

NÉGOCIATIONS SALARIALES POUR 2013

En application des dispositions de l'article L 2242-1 et L 2242-8 du Code du travail, relative à la négociation collective, les négociations salariales pour 2013 ont été conduites avec les délégations des organisations syndicales CFDT, CFE-CGC, CFTC et SASG-smabtpUNSA lors des réunions des 30 janvier et 7 février 2013.

La Direction a précisé que l'évolution des rémunérations pour l'année 2013 devait être établie au vu des éléments suivants :

- La situation économique des différentes sociétés du Groupe (chiffres d'affaires, perspectives commerciales, évolution de la sinistralité, des frais généraux et des résultats) en tenant compte des perspectives économiques pour 2013 :
 - un contexte économique difficile qui devrait se poursuivre en 2013,
 - un environnement durablement défavorable à l'activité du BTP :
 - en IARD, en 2012, le CA devrait progresser au global d'environ 4 % (la FFB a annoncé une croissance globale du secteur de 1,2 % et le marché de l'assurance construction a régressé) ;
 - sur le marché de l'assurance Vie, l'année 2012 a enregistré le plus haut niveau de décollecte jamais atteint.
- Des résultats techniques qui ne sont pas encore connus mais qui devraient être de même niveau qu'en 2011.
- L'évolution des prix (hors tabac) qui a été de 1,2 % en niveau et de 1,90 % en moyenne en 2012.
- La poursuite d'une politique salariale individualisée qui permet un juste équilibre entre :
 - prendre en compte la contribution de chacun,
 - permettre une souplesse dans la répartition des budgets alloués.

Après échanges avec les partenaires sociaux et la prise en compte de certaines demandes, la Direction a arrêté au cours de la réunion du 7 février 2013, les mesures suivantes :

- Une enveloppe globale d'augmentation de 2,7 % répartie en :
 - un budget d'augmentation individualisée des salaires de 2,4 % qui sera attribué au 1^{er} mars 2013.
 - une enveloppe de prime supplémentaire représentant 0,3 % de la masse salariale annuelle 2012 du personnel concerné qui s'ajoutera aux enveloppes habituelles de primes :
 - de résultats,
 - de production du réseau commercial.

Pour mieux prendre en compte la diversité des situations salariales individuelles et permettre une plus grande souplesse dans les décisions de révisions, une partie de l'enveloppe globale des primes ainsi constituée pourra être transformée en augmentation du salaire mensuel dans la limite de :

- 3 % du budget global de primes de résultats,
- 1 % du budget global de primes de production du réseau commercial.

- Une enveloppe spécifique de 60.000 € pour la réduction des écarts hommes / femmes ;
- Minimum de la prime de vacances : 1.470 € pour 2013 au lieu de 1.435 € en 2012, ce montant ayant une incidence pour tous les salariés dont la rémunération mensuelle est inférieure à 2.450 € ;
- Une enveloppe spécifique de 170.000 € destinée au rattrapage des situations individuelles, les organisations syndicales ayant attiré l'attention de la Direction sur la nécessité d'avoir ce dispositif cette année encore à titre transitoire.

Ayant opté pour une politique salariale individualisée, la DRH sera vigilante aux augmentations inférieures à l'inflation.

Une synthèse de la répartition en pourcentage des augmentations ainsi que de l'utilisation des enveloppes spécifiques sera établie par la DRH et fera l'objet d'une information aux comités d'établissement.

Fait à Paris, le 7 février 2013 en deux exemplaires

Pour la Direction : Daniel LEMAITRE - Directeur des Ressources Humaines
Fabienne MASSON – Responsable des Affaires Sociales

Le délégué syndical CFE-CGC : Xavier GUYOMARD

Le délégué syndical CFTC : Alain CHOPART

Le délégué syndical SASG-SMABTP UNSA : Christophe ROUSSEL

Le délégué syndical CFDT : Marc SAUBERT