évoque la comparaison effectuée par l'inspection du travail entre les notes obtenues lors des évaluations professionnelles de 39 représentants du personnel à celles obtenues par l'ensemble des salariés de HP CCF. Le résultat est édifiant. Pour l'inspection, il "fait civilement présumer une différence de traitement du fait des mandats". En effet, les élus du personnel obtiennent davantage de mauvaises notes que le reste du personnel (par exemple, 12,7% sont notés "I", contre 2,6% de l'ensemble des salariés) mais donc aussi beaucoup moins de bonnes notes (12,8% des élus sont notés "P+", contre 26,4% de l'ensemble des salariés). Rappelons que le TGI de Grenoble avait jugé, à la demande du CHSCT de HPCCF, que les critères d'évaluation de l'entreprise ne paraissaient "ni précis, ni objectifs ni transparents". Dans une autre affaire concernant HP, la Cour de cassation a estimé que l'entreprise n'avait pas mis en œuvre la méthode dite de ranking, c'est à dire des quotas de notation préétablis.

Pour nous joindre :



Syndicat National Solidaires
Assurances / Assistance

144 Boulevard de la Villette
75019 PARIS

Email : solidaires.assurancesassistance@yahoo.fr

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

Publication : Jean Pierre MEO