



Le défi démographique dans le secteur européen de l'assurance

Déclaration commune des partenaires sociaux européens du secteur de l'assurance

Introduction

Le vieillissement de la population et l'inversion de la pyramide des âges vont placer l'Union européenne face à des défis démographiques sans précédent.

Les enfants issus du baby-boom commencent à se retirer du marché du travail, dans des proportions qui ne cesseront de croître au cours de la prochaine décennie. Simultanément, suite au recul des taux de natalité, la jeune génération en âge d'intégrer le marché de l'emploi est beaucoup moins importante en nombre, si bien qu'elle ne pourra pas compenser la proportion croissante des retraités. L'Union européenne se trouve donc dans une situation où le nombre de citoyens retraités ne cesse d'augmenter et où celui des travailleurs ne suffit plus à financer adéquatement les programmes d'aide sociale nationaux.

Ces mutations démographiques affectent entreprises et intermédiaires d'assurances européens en leurs qualités à la fois de fournisseurs de produits (assurances vie, assurances pension, assurances maladie et soins de santé, par exemple) et d'employeurs.

Entreprises et intermédiaires d'assurances, en leur qualité de fournisseurs de produits

Le secteur est conscient de la manière dont les divers fournisseurs de produits et de services d'assurances sont perçus par le public en général, et par les clients en particulier. D'intenses efforts sont actuellement consentis pour améliorer cette perception et nous sommes convaincus qu'ils portent d'ores et déjà leurs fruits.

Entreprises et intermédiaires d'assurances, en leur qualité d'employeurs

C'est la raison pour laquelle la présente déclaration commune se concentre sur les acteurs du secteur de l'assurance, en leur qualité d'employeurs.

L'âge moyen des employés du secteur de l'assurance est en augmentation et, pour nombre d'entre eux, approche en outre celui de la retraite. Faire face aux conséquences du vieillissement du personnel sera donc un véritable défi. Il nous faut premièrement pouvoir autoriser les personnes plus âgées, expérimentées et motivées, qui le souhaitent, à poursuivre leur carrière au-delà de l'âge légal du départ à la retraite ; et deuxièmement, attirer dans le secteur les nouveaux talents, gages de durabilité, de qualité et de diversification du personnel.

Le secteur de l'assurance sait qu'il doit intensifier ses efforts pour attirer des employés qualifiés et parfaitement formés. Il a tout particulièrement besoin d'être vu comme un secteur attrayant, offrant d'intéressantes opportunités de carrière, notamment par rapport au secteur bancaire.

Forts de ces réflexions, de nombreux acteurs du secteur ont décidé de repenser leur stratégie d'emploi et leur modèle d'exploitation, dans le but d'attirer et de retenir les talents.

Le rôle des partenaires sociaux européens

Les partenaires sociaux du secteur de l'assurance européen estiment qu'ils doivent soutenir les efforts du secteur face à ces défis et qu'ils ont un rôle important à jouer à cet égard. En 2008, ils ont convenu de la nécessité d'élaborer des réponses et des stratégies constructives au niveau européen ; ils ont à cette fin pris la décision d'intégrer la question démographique dans le programme de travail du Comité de dialogue social dans le secteur de l'assurance pour 2008 et 2009.

Ce faisant, les partenaires sociaux ont identifié l'attractivité et l'employabilité au nombre des problèmes-clés auxquels est confronté le secteur de l'assurance. C'est la raison pour laquelle ils ont décidé d'axer leurs efforts sur : 1) l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée ; 2) le maintien de l'employabilité et les évolutions de carrière ; et 3) la santé et la sécurité au travail.

La présente déclaration commune est le fruit des discussions et des échanges de vues entre les partenaires sociaux sur ces sujets au cours des deux dernières années. Les outils et instruments identifiés par les partenaires sociaux pour faire face à l'évolution démographique sont d'ores et déjà appliqués dans une certaine mesure dans le secteur de l'assurance ; le fait qu'ils soient évoqués dans le présent document ne signifie donc pas que les compagnies ne les utilisent pas encore.

Les partenaires sociaux du secteur de l'assurance européen invitent leurs membres, de même que toutes les parties prenantes du secteur, à examiner et revoir leurs propres pratiques, à la lumière de la déclaration commune ci-dessous.

Suivi et étapes ultérieures

Promotion de la déclaration commune

Les partenaires sociaux s'engagent à informer, par tous les moyens disponibles, les syndicats, associations et employeurs du secteur de l'assurance et au-delà, au sujet du contenu de la présente déclaration commune. Ils s'engagent à encourager les partenaires sociaux concernés à l'échelon national à promouvoir la déclaration commune et à en tenir compte ensemble. Ceci pourrait par exemple passer par l'organisation, entre partenaires sociaux à l'échelon national, de réunions consacrées au contenu de la déclaration, de présentations conjointes aux gouvernements nationaux et autres acteurs, d'études ou de recherches conjointes ou encore, par l'intégration de la déclaration parmi les sujets de discussion lors de négociations collectives. La déclaration commune sera par ailleurs traduite autant que faire se peut dans d'autres langues officielles de l'Union européenne.

Suivi de la déclaration commune

Suite à sa publication, les partenaires sociaux ont l'intention de mettre en place des initiatives de suivi de la déclaration commune, afin d'évaluer les progrès effectués dans les domaines qualifiés de défis et de mesurer l'impact de la déclaration dans la pratique. Ceci pourrait par exemple passer par la diffusion de questionnaires parmi les membres des partenaires sociaux européens ou les acteurs du secteur de l'assurance.

Publication d'une brochure

Les partenaires sociaux entendent bien faire suivre l'adoption de la déclaration commune de la publication d'une brochure mettant en avant les bonnes pratiques adoptées, dans les domaines susmentionnés, par les différents acteurs du secteur de l'assurance et les Etats membres de l'Union européenne.

Promotion de la brochure

Les partenaires sociaux ont l'intention de distribuer la brochure parmi leurs membres. Les uns et les autres en feront une promotion aussi efficace que possible, par tous les moyens dont ils disposent (extranet, site web, lettres d'information internes et externes, etc.), de manière à faire en sorte que son existence soit connue des syndicats, des associations et des employeurs du secteur de l'assurance et autres et qu'elle soit mise à leur disposition.

Mise à jour de la brochure

Les partenaires sociaux mettront régulièrement la brochure à jour, d'une manière qui tiendra compte à la fois de l'évolution démographique qui affecte le secteur de l'assurance européen et des nouvelles pratiques initiées et mises en œuvre par les parties intéressées, et de leur développement futur. Les partenaires sociaux cloront cette première phase du travail par l'organisation d'une conférence consacrée aux thèmes susmentionnés et axée sur l'échange de bonnes pratiques, l'analyse des tendances et la définition de projets d'action.

1. Equilibre entre vie professionnelle et vie privée

Les partenaires sociaux du secteur de l'assurance européen reconnaissent l'importance d'un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie privée. Il s'agit là d'un sujet complexe, qui concerne chaque membre du personnel. Par ailleurs, chaque salarié a sa propre perception de ce qu'est un équilibre harmonieux entre vie professionnelle et vie privée. Pour rendre le secteur aussi attractif que possible, les employeurs devraient pouvoir proposer une vaste gamme de régimes de travail, qui soit par ailleurs cohérente par rapport aux impératifs d'efficacité et d'efficience.

Les partenaires sociaux sont conscients de l'importance particulière que revêtent pour les femmes les questions liées à l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Maintes femmes peuvent avoir le sentiment d'être contraintes de réexaminer leurs ambitions de carrière à la lumière des impératifs familiaux, tels que l'éducation

des enfants et les soins aux parents âgés. Pour permettre à toute personne, quel que soit son sexe, d'intégrer le marché du travail ou de le réintégrer après une absence, des pratiques telles que la mise en place d'horaires flexibles, de régimes de travail à temps partiel, d'initiatives de réintégration, de systèmes de travail à domicile et de travail flexible autorisés par la technologie (comme les télécommunications et le télétravail) sont autant d'outils utiles. Ces initiatives contribuent à rendre intéressant l'emploi dans le secteur et à attirer et à retenir les talents. Il est souhaitable que les bonnes pratiques d'ores et déjà en place au sein de compagnies et intermédiaires d'assurances fassent des émules ailleurs.

La flexibilité est un autre des éléments essentiels durant la carrière. Les politiques visant à encourager les seniors à rester en place, en leur proposant des régimes de travail différents et moins exigeants, sont des outils performants, actuellement étudiés et testés par certaines compagnies et intermédiaires d'assurances. Ces régimes peuvent revêtir la forme d'une réduction du temps de travail, d'une flexibilité accrue sur ce plan ou encore, d'accords individuels répondant aux besoins précis des travailleurs plus âgés, notamment.

Le développement et l'expansion de structures d'accueil de la petite enfance, de même que la mise en place de diverses formes d'aide dans ce domaine (telles que l'octroi de crédits pour frais de garde), permettent aux parents d'adopter des régimes de travail – à temps partiel ou à temps plein – qui leur conviennent. Les partenaires sociaux sont convaincus que les Etats membres de l'Union européenne ont un rôle-clé à jouer dans la mise à disposition de structures d'accueil adéquates. Ils se félicitent de l'adoption des objectifs de Barcelone concernant les structures d'accueil pour les enfants en âge préscolaire (SEC(2008)2597).

2. Qualifications et éducation continue

Les partenaires sociaux voient en la formation continue une contribution majeure à l'employabilité à long terme. Développée dans un cadre de responsabilité mutuelle, la formation continue engendre une situation où chaque partie est gagnante et crée de la valeur ajoutée pour l'employeur et pour les employés. La formation continue profite au travailleur, à l'employeur et à l'Etat et l'investissement dans la formation et l'éducation procède de la responsabilité commune de ces trois parties.

Une vie entière de travail ne peut faire l'économie de la mise à niveau permanente des aptitudes. Le développement des carrières individuelles et l'amélioration des aptitudes sont autant d'aspects indispensables à la motivation du personnel et à la qualité de ses performances. La formation permanente des seniors est un élément déterminant de leur conservation au sein de l'entreprise, qui peut de la sorte tirer parti de l'expérience et des connaissances de cette ressource. Il faut pour cela que le personnel senior consente à suivre des formations.

Chaque travailleur a le droit de recevoir la formation nécessaire à la bonne exécution de son travail. Les aptitudes du personnel doivent évoluer avec le secteur et le personnel doit être encouragé à participer à des programmes de formation et à prendre en main sa propre carrière.

Les travailleurs ont également tout intérêt à se préoccuper de leurs propres formations et qualifications, de manière à se montrer performants et à garantir leur propre employabilité. Les employeurs jouent un rôle majeur dans l'organisation du développement des compétences de leur personnel. Chaque travailleur doit être rendu apte – au besoin, par la formation – à être efficace dans son travail. Il serait bon que les employeurs encouragent leur personnel à développer et à améliorer les aptitudes et les compétences nécessaires à une bonne exécution du travail, de même que ses compétences professionnelles en général. Les travailleurs, pour leur part, doivent accepter d'intégrer un processus d'éducation continue.

3. Sécurité et santé au travail

Employeur et travailleur ont le devoir de générer un environnement de travail sain, favorable à la poursuite d'une carrière complète tout en préservant la santé physique et mentale du travailleur.

Les partenaires sociaux soulignent le rôle conjoint qu'employeur et travailleur ont à jouer dans la promotion de la santé et de la sécurité au travail. Le premier peut y contribuer en créant un environnement et en mettant en place des politiques favorables à la santé de ses travailleurs ; à cette fin, l'adoption de systèmes visant à promouvoir la santé au travail (sous forme de conseils en matière d'activité physique, de nutrition et de gestion du stress, de mise en place d'un numéro d'urgence dédié à l'assistance au personnel et de contrôles ou d'analyses médicales, par exemple) peut se révéler utile. Ceci étant, l'employeur n'est pas responsable de ce que le travailleur fait de sa vie privée, si bien que le succès ultime de ces mesures est inévitablement tributaire de la volonté dont fait preuve chaque individu de les appliquer.

Des politiques appropriées en matière de santé et de sécurité au travail sont au cœur de la sécurisation de l'environnement de travail. Les employeurs devraient faire en sorte que le lieu de travail soit un endroit sûr, qui ne porte pas atteinte à la santé des travailleurs. Quant à ces derniers, ils ont eux aussi leur contribution à apporter à la qualité de leur environnement de travail.

D'après l'accord-cadre intersectoriel européen sur le stress au travail (2004), le stress peut frapper chaque travailleur de chaque entreprise, quels que soient la taille et le domaine d'activité de celle-ci, le type de contrat d'emploi et la forme que revêt la relation. Les partenaires sociaux du secteur de l'assurance soutiennent le contenu de l'accord et approuvent l'idée selon laquelle s'attaquer à la question du stress au travail peut améliorer à la fois l'efficacité, la sécurité et la santé avec, à la clé, des bénéfices économiques et sociaux pour l'entreprise, ses travailleurs et la société dans son ensemble. Les partenaires sociaux appellent les employeurs et les employés du secteur de l'assurance à identifier les causes de l'existence de niveaux exagérés de stress lié au travail et à adopter des mesures positives visant à les prévenir, les éliminer ou les réduire autant que possible. Il incombe à chaque employeur de déterminer les mesures qu'il juge appropriées en la matière. Lorsque faire se peut, ces mesures seront mises en œuvre avec la participation et la collaboration des travailleurs et/ou de leurs représentants.

Conclusion

Les partenaires sociaux européens encouragent leurs membres à contribuer à résoudre les défis posés par l'évolution démographique. La démographie est un sujet complexe, dont l'appréhension passe nécessairement par une variété d'approches s'inscrivant à tous les niveaux du système social. Les mutations démographiques affectent toutes les divisions de l'entreprise. Employeurs et employés des entreprises et des intermédiaires d'assurances doivent impérativement chercher les moyens de résoudre, ensemble, ces problèmes.

Fait à Bruxelles, le 26 janvier 2010