

Groupe AXA

La Lettre du SY.N.P.A.-F.O.

SYNDICAT NATIONAL DES PRODUCTEURS D'ASSURANCES ET DE CAPITALISATION C.G.T. - FORCE OUVRIÈRE

Le 12 Octobre 2005 tous à la conférence de
défense de la profession !

Nous sommes malheureusement de plus en plus nombreux à devoir faire face au quotidien avec 1 000 € par mois. Cette somme est-elle le fruit de notre incompétence ou de notre incapacité à conclure des affaires ? Évidemment NON, plus de 10 affaires par mois pour des semaines de travail bien supérieures à 35 heures dénotent à la fois d'une activité certaine et d'une certaine efficacité.

Alors comment comprendre et surtout accepter que toutes ces débauches d'énergies, de temps, ne se matérialisent pas par des salaires dignes de ce nom. Pire, par l'entremise d'un tel système de rémunération on vient même à douter de son propre potentiel, à un point tel qu'il devient difficile de dissocier la somme qu'on gagne, à la valeur intrinsèque qu'elle suppose.

1 000 € ! Valons-nous 1 000 € ? Il apparaît pour le moins incroyable de se poser une telle question. Fort heureusement, et malgré les nombreuses tentatives qui amènent à nous faire culpabiliser, nous pouvons affirmer, qu'une telle somme demeure très nettement insuffisante, d'une part, par rapport au travail fourni et, d'autre part inférieure aux besoins basiques, qui nous permettent de couvrir les dépenses de logement, d'alimentation et d'habillement.

Peut-on alors dans de telles circonstances continuer à subir les assauts répétés que nous assènent la direction et ses acolytes ?

Et surtout, peut-on appréhender, sans s'inquiéter, l'avenir du réseau commercial salarié lorsque l'on sait que l'entreprise, quoiqu'elle en dise, parie sur le développement des mandataires au détriment des producteurs salariés. Les inspections spécifiques, dédiées aux agents mandataires qui sont mises en place dans la région Nord, en sont l'illustration la plus probante.

Doit-on tolérer plus longtemps les sarcasmes et le mépris patronal ?

N'est-il pas urgent de mettre un terme à

l'éradication programmée des réseaux commerciaux salariés ?

N'est-il pas fondamental, dès maintenant, d'exiger des augmentations de salaire ?

N'est-il pas temps d'oser, de croire en sa propre force pour faire aboutir nos revendications ?

Il est plus que temps !

Vous avez été d'ailleurs nombreux lors des premières réunions de terrain à nous faire part de votre ras le bol et de votre volonté d'entrer en résistance en participant au 12 octobre 2005.

Certes, certains considèrent être « préservés » par cette spirale dévastatrice ! Même si cela était... pour combien de temps encore ?

Jamais autant qu'aujourd'hui l'unité n'a été aussi nécessaire.

Alors aucune hésitation, le 12 octobre tous à la conférence de défense de la profession ! Pour :

- La défense des réseaux commerciaux salariés.
- L'application immédiate et sans condition du SMIC.
- De vrais fixes non amortissables.
- Des commissions au premier € de production.
- Une indemnisation des frais professionnels sur la base des frais réels.
- En finir avec la casse des réseaux salariés...

Le 12 OCTOBRE 2005 à 10h

**Bourse du travail (Salle Eugène Varlin)
3 rue du Château d'Eau
75010 PARIS (Métro République)**

DERNIÈRE MINUTE :

Dans le cadre de notre demande de rendez-vous auprès des pouvoirs publics sur la question des salaires, le Ministère du Travail recevra le SYNPA-FO le 11 octobre 2005.

Conventions : Une intoxication intellectuelle

A la sortie des conventions régionales vous étiez nombreux à nous demander si les représentants de la direction étaient atteints de cécité, où s'ils étaient simplement cyniques ?

S'étant déjà largement prononcé sur le sujet, il ne nous a pas semblé utile de repréciser notre analyse sur ce sujet, nous ne pouvions que constater, et se féliciter de la lucidité des salariés sur l'attitude de la direction.

Cette même direction, qui n'a décidément peur de rien, et surtout pas du ridicule, (après les cow-boys, nous avons eu le droit aux marins d'eaux douces) nous a fait part, lors de ces "grands-messes" de leur grand projet d'entreprise, « **devenir l'employeur préféré des salariés...** ». Toujours aussi soucieuse de parfaire son image, AXA a donc décidé de s'attaquer au grand chantier de la communication, lui permettant ainsi de véhiculer une image valorisée et valorisante, soit le reflet contraire de ce qu'elle est.

Force ouvrière, comme chacun le sait, n'est pas hostile au fait que les salariés naturellement et spontanément attribuent à AXA la palme de « l'employeur préféré, de référence » sur la base de critères réels. Au contraire nous ne pouvons qu'espérer que chacun d'entre nous, ait une perception positive de l'entreprise en matière de conditions de travail ou de salaires. **Mais, est-ce le cas ?**

Les initiatives et les pratiques patronales en matière salariale sont elles en adéquation avec leur grand projet d'entreprise ?

Les propos tenus par Cyrille de Montgolfier dans les échos du 4 septembre 2005, attestent malheureusement du contraire, ce dernier au sujet de la proposition gouvernementale qui consiste à attribuer aux salariés un intéressement de 200 € (ou 15 % du montant de l'intéressement 2004), considère qu'il serait « incongru » au regard des récentes négociations sur le sujet au niveau de l'entreprise d'octroyer cette somme aux salariés.

Incongru ! Voyons ce que le petit LAROUSSE donne comme définition : « *qui va contre les règles de savoir vivre* » ! Par conséquent allouer 200 € à ses salariés va à l'encontre des règles de savoir vivre. Ceci est pour le moins surréaliste et surtout intolérable !

N'est-il pas incongru, qu'un grand nombre de salariés, pour se rendre à ces conventions aient, d'une part, dans certains cas, été sollicité pour participer financièrement aux frais de transports, et ce en opposition avec les engagements pourtant pris par la direction, et

d'autre part, obligé de quitter leur domicile dès 3H30 du matin pour retrouver leur foyer 19 heures plus tard ? Le tout en infraction, à la fois avec les dispositions du code du travail et les accords d'entreprise ! (ci-dessous notre courrier adressé à François PIERSON).

N'est-il pas, pour le moins incongru de laisser à la charge des commerciaux les augmentations de carburants ?

N'est-il pas incongru, d'avoir fait des commerciaux la population la moins bien rémunérée de la profession !

N'est-il pas incongru, d'avoir, en l'espace de 8 ans fait disparaître la moitié des effectifs salariés ?

Et ils pérorent **inlassablement**, vénèrent la sainte institution AXA, comme d'autres dans des temps anciens s'adonnaient au culte du veau d'or. Ils tentent quelques « paraboles » ou la

dimension mystique demeure la constante, à peine perceptible certes, mais bien présente, avec l'histoire de l'ecclésiastique qui lors de l'édification de notre dame, constate 3 comportements distincts parmi les « ouvriers », le premier étant un prisonnier ayant préféré les travaux forcés à l'emprisonnement mais guère enjoué à cette ludique activité, le second lui, taille la pierre mécaniquement, sans entrain, par nécessité puisqu'il a de nombreuses bouches à nourrir, et enfin le troisième, le plus habile, taille la pierre avec une dextérité peu commune parce qu'il aime ça, et ferait ça pendant des heures et gracieusement très certainement.

Vous l'aurez compris, la bonne attitude, celle qui doit être la nôtre, est la troisième ! Très certainement la direction aurait aimé que nous fassions preuve de componction !

Combien d'entre nous sommes rentrés dans cette entreprise remplis d'espoirs, de projets, d'ambitions avec de la motivation à ne savoir qu'en faire ? Des centaines probablement.

Qui a transformé ces habiles tailleurs de pierres en salariés démobilisés, démotivés, écoeurés ? Qui ?

Et enfin, pour nous faire boire le calice jusqu'à la lie, ils souhaiteraient nous soumettre aux joies trépidantes de la cooptation, que ce soit, parmi nos connaissances ou nos clients. Mais pourquoi le ferions nous ?

Pour leur faire partager les affres d'un quotidien qui devient de plus en plus sordide ?

F.O.

SY.N.P.A.-F.O.

Paris le 3 septembre 2005
Monsieur François PIERSON
Directeur D'AXA France

Monsieur le Directeur,

Comme vous le savez, le lancement d'Odysseï est l'occasion pour l'entreprise d'organiser des conventions régionales destinées à la présentation « officielle » aux salariés commerciaux.

Lors des CCE de mai et juin la direction s'est engagée à prendre en charge l'intégralité des frais de transport supportée par les salariés à l'occasion de leur participation à ces conventions.

Malgré cet engagement, il apparaît, que des salariés sont sollicités afin de contribuer financièrement aux frais de transport.

De surcroît, pour participer à ces conventions, un nombre important de salariés est tenu de quitter leur domicile dès 3 heures du matin pour un retour prévu aux environs de 22 heures, voire plus tard. Pour ces salariés la durée de la journée de travail sera donc d'environ 19 heures.

Vous constaterez, qu'une telle amplitude, en plus d'être totalement inacceptable, est contraire, tant aux dispositions des articles L. 212.1 et L. 212.4 du Code du Travail, qu'à celles des accords en vigueur dans l'entreprise sur le temps de travail.

En conséquence nous vous demandons, de faire en sorte que :

1. Les frais inhérents à la participation à ces conventions ne soient pas supportés, même partiellement, par les salariés.
2. L'amplitude de la journée de travail soit conforme à la loi et aux dispositions en vigueur dans l'entreprise.

Enfin, pourriez vous nous indiquer sous quelle forme la direction entend compenser la perte de salaire que va engendrer pour les commerciaux la participation à ces conventions.

Dans l'attente, de vous lire et, des dispositions qui s'imposent, je vous prie, Monsieur le directeur, d'agréer mes salutations distinguées.

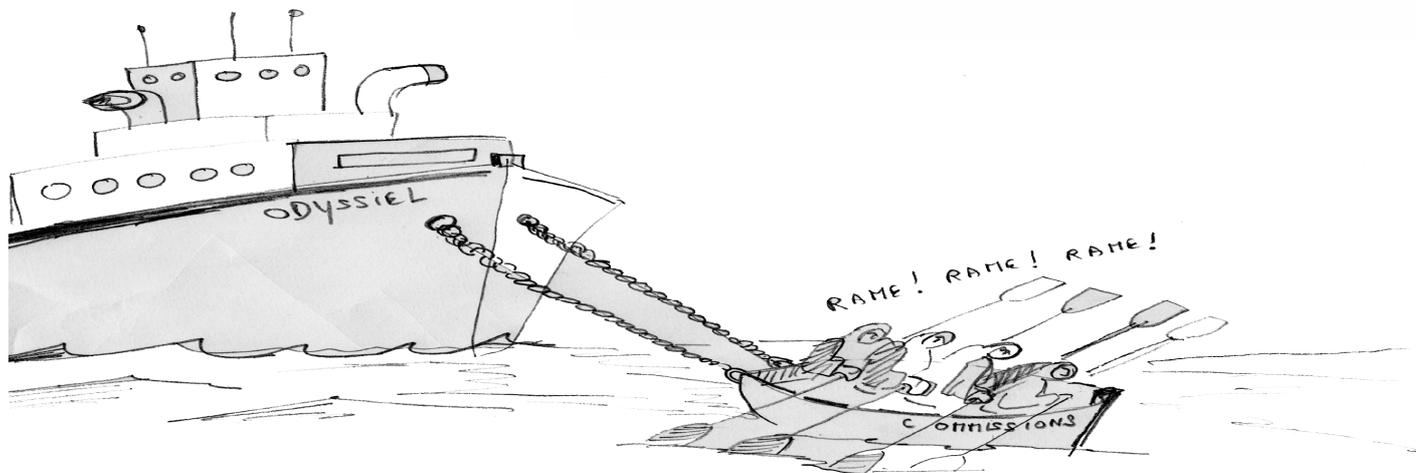
Philippe GENSE
Secrétaire de la section AXA

28 rue des Petits Hôtels 75010 PARIS ☎ 01.48.01.91.91 FAX 01.48.01.91.81

Pour « **SMICARISER** » notre relationnel, voire en faire des commerciaux avec des devoirs et pas de droits, vous savez les substituts aux salariés, que sont les mandataires !

Comment peuvent-ils prétendre, avec de telles pratiques, devenir l'employeur préféré. Dans la réalité, AXA est à des années lumières de l'enchantement par le réel.

AXA , c'est une évidence, est plus proche en matière sociale de WALL-MART célèbre enseigne Américaine, mondialement connue pour ses pratiques sociales particulièrement rétrogrades, que de l'entreprise vertueuse qu'elle projette non pas de devenir, mais de véhiculer.



Aujourd'hui la journée client " Banque ", demain ✓ ?

Par notre tract du 16 juin 2005, nous attirions votre attention sur le fait qu'AXA voulait que nous devenions demain, tous des commerciaux.

Nous n'avons pas attendu bien longtemps puisque dès le 20 septembre 2005, AXA passe à l'offensive et nous demande de prendre en charge une action commerciale pour le compte d'AXA Banque, en apportant des clients nouveaux, en l'occurrence vous-mêmes, votre famille et vos amis.

Outre, que cette démarche soit douteuse d'un point de vue déontologique, car il est bien connu que l'amitié et les affaires n'ont jamais fait bon ménage et encore moins lorsqu'il s'agit de la famille, au delà, cette activité, même volontaire, sort du champ de notre contrat de travail avec AXA France (assureur).

Les salariés administratifs de l'assurance devraient-ils devenir aujourd'hui des apporteurs d'affaires pour les réseaux commerciaux et demain commerciaux à la place des commerciaux ? Si cette question leur était posée à l'occasion de leur Entretien Annuel Individuel, ne resteraient-ils pas perplexes ? Pourtant, n'est ce pas ce qu'AXA

France fait en leur demandant de participer à cette journée « conviviale » ?

AXA BANQUE n'est pas notre employeur, cependant les actions de prospection « produits bancaires » à mener sous le contrôle de leur hiérarchie entrent totalement dans la charge de travail du 20 septembre 2005. Aujourd'hui, AXA n'a pas le droit de leur imposer, même sous prétexte de volontariat et sous la responsabilité de leur hiérarchie, la participation à des actions commerciales pas plus que de leur fixer des objectifs en la matière !

Mais serait-ce une coïncidence si trois Organisations Syndicales s'unissent pour demander à la FFSA de revoir les Conventions Collectives des EB et EI (Chargés de clientèle du réseau salarié...) pour déterminer : « la nature des emplois commerciaux salariés, aujourd'hui et demain, dans les entreprises relevant de notre branche professionnelle » et fixer « les perspectives de développement d'un parcours professionnel longitudinal, mais aussi transversal, sur le long terme des commerciaux salariés qui pourrait être corrélé aux besoins d'ajustements des entreprises en compétences commerciales et

administratives, comme aux attentes de nos clients » ?

La FFSA n'entendrait-elle pas à cette occasion, également remanier la Convention Collective des salariés administratifs de 1992, pour n'en faire plus qu'une et pouvoir ainsi faire réaliser des activités commerciales aux administratifs et par la même occasion transformer la rémunération garantie en rémunération aléatoire ?

Notre employeur est assureur ! A t'il le droit de faire réaliser des opérations bancaires à son personnel, en un mot, a t-il le droit de faire travailler des salariés pour le compte d'une autre entreprise même si celle-ci fait partie du groupe ? Certainement pas, car si tel était le cas, aujourd'hui ce sont des produits bancaires, demain... !

Pour FO, cette journée n'a pas lieu d'être, les conséquences de ces pratiques visent certainement au démantèlement de la notion de contrat de travail au nom d'un seul employeur et par conséquent le démantèlement des droits acquis.

**DÉFENDONS NOS
CONTRATS DE TRAVAIL**

AXA chantre de la non-discrimination ?

Dans le cadre de sa politique marketing de valorisation de son image, Axa a fortement médiatisé l'accord RSG du 13 juillet 2005 sur « *les droits fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'Axa en France* ».

Pour gagner la « *préférence de ses salariés* » la DRH Groupe s'est même fendue d'un fascicule publicitaire pour expliquer le contenu révolutionnaire de cet accord.

Cet accord est un florilège de bonnes intentions qui n'apporte rien de plus que la loi qui, déjà, interdit toute discrimination.

Alors on doit s'interroger sur les raisons d'un tel accord. En effet, de deux choses l'une :

- ou la direction respecte le Code du Travail, et on ne voit pas ce qu'apporte de plus ce texte,
- ou la direction n'applique pas la loi et on ne voit pas pourquoi elle appliquerait plus l'accord du 13 juillet 2005.

Mais un début de réponse nous est peut-être donné par le refus de la DRH de répondre positivement aux mesures concrètes proposées par F.O.

Ce refus prouve qu'Axa entend appliquer SA politique de non-discrimination qui, comme le dit le dénommé Cyrille de Montgolfier, est « *une démarche qui trouve ses fondements dans nos valeurs* ».

Pour notre part, nous affirmons que la discrimination chez Axa est, en effet, une réelle valeur, un véritable mode de gestion du personnel. Certes, en disciple du bon docteur Coué, la direction d'Axa considère qu'il suffit de crier haut et fort, qu'il suffit d'avoir un accord des syndicats, pour que les salariés soient convaincus du comportement ou au moins de la volonté de non-discrimination qui l'anime.

En fait, Axa ne fait que de la « communication ». Il paraît que Goebbels disait déjà à son époque « *Nous ne parlons pas pour dire quelque chose, mais pour obtenir un certain effet* ».

Mais, malgré toute cette communication, les salariés ne sont pas dupes. Tous les jours, ils constatent et vivent la discrimination. Certes, elle ne se pratique pas au grand jour, les méthodes mises en œuvres sont surnoises et réfléchies.

Mieux, ils savent que l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, comme les « formes modernes de rémunérations » que la direction met en place, débouchent et organisent la discrimination.

Tous les ans, en regardant les rémunérations de Messieurs de Castries et Pierson, les salariés d'Axa sont convaincus de la volonté égalitaire de la direction du Groupe.

En regardant, comment en juillet 2005, sans bourse déliée, Monsieur de Castries a pu, en spéculant sur les stocks options, gagner en quelques minutes 1,2 million d'euros alors que des salariés du groupe Axa ne perçoivent pas le SMIC horaire.

valeurs mises en avant par Monsieur Cyrille de Montgolfier.

Les salariés savent que

- détruire des droits collectifs en faveur des mesures individuelles,
- substituer aux augmentations générales des augmentations individuelles,
- développer la rémunération variable et aléatoire au détriment du salaire fixe garanti,

sont le creuset de la discrimination.

Combat-on la discrimination avec une telle conception des droits sociaux et des salaires ?

Les salariés savent qu'en cas de mobilité forcée (restructuration, déménagement...) la direction, en contravention avec ses obligations, leur laisse le soin de se chercher « un job » dans l'entreprise ouvrant grande la porte à la discrimination.

Combat-on la discrimination en mettant en place de telles pratiques ?

Les salariés savent que la pratique du volontariat a pour but

m ê m e l a discrimination. Ce procédé érigé en méthode de fonctionnement permet à la direction de faire le tri entre les « volontaires », bons salariés qui acceptent les valeurs de l'entreprise, et les non volontaires, mauvais salariés qui ne respectant pas les valeurs de l'entreprise n'y ont plus leur place dixit Henri de Castries.

Les propositions Force Ouvrière

1° Sur l'égalité Hommes / Femmes :

D'ici au 31 décembre 2007, AXA s'engage à établir l'égalité des salaires des femmes avec ceux des hommes, à fonctions et postes égaux, sans pour autant diminuer celui des hommes.

2° Sur les salariés handicapés :

Dès à présent, AXA s'engage à embaucher des salariés handicapés, en nombre au moins égal à celui prévu par la loi et à aménager les locaux et les postes en conséquence pour qu'ils puissent exercer leur emploi dans la dignité et le respect de leur handicap.

3° Représentation du personnel :

Dans un souci de transparence et contre la discrimination, AXA s'engage à publier dans les meilleurs délais, sur les dix derniers exercices, l'évolution individuelle des salaires et de carrière des représentants syndicaux. Dans un second temps, cette publication sera effectuée annuellement à l'occasion du bilan social.

Tous les salariés se souviennent qu'en 2000 la rémunération de Monsieur de Castries représentait 4 siècles du salaire moyen d'un salarié d'Axa. Tout cela au nom des

Combat-on la discrimination en s'appuyant sur de telles méthodes ?

Enfin, dans sa brochure publicitaire remise aux salariés, la direction d'Axa met notamment en exergue l'article 9 de l'accord du 13 juillet 2005 dans lequel il est indiqué « *qu'Axa s'interdit toute discrimination fondée sur (...) l'appartenance ou l'activité syndicale...* ».

C'est parce qu'Axa a mis en application cette valeur qui lui est chère que, par jugement en date du 6 juin 2005, **le Conseil de Prud'hommes de Paris vient de condamner** : « *la société Axa à verser à Monsieur (...) les sommes de : 5000 € à titre de*

dommages et intérêts pour discrimination syndicale ».

Il est vrai que la direction, toujours

Le volontariat une pratique Axa !

Dans le livre « L'histoire d'Axa » édité en 1995, l'auteur, Caroline Desaezher cite le DRH de l'époque :

« (...) Pendant longtemps, chaque fois que l'on apprenait la mise en place dans une autre entreprise d'une innovation sociale que nous n'avions pas encore intégrée, Bébéar, très mécontent, m'appelait pour me dire « et nous, et nous » ? On a ainsi compté à un moment une quinzaine d'innovations qui étaient autant d'infractions au Code du Travail, et qui pouvaient à ce titre nous envoyer en prison. Heureusement, le fait que ces réformes étaient optionnelles nous sauvaient aux yeux de la loi ».

Le volontariat et le non respect de la loi érigés en principes de fonctionnement.

au nom de sa conception de la non-discrimination, ne manque pas, à l'occasion de certaines formations de cadres, d'indiquer qu'elle « *maîtrise tous les syndicats* » à l'exception de celui à « *deux lettres* » et dans la foulée, elle demande de voter pour n'importe quel syndicat sauf pour celui à « *deux lettres* ».

Alors, de son côté, pour combattre notamment la politique de discrimination inscrite dans les pratiques et les valeurs d'Axa, **le syndicat à « deux lettres » vous appelle à rejoindre ses rangs.**

Une application de l'accord sur l'égalité, une drôle de conception de la formation, une leçon de chose /

Tous les commerciaux ont reçu la circulaire du 22 juin 2005 signé du responsable du secteur formation le dénommé François-Xavier LEMAIRE concernant les « formations diplômantes 2005/2006 ».

Tout un chacun a pu constater une différence importante entre cette circulaire et celle traitant du même objet pour l'exercice scolaire 2004/2005. Toute référence aux primes de technicité ayant disparu.

Pourquoi ?

Un retour en arrière s'impose.

Les conventions collectives régionales des personnels administratifs de 1954 prévoyaient, en plus du salaire, le versement d'une prime mensuelle de technicité pour les titulaires d'un diplôme professionnel d'assurances (CAP, BP, École Nationale d'assurance...).

Pendant des années, Force Ouvrière au nom de sa conception de l'égalité a réclamé le même traitement pour les personnels commerciaux.

Après plusieurs années de

bataille, et bien que non signataire, mais comme produit de la seule action de Force Ouvrière, le 6 avril 1984 était signé à l'UAP un accord reprenant les dispositions prévues dans les conventions collectives du personnel administratif à savoir : le versement d'une prime mensuelle (en plus du salaire, en plus du minimum garanti) égale à un pourcentage du minimum garanti FFSA des échelons de base à :

➤ 5 % pour les titulaires d'un CAP,

- 12 % pour les titulaires d'un Brevet Professionnel (BP),
- 20 % pour les titulaires d'un Brevet de Technicien Supérieur (BTS),
- 50 % pour les titulaires du diplôme de l'ENASS (cycle normal).

Le 27 mai 1992, la CFDT, la CFTC et la CGC signaient une nouvelle convention collective qui supprimait les primes de technicité pour les personnels administratifs. Elle leur

substituaient une gratification à l'occasion de l'obtention d'un diplôme de classe V à III de l'Éducation Nationale inscrit au plan de formation de l'entreprise. Gratification nettement moins favorable aux salariés que les anciennes primes de technicité.

Pour les commerciaux de l'UAP et aujourd'hui d'Axa, non assujettis à la convention collective du 27 mai 1992, les primes de technicité, inscrites dans l'accord du 6 avril 1984, continuaient à s'appliquer.

Inquiète par l'absence, dans

Lettre de Monsieur François-Xavier Lemaire

Monsieur J.C. STEFANINI
Coordinateur Syndical
National
F.O. Sections Axa France
Le 30 août 2005

Monsieur,

En réponse à votre courrier en date du 23 juin dernier, nous vous confirmons que la prime de technicité liée à l'obtention des BP et BTS est maintenue en cas de réussite aux diplômes.

Si la mention en a été retirée du courrier envoyé aux salariés commerciaux, c'est, en cohérence avec le courrier envoyé aux salariés administratifs, que cet élément ne nous semble pas devoir déterminer la décision de s'engager dans un parcours diplômant.

Recevez, Monsieur, l'assurance de notre considération distinguée.

François-Xavier Lemaire

la circulaire 2005 de la direction d'Axa, de référence à ces primes, Force Ouvrière écrivait le 23 juin à Monsieur François-Xavier LEMAIRE. Sa réponse (voir page précédente) en date du 30 août 2005 mérite que l'on s'y arrête.

Après avoir indiqué que les primes du BP et BTS étaient maintenues, nous apprenons, que si la mention sur les primes de technicité a été retiré c'est en cohérence avec le courrier envoyé sur ce même sujet aux administratifs.

On croit rêver !

Si nous comprenons le directeur de la formation c'est au nom de l'égalité de traitement entre administratifs et commerciaux, que toute référence à un droit a disparu. Mais n'est-ce pas une application concrète de l'accord RSG sur la diversité/égalité signé à grand renfort médiatique le 13 juillet 2005. Gageons, qu'après avoir supprimé toute mention aux primes de technicité dans sa circulaire, ce sont les primes elles-mêmes qui, au nom de « l'égalité », vont disparaître. Rappelons-nous que c'est déjà au nom de l'égalité hommes femmes que le gouvernement français, sur injonction de Bruxelles, avait supprimé l'interdiction du travail de nuit des femmes dans l'industrie. Une grande avancée sociale...! Quand le patronat parle

d'égalité il ne voit celle-ci que dans un sens, celle débouchant sur le nivellement par le bas.

De plus, pour Monsieur François-Xavier LEMAIRE les primes de technicité « ne semblent pas devoir déterminer la décision de s'engager dans un parcours diplômant ».

Là est le noeud du problème.

En fait, les raisons pour lesquelles un salarié s'engage dans une formation diplômante importe peu à la direction d'Axa.

Ce que nous explique Monsieur François-Xavier LEMAIRE, c'est que la direction d'Axa n'entend plus payer « la technicité ». En effet pourquoi payer une technicité quand, du fait de la situation de l'emploi, Axa peut s'offrir à des « tarifs » dérisoires des vagues de diplômés.

Pour Monsieur François-Xavier LEMAIRE, l'existence des primes de technicité récurrentes est aujourd'hui anachronique. En fait, les seules primes qu'Axa est prête à payer ce sont celles qui débouchent sur des gains de productivité. Ces primes sont par nature non récurrentes. Elles doivent être « à gagner » chaque année. En fait, la seule chose de récurrente pour Axa ce sont les gains de productivité. Le reste, salaire, prime de technicité, doit être le plus aléatoire possible et

remis régulièrement en cause.

(1) Un cimetière marin pour le RCS ?

Pour ceux qui ne connaissent pas Monsieur François-Xavier LEMAIRE, c'est celui qui, par exemple, lors de la Convention Odysseï du Nord-Est était déguisé en Marin.

Il est vrai que l'esprit du grand large est en vogue aujourd'hui chez Axa.

Par exemple, pour Jean Laurent Granier et la direction d'Axa, le réseau commercial des Agents Généraux « Généralistes » est le Navire amiral.

Dans une flotte, le navire amiral est le bâtiment où se trouve le commandant. En cas de conflit, les autres navires ont pour devoir de le défendre y compris au prix de leur propre disparition.

Comme, dans toute secte, chez Axa les symboles sont essentiels, nous en déduisons, que l'ensemble des réseaux de production, y compris le RCS, sont au service d'un réseau amiral, les Agents Généraux avec toutes les conséquences que cela implique.

CQFD...

Malgré le faible coût que représente les primes de technicité chez les commerciaux, leur existence même est incompatible avec la conception du « socialement responsable » de la direction d'Axa. Le grand chantier (naval très certainement) (1) de Monsieur François-Xavier LEMAIRE en matière de formation va être très probablement celui de tenter « d'envoyer par le fond » les primes de technicité.

Force Ouvrière et les salariés sauront s'y opposer.

“ La Lettre du SY.N.P.A. - F.O. ”

26^{ème} Année - N° 151 Sup. 1

Septembre / Octobre 2005

Bulletin Bimestriel d'information
du Syndicat National
des Producteurs d'Assurances
et de Capitalisation

28, rue des Petits Hôtels 75010 Paris
☎ 01.48.01.91.91

Directeur de la publication

Didier WAUTHY

Impression

28, rue des Petits Hôtels 75010 Paris

Commission Paritaire

N° 0110 S 07123

BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUELEMENT

Adhésion

Renouvellement

COTISATIONS MINIMALES 2005

E.I. : 143 €

E.B. : 118 €

Retraités : 78 €

NOM Prénom.....

Adresse

Compagnie : Réseau : Statut :

☎ Fait à le.....

Souhaitez vous recevoir un reçu fiscal OUI NON

(Signature)

Adresser votre bulletin accompagné de 4 étiquettes et d'un chèque libellé à l'ordre du SY.N.P.A. - F.O. à

Patrice DITTIÈRE ☒ 11 rue Adèle Considère 49320 BRISSAC QUINCÉ