

La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

Matmut et Sferen : les évolutions

DANS CE NUMÉRO :

MATMUT SFEREN	1
Loi Macron	3
IRP le danger n'est pas passé	4

L'avenir des groupes d'assurance sous Solvabilité 2 est un sujet de place. Il cristallise des enjeux financiers et politiques aux sommets des organisations des assureurs, rien de moins car l'Autorité de contrôle prudentiel et de résolution (ACPR) va pousser à faire des groupes prudentiels

Solvabilité 2

Conformément à la loi, Bercy a jusqu'au 31 mars pour publier les textes d'ordonnance et de décret relatifs à la transposition de la Directive européenne Solvabilité 2 dans la loi.

D'intenses négociations ont eu lieu entre la direction du Trésor et les organisations professionnelles, dont le Gema, sur la notion de groupe prudentiel qui devait être précisée et déclinée dans chaque code. En décembre, le Gema et la FNMF sont finalement parvenus à faire figurer le concept de société de groupe d'assurance mutuelle (Sgam) de Sgam dans la transposition de Solvabilité 2. Et ce, alors que le Trésor était, initialement, favorable à son abandon.

Sgam de Sgam

Cet outil vise à autoriser les mutuelles à créer des structures de tête dans lesquelles pourront venir adhérer des Sgam ou même des unions mutualistes de groupe (UMG) répondant à des logiques affinitaires ou de métier. Une construction analogue aux groupes capitalistes qui peuvent s'organiser au moyen d'une holding de tête.

Restait l'épineuse question du dirigeant effectif. Fin décembre, les discussions avec le Trésor se poursuivaient.

En décembre, en plénières discussions avec les fédérations professionnelles, le Trésor avait souhaité que soient apportées dans les textes de transposition des précisions sur les dirigeants effectifs. Dans une première version, le Trésor suggérait la création systématique d'un poste de directeur général délégué, réduisant également le président du conseil d'administration à une fonction non effective. Une hérésie pour les organismes mutualistes, qui souhaitaient que soient prises en compte les spécificités de leur mode de gouvernance (conseil d'administration et direction générale) ainsi que la liberté de désignation de leurs propres dirigeants. La profession avait alors transmis, début janvier, ses doléances au Trésor. Ce dernier a manifestement accédé à ces demandes.

Dirigeants effectifs

Un mois plus tard les fédérations professionnelles, au premier rang desquelles la FNMF et le Gema, auraient a priori obtenu gain de cause auprès du Trésor et de l'ACPR concernant la désignation des dirigeants effectifs. La dernière version de la transposition de la directive dans le droit français prévoit notamment que le président du conseil d'administration (CA) puisse être reconnu comme tel pour les mutuelles d'assurance et pour les mutuelles de santé. Et non pas seulement le directeur général (DG) ou le directeur général délégué. **Conformément à la loi Bercy a jusqu'au 31 mars 2015 pour publier les textes d'ordonnance et de décret, date à laquelle Danièle Havis laissera la Direction Générale du Groupe Matmut à Nicolas Gomart et gardera la Présidence.**

ACPR

Le périmètre actuel des groupes d'assurance ne sera pas le même que celui d'un futur groupe prudentiel au sens de Solvabilité 2. Ce qui contraint les familles d'assureurs à s'interroger sur leurs organisations. C'est le chantier des années 2015-2016, le risque étant, pour les organismes d'assurance, que l'ACPR requalifie leurs structures en groupe prudentiel et impose les obligations supplémentaires qui y sont attachées. Ce qui emporte des conséquences directes sur le fonctionnement des groupes, notamment en termes de gouvernance, mais aussi en termes d'exigences prudentielles et de reporting, nettement renforcées.

On peut déjà avec certitude classer les UMG (union mutualiste de groupe), SGAM (société de groupe d'assurance mutuelle). Attention cependant, les UMG et SGAM de demain seront vraisemblablement plus intégratrices et contraignantes que ne le sont les UMG et SGAM d'aujourd'hui.

Mais ce qui est et restera le plus délicat à mettre en œuvre ce sont bien les politiques de gouvernance des groupes prudentiels **L'exigence d'un pilotage au niveau du groupe, alors que des entités constituantes ont jusqu'à présent un pouvoir de décision au niveau « solo » ne sera pas une mince affaire.**

Sferen

C'est dans ce cadre, que lors de ses vœux à la presse, Jean-Marc Raby, Directeur général du Groupe Macif et de Sferen a dessiné les contours prudentiels de Sferen.

La volonté des groupes Macif et Matmut est de faire évoluer Sferen en «Sgam de Sgam» pour façonner leur futur groupe prudentiel commun.

Le temps presse, l'entrée en vigueur de Solvabilité 2 au 1er janvier 2016 aura d'importantes incidences sur le périmètre du nouvel ensemble du fait de la mise en conformité avec la notion de «groupe prudentiel».

Être une Sgam sera alors bien plus exigeant qu'aujourd'hui (l'outil est particulièrement flexible, même s'il suppose des liens de solidarité financière «importants et durables»). Et c'est au niveau de cette structure faïtière que sera apprécié le respect des exigences de Solvabilité 2 en matière de couverture du capital de solvabilité requis (SCR), de gouvernance et de reporting. Pour Daniel Havis, Président de la Matmut et nouveau président de Sferen depuis décembre pour un mandat à durée indéterminée, et pour Jean-Marc Raby, directeur général du groupe Macif et de Sferen, l'enjeu est donc de donner au géant mutualiste la cohérence désormais requise. Ce qui, en plus de poser des questions d'articulation de la stratégie entre la structure de tête et ses deux membres, soulève des interrogations sur la pérennité des partenariats que chacun a noués de son côté, notamment en prévoyance-santé.

Si la question des futurs contours de Sferen ne devrait gêner de difficulté pour les activités historiques (IARD), ni même pour l'épargne et la gestion d'actifs (les arbitrages ont déjà été faits et la coopération est en marche), elle se pose de manière plus aiguë pour la prévoyance-santé. En effet, chaque groupe a noué ses propres partenariats, plus

ou moins engageants et sous des formes diverses, avec des acteurs d'obédiences différentes.

Ociane a ainsi vocation à rejoindre le périmètre de la Sgam Matmut au 1er janvier 2017. D'où la question d'une éventuelle «influence» sur son partenaire en prévoyance collective Mutex (Matmut en détient 4% et Ociane 5%, à côté d'Harmonie Mutuelle qui en possède 34%), au regard des critères retenus pour caractériser un groupe prudentiel.

La Macif, de son côté, évoque clairement une future union mutualiste de groupe (UMG) dans son périmètre pour y loger ses activités en santé-prévoyance. Quid du rattachement, alors, au sein de Sferen, de son partenariat avec AG2R La Mondiale dans AG2R Macif Prévoyance, IP dédiée au «gros collectif» en santé, réassurée à 50/50 par chacun des deux partenaires ? La Macif détient par ailleurs 25% de BPCE Assurances, avec laquelle elle a un partenariat de gestion en IARD, et de distribution en santé.

La première étape du projet (création d'une SGAM de SGAM) sera présentée aux IRP des deux Groupes en mai pour une consultation avant l'été, aux assemblées générales en juin et mise en œuvre en septembre avec effet rétroactif au 1er janvier.

Matmut

La Matmut fait évoluer sa gouvernance à partir du 1er avril 2015. Date à laquelle une direction bicéphale sera mise en place. Daniel Havis, actuel président-directeur général conservera la fonction de président, la direction générale revenant à Nicolas Gomart, actuel directeur général délégué chargé des moyens centraux.

Une gouvernance Solva2-compatible

Difficile de ne pas voir dans cette décision, une adaptation à Solvabilité 2. Et ce, à quelques mois de son entrée en vigueur. Pour rappel, conformément à la loi portant diverses dispositions d'adaptation de la législation au droit de l'Union européenne en matière économique et financière (DADDUE), Bercy a jusqu'au 31 mars 2015 pour publier les textes d'ordonnance et de décret.

Selon la dernière mouture du Trésor, dont l'Argus de l'assurance a pu avoir accès fin janvier, il est précisé que pour les organismes relevant du code des assurances - dont la Matmut -, « le directeur général, le ou les directeurs généraux délégués et les membres du directoire dirigent effectivement l'entreprise au sens de l'article L.322-3-2». Toutefois, «le conseil d'administration ou le conseil de surveillance peut également désigner comme dirigeant effectif une ou plusieurs personnes physiques, qui ne sont pas mentionnées à l'alinéa précédent, notamment le président du conseil d'administration ».

Nous pouvons nous interroger sur le choix d'un Directeur Général issu de la finance, ancien trader, pour diriger une mutuelle qui se réclame de l'économie sociale et solidaires. La Matmut est-elle encore une mutuelle au sens où l'entende ses salariés ?

Contre la loi Macron révoltons nous

Pour faire adopter la loi Macron, le gouvernement a eu recours à l'article 49-3 de la Constitution ce qui en dit long sur son caractère illégitime. Cette dernière comporte nombre de dispositions régressives dont, pour les salariés du commerce, l'extension du travail dominical et nocturne : 12 dimanches annuels d'ouverture, création de Zones Touristiques Internationales sur Paris, la Côte d'Azur et Normandie qui pourront ouvrir 52 dimanches par an, tout comme les grandes gares, et ce jusqu'à minuit, facilitation du classement des centres commerciaux en Zones Commerciales pour ouvrir toute l'année etc.

Voilà à quelle sauce Valls, Macron et leurs amis les patrons, qui vont jusqu'à mépriser la représentation nationale, veulent se goinfrer avec nos dimanches et nos nuits ! En Grèce, le nouveau gouvernement revient lui sur les ouvertures dominicales et d'autres mesures d'austérité.

Ils ont adopté et puis après ?

Les patrons nous expliquent le cœur sur la main qu'il faudra être volontaire pour venir travailler. Outre le fait que notre contrat de travail constitue un lien de subordination, le chantage à l'emploi sera permanent et la loi ne les oblige pas à embaucher pour faire face à la hausse des ouvertures.

La faiblesse des salaires pousse à devoir travailler le dimanche et la nuit pour boucler les fins de mois. C'est justement là où le bat blesse : pour le travail dominical dans les différentes zones, la loi ne prévoit ni majoration de salaire, ni repos compensateur, tout est renvoyé à des négociations entre patronat et syndicats sur le plan territorial, de la branche ou de l'entreprise...

La Matmut pas concernée ?

Il y a des agences Matmut dans les centres commerciaux, dès lors que le magasin le plus important de la zone ouvrira, comment imaginer que les autres ne suivent pas et donc les agences Matmut ?

L'article 20 de l'accord ORTT prévoit déjà une amplitude horaire journalière et hebdomadaire élargie pour les salariés agences soumises à des impératifs de fonctionnement en raison d'une situation stratégique particulière liée à des contraintes économiques et commerciales avérés .

Comment ne pas imaginer que la CFDT qui vit le stylo à signature à la main majoritaire dans la branche ne signe pas un accord de branche autorisant l'ouverture des agences le dimanche ? Comment ne pas imaginer que la CFDT et la CFTC Matmut si bien formatées par leurs centrales syndicales ne signent pas un accord à la Matmut contre une prime de quelques euros ?

Et si les agences ouvrent le soir et le week-end dans les zones commerciales, les services dit supports (Siège social, CMP etc.) ne suivront-ils pas ?

Nous sommes bel et bien en présence d'une loi de généralisation qui, dans quelques années, fera que le repos dominical et nocturne sera l'exception et non plus la règle !

Expliquer, convaincre, se mobiliser

Le 9 avril est prévue une journée interprofessionnelle de mobilisation à l'appel de la CGT, de FO et de Solidaires, contre, entre autre, l'adoption de la loi Macron qui doit être examiné par le Sénat à cette date.

Plusieurs organisations du commerce dont la nôtre, appellent à faire grève pour rejoindre les manifestations prévues ce jour-là. En 2006, la loi relative au CPE, qui avait déjà donné lieu à l'usage du 49-3, a été balayée par la mobilisation de la jeunesse et du monde du travail : sachons nous en inspirer.

La loi Macron ce n'est pas que l'ouverture des magasins le dimanche. Lisez l'analyse complète sur notre site internet : <http://solidairesmatmut.wifeo.com/loi-m.php>

La loi Macron tout le monde en parle mais personne n'en parle comme Gérard FILOCHE. Depuis des semaines, il est en guerre contre « cette loi régressiste, la pire loi que la gauche ait proposée ». Selon des sondages, une majorité de Français y serait pourtant favorables. Militant socialiste et ancien inspecteur du travail, Gérard Filoche était dans LÂ-BAS HEBDO le 21 janvier. Emmanuel MACRON était dans tous les autres médias, écoutez le sur : <http://la-bas.org/la-bas-magazine/videos/filoche-demolit-macron>



IRP le danger n'est pas passé

Après des mois de négociation entre le patronat et les syndicats CFDT, CGT, FO, CFE-CGC et CFTC il y a eu un coup de tonnerre à la fin du dernier round. Contre toute attente, ces deux derniers syndicats se sont « rebiffés ».

Puisque seule la CFDT gardait le stylo à la main, la CGT et FO ayant affiché leur opposition à un accord tout au long de la négociation, un accord n'a pu être signé faute de majorité. L'UNSA et l'Union syndicale Solidaires n'étaient pas conviées à la négociation ; pour autant, notre position a été claire dès le début, en nous opposant à ce qui aurait été une régression sociale pour les salarié-e-s et le syndicalisme et en participant à plusieurs initiatives de mobilisation - pétitions, meeting, etc. Quand le patronat le gouvernement parlent de « dialogue social », nous préférons de notre côté parler du fait syndical et de sa présence dans l'entreprise. Il ne suffit pas de « dialoguer », surtout quand les intérêts sont divergents entre directions d'entreprise et personnel, mais de poser clairement la question de l'activité syndicale dans l'entreprise, du droit à s'organiser, se défendre, se mobiliser, exiger des comptes sur les choix de l'entreprise : faire vivre une vraie démocratie sociale dans l'entreprise permettra de construire jour après jour un projet de transformation sociale tel que Solidaires entend le porter, malgré les limites certaines de la gouvernance capitaliste.

La « démocratie sociale » n'est pas un simple concept, et se pose concrètement, des entreprises jusqu'au niveau interprofessionnel. Quand les Négociations annuelles obligatoires dans une entreprise ne durent qu'une demi-heure, quand le fait syndical, l'implantation de nouvelles organisations ou la simple présence de syndicats dans l'entreprise ne sont encore pas admis par un nombre non négligeable d'employeurs dont la Matmut, quand notre organisation apprend la fin des élections prud'homales dans la presse ou n'est même pas destinataire des comptes rendus des réunions du Haut conseil du dialogue social, quand un préfet décide unilatéralement de réserver le droit de désigner des conseiller-es du salarié aux seules organisations représentatives au plan national, quand le gouvernement passe en force sur l'extension du travail du dimanche, quand la représentativité dite interprofessionnelle ne prend pas en compte les choix des millions de fonctionnaires pourtant également impactées par nombre de négociations « nationales interprofessionnelles », peut-on parler véritablement de « démocratie sociale » ?

Objet de la négociation

Un accord écrit par le patronat, de « modernisation du dialogue social » qui était une véritable mise à sac des institutions représentatives du personnel (IRP).

Une « modernisation » qui voulait nous faire revenir un siècle en arrière !

Les axes principaux auxquels le patronat s'est accroché jusqu'au bout :

- La fusion des IRP en une instance unique (« Conseil d'entreprise »), réunissant en elle les prérogatives actuelles du CE, des DP, du CHSCT, et de manière plus alambiquée celles des syndicats, avec à terme la suppression des prérogatives actuelles pour une casse totale des outils de représentation du personnel.

- De ce fait, la disparition du CHSCT dans les petites et moyennes entreprises, devenant dans les autres une commission du Conseil d'entreprise sans garder sa capacité morale.

- La restriction importante de la définition d'établissement

distinct, faisant disparaître un nombre incalculable d'IRP.

- L'exclusion d'une double compétence à tous les niveaux (CE et comité d'établissement, comité de groupe et comité d'entreprise), donnant la priorité au niveau d'IRP le plus élevé, c'est à dire le plus loin des impacts.

- La quasi-fin du droit à l'expertise, en la soumettant à un accord avec l'employeur.

- Et, fil rouge dans la la redéfinition des droits et du fonctionnement des IRP, la priorité d'accords d'entreprise sur des normes législatives, sans minima légaux.

Qu'est-ce qui se passera ensuite ?

Le gouvernement a repris la main, Rebsamen a déjà déclaré sans ambages que « il y aura bien une réforme, et cette réforme nécessitera une loi ». L'enjeu pour le MEDEF est important. Il en rêve de réduire substantiellement

le nombre d'élus et par conséquent de réduire tous « les coûts provoqués » par l'existence des IRP, de casser les droits des CHSCT devenus une véritable force de nuisance pour les patrons, de s'attaquer aux droits à l'expertise, de moins s'emmerder à organiser des élections, à minimiser le rôle singulier des organisations syndicales. Et, de manière générale, de donner une place primordiale à la négociation au niveau social le moins élevé donc le plus vulnérable, l'entreprise, en écartant des règles contraignantes et non-discutables.

C'est dire aussi l'enjeu pour nous : Conquérir de nouveaux droits. Notre tâche est rude, entre un gouvernement au service des patrons qui réclame cette modernisation mais qui aurait juste souhaité qu'elle soit validée par des signatures syndicales, un MEDEF prêt à tout, des organisations syndicales qui ont suivi ce dernier très loin dans la négociation et des salarié-es mal-informé-es qui ont vu d'autres batailles perdues.

Nos propositions

Le gouvernement n'a pas souhaité entendre l'Union syndicale Solidaires, qui a pourtant des choses à dire sur le sujet.

La volonté du patronat est avant tout une volonté d'attaquer la présence syndicale dans l'entreprise et à ce titre nous sommes en totale opposition avec ce projet.

Solidaires exige le maintien d'instances distinctes, y compris du fait que le nombre de sièges limite le cumul des mandats et permet d'assurer le pluralisme syndical .

L'Union syndicale Solidaires vient rappeler que des solutions alternatives existent et qu'elles sont possibles : ce n'est qu'une question de « choix » d'un projet de société, où l'intérêt collectif et du personnel doivent primer sur ceux du patronat. Encore une fois, les capitalistes nous coutent cher, et sont prêts à sacrifier les droits des salarié-e-s dans l'entreprise, avec des résultats à court et long terme, qui seront désastreux

Défendre les instances représentatives du personnel, c'est aussi porter des pratiques syndicales alternatives au quotidien, qui permettent d'en faire de réels outils de lutte, d'information, et de débats-réflexions avec le personnel pour l'émancipation individuelle et collective.

Vous pouvez lire les propositions Sud-Solidaires sur notre site internet :

http://www.solidaires.org/IMG/pdf/Note_aux_equipes_militantes_IRP_Solidaires_def.pdf