

## La revue d'actualité sociale de Sud Matmut

### NAO 2014 : BEAUCOUP DE BRUIT POUR RIEN !

Suite aux réunions de négociation sur les salaires 2014, un accord a été signé le 24 avril 2014 par la CFDT, la CFTC, la CGC et l'UNSA.

Que prévoit cet accord ?

- 1 % d'augmentation collective au 1er mai 2014
- 2 jours de congés supplémentaires

Et c'est tout....

Contrairement à ce qu'annonce la CFTC sur son site, les 2 jours en cas d'hospitalisation d'un enfant mineur, les 3 jours en cas d'hospitalisation ou de situation de dépendance du conjoint ou de l'ascendant, la mise en place d'un "forfait jour" pour la prise en charges des repas (reste à préciser les modalités) ne sont pas obtenus.

Force est de constater que la CFTC n'a toujours pas appris à lire ce qu'elle signe...

Tout juste est-il obtenu un engagement de la Direction de réfléchir sur ces thèmes. Le délai de réflexion n'est pas précisé dans l'accord, encore moins le nombre de jour envisagé !

**SUD MATMUT** n'étant pas représentatif, ne participe pas aux négociations mais si nous avons participé, comme la CGT et FO nous n'aurions pas entériné cet accord.

Parce qu'il inscrit dans le marbre une baisse du pouvoir d'achat des salariés Matmut alors que tout augmente. Parce qu'en appauvrissant ses salariés, la Matmut participe au déclin économique de la France. Parce qu'il est inadmissible qu'un Groupe qui dégage des bénéfices n'en fasse pas profiter ses salariés.



Certains syndicats considèrent sans doute, que signer un accord qui entérine des miettes, c'est sécurisant pour les salariés. Que c'est mieux que rien !

Cette résignation, cette auto-persuasion que c'est pire ailleurs, que c'est déjà bien d'avoir du boulot tout ceci fait « le lit » de la Direction qui surfe sur la crise et qui sait d'emblée que tout ce qu'elle proposera, de toute façon sera signé.

A **SUD MATMUT** nous ne nous résignons pas, il n'y a pas de fatalité, seuls les salariés par leur action peuvent changer les choses, se faire respecter et obtenir gain de cause. Depuis de nombreuses années, celles et ceux qui crée la richesse de l'entreprise ne font que perdre, du pouvoir d'achat, du fait de budgets pour les augmentations générales sans cesse revus à la baisse, des Augmentation Individuelles donnée au compte-goutte et « à la tête du client ». Les salariés veulent être respectés, reconnus dans leurs compétences, leurs salaires et leurs conditions de travail.

SUD MATMUT rappelle que les mesures salariales peuvent être appliquées unilatéralement par la Direction sans la signature des syndicats.

Nous lui aurions donc laissé la responsabilité de ses miettes.

#### DANS CE NUMÉRO :

NAO	1
Solvabilité II	2
Matmut/Macif : avenir commun	2
MutRé	3
Négociations de branche	4

## Solvabilité II restructure en profondeur l'assurance française

Le nouveau cadre prudentiel aiguillonne toutes les grandes décisions.

Elles sont derrière pratiquement tous les grands mouvements intervenus dans le secteur de l'assurance ces dernières années. Les nouvelles normes prudentielles de Solvabilité II, qui entreront en vigueur le 1er janvier 2016, n'en finissent plus de structurer le paysage.

La probable sortie de la Maif de Sferen, la société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM), qu'elle forme avec la Macif et la Matmut, en est la parfaite illustration (lire ci-dessous). Covéa, l'autre grande SGAM, qui regroupe MMA, MAAF et la GMF, avait également expliqué que la perspective de Solvabilité II était

l'une des raisons qui l'avait conduit à se doter d'un holding fin 2012. « Il nous faudra être plus lisible, en particulier au regard des exigences de gouvernance et de communication financière. En créant Covéa Coopérations, nous pourrions homogénéiser les pratiques entre nos mutuelles et être reconnu comme un groupe. C'est ce qu'attendent de nous les autorités de contrôle », expliquait alors son PDG, Thierry D e r e z .

C'est dans l'univers des mutuelles santé que le rôle de catalyseur joué par Solvabilité II est le plus visible. Les exigences de fonds propres seront portées à des niveaux difficilement supportables pour un certain nombre d'opérateurs. Sans compter le

coût de la mise en place de ce cadre, en particulier en matière d'investissements informatiques.

Ces deux contraintes ont déjà poussé beaucoup de mutuelles à prendre les devants en fusionnant ou en se rapprochant de groupes aux moyens plus importants. D'où la fonte accélérée de leur nombre. D'après les données du Fonds CMU, il n'en restait plus que 512 en 2012, contre plus de 800 cinq ans auparavant. Ce mouvement de concentration n'est pas près de s'arrêter alors que celles qui sont portées sur le marché individuel devront trouver une réponse à la généralisation des contrats santé d'entreprise.

**Les nouvelles normes prudentielles de Solvabilité II, qui entreront en vigueur le 1er janvier 2016, n'en finissent plus de structurer le paysage**

### La Matmut et la Macif poussées à s'inventer un futur commun

La Maif envisage de quitter Sferen, le pôle mutualiste qui réunit aussi la Macif et la Matmut.

Ces deux dernières évoquent un renforcement de leurs liens.

#### La Matmut et la Macif poussées à s'inventer un futur commun

La Matmut et la Macif n'ont pas encore la réponse officielle de la Maif, mais elles savent déjà à quoi s'attendre.

Comme son directeur, Pascal Demurger, le confirme aux « Echos », la Maif envisage bel et bien de s'en aller de Sferen, la société de groupe d'assurance mutuelle (SGAM) qu'elles ont formée toutes les trois en 2009 (lire ci-contre). Elle informera ses deux partenaires de sa décision d'ici le mois de juin.

Mais « nous considérons, au vu de nos échanges, que sa sortie de Sferen est désormais certaine », affirme Gérard Andreck, le président de la Macif.

« Ce que je regrette, c'est qu'on n'ait pas eu d'échanges de fond sur les conséquences qu'entraînait l'entrée dans une SGAM. De mon point de vue, il était évident qu'à terme la SGAM allait entraîner un transfert de souveraineté », déclare Daniel Havis, PDG de la Matmut et président de Sferen.

De fait, la Maif est considérablement refroidie par la perspective de voir Sferen être obligé, dans le nouveau cadre prudentiel de Solvabilité II, de se transformer en un véritable groupe intégré sous la pression du superviseur. Elle aurait préféré s'en tenir à de simples coopérations, comme c'est le cas aujourd'hui.

Car si Sferen établit certes des liens de solidarité financière entre ses membres, elle s'est cantonnée à des achats en commun (espaces publicitaires, réassurance, etc.) ainsi qu'à un réseau de garagistes et d'experts.

## Intégration

La Matmut et la Macif veulent à présent aller plus loin à deux.

« Nous voulons continuer de construire Sferen dans l'esprit initial qui était celui d'une intégration la plus large possible de nos activités. Il va falloir désormais clarifier ce que nous voulons faire ou pas ensemble », annonce Gérard Andreck.

« Il faut qu'on mette le cap sur la refondation de Sferen, indique Daniel Havis. Jusqu'à présent, nous étions sur des accords techniques, qui en tant que tels, ne nécessitaient pas une SGAM. Là, il s'agit de faire confluencer les stratégies des deux groupes, ce qui impliquera une structure faitière. »

C'est donc la constitution d'un axe « plus cohérent et plus fort » - selon Daniel Havis - entre la Matmut et la Macif qui se dessine.

« Nos entreprises sont plus ressemblantes entre elles qu'elles ne le sont avec la Maif. Nos cibles sont les mêmes et il y a beaucoup de similitudes dans nos axes stratégiques », souligne Gérard Andreck, évo-

quant des échanges entre les deux maisons sur l'assurance-santé, le crédit et la banque. Celles-ci viennent déjà de se rapprocher en assurance de dommages aux biens et responsabilité civile sur les marchés des entreprises et des professionnels. En assurance-vie, la Matmut, qui cherche à transférer son activité, discute maintenant du sujet avec la Macif, faute d'avoir pu mener ce projet à bien avec la Maif.

Pour Sud Matmut, si cet avenir commun et ce renforcement des liens peuvent être économiquement positifs pour l'entreprise face à une concurrence de plus en plus difficile.

Il est toutefois peu probable que cet avenir commun soit une opération neutre et sans conséquences sociale notamment au niveau des « services supports » (informatiques, paie, comptabilité, publicité etc...) et au niveau des statuts sociaux des salariés des deux Groupes.

Sud Matmut sera être présent et vigilant sur ce dossier intéressant mais à hauts risques.

***il s'agit de faire confluencer les stratégies des deux groupes, ce qui impliquera une structure faitière***

## Scor ne rachètera pas les parts de Matmut dans MutRé

L'opération de reconstitution du capital de MutRé n'aura vraisemblablement pas lieu. Du moins, pas dans l'immédiat. Selon nos informations, Scor et la Matmut, tous deux actionnaires à 33,3% du réassureur du monde mutualiste, n'auraient pas réussi à s'entendre sur la valorisation de la société.

Interrogé sur le sujet, Daniel Havis, PDG du groupe Matmut, confirme que « l'opération a effectivement peu de chances de se faire ». L'idée était que Scor reprenne les parts du groupe mutualiste, sachant que le tiers restant du capital de MutRé est entre les mains d'un « bloc Mutualité », constitué de 12 mutuelles adhérentes à la FNMF

### Des exigences de rentabilité différentes

Sur la base des données les plus récentes (2012), MutRé réalisait un chiffre d'affaires de 365 M€ et disposait de 120 M€ de fonds propres. Son actif net réévalué serait de l'ordre de 140 à 150 M€.

Pourquoi les deux partenaires ont-ils une vision différente de la valeur de la société ? La réponse ne tiendrait pas à l'appréciation intrinsèque de la société. Il semblerait, en revanche, que les exigences de rentabilité attendues de l'investissement par Scor, groupe coté, soient différentes de celles de Matmut, qui n'a pas d'actionnaires à qui rendre de comptes. D'où la divergence de vue constatée.

Pour l'heure, le capital devrait donc rester réparti entre les trois tiers actuels, la Matmut n'étant visiblement pas décidée à céder ses parts à un prix qu'elle juge insuffisant

## FORMATION PROFESSIONNELLE : NEGOCIATIONS DE BRANCHE ASSURANCES

La Loi sur la Formation Professionnelle vient à peine d'être adoptée par le Parlement que déjà la négociation dans la Branche Assurances est ouverte et les premières orientations patronales sont a v a n c é e s .

Celles-ci s'inscrivent dans un cadre législatif dévastateur et présentent des risques évidents quant au devenir de la Formation Professionnelle Continue dans le Secteur des Assurances, ainsi qu'à la pérennité des métiers d' A s s u r a n c e s .

La Branche Assurances est caractérisée par l'existence d'une « école professionnelle » l'IFPAss qui dispense toujours des formations de haut niveau sanctionnées par des diplômés de l'Education Nationale reconnus partout.

Cette école est la garante du maintien de la spécificité des métiers de l'Assurance, laquelle tend à être diluée dans des notions plus larges comme « la Finance » ou « les Services ». Ce dispositif d'« école professionnelle » a permis une véritable promotion sociale pour toute une génération de salariés. Mais est, depuis les années 90, sans cesse remis en cause par les représentants des e m p l o y e u r s .

Sous des discours rassurants sur le maintien du niveau de qualité des dispositifs de branche sur le haut niveau de qualification des métiers de l'Assurance c'est au contraire une profonde altération de l'ensemble de la construction conventionnelle qui est entreprise. La Formation ne peut pas être, comme le voudraient les employeurs uniquement un moyen d'adaptation des postes de travail aux évolutions souhaitées par les e n t r e p r i s e s .

La Loi sur la Formation marque un pas supplémentaire. Elle transforme la notion de « formation professionnelle » au bénéfice du

concept de Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) qui n'est qu'une boîte à outils des DRH chargées de baisser le coût du travail et former les salariés au bon vouloir des employeurs, puis s'en défaire quand ils n'en n'ont plus l'utilité ...

Depuis des années, les divers gouvernements sont toujours allés dans le même s e n s .

Sous couvert de crise économique, de transformation des métiers, le droit de chaque salarié de bénéficier d'une véritable formation lui permettant d'obtenir des promotions professionnelles par la reconnaissance de ses qualifications et diplômes, s'est réduit à une obligation de justifier sa propre employabilité.

En effet, sous le couvert de « Formation Professionnelle » les salariés sont, depuis des années, confrontés à la seule GPEC qui inverse l'obligation qui passe de l'employeur au salarié. D'ailleurs, le développement de la notion de Sécurisation des parcours professionnels n'est rendu possible que par la destruction du cadre conventionnel qui apporte aux salarié-es la seule véritable sécurité dont ils ont besoin.

La création du Compte Personnel de Formation permet encore plus de fissurer le système conventionnel puisqu'il ne rattache plus le droit à la formation, au statut mais à l'individu. Pour autant, le salarié n'en est pas maître puisque le financement est conditionné par le choix dans une liste limitative de formations éligibles. Quelle place reste-t-il à la négociation de branche, au paritarisme de branche ?

Malheureusement, seul le rôle d'accompagnateur des dispositifs légaux (qui n'ont qu'un but, l'intérêt des entreprises) semble échoir aux

structures paritaires.

Même le « choix » des actions de formations est encadré et orienté dans le sens de la compétitivité et performance économique des entreprises. D'ailleurs sur ce dernier point, cela pose la question de l'égalité pour tous partout e n F r a n c e .

La négociation ouverte en début d'année par la FFSA et le GEMA est donc à haut risque pour les métiers de l'assurance, ainsi que pour les salariés de la Branche.

Des groupes de travail ont été instaurés pour préparer la négociation. Qu'on les définit comme des lieux d'informations soit, mais c'est en paritaire que la négociation doit se mener.

Le représentant patronal a présenté, le 03 mars 2014, un projet de Certificat de Compétences Professionnelles Inter branches des Services basé uniquement sur des compétences comportementales, qu'il voudrait voir inscrit au RNCP (Registre National des Certifications Professionnelles)... (dans le but évident de le rendre éligible au financement).

La notion de transversalité, qui n'est pas nouvelle, est le moyen de remettre en cause la spécificité des métiers de l'Assurance. Cette notion entraîne la déqualification. En effet, qu'est ce qui peut être commun à des activités qui n'ont rien avoir entre elles, sinon le plus petit dénominateur commun ? Le sourire d'un accueil, l'attitude r e s p e c t u e u s e ...

Ces caractères humains, comment pourraient-ils être quantifiables ? Comment pourraient-ils permettre une promotion professionnelle ?

Par contre, on voit bien comment ils peuvent être utilisés pour sanctionner un salarié ...

Le financement de la forma-

tion professionnelle n'a pas encore été abordé, néanmoins il représente un élément central de la L o i .

Cette Loi qui, pour alléger les « charges » des entreprises, leur fait un cadeau r o y a l .

Passer d'une obligation de financement de 1,6 % de la masse salariale à un 1 % voire moins, c'est peut-être pour certains, une « évolution favorable » pour développer la formation professionnelle. Mais, dans la branche Assurances, le niveau de contribution est de 2,2 % de la masse salariale. Alors, faudrait-il diminuer de plus 50 % le financement de la formation professionnelle dans la branche pour la favoriser ?

Au moment où l'IFPAss subit la pression des employeurs en termes de financement, cela ne pourrait qu'indiquer la volonté patronale de tuer cette structure professionnelle l l e .

Sud Assurance idf estime que les salariés de notre profession méritent d'avoir un institut de haut niveau leur permettant de garantir le niveau de qualification et les spécificités des métiers de l'Assurance a n c e .

Nous estimons que les différentes formations qui sont dispensées par l'IFPAss, qu'elles soient en continu ou en alternance, doivent toutes aboutir à l'embauche en contrat à durée indéterminée et à une réelle promotion sociale passant par une reconnaissance salariale.