

— ENSEMBLE, ON VA PLUS LOIN ! —

REVUE DE *Presse*



DÉCEMBRE 2022 > MARS 2023



www.assurance-cfecgc.fr



SOMMAIRE

⇒ DÉCEMBRE 2022 p 3

• Les Echos – 22 décembre 2022

Covéa va appliquer de manière unilatérale des hausses de salaires de 2,1 % à 4 %

⇒ JANVIER 2023 p 5

• L'Argus de l'Assurance – 16 janvier 2023

Qualité de vie au travail : la CFE-CGC mène une enquête sur la semaine de 4 jours

• News Assurance Pro – 16 janvier 2023

Semaine de quatre jours : la CFE-CGC lance un pavé dans la mare

• L'AGEFI – 17 janvier 2023

La semaine de quatre jours refait surface dans l'assurance

⇒ FÉVRIER 2023 p 9

• L'Argus de l'Assurance – 4 février 2023

Allianz France : la CFE-CGC passe devant la CFDT aux élections professionnelles

• L'Argus de l'Assurance – 14 février 2023

Axa, Covéa, Maif... Les résultats des négociations salariales de plus de 30 assureurs et courtiers

⇒ MARS 2023 p 12

• L'Argus de l'Assurance – 1er mars 2023

Matmut : un accord majoritaire sur les salaires

• L'Argus de l'Assurance – 7 mars 2023

April, AG2R La Mondiale, Generali...

Le bilan des négociations salariales de plus de 40 assureurs et courtiers

• L'Argus de l'Assurance – 14 mars 2023

Groupama : la CFE-CGC réclame un nouvel accord télétravail

• CFE-CGC – 30 mars 2023

Militantisme : les nouveaux modes de contact avec les salariés

• L'Argus de l'Assurance – 31 mars 2023

Les Mutuelles du Soleil valident la semaine de 4 jours

DÉCEMBRE 2022

Les Echos

Covéa va appliquer de manière unilatérale des hausses de salaires de 2,1 % à 4 %

Par [Thibaut Madelin](#) - Publié le 22 déc. 2022

Alors que les syndicats ont appelé à la grève début janvier, le groupe d'assurance mutualiste se prépare à appliquer sa proposition de revalorisation pour ses 21.000 salariés en France.

Covéa se prépare à appliquer les augmentations de salaires refusées [jeudi dernier](#) par les syndicats, qui appellent à la grève pour début janvier. Les représentants du personnel ont jusqu'à vendredi 12.00 heures pour signer l'accord, mais l'intersyndicale a renouvelé son refus cette semaine. « Nous mettrons en place les mesures de manière unilatérale », prévient Amaury de Hauteclouque, directeur général des coopérations humaines du groupe d'assurance.

« Les propositions salariales de la direction sont bien loin de compenser la perte de pouvoir d'achat subie par les salariés, écrivent la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC, la CGT et l'Unsa dans un tract commun. La direction a refusé de poursuivre les négociations, fermant ainsi la porte au dialogue social. » Le mouvement de grève, une première depuis dix ans selon Eric Garreau de la CFDT, aura lieu les 6, 7 et 9 janvier.

La proposition de la direction comprend une augmentation générale de 4 % pour 12.000 collaborateurs dont les salaires sont inférieurs à 40.000 euros. Pour ceux qui ont des rémunérations plus élevées, elle s'élèvera à 2,1 %. « C'est la première fois chez Covéa qu'une augmentation générale est proposée pour tous les collaborateurs », insiste Amaury de Hauteclouque, soucieux de « reconnaître la performance et l'engagement de chacun ».

Le groupe, qui compte 21.000 salariés en France et coiffe les enseignes MAAF, GMF, MMA et PartnerRe, propose aussi des augmentations individuelles de 1 %, portant les revalorisations globales entre 3,1 % et 5 %. A cela s'ajoute une prime de partage de la valeur (PPV) de 1.000 euros pour tous les collaborateurs. En incluant l'ensemble des mesures, la direction met en avant une hausse globale allant jusque 8 % pour certaines catégories.

Elections professionnelles

Mais les syndicats espéraient égaler [l'accord signé chez AXA](#), conclu par des hausses de 5 % au total en incluant les augmentations individuelles et sans compter une PPV de 1.000 euros, ou [celui chez Groupama](#), conclu par des hausses de 5,5 % en incluant les augmentations individuelles auxquelles

s'ajoute une PPV de 1.400 euros. De quoi compenser l'inflation de 6,2 % enregistrée par l'Insee en novembre.

Pour la direction, l'attitude des syndicats est liée aux élections professionnelles qui auront lieu en mai. Le climat de précampagne n'inciterait pas forcément au compromis, selon elle. Le groupe est par ailleurs habitué à imposer des revalorisations de manière unilatérale, comme il l'a fait l'année dernière avec une augmentation générale de 0,9 % et des augmentations individuelles de 1,1 % à 2,5 %, en plus d'une PPV de 500 euros.

Dans le courtage, la chambre patronale qui représente des acteurs comme [Diot-Siaci](#) ou WTW (ex-Gras Savoye) se prépare, elle aussi, à appliquer unilatéralement une revalorisation de 4 % pour les 47.000 employés. « Une proposition jugée inacceptable et rejetée à l'unanimité par les organisations syndicales au regard du contexte d'inflation record, mais aussi des excellents résultats des entreprises de ce secteur », explique l'intersyndicale.

JANVIER 2023



Qualité de vie au travail : la CFE-CGC mène une enquête sur la semaine de 4 jours

NICOLAS THOUET - 16 Janvier 2023

Deux ans après la généralisation du télétravail dans le secteur, la fédération de l'assurance CFE-CGC observe les conséquences de cette nouvelle organisation et propose un dispositif éventuel pour améliorer la qualité de vie au travail des salariés.

C'est une première dans l'assurance. La Fédération de l'assurance CFE-CGC a décidé de mener entre le 14 décembre et le 7 janvier une enquête auprès de 2 000 salariés du secteur - tous métiers confondus (administratifs et support, commerciaux, inspecteurs, directeurs) - sur la qualité de vie et les conditions de travail, mais également sur l'hybridation du travail et la semaine de 4 jours.

L'attractivité en question

Objectif de cette enquête : réaliser un diagnostic et comprendre les liens entre organisation et conditions de travail, facteurs psychosociaux, stress et santé. « *Aujourd'hui, nous avons de points d'interrogations sur l'attractivité de nos métiers* », a observé Francky Vincent, président de la Fédération de l'assurance, de l'assistance et du courtage CFE-CGC, lors de la restitution de cette étude, le 16 janvier. « *Les résultats de cette enquête vont donc nous servir pour faire des préconisations et travailler en concertation avec les entreprises et la branche sur ces sujets* », a-t-il ajouté.

Alors que le télétravail s'est généralisé depuis deux ans dans l'assurance, la CFE-CGC a ainsi demandé aux salariés si leur charge de travail s'était accrue depuis l'hybridation du travail. A cette question, 54,8 % des sondés ont alors reconnu travailler davantage depuis la mise en place de cette nouvelle organisation répartie entre présentiel et distanciel. Toutefois, neuf salariés sur dix « vivent bien » cette nouvelle organisation du travail (NOT), qui leur permet d'avoir un meilleur équilibre vie pro/vie perso (pour 67% des interrogés).

3 salariés sur 4 favorables à la semaine à 4 jours

Il n'empêche, selon cette enquête, quatre salariés interrogés sur dix estiment que la culture d'entreprise s'est dégradée depuis la mise en place de l'hybridation. « *Il faut faire attention à ce que le télétravail ne conduise pas à un isolement progressif des salariés et que nous ne rentrions pas, à travers ce système, dans une parcellisation des tâches* », a alerté Francky Vincent. « *Car si demain, chaque travail s'inscrit dans un mode projet dans lequel le sens collectif n'a plus de valeur, la motivation des collaborateurs risque peu à peu d'être altérée* », a-t-il prévenu.

Dans ce contexte, le syndicat a décidé de soumettre à ces salariés l'éventualité de la mise en place de la semaine de 4 jours dans le secteur. « *Nous sommes frappés aujourd'hui par des départs assez prononcés dans l'assurance. Face à ce constat, nous avons voulu proposer aux salariés une éventuelle solution qui donne envie de rester dans leur entreprise* », a indiqué Francky Vincent. De fait, à la question de savoir si les salariés seraient favorable à la semaine de 4 jours, 74,9 % des sondés se sont prononcés positivement. « *Reste à voir maintenant si ce dispositif serait réalisable* », a tempéré le président de la fédération CFE-CGC de l'assurance.

Pour rappel, les Mutuelles du Soleil ont adopté cette nouvelle organisation depuis le 2 janvier dernier.

NEWS ASSURANCES PRO

by Saroni

Semaine de quatre jours : La CFE-CGC lance un pavé dans la mare

Par [Mariona Vivar](#) - 16 janvier 2023

La fédération assurance CFE-CGC a mené une enquête qui révèle une forte adhésion des salariés du secteur pour la semaine de quatre jours.

Dans un contexte post-Covid et de crise de vocations, le secteur de l'assurance [peine à recruter](#) et cherche des idées pour renforcer son attractivité. La CFE-CGC n'est pas en reste et met sur la table la semaine de quatre jours. A l'heure où l'assurance n'échappe pas au phénomène de la « grande démission », permettre aux collaborateurs de travailler 4 jours par semaine permettrait d'attirer et de fidéliser les collaborateurs, d'après le syndicat de l'encadrement.

« J'ai demandé au président confédéral François Hommeril son accord pour démarrer des travaux sur la semaine de quatre jours. La fédération assurance est la première à instruire le sujet au sein de la CFE-CGC. Il faudra sans doute adapter la productivité. Nous n'en sommes qu'au début des réflexions », indique Francky Vincent, président de la fédération assurance CFE-CGC.

Encouragée par une enquête des représentants CFE-CGC chez Matmut qui a recueilli 800 réponses, la fédération assurance a interrogé 2.000 salariés de la branche sur le sujet. Sans surprise, presque trois quarts des répondants sont favorables à la semaine de quatre jours. 15% d'entre eux s'y opposent et 10% ne sait pas quoi répondre. Il est intéressant de noter la répartition entre les hommes et les femmes. Presque 80% des femmes se disent favorables à la semaine de quatre jours, soit 8 points de plus que les hommes. Vice-versa, les opposants à cette idée atteignent 18,44% parmi les hommes, contre 10,99% parmi les femmes.

La semaine de quatre jours ne fait pas l'unanimité

Même au sein de la fédération assurance CFE-CGC, le sujet ne fait pas l'unanimité. Le syndicat souhaite approfondir le sujet dans les mois à venir et notamment aborder les impacts de cette mesure sur le contrat social (rémunération, jours de congés...).

La CFE-CGC a interrogé également les salariés à propos du télétravail. Généralement, les salariés sont satisfaits. 90,15% des salariés le vivent bien contre 9,85% qui le vivent mal. Le télétravail a-t-il induit une augmentation de la charge de travail ? Les salariés sont partagés. Pour 45,2% d'entre eux, la charge de travail n'a pas changé depuis la mise en place du télétravail, contre 54,8% pour qui elle a augmenté.

Vigilance sur le télétravail

La CFE-CGC alerte sur les impacts négatifs du télétravail, dont l'isolement et le transfert de compétences. Quatre personnes sur dix considèrent que la culture d'entreprise a été modifiée suite à l'hybridation du travail. *« Le fait de moins se voir interroge sur le sens du collectif que l'on veut donner au travail. Nous allons être attentifs à ne pas tomber dans la parcellisation des tâches. A moyen terme, le risque pour le salarié est de basculer vers un contrat de free-lance, déclare Francky Vincent, président de la fédération assurance CFE-CGC. Beaucoup de mètres carrés ont été économisés grâce au télétravail. C'est contre-productif car le mardi et le jeudi c'est la cohue. Les entreprises du secteur ne seraient pas en mesure de réintégrer les collaborateurs s'ils souhaitaient revenir. Ceci ne va pas s'arranger car toutes les entreprises cherchent à réduire les coûts en libérant des mètres carrés. Il ne faut pas que le reste à vivre des salariés soit impacté par le travail à distance. La facture d'électricité des salariés a augmenté suite au télétravail. Nous demandons la mise en place d'une indemnité d'occupation, une disposition qui existe depuis longtemps dans l'inspection ».*

Mobilisation sur la retraite

Concernant la réforme des retraites, la fédération assurance soutient la mobilisation inter-syndicale. La CFE-CGC appelle les collaborateurs du secteur de l'assurance à la grève le 19 janvier prochain pour exprimer leur opposition au recul de l'âge de départ à la retraite et au prolongement de la durée de cotisation. En revanche, Francky Vincent se réjouit de la décision du gouvernement d'abandonner le transfert du recouvrement de cotisations de retraite complémentaire de l'Agirc-Arrco aux Urssaf.

L'AGEFI

La semaine de quatre jours refait surface dans l'assurance

Publié le 17 janvier 2023 - Bertrand De Meyer

La CFE-CGC veut démystifier le sujet qui pourrait devenir l'un des enjeux des prochaines élections professionnelles dans la question plus large de la qualité de vie au travail.

Selon un sondage de la fédération de l'assurance CFE-CGC, 74,9% des salariés interrogés sont favorables à la semaine de quatre jours. - Image 200 Degrees/Pixabay

Travailler c'est la santé, travailler quatre jours, c'est la conserver. Bien que concentrée sur l'opposition à la [réforme des retraites](#) comme l'ensemble des organisations syndicales, la fédération de l'assurance CFE-CGC jette un pavé dans la mare en dévoilant l'attrait des salariés de l'assurance à une semaine de quatre jours de travail. Le syndicat a mené un sondage portant sur l'hybridation et la qualité de vie et des conditions de travail. Et la conclusion est sans appel, à défaut d'étonner : parmi les 2.000 répondants au sondage, 74,9% des répondants sont favorables à la semaine de quatre jours.

« Avec une question binaire, nous nous attendions à une réponse positive », reconnaît [Francky Vincent, président de la fédération CFE-CGC de l'assurance](#), pour qui il convient dorénavant de se questionner sur les motivations d'une telle volonté. « Il faut mettre en relation ce résultat avec les problèmes de démissions que connaît le secteur. Ce qui sous-tend la réflexion, c'est l'attractivité », poursuit le syndicaliste. Déjà, la CFE-CGC avait lancé une consultation sur le périmètre Matmut à l'automne sous la supervision de son délégué syndical central Frédéric Poichet. Avec 860 réponses, qui témoignent d'un grand intérêt, la fédération a donc étendu la consultation et souhaite « démystifier le sujet pour ouvrir le débat ».

Chantier de réflexion

La semaine de quatre jours est déjà une réalité pour certains salariés du secteur. Outre quelques filiales, Les Mutuelles du Soleil, qui comptent une vingtaine d'agence présentes notamment dans la région Provence-Alpes-Côte d'Azur, l'ont instaurée pour les 250 salariés à compter du 2 janvier 2023 à raison de 32 heures pour les commerciaux et 35 heures pour le personnel administratif sans réduction de salaire. « C'est un vrai facteur d'attractivité et de fidélisation de nos talents » défend son directeur général Claude Leblois au *Journal des Entreprises*.

Les conditions d'une telle évolution font partie des débats que souhaite ouvrir la CFE-CGC. « Nous allons mettre en place un chantier de réflexion avec les syndicats qui voudraient participer dans l'idée de pouvoir faire des propositions concrètes d'ici l'automne », explique Francky Vincent, qui entend porter, plus globalement, la question des conditions de travail dans la branche. Tout un programme alors que s'annoncent les [élections professionnelles](#) en 2023, à commencer par Allianz France dès le 25 janvier.

FÉVRIER 2023



Allianz France : la CFE-CGC passe devant la CFDT aux élections professionnelles

Gwendal Perrin - 04 Février 2023

Les trois organisations syndicales représentatives au sein de la compagnie ont désormais un poids presque équivalent, mais le leadership de longue durée de la CFDT s'est terminé.

C'est une petite révolution au sein d'Allianz France qui s'est jouée lors des élections professionnelles, tenues du 25 janvier au 1er février 2023.

La CFDT, première organisation représentative depuis des décennies, est désormais supplantée par la CFE-CGC, à l'instar de ce qui s'était déroulé chez Axa en 2018 et confirmé en 2022. La CFTC est désormais en troisième position, mais le poids des trois entités s'est singulièrement rapproché.

La CFE-CGC obtient en effet 32,64% des voix ce qui, en termes de représentativité, équivaut à 34,25%. La CFDT et la CFTC suivent de très près, respectivement avec 34,03% et 31,72% de représentativité.

En 2019, le poids des trois organisations représentatives différait quelque peu, la CFE-CGC figurant alors en troisième position. Ce syndicat gagne 6,26 points de représentativité en quatre ans, là où la CFTC en grappille 3,06 – le tout au détriment de la CFDT, qui en perd donc 9,3.



Axa, Covéa, Maif... Les résultats des négociations salariales de plus de 30 assureurs et courtiers

NICOLAS THOUET | 14/02/2023 à 11h47

La fédération de l'assurance CFE-CGC a compilé les résultats des négociations annuelles obligatoires d'une trentaine d'entreprises du monde de l'assurance. Les enseignements de ce premier bilan.

L'année 2023 a beau être à peine entamée, les **négociations annuelles obligatoires** (NAO) sont déjà terminées chez de nombreux acteurs de l'assurance. [A l'image d'Helvetia France](#), beaucoup d'acteurs ont décidé cette année d'avancer les échanges entre les partenaires sociaux sur la **politique salariale**. « *Dans un contexte inflationniste et confrontées à des mouvements de protestation, les entreprises ont compris qu'il fallait mieux négocier qu'entamer un bras de fer* », explique **Francky Vincent**, président de la fédération de l'assurance, de l'assistance et du courtage CFE-CGC, rappelant qu'au cours des derniers mois, [chez Covéa](#) ou encore [chez CNP Assurances](#), les discussions ont été tendues et des appels à la grève ont même été lancés.

Peu de décisions unilatérales

De fait, la CFE-CGC de l'assurance a compilé les premiers résultats 2023 obtenus dans l'assurance. Premier enseignement de ce panel qui compte **plus de trente entreprises** (voir ci-dessous) : à l'exception de quelques employeurs où une **décision unilatérale** a été prise, la très grande **majorité** des structures de l'assurance ont **conclu cette année un accord** sur les NAO. « *Comme beaucoup de secteurs, la branche de l'assurance a – depuis la fin de la crise du Covid et la mise en place des nouvelles conditions de travail – un problème d'attractivité. Pour retenir les talents, les entreprises de l'assurance doivent faire un geste sur les salaires à l'occasion des NAO, au risque sinon de perdre de plus en plus de salariés* », observe Francky Vincent, précisant face à ces difficultés de rétention d'effectif et des recrutements à venir, la fédération de l'assurance CFE-CGC mène actuellement une grande enquête [sur la semaine des 4 jours, les conditions de travail](#), l'employabilité et la gestion prévisionnelle de carrière.

Augmentations individuelles et collectives

En l'occurrence, « ce geste » se manifeste cette année par des **augmentations individuelles**...mais aussi des **hausses salariales** pour tous les collaborateurs. « *Les augmentations collectives sont de retour. Nous ne sommes totalement satisfaits des montants proposés sur ce segment, mais il y a tout de même des avancées* », indique le président de la Fédération de l'assurance CFE-CGC. Autre nouveauté observée cette année dans l'assurance : l'instauration d'une **clause de revoyure** dans de nombreux accords, afin d'ajuster les montants d'augmentation en cas d'inflation supérieure aux prévisions. « *Une dizaine d'acteurs devraient mettre en place des clauses de revoyure, demandées par la CFE-CGC en mai 2022 face à la situation instable de l'économie* », se félicite Francky Vincent.

A noter que les NAO chez [AG2R La Mondiale](#), chez **Aon** ou encore chez [Generali](#) sont encore en cours à l'heure où nous écrivons ces lignes.

MARS 2023



Matmut : un accord majoritaire sur les salaires

Léa Meyer - 01 Mars 2023

La Matmut et une majorité des organisations syndicales représentatives du groupe mutualiste ont conclu, ce 1er mars, un accord sur les salaires. Dans un contexte d'inflation, ce texte prévoit des augmentations générales importantes.

Un accord majoritaire sur les salaires a été conclu ce 1er mars entre la Matmut et les représentants syndicaux CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT.

Après plusieurs mois de négociations entre la direction de la Matmut et l'intersyndicale (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT et FO) - une première dans le groupe - , un accord majoritaire sur les salaires a été conclu le 1er mars. Les revalorisations obtenues s'avèrent plus généreuses que ce qui se fait généralement dans le secteur, selon les représentants des salariés.

A lire aussi > [Pouvoir d'achat : les nouvelles mesures de Matmut](#)

L'accord prévoit deux tranches d'augmentations qui bénéficient à tous les salariés (dès 9 mois d'ancienneté au 31 mars) : une première tranche à 5% pour les salaires inférieurs à 35 000 euros bruts annuels et une seconde à 3,5% pour les salaires supérieurs ou égaux à ce seuil. Pour Éric Gogolewski, délégué national SN2A-CFTC Matmut, « *la philosophie générale de l'accord répond à notre souhait de favoriser les salariés les moins rémunérés de l'entreprise. Par contre, concernant l'augmentation générale segmentée, l'absence de plancher est problématique puisque cela crée un effet de seuil entre 35 et 36 000 euros* ». Un avis partagé par Frédéric Poichet, délégué syndical central CFE-CGC Matmut qui craint que « *ces mesures différenciées créent un effet de seuil et donc un tassement des salaires* ».

Une prime de 500 euros pour tous

« *Ces augmentations générales sont complétées par une prime de partage de la valeur (PPV) de 500 euros pour tous les collaborateurs dont les rémunérations sont inférieures ou égales à 40 000 euros, sans condition d'ancienneté* », précise Véronique Jolly, directrice générale adjointe du Groupe Matmut en charge des ressources humaines et des relations sociales, contactée par l'Argus de l'assurance.

A ces mesures collectives s'ajoute une enveloppe dédiée aux augmentations individuelles équivalent à 0,6% de la masse salariale. *« Il est important de valoriser la performance individuelle et de donner aux managers les moyens de récompenser l'engagement des salariés »*, commente Frédéric Poichet. A cela s'ajoute un "forfait mobilité durable" de 500 euros par salarié, obtenu après négociations avec les syndicats en septembre 2022. Cette mesure s'inscrit dans la politique de responsabilité sociétale de l'entreprise (RSE).

Récompenser l'ancienneté

« La Matmut a un taux de redistribution au regard de ses bénéfices satisfaisant, ces propositions restent supérieures à ce qui se fait ailleurs dans la branche si l'on compare avec d'autres assureurs », se satisfait le délégué central CFE-CGC Matmut.

D'autre part, l'accord réaffirme une mesure pour récompenser l'ancienneté : les congés anniversaires d'une durée de 20 jours, pour les collaborateurs qui affichent 40 ans de présence dans le groupe. *« Ce n'est pas anodin de donner 40 ans de sa vie à une entreprise. Cette mesure concerne une trentaine de salariés, mais c'est une décision forte que nous sommes heureux de voir perdurer »*, se félicitent les représentants syndicaux.

Répondre à l'inflation

L'accord a été ratifié mercredi 1er mars, par une majorité des organisations syndicales représentatives (CFE-CGC, CFDT, CFTC, CGT). Du côté de la direction, on se félicite de *« ces discussions déroulées en bonne intelligence pour construire une politique salariale au long cours cohérente dans le temps »*. Consciente du contexte particulier dans lesquelles s'inscrivent ces négociations salariales, Véronique Jolly, directrice générale adjointe précise : *« nous sommes attendus pour répondre au contexte global inflationniste et nous sommes heureux d'avoir trouvé un point de convergence avec les syndicats »*.



April, AG2R La Mondiale, Generali... Le bilan des négociations salariales de plus de 40 assureurs et courtiers

NICOLAS THOUET | 07/03/2023 à 16h06

Selon l'enquête de l'Argus de l'assurance, dans plus de 83% des entreprises de l'assurance, les NAO se sont conclues cette année par la signature d'un accord sur les salaires.

Les négociations annuelles obligatoires 2023 sont terminées chez une majeure partie des acteurs du monde de l'assurance. De nombreux accords ont été signés cette année.

Trois semaines après avoir **publié un premier bilan des négociations annuelles obligatoires** dans l'assurance, l'Argus de l'assurance présente, ce 7 mars, un **résultat actualisé** des NAO 2023, en intégrant les derniers accords obtenus – ou non – dans le secteur.

Or, ce nouveau bilan confirme la tendance observée début février : les entreprises du monde de l'assurance ont majoritairement conclu cette année des **accords sur les salaires** avec les organisations syndicales représentatives. Sur un panel de **42 acteurs de l'assurance** mis en avant dans notre tableau (voir ci-dessous), 35 structures ont ainsi signé cette année un accord. Soit **plus de 83%**.

Autre enseignement des NAO 2023 qui se confirme : après avoir longtemps été délaissées, les **augmentations collectives** ont à nouveau la cote dans les entreprises. Plus de **90% des acteurs** issus de notre enquête – menée conjointement avec la CFE-CGC et la CFDT – intègrent cette année des hausses de salaires pour tous les collaborateurs.

Des clauses de revoyure intégrées

Au regard des nouvelles conditions de travail, de nouvelles mesures sont en outre désormais négociées à l'occasion des échanges entre employeurs et syndicats de l'assurance, comme le **forfait de mobilité durable** ou l'indemnisation journalière du **télétravail**. Sans oublier la **prime de partage de valeur ajoutée** (PPV), qui vient s'ajouter – chez près de 60 % des acteurs de notre panel – aux augmentations obtenues lors de ces NAO.

À noter que si de nombreux accords ont été signés cette année sur les salaires, c'est aussi parce que des **clauses de revoyure** ont été insérées dans les textes, afin que les partenaires sociaux se remettent à la table des négociations au cours de l'année, en fonction de l'évolution de l'inflation en 2023.



Groupama : la CFE-CGC réclame un nouvel accord télétravail

Léa Meyer - 14 Mars 2023 \ 11h11

Une augmentation de la prime télétravail mais aussi un chèque déjeuner pour tous ou encore obtenir une prime de partage de la valeur, voici quelques-unes des demandes de la CFE-CGC à la direction de Groupama.

« Notre organisation syndicale CFE-CGC a demandé à la DRH de Groupama Gan d'organiser dans les plus brefs délais une réunion de négociation ayant pour but l'amélioration de l'accord de télétravail actuellement en vigueur », a indiqué le syndicat dans une lettre adressée le 8 mars à la direction.

Répondant aux questions de l'Argus, Ludovic Mallet, délégué syndical national CFE-CGC Groupama Gan (représentant 33% salariés) précise : « *le télétravail évolue et nos conditions de travail doivent évoluer aussi* ». Des chèques déjeuner, une augmentation de la prime télétravail, une prime d'installation au domicile, un troisième jour de télétravail et plus de flexibilité : voici quelques une des demandes de la CFE-CGC Groupama Gan à sa direction. Sollicitée à ce sujet, la direction de Groupama ne souhaite pas faire de commentaires.

Un troisième jour de télétravail

Concernant le télétravail, les discussions devraient s'ouvrir avec la direction, « *les premières réunions auront lieu en avril* », indique Ludovic Mallet. « *Le télétravail doit pouvoir s'organiser plus simplement. On aimerait pouvoir s'adapter aux contraintes du quotidien : certains collaborateurs ont des enfants en bas âge, d'autres ont des difficultés de transports... Il serait judicieux de pouvoir échanger directement avec son manager pour adapter le télétravail aux besoins et prévoir au moins un troisième jour de télétravail, comme le demandent certains collaborateurs* », ajoute-t-il.

Par ailleurs, les dernières négociations salariales prévoyaient une clause de revoyure que l'organisation syndicale souhaite activer. Ainsi, pour faire face à l'inflation, le syndicat demande également le versement d'une prime de partage de la valeur (PPV) ainsi que d'une prime d'intéressement. « *Le coût de la vie progresse, le groupe a eu de bons résultats cette année. Demander à la direction de redistribuer aux salariés nous semble logique. On espère que cet accord va rapidement aboutir pour compenser la hausse des coûts de l'énergie et de l'alimentation pour les salariés* », commente Ludovic Mallet.



Militantisme : les nouveaux modes de contact avec les salariés

Publié le 30 - 03 - 2023

Lors du 38^e congrès de la CFE-CGC à Tours, une table ronde a montré que la représentation du personnel pouvait se réinventer à distance comme sur le terrain.



« Nouvelles organisations et représentations du personnel », tel était le thème, [après celle sur le télétravail](#), de la deuxième table ronde [du 38^e congrès de la CFE-CGC](#) à Tours, le jeudi 23 mars 2023. Avec en filigrane cette question : comment renouer, intensifier, renouveler avec les salariés des liens distendus depuis des années sous l'effet d'événements déléteurs (ordonnances Macron, crise du Covid, etc.) ?

RÉINVESTIR LE MAILLON DE PROXIMITÉ DU DIALOGUE SOCIAL ET ADAPTER SA COMMUNICATION

C'est Maud Stephan, déléguée générale de [Réalités du dialogue social](#), qui a cadré la problématique d'ensemble. « *Pour recréer un terreau favorable, pose-t-elle, il faut a minima deux leviers : réinvestir le maillon de proximité du dialogue social, ce qui passe par les représentants de proximité mais aussi par les managers ; et adapter sa stratégie et ses moyens de communication* ».

Sur le premier point, elle est revenue sur un certain « *constat d'échec* » partagé selon elle par les élus et les directions, concernant le déploiement des représentants de proximité (RP) dans les nouvelles organisations de travail, et faisant suite à la disparition des délégués du personnel. « *Le rôle des RP n'a pas été pensé dans sa globalité comme élément clé de l'édifice du dialogue social* », estime Maud Stéphan.

Mais de bonnes pratiques ont été identifiées par son association, comme la désignation par les organisations syndicales de panels mixtes d'élus et de salariés « *permettant une diversification des compétences et des profils et l'allègement de la charge du mandatant CSE* ». Ou comme la mise en place de comités de RP paritaires, incluant des managers et des membres des RH, « *pour en faire des lieux de retour et de partage d'expérience* ».

Deuxième grand levier : repenser les méthodes de communication en se souvenant qu'une bonne stratégie doit suivre 4 règles :

- La cible : vers qui communiquer ?
- Les objectifs : pourquoi communiquer ?
- Les messages : sur quoi communiquer ?
- Les supports et les médias : comment le faire ?

Deux militants CFE-CGC de la Caisse d'Épargne et d'Axa ont ensuite exposé leurs actions pratiques.

TRACTS SYNDICAUX NUMÉRIQUES, MESSAGERIE PROFESSIONNELLE ET NOTIFICATIONS PUSH

Frédéric Schmitt, directeur d'agence à la Caisse d'Épargne Centre Loire, délégué syndical CFE-CGC, est revenu sur l'accord de diffusion de tracts syndicaux signé dans son entreprise en 2018 et renouvelé fin 2022. L'accord prévoit la diffusion par chaque organisation syndicale représentative de 8 tracts par mois maximum aux 1 700 salariés. La CFE-CGC le fait désormais en numérique, sans regret : « *Je ne reviendrai pas en arrière et je refuse de passer 3h devant un photocopieur pour 1 700 exemplaires...* », se félicite Frédéric Schmitt.

L'accord donne aussi la possibilité d'utiliser la messagerie professionnelle, non pas pour faire de la diffusion syndicale, mais pour donner ou recevoir des nouvelles. « *Par exemple, quand on visite une agence de 15 personnes, on les prévient individuellement qu'on va passer tel jour à telle heure et elles peuvent préparer le rendez-vous.* »

Depuis le 1^{er} mars 2023, la CFE-CGC de la Caisse d'Épargne Centre Loire utilise également une application qui permet d'envoyer un message « push » sur le téléphone portable des salariés. « *Des messages courts auxquels tout le monde dans l'entreprise peut avoir accès en téléchargeant l'appli. Cela permet de donner à chaud les résultats d'un CSE ou d'une négociation. Et il y a un niveau d'informations réservé aux adhérents* », explique Frédéric Schmitt.

Conseil pratique de sa part aux militants : « Si vous négociez avec votre direction un accord de diffusion de messages numériques, prévoyez qu'on vous indique le taux de lecture de vos tracts. Les salariés ont la possibilité de désactiver la réception de ces messages dans leurs boîtes mail. Donc si la direction refuse de vous communiquer ce taux de lecture, vous ne saurez pas combien de personnes vous touchez. »

CHEZ AXA FRANCE, LES CORRESPONDANTS DE PROXIMITÉ EN PREMIÈRE LIGNE

Gilles Delage, délégué syndical central d'Axa France, inspecteur commercial et manager de métier, a quant à lui parlé notamment des badges-QR code et des correspondants de proximité.

Les badges QR code

Chez Axa France, chaque élu, chaque RP, chaque correspondant de proximité de la CFE-CGC ([première organisation syndicale de l'entreprise](#)) a un QR code sur son badge. Après chaque réunion ou négociation importante, la CFE-CGC rédige un flash d'information téléchargé sur ce QR code. « Dès lors qu'on croise un collègue, on peut lui tendre notre badge en lui disant : "Flashes et tu auras l'info en direct !" », expose Gilles Delage.

Les correspondants de proximité

À l'initiative de Joël Mottier, ex-président de la [fédération CFE-CGC Assurance](#), la [CFE-CGC d'Axa France](#) a créé il y a quelques années des correspondants de proximité pour mailler le réseau des salariés. L'idée a été reprise par son successeur, [Francky Vincent](#), un homme de Generali, et elle s'étend depuis aux sections syndicales CFE-CGC d'autres géants de l'assurance comme Generali ou Allianz.

Ces correspondants de proximité créés chez Axa France ne sont pas élus mais ils jouent un rôle de collecteurs d'informations et de porteurs de bonne parole syndicale auprès du terrain. Les informations qu'ils remontent sont ensuite traitées par les élus CFE-CGC qui les dispatchent éventuellement vers les bons canaux : CSSCT, DRH, management... Pour ne pas les mettre en porte-à-faux avec leur manager et leur direction, ces correspondants doivent signer un formulaire d'engagement qui leur indique clairement leur implication.

« Ces personnes se sentent responsabilisées et porteuses d'une vraie mission, explique Gilles Delage. Elles l'accomplissent en fonction des heures qu'elles peuvent nous donner. Cela nous permet de toucher des jeunes et de préparer la relève. Nous en avons compté jusqu'à 250 mais nous avons resserré le nombre à 143 actuellement, avec un objectif de 200 à terme, impliqués et motivés. ».

Gilles Lockhart

L'ARGUS

de l'assurance

Les Mutuelles du Soleil valident la semaine de quatre jours

Trois mois après le lancement d'une nouvelle organisation, la mutuelle présente dans huit départements du sud de la France tire un premier bilan de ce dispositif.

C'est un pari en passe d'être réussi. Depuis le début de l'année, les Mutuelles du Soleil permettent à leurs salariés d'opter pour la semaine de quatre jours (voir *L'Argus* n° 7788 du 11 janvier 2023), un dispositif rare jusqu'à présent dans le monde de l'assurance. Résultat : en l'espace de trois mois, près de 90 % des 250 collaborateurs de cette mutuelle de livre 2 basée à Nice ont fait le choix de ce nouveau rythme de travail.

En s'engageant dans cette voie, les salariés savaient quelle direction ils prenaient. Dès le lancement de ce projet en juin dernier, ils avaient été associés à la démarche. « *Le personnel nous a, à ce moment-là, fait remonter ses*

peurs, ses objections, ses interrogations, et les avantages et inconvénients qu'il voyait dans cette nouvelle organisation », explique Claude Leblois, le directeur général de la mutuelle, précisant qu'à la suite de ces retours, des réglages ont été effectués fin 2022.



“ La productivité n'a pas baissé. Bien au contraire. ”

CLAUDE LEBLOIS
DIRECTEUR GÉNÉRAL DES
MUTUELLES DU SOLEIL

L'une des craintes des salariés concernait justement... leur absence au travail, alors que la mutuelle ne ferme pas ses portes. « *Ce sont les salariés qui travaillent quatre jours, pas l'entreprise* », rappelle Claude Leblois, les 23 agences restant ouvertes cinq jours sur cinq.

Jours de présence

Depuis janvier, près d'un collaborateur sur deux de la mutuelle a choisi le vendredi comme jour non travaillé, 28 % ont opté pour le lundi et moins de 25 % pour le mercredi. Un choix sur lequel ils peuvent revenir, la mutuelle offrant la possibilité de changer d'avis tous les ans, en septembre. Présentes dans huit départements du Sud de la France, Les Mutuelles du Soleil ont toutefois imposé à tout leur personnel d'être présent sur site le mardi, et de travailler également le jeudi (au bureau ou à distance). De nombreux salariés avaient peur d'être « *inondés de mails durant leur absence* », observe le directeur général. Selon lui, cette appréhension a été vite dissipée. « *Nous encourageons le droit à la déconnexion et si un mail est envoyé, un message automatique prévient l'expéditeur que la personne qu'il cherche à contacter ne travaille pas ce jour-là* », indique-t-il.

Autre crainte mise en avant, plutôt par les managers, ►►►



Les employés administratifs des Mutuelles du Soleil sont passés de 37 heures avec dix jours de RTT à 35 heures sans RTT, avec un maximum de 10 heures par jour.

L'ARGUS DE L'ASSURANCE

N° 7799 DU 31 MARS 2023

Les Mutuelles du Soleil valident la semaine de quatre jours

►►► au moment du lancement : une baisse de la productivité. « *En l'occurrence, elle n'a pas baissé. Bien au contraire. Nous n'avons pris aucun retard sur nos dossiers, se félicite Claude Leblois. Les salariés sont même, à première vue, plus détendus et reposés* », constate-t-il.

Un atout pour recruter

Cette évolution a en tout cas déjà eu un impact sur un autre domaine : les recrutements de la mutuelle. « *Depuis que nous communiquons sur ce nouveau dispositif, neuf postes de commerciaux – sur les onze que nous cherchons à embaucher depuis deux ans – ont été pourvus*, indique le dirigeant des Mutuelles du Soleil. *Espérons que cet effet se concrétisera également sur la fidélisation de nos propres talents.* »

Cette démarche ne séduit pas seulement les candidats. Elle suscite aussi la curiosité

des autres entreprises du secteur de l'assurance. « *Plusieurs directeurs généraux m'ont appelé pour avoir notre retour d'expérience* », indique Claude Leblois. Preuve de cet engouement : la dernière réunion du Cercle Innovation et Partage – club de réflexion entre mutuelles fondé en 2021 auquel participent Les Mutuelles du Soleil – a essentiellement porté sur la mise en place de la semaine de quatre jours.

Une démarche plébiscitée dans l'assurance

À 74,9 %, les salariés de l'assurance sont favorables au passage à la semaine de quatre jours, selon une enquête menée par la Fédération de l'assurance CFE-CGC. « *Le slogan "travailler plus pour gagner plus" n'a plus le même écho depuis la crise du Covid-19. Désormais, une majorité des salariés préfère "travailler mieux pour vivre mieux"* », indique Francky Vincent, le président de la Fédération de l'assurance CFE-CGC. **Pour explorer les nombreuses questions qui se poseraient avec la généralisation de cette organisation, le syndicat de l'encadrement a décidé de lancer au cours des prochaines semaines un nouveau sondage sur le sujet afin de prendre en considération toutes les spécificités des métiers de l'assurance. « Nous serons ensuite en mesure de faire des propositions nécessaires dans le cadre de la rétention et du recrutement de personnel », précise Francky Vincent, qui compte « ouvrir le débat » au sein de la branche.**

Dans ce contexte, pourquoi d'autres acteurs n'ont-ils pas encore emboîté le pas des Mutuelles du Soleil ? « *Nous ne sommes pas convaincus que la semaine de quatre jours sera LA solution pour résoudre les problèmes d'attractivité de l'assurance. Nous n'avons encore aujourd'hui aucune certitude* », répond Francky Vincent, président de la Fédération de l'assurance, de l'assistance et du courtage CFE-CGC. Son syndicat a mené une enquête en début d'année sur le sujet. Bien que les résultats de ce sondage soient favorables à cette nouvelle organisation (lire ci-dessus), il préfère demeurer prudent. « *De nombreuses questions restent en suspens : quid du forfait jours ? Quid des RTT ? Quid du télétravail ?* », s'interroge Francky Vincent. De même, Thierry Tisserand, secrétaire général de la CFDT Banques et Assurances, fait

part de ses doutes : « *Beaucoup de salariés estiment que leur charge de travail s'est accrue au cours des dernières années. En ne travaillant que quatre jours par semaine, leurs journées ne risquent-elles pas d'être encore plus remplies ?* »

Tendance de fond

Aux Mutuelles du Soleil, les employés administratifs – soit 180 salariés – sont passés de 37 heures avec dix jours de RTT à 35 heures sans RTT, mais toujours avec deux jours de télétravail par semaine. « *Chaque collaborateur peut travailler plus ou moins 8h45 par jour, sans dépasser 10 heures sur une journée* », explique-t-on au sein de la mutuelle. Quant aux commerciaux – 70 personnes réparties sur les agences –, ils sont passés directement aux 32 heures, mais sans pouvoir pratiquer de télétravail. Et tout cela, sans que cette nouvelle organisation n'alourdisse la charge de travail, selon Claude Leblois. « *Le digital et l'intelligence artificielle nous font gagner du temps sur les tâches rébarbatives et répétitives* », observe-t-il.

Pour le directeur général des Mutuelles du Soleil, il sera difficile de revenir en arrière : « *Un mouvement a été enclenché. Le monde professionnel suivra de toute façon cette tendance de société : les salariés cherchent un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée.* » Selon une étude réalisée par le cabinet spécialisé en recrutement Robert Half en juin dernier auprès de 300 dirigeants français, 35 % envisageraient d'expérimenter la semaine de quatre jours au cours des prochains mois.

● NICOLAS THOUET



Les Mutuelles du Soleil ont imposé aux salariés d'être présents sur site le mardi, et de travailler le jeudi, sur place ou à distance.