

Dans ce numéro

1. Actualités Assurances
2. Actualités SUD Solidaires GMF Assurances
3. Actualités SUD Solidaires MATMUT
4. Infos sociales : Retraite à 60 ans : les nouvelles dates de départs possibles

Actualités Assurances

Rupture de dialogue
entre le Syndicat Triangl'
et Generali

Les négociations entre **Generali** et le syndicat des agents, **Triangl'**, entamées début mars sur le sujet de l'évolution de la **rémunération des agents** semblent avoir atteint un point mort. Réunis dans 16 villes de France par les présidents de région de Triangl' le 10 mai, plus de 500 agents (sur les 950 que compte le réseau) se sont opposés à la poursuite des discussions. « *Nous avons toujours été ouverts à la négociation mais nous ne pouvons accepter des baisses de commissions sans contreparties* », indique **Bernard Jeannot**, le président de Triangl'. Face à la volonté de la compagnie de **réduire les commissions des agents sur quatre familles de produits** (passer de 16% à 12% par exemple en assurance automobile), le syndicat s'était dit prêt à accepter un compromis : des baisses de commissions mais d'une moindre ampleur que celles proposées par Generali et avec un système de réajustement à la hausse si le client détient plusieurs contrats. Les réunions avec Generali qui ont eu lieu en avril et les derniers échanges par courrier n'ayant pas donné satisfaction, le syndicat entend passer à d'autres modes d'actions. Les agents Generali affiche d'ailleurs leur détermination, puisqu'une manifestation est en

préparation pour la fin du mois de juin. Agents généraux et collaborateurs employés au sein des agences ont prévu de se rassembler le 26 juin, au siège social de la compagnie, boulevard Haussmann à Paris.

Au-delà du sujet de la rémunération, c'est la stratégie de la compagnie vis-à-vis de son réseau qui suscite l'incompréhension et l'inquiétude des agents. Engagé comme d'autres assureurs dans une politique de **redressement de ses résultats techniques**, Generali a pris ces dernières années de nombreuses mesures qui attisent les critiques. Pour exemple : majorations de tarifs successives ; retrait des habilitations dont bénéficiaient les **agences de plein exercice** (APE), statut devant faire l'objet d'une refonte qui n'a toujours pas abouti ; résiliations massives sur certains secteurs d'activité qui entraînent des pertes de clients importants ; industrialisation des procédures et standardisation des produits, qui « privent les agents de leurs capacités à adapter les offres aux besoins des clients », selon le syndicat. Plus le temps passe, plus la liste des griefs s'allonge et plus la patience du réseau diminue. Car, à termes, ces mesures risquent d'avoir des conséquences négatives sur les comptes d'exploitation et l'emploi au niveau des agences, selon le syndicat.

Une affaire qui sème le trouble puisque Agea, la fédération nationale des syndicats d'agents généraux, par la voix de son président, Philippe de Robert, a exprimé sa solidarité avec le syndicat Triangl'. « Pour les compagnies, la commission est une charge basée sur la production, et non



une variable adaptable pour la compétitivité tarifaire ou l'amélioration de la rentabilité, il en va autrement de l'intéressement », indique-t-il. **L'issue du conflit qui oppose aujourd'hui Generali et son réseau sera suivie de près par toute la profession. Car d'autres compagnies mènent des réflexions sur ce sujet ô combien sensible. A suivre.**

Groupama SA prépare un plan de départs volontaires

Par Nicolas Thouet de L'Argus de l'Assurances

Alors que l'assureur mutualiste vient de voir sa note de solvabilité une nouvelle fois dégradée par Standard & Poor's, une réduction d'effectifs est envisagée, via un plan de départs volontaires chez Groupama SA.

Après le départ de 634 salariés suite à la cession de sa filiale Gan Eurocourtage, Groupama prévoit à nouveau de réduire ses effectifs.

Lors d'un comité d'établissement extraordinaire (CCE), organisé le 20 juin, l'assureur vert a annoncé vouloir mettre en œuvre un plan de départs volontaires (PDV) chez Groupama SA. « *La direction générale envisage une accélération de la réduction des effectifs à Groupama SA, au-delà des départs naturels* », confirme Rémi Paris, secrétaire du CE de Groupama SA. Il ajoute : « *Si nous ne connaissons pas aujourd'hui la nature des mesures ni le volume d'emplois compris dans ce PDV, nous savons, en revanche, que ce plan devrait être mis en place d'ici la fin de l'année 2012.* » **Une délégation syndicale**

d'entreprise se réunira le 4 juillet prochain pour aborder ce dossier.

Projet encore flou

Contactée par L'Argus de l'Assurance, la direction a confirmé l'existence d'un projet de plan de départs volontaires dans cette entité où travaillent aujourd'hui 1 700 personnes, sans pour autant y apporter des précisions. Une position qui tranche en tout cas avec l'interview qu'avait accordé à l'Argus le 16 mars dernier, Christian Collin, directeur général délégué de Groupama, et dans laquelle il déclarait : « *Nous n'avons jamais considéré les hommes comme une variable d'ajustement, ce n'est pas dans notre culture* ».

Actualités SUD Solidaires GMF Assurances

Pas de RTT sur un jour férié

Selon l'arrêt de la Cour de Cassation Chambre Sociale du 16 février 2012, n° 09-70617 les jours acquis au titre d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail ne peuvent pas être positionnés sur un jour férié.

Si tout ou partie du personnel bénéficie de jours de RTT en application d'un accord d'aménagement et de réduction du temps de travail, l'entreprise ne peut remettre en cause les avantages collectifs qui lui sont accordés à ce titre. Par conséquent, si un jour férié chômé et un jour de repos tombent à une même date, les salariés doivent bénéficier du premier dans les conditions habituelles et, garder le bénéfice du second qu'ils pourront poser ultérieurement.

En clair, lorsque la date prévue pour la prise d'une journée de réduction du temps de travail (JRTP) coïncide avec un jour férié, les salariés peuvent prétendre au report de leur jour de repos à une autre date non chômée. A défaut, ils doivent percevoir une indemnité compensatrice correspondant au rappel de salaire pour la ou les journées non prises.

Ce principe s'applique en présence d'un jour férié chômé dans l'entreprise et ne joue que lorsque les jours de RTT sont attribués annuellement et planifiés à l'avance ce qui est le cas à GMF ASSURANCES. Il concerne aussi bien les 11 jours fériés légaux que les fêtes légales prévues par le droit local en Alsace-Moselle.

S'appuyant sur cet arrêt, la section syndicale SUD SOLIDAIRES GMF, a saisi le 5 juin 2012 le DRH de GMF ASSURANCES pour que tous les salariés impactés soient rétablis dans leurs droits.

Actualités SUD Solidaires MATMUT

Carton rouge pour les conditions de travail à Matmut Protection Juridique !

L'expertise sur les conditions de travail des salariés de Matmut Protection Juridique réalisée par le Centre d'études et développement appliqué aux entreprises et aux territoires (CEDAET), à la demande des CHSCT du groupe Matmut confirme une situation alarmante : « *La situation de malaise révèle une tension collective relative aux conditions de travail actuelles au sein de la Matmut PJ* », écrivent les experts.

Selon CEDAET, les enjeux liés à

la santé au travail sont très importants. Ils expliquent que la médecine du travail a déjà été alertée à de multiples reprises sans qu'aucune action ne soit mise en place.

Les conclusions s'imposent :

- 1) une situation de grande souffrance des salariés**
- 2) une absence de réactivité de la Direction**

La Direction du Groupe Matmut n'est pas épargnée puisque les experts qui précisent « ce que nous avons vécu au contact de la Direction des Ressources humaines n'est à notre sens pas anodin et fait étrangement écho avec ce que les salariés ont exprimé lors des entretiens collectifs vis à vis de leur propre direction... Les difficultés que nous avons rencontrées sont de plusieurs ordres : L'absence de réactivité pour répondre à nos questions ou à nos propositions nous ont souvent conduits à réitérer nos demandes, quelquefois avec insistance au point de rendre les relations de travail tendues et finalement peu propices à un travail partagé. Nous avons été surpris de n'obtenir aucune réponse précise sur ce qui avait été réalisé en termes de prévention suite aux différentes alertes données par la médecine du travail ou le CHSCT. Cette absence de positionnement clair au regard de la gravité de la situation pose aujourd'hui question. »

Les experts font un certain nombre de recommandations qui permettraient d'améliorer la situation, notamment :

- le développement d'une importante politique de recrutement qui réduirait l'écart entre le nombre de salariés et celui des demandes à traiter.
- la mise en place de modes opératoires particuliers pour tenir compte de la spécificité des

métiers du juridique.

- la refonte de la « stratégie des ressources humaines » qui, selon eux, crée aujourd'hui de la « démotivation et du ressentiment ».

Dès fin 2006, nos représentants Solidaires alertaient vainement leur organisation syndicale de l'époque sur les conditions de travail à Matmut Protection Juridique et faisaient paraître un article dans l'Argus des Assurances en avril 2007 contre l'avis de leurs (ir) responsables syndicaux de l'époque aujourd'hui Délégués Syndicaux CFDT et CFTC.

C'est cette inertie, notamment sur les difficultés constatées à Matmut Protection Juridique mais pas seulement, qui a conduit nos représentants à claquer la porte de la CFDT fin 2009, pour rejoindre l'Union syndicale Solidaires.

Depuis, ils n'ont eu de cesse d'intervenir par tracts et dans les instances représentatives du personnel (DP, CE et CCE)

Pour Solidaires les problèmes ne sont pas résolus avec le dépôt du rapport d'expertise.

En effet, devant les salariés du Réseau Matmut PJ les responsables de Matmut Protection Juridique limitent la souffrance des salariés à « un problème de communication »

Certes un « merci » est agréable à entendre mais pour Solidaires la reconnaissance du travail effectué passe d'abord par des augmentations de salaires

Certes, redevenir des assistants juridiques et des rédacteurs juridiques est plus valorisant que la rétrogradation en simple gestionnaires, mais pour

Solidaires, la reconnaissance du savoir et savoir faire passe d'abord par des évolutions de carrières.

Certes, les formations communes des salariés du Siège, du Réseau et des Télé-consultants permettraient à tous de prendre conscience de la charge de travail de chacun, mais pour Solidaires la réduction de la charge de travail passe d'abord par des embauches.

Certes, les dépassements horaires sont inévitables compte tenu de la nature du travail effectué, même en effectif suffisant une urgence peut toujours arriver, mais pour Solidaires, l'horaire mobile peut être mis en place comme dans d'autres services du Groupe Matmut et les heures supplémentaires doivent être déclarées, payées et récupérées.

Solidaires attend donc une intervention de la Direction des Ressources Humaines qui aille au-delà des pistes de réflexion dont elle est par ailleurs prodigue.

Solidaires Matmut revendique :

- Des embauches de juristes et une répartition équitable de la charge de travail entre eux
- Des embauches massives de secrétaires dans tous les services où les postes ont été supprimés notamment dans le Réseau
- Des augmentations de salaires
- Des évolutions de carrières
- La mise en place de l'horaire mobile
- Le paiement ou la récupération des heures supplémentaires
- Une surveillance de la DRH Groupe de l'action de ses subordonnés sur le terrain.

Infos sociales : Retraite à 60 ans : les nouvelles dates de départs possibles

Avec le décret relatif au départ à la retraite à 60 ans présenté en Conseil des ministres le 6 juin, les personnes ayant commencé à travailler jeune et qui auront cotisé la totalité de leurs annuités verront l'âge d'ouverture de leurs droits à la retraite avancé.

Par rapport à la situation de la réforme de 2010, qui n'autorise les départs à 60 ans que dans des conditions très restrictives, **la mesure retenue élargit les possibilités de départ et assouplit les critères exigés :**

- Pourront partir dès 60 ans les personnes ayant commencé à travailler à 18 ou 19 ans (personnes ayant cotisé cinq trimestres à la fin de l'année de leur 20 ans ou, pour les personnes nées au quatrième trimestre, ayant cotisé quatre trimestres à la fin de l'année de leur 20 ans), alors que cette possibilité est aujourd'hui limitée aux personnes ayant commencé à travailler à 17 ans ;

- Pourront partir les personnes ayant cotisé la durée requise pour leur génération, soit 41 ans pour les personnes atteignant 60 ans en 2012 ; la condition d'une durée validée supérieure de deux ans à la durée d'assurances requise est supprimée.

Après consultation par la Ministre des Affaires sociales et de la santé de l'ensemble des partenaires sociaux, il a été décidé d'élargir les périodes prises en compte pour le calcul de la durée retenue.

Comme dans le dispositif actuel, la durée prise en compte comprendra les périodes de maladie, maternité et accident du travail d'une part, et de service militaire de l'autre, dans la limite de quatre trimestres pour chacune d'entre elles sur l'ensemble de la carrière.

Afin de tenir compte de l'impact

de la maternité sur les carrières des femmes, deux trimestres supplémentaires de maternité seront pris en compte.

En outre, afin de ne pas pénaliser les personnes ayant connu des accidents de carrière, seront intégrés à la durée prise en compte deux trimestres supplémentaires de chômage.

Cette mesure de justice se devait en effet de reconnaître la situation des personnes qui n'ont pas tous leurs trimestres cotisés parce qu'elles ont connu du chômage, et celles des femmes qui restent pénalisées dans leur carrière par les maternités.

Pour les personnes remplissant les conditions de durée et de début d'activité, l'âge d'ouverture des droits à la retraite sera donc avancé, en fonction de la génération :

Date de naissance	Age d'ouverture des droits suite à la réforme de 2010	Date de départ possible suite à la réforme de 2010	Date de départ possible suite à la mesure 60 ans	Gain lié à la mesure
1 ^{er} novembre 1952	60 ans et 9 mois	1 ^{er} août 2013	1 ^{er} novembre 2012	9 mois
1 ^{er} janvier 1953	61 ans et 2 mois	1 ^{er} mars 2014	1 ^{er} janvier 2013	1 an et 2 mois
1 ^{er} janvier 1954	61 ans et 7 mois	1 ^{er} août 2015	1 ^{er} janvier 2014	1 an et 7 mois
1 ^{er} janvier 1955	62 ans	1 ^{er} janvier 2017	1 ^{er} janvier 2015	2 ans
1 ^{er} janvier 1956	62 ans	1 ^{er} janvier 2018	1 ^{er} janvier 2016	2 ans

Si ce décret est certes positif, reste qu'il ne **remet pas en cause la contre réforme de 2010 imposant le recul de 2 ans de l'âge de départ**. La loi de 2010 prévoyait déjà des départs à 60 ans pour les salarié(e)s ayant commencé à travailler avant 18 ans et ayant cotisé plus que la durée requise. Le décret étend ces exceptions à ceux ayant commencé avant 20ans et en n'imposant « que » la durée de cotisation requise, sans revenir sur son allongement décidé par le gouvernement Sarkozy.

A bientôt dans un prochain numéro et excellentes vacances à toutes et à tous !!!

Pour nous joindre :

Syndicat National Solidaires Assurances
144 Boulevard de la Villette
75019 PARIS

Email : assurances@solidaires.org

Nous sommes sur le Web !

Retrouvez-nous, à l'adresse :

<http://solidairesassurances.free.fr>

Publication : Jean Pierre MEO