NÉGOCIATIONS SOCIALES

Tour de vis sur les rémunérations

Les négociations salariales 2020 dans l'assurance marquent le pas par rapport aux précédentes années. Les budgets d'augmentation sont globalement en recul, et moins de primes Macron ont jusqu'à présent été versées aux salariés.

ccord conclu... ou pas. Après plusieurs semaines d'échanges entre les partenaires sociaux, les négociations annuelles obligatoires (NAO) sont désormais terminées dans une majeure partie des entreprises de l'assurance. L'occasion pour la CFDT de compiler les premiers résultats obtenus auprès des acteurs du secteur-en l'occurrence 15 entités (voir ci-contre). «Le premier constat que nous pouvons faire, c'est que même si pas mal d'accords ont encore été signés cette année, les budgets globaux-comprenant les augmentations individuelles et collectives - sont en légère baisse par rapport à 2019», observe Régis Versavaud, de la fédération CFDT Banques et Assurances. Selon ce panorama, et au regard des chiffres présentés l'an dernier (voir L'Argus n°7597, du 8 mars 2019), les enveloppes sont globalement plus restreintes chez Axa, Generali, Gan/GGVie Groupama ou encore à la MACSF.

En cause, pour expliquer ce phénomène: le recul de l'inflation. L'évolution

des prix à la consommation en France a été moins forte en 2019 que l'année précédente, elle s'est établie l'an dernier à 1,1% (contre 1,8% en 2018) selon l'Insee.

Contexte de taux bas

Autre argument mis en avant: le contexte durable de taux bas. «Dans un environnement économique complexe impactant notre business model et nos marges, la direction a proposé aux organisations syndicales de poursuivre une politique salariale privilégiant la rémunération directe et la reconnaissance de la performance individuelle dans une enveloppe maîtrisée», précise-t-on chez Generali. À l'image des choix opérés par la filiale française de l'assureur italien, les augmentations collectives ont moins la cote dans les entreprises de l'assurance, puisque moins de deux acteurs de notre tableau sur trois ont décidé cette année d'en verser (60% contre 66% l'an dernier).

Mais ce n'est pas tout: les primes exceptionnelles de pouvoir d'achat, nommées «primes Macron», ne sont désormais plus (trop) mises en avant lors des NAO. Créé à la fin 2018, suite au mouvement des Gilets jaunes, cet instrument salarial permettait aux entreprises de verser une prime défiscalisée d'un montant maximal de 1000 € à destination des salariés gagnant moins de trois fois le Smic. Un dis-▶▶▶



Méthodologie

Au cours du premier semestre de chaque année, la CFDT – première organisation syndicale de la branche – recueille les résultats des négociations annuelles obligatoires (NAO) dans le monde de l'assurance. Au 4 mars, au moins 15 entreprises ont déjà achevé les NAO, que ce soient des sociétés où des mesures d'augmentations collectives et / ou individuelles ont été décidées, mais aussi des mesures spécifiques périphériques au salaire. Retrouvez l'intégralité de ces données sur le site de L'Argus de l'assurance.

27%

La part des entreprises qui ont octroyé la prime Macron en 2020, contre 73 % l'an dernier, selon une étude de Mercer 40%

Le pourcentage des entreprises de notre tableau qui ne versent aucune augmentation collective en 2020

L'ARGUS DE L'ASSURANCE

Les résultats des NAO 2020 dans le monde de l'assurance

| Entreprise | Augmentation collective (% salaire et / ou prime en €) | Augmentation individuelle (en % masse salariale) | Mesures spécifiques | Signataires |
|--|--|--|--|--|
| Acta Assistance | ■1,2 % (pour les niveaux A et B) ■1 % (pour C et D) ■0,8 % (pour E) ■0,5 % (pour F) | ■0,90 % | ■Primes habituelles (dont transport à 100 %) maintenues ■Prime sur objectifs de 200 € | CFDT |
| AGPM | ■1% au 1er avril | 2 % minimumDiverses primes sur objectifs | ■Augmentation RMA (1) selon classes | Unilatéral |
| Allianz | ■1,2 % pour les salaires < 35 000 € ■1 % pour les salaires entre 35 001 € et 40 000 € ■0,8 % entre 40 001 € et 50 000 € ■Prime de 300 € entre 50 001 € et 70 000 € | 1,30 % | Prime de 300 € pour les commerciaux « protocolisés » | CFDT, CFTC |
| Aviva | ■0,9 % au 1er avril, avec un minimum de 350 € | ■0,5 % au 1 ^{er} avril ■Bonus selon les classes | ■Budget égalité professionnelle : 250 000 € | Unilatéral |
| Axa groupe | ■0,8% au 1er mai pour les non-cadres ■0,2% au 1er mai pour les cadres, classe 5, avec des salaires < 56 000 € | ■0,8 % au 1er juillet; ■1,4 % pour les classes 5; ■1,6 % pour les classes 6 et 7 | ■991 € pour les classes 1 et 2 ; 1236 € pour les classes 3 et 4 au titre de la PPE (2) ■3 110 € pour les classes 5 ■4 790 € pour les classes 6 ■7 890 € pour les classes 7 au titre du CRV (3) | CFDT, CFE-CGC |
| Covéa | ■1% pour les salaires < à 55 001 € | ■1,1% pour les salaires < à 55 001 €; ■2,1 % pour les salaires > à 55 001 € | ■Enveloppe de gratification de 0,2 % de la masse salariale ■Enveloppe égalité professionnelle d'au moins 200 000 € | CFDT, CFE-CGC CFTC, Unsa |
| Gan / GGVie Groupama SA-Support et Services UES | ■0% | ■1,4 % au minimum | + 0,1 % pour le régime retraite supplémentaire Budget égalité professionnelle : 70 000 € Versement abondement unilatéral sur Perco : 150 € | CFDT, CFE-CGO |
| Generali | ■0% | =1 % | Budget égalité professionnelle, mobilité de 0,3 % de la masse salariale | Unilatéral |
| Helvetia | ■0% | 2 % (+0,2%) | ■Budget égalité professionnelle de 0,3 % de la masse salariale | Unilatéral |
| MACSF | ■0,80% | 1,20% | @@\$@\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$\\$ | CFDT, CGT |
| Maif | ■1% (avec un minimum de 280 € brut) à compter du 1er avril | The Cartestant Action of the Cartestant and Cartest | Prime d'aide au logement pour les salariés les plus touchés par la hausse du coût du logement Abondement de 75 % par l'entreprise sur les jours transférés du CET vers le Perco Maintien de salaire jusqu'à 30 jours en cas d'hospitalisation d'un enfant à la naissance | CFDT, CGT, CFE-CGC, FO CAT, Unsa |
| Marsh | ■0% | ■1,4 %; ■Budget primes: 350 000 € | Attention particulière pour les retours de maternité | CFDT, CGT, CF1 |
| Mondial Assistance (AWP France SAS) | ■50 € pour les salaires < 2 000 € ■1,8 % pour les salaires compris entre 2 001 € et 2700 € ■1,3 % entre 2 701 € et 4 000 € ■1 % entre 4 001 € et 4 500 € | | ■Budget égalité professionnelle : 30 000 € ■Supplément intéressement : 700 € en moyenne ■Remboursement abonnement transports en commun : 80 € | CFDT, CFE-CG |
| Mutex | ■0% | ■ 1,20 % | ■ Divers budgets adaptabilités : 0,5 % | Unilatéral |
| Scor | ■0% | ■1,75 %; ■Budget gestion carrières: 0,2 % | 1 emirle 308 supris 3 de la Cale ed | CFDT, CFE-CG |

NC: non communiqué. 1. Revenu minimal d'activité. 2. Prime de progrès d'équipe : prime collective, chaque salarié non-cadre d'une même équipe reçoit la même prime. La direction s'engage à un taux de retour minimal garanti de 80 % des montants indiqués.

3. CRV : prime individuelle qui peut éventuellement être

nulle si le cadre optant n'atteint pas 50 %de ses objectifs. La direction s'engage à utiliser au moins 80 % des montants de référence indiqués.

L'ÉVÉNEMENT

Tour de vis sur les rémunérations

>>> positif qui avait été alors plébiscité, puisque plus de 2 Md€ avaient été redistribués pour cinq millions de salariés (soit une prime moyenne d'environ 400 €). Les trois-quarts des entreprises avaient joué le jeu, le secteur de l'assurance se montrant parmi les plus généreux. Un an plus tard, la proportion devrait être inversée avec environ trois-quarts d'entreprises... non participantes. Selon les premières estimations de l'enquête Mercer sur les NAO. seulement 27% des entreprises ont décidé d'octroyer cette année la prime Macron à leurs salariés. Des compagnies comme Axa et Generali n'ont notamment pas reconduit le versement pour l'exercice 2020.

Pour expliquer ce repli, il faut regarder du côté de la fiscalité. Par rapport à 2019, pour que la prime soit défiscalisée, elle doit désormais s'inscrire dans le cadre d'un dispositif d'intéressement. Une contrainte qui a suscité l'ire des organisations représentatives des petites et moyennes entreprises. Résultat: de nombreux acteurs de taille moyenne (courtiers, mutuelles...) n'ont rien officialisé, tandis que les négociations sur le sujet sont ailleurs parfois difficiles. Certains assureurs ont toutefois confirmé le versement d'une prime exceptionnelle dans des conditions équivalentes à l'an dernier, par exemple à la Maif, voire meilleures, à La Mutuelle générale, qui a versé 400 € contre 300 auparavant.

Des mesures périphériques

Mais si le nombre d'entreprises ayant décidé de verser la prime Macron ne décolle pas, c'est aussi parce la date butoir de négociation a été repoussée de trois mois, jusqu'au 30 juin 2020 – même si cette négociation reste souvent accolée aux NAO.

Deux autres changements sont à noter pour les assureurs réfléchissant encore à la question: le calcul de la rémunération du potentiel bénéficiaire se fait désormais sur les douze mois précédent le versement de la prime (et non plus sur l'année civile), tandis que les salariés doivent maintenant être en contrat à la date du versement de la prime et non plus au 31 décembre 2019.

Pour autant, afin de nuancer ce tour d'horizon sur les NAO plutôt morose, Régis Versavaud souligne que «des mesures périphériques ont été obtenues dans la majorité des entreprises du secteur». Selon les données recueillies, et afin de compenser des budgets d'augmentations générales plus restreints, 86% des acteurs du monde de l'assurance présents dans notre panorama ont actionné cette année d'autres leviers que les salaires. Des mesures essentiellement relatives à l'épargne salariale ou à l'égalité femmes/hommes.

GWENDAL PERRIN ET NICOLAS THOUET

Prime Macron⁽¹⁾ Les entreprises globalement moins généreuses

| The state of the s | 20000 | | Service Contract to the Contra |
|--|---------------|--|--|
| Assureur | | Prime versée en 2020 | Salariés concernés (rémunération annuelle brute) |
| Allianz | × | De 300 à 1 000 € (contre 500 à 1 000 € en 2019) | Prime de 1 000 € pour les rémunérations inférieures à 36 509 € 650 € (36 509 € < rémunérations comprises < 45 636 €) 300 € (45 636 € < rémunérations comprises < 55 419 €, soit 3 Smic) |
| Aviva | × | 900 € (contre 1 000 € en 2019) | ∎Tous salariés concernés jusqu'à 55419 € |
| Axa | × | aucune (contre 250 à 1 000 €/an 2019) | uayaray <u>no ng mga sa sa</u> |
| Covéa | - | 1000 € (idem en 2019) | ■Rémunérations inférieures à 35 000 € pour 2019, à 55 419 € pour 2020 |
| Generali | × | Aucune (contre 300 € en 2019) | TO be fundamental and the second seco |
| Helvetia | | 850 € (pas de données pour 2019) | ■Budget de 320 000 € pour tous les salariés sauf direction, avec un minimum de 850 € par salarié |
| La Mutuelle générale | 7 | 400 € (contre 300 € en 2019) | ■Près de 80 % des salariés concernés (pour 2019, s'appliquait seulement aux rémunérations annuelles brutes inférieures à 28 000 €) |
| Maif | \rightarrow | De 350 à 1 000 € (idem en 2019) | ■Conditions de revenus identiques à 2019 |
| Marsh | A | 670 € de prime performance collective (contre 600 € en 2019) | AMP Empte - La 100 - |
| Mondial Assistance | - | 800 € (pas de données pour 2019) | This program is a second property of the |
| SFAM | \rightarrow | 720 € (idem en 2019) | ■Tous salariés concernés jusqu'à 3 Smic |
| UES Groupama | 1 | De 350 à 550 € (contre 400 à 600 € en 2019) | Prime de 550 € pour les rémunérations inférieures à 27 710 € Prime de 350 € (27 710 € < rém. < 55 419 €) |

^{1.} Prime exceptionnelle de pouvoir d'achat (loi du 24/12/2018 et JO du 26/12/2018). Prime jusqu'à 1 000 € : exonération fiscale et sociale pour rémunération annuelle 2018 inférieure à 3 Smic. Dispositif reconduit pour 2020 sous réserve d'un accord d'intéressement.