

# Force Ouvrière

**AXA FRANCE**

14 février 2006

## **AUGMENTATION GÉNÉRALE DE TOUS LES SALAIRES !**

A la demande de Force Ouvrière, une négociation sur les salaires Axa France devrait avoir lieu le 21 février 2006.

La direction entend cantonner ces négociations dans le cadre de l'accord triennal 2005/2007 signé par la CFDT et la CFTC.

Pour Force Ouvrière, les négociations prévues par le Code du Travail étant annuelles, accord triennal ou pas, il est impératif de partir des besoins des salariés qui en la matière sont grands.

Pour nous, il n'est donc pas question de nous inscrire dans le cadre de cet accord qui entérine une perte du pouvoir d'achat et ce d'autant plus que celui-ci ne s'impose ni aux salariés ni aux non signataires.

Par ailleurs, avant d'aborder 2006, il faut régler les comptes pour les années antérieures.

### **Force Ouvrière revendique donc :**

#### **1. Au titre du rattrapage 2004/2005 en volume une prime égale à 4 % du salaire**

- 2,02 % au titre du maintien du pouvoir d'achat (intégrant la partie de PPE versée en avril 2005),
- 2,06 % au titre de l'augmentation de 1 % par an du pouvoir d'achat.

#### **2. Au titre du rattrapage 2004/2005 en niveau par une augmentation des salaires de 2,5 %**

- 1,5 % au titre du maintien du pouvoir d'achat,
- 1 % au titre de l'augmentation de 1 % par an du pouvoir d'achat.

#### **3. Au titre de l'exercice 2006 une augmentation des salaires de 3 %**

- Une augmentation de tous les salaires cadres et non cadres de 3 %,
- Pour les non cadres aucun salaire mensuel inférieur à 1 950 €,
- Pour les cadres aucun salaire mensuel inférieur à 2 866 €,
- La transformation de la PPE et du CRV en un mois supplémentaire de salaire,
- La transformation de l'intéressement en un mois supplémentaire de salaire.

« Exagérons nous » dans nos revendications ?

Prenons un exemple à partir du salaire moyen non cadre à fin 2003 de 27 611 €. Comparons-en l'évolution avec le coût de la vie, le pouvoir d'achat (PA) et les augmentations générales (AG).

<i>Année</i>	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>Évolution 03/05</i>	<i>Perte en niveau</i>
(1) Évolution salaire pour le maintien du pouvoir d'achat INSEE	28 190,83 €	28 698,27 €	3,938 %	
(2) Évolution du salaire en fonction AG	28 025,17 €	28 305,42 €	2,515 %	-1,422 %
(3) Évolution du salaire en fonction d'une progression de 1% du PA	28 472,74 €	28 985,25 €	4,977 %	-2,46 %
	<i>2004</i>	<i>2005</i>	<i>Total</i>	<i>En % du salaire Axa</i>
Perte en volume par rapport au maintien du pouvoir d'achat (1-2)	165,57 €	392,85 €	558,52 €	2,02 %
Perte en volume par rapport à une progression du pouvoir d'achat (3-1)	281,91 €	286,98 €	568,89 €	2,06 %

En deux ans, l'application des AG fait apparaître une perte de pouvoir d'achat de 1,422 %. Chiffre nettement inférieur à la réalité, quand on sait que l'indice INSEE ne reflète pas, loin s'en faut, l'augmentation du coût de la vie.

Reclamer aujourd'hui une progression de 1 % du pouvoir d'achat du salaire **pour tous** (donc à travers les AG) n'est pas exorbitant au regard, non seulement de l'évolution du coût de la vie, mais aussi des bénéfices d'Axa, de la progression des salaires de de Castries et Pierson et **surtout en fonction des besoins des salariés.**

Comme on peut le constater, cette absence de maintien et de progression a des conséquences sur les salaires en niveau, **mais également en volume et seule FO en parle.**

#### **C.R.V. et P.P.E.**

Maintenues à un niveau proche des 100 % pendant la période « d'acceptation par les salariés du processus », les atteintes d'objectifs du CRV sont en réduction. Aujourd'hui, les cadres se rendent compte que le CRV a pour fonction la réduction des salaires. Il en sera de même de la PPE. qui n'est qu'une prime, donc non récurrente, et qui représente en 2006 environ entre 1,2 % et 1,5 % de la masse salariale, c'est-à-dire moins que le maintien 2004/2005, en volume, du pouvoir d'achat.

**Pour Axa, si l'emploi doit être flexible, les salaires, ou plutôt les revenus, doivent l'être également.**

C'est la raison pour laquelle Monsieur Pierson, lors des vœux aux cadres, a déclaré qu'il ne voulait plus d'augmentation générale.

#### **Intersyndicale sur les salaires... comment comprendre !**

Alors qu'a priori tous les syndicats, y compris les signataires de l'accord triennal, vitupèrent contre la direction à propos des salaires, comment comprendre qu'à l'exception de l'UDPA aucune autre organisation syndicale, y compris celles se réclamant du « syndicalisme rassemblé », n'a daigné ni répondre ni participer à l'intersyndicale du 10 février proposée par Force Ouvrière.

Nous ne comprenons pas sauf à considérer que les tracts, notamment des signataires de l'accord salarial, n'ont qu'un seul objet : se refaire un semblant de virginité avant les prochaines élections.

#### **Du démenti... aux garanties !**

Lors du CCE du 8 février 2006, Monsieur de Montgolfier a démenti avoir déclaré que d'ici 2012 les effectifs seraient réduits de 35 %. Pour justifier son démenti, Monsieur de Montgolfier, lors du CCE, a indiqué en substance : comment pourrait-on assurer un doublement du chiffre d'affaires et se priver de 6 000 emplois. Bien que nous confirmions que le chiffre de 35 % a bien été prononcé lors de la réunion des cadres par Monsieur de Montgolfier, nous prenons note de ce démenti. Si la direction d'Axa France ne peut se priver des 6 000 emplois, cela signifie qu'elle entend conserver le niveau des effectifs actuels. Donc qu'elle entend, dès aujourd'hui, remplacer tout départ quel qu'en soit la cause. Nous appelons donc les salariés à saisir FO pour tout emploi non remplacé dans leur service afin de faire une démarche auprès de Monsieur de Montgolfier.

Substituer aux salaires garantis – contrepartie du lien de subordination et du travail qui en découle - une notion de revenus par essence flexible et aléatoire, tel est l'objectif de la direction.

C'est le rôle du CRV, de la PPE, mais également, sous une forme différente, de la prime d'intéressement de 1 000 euros prévue par la loi du 26 juillet 2005. Bien évidemment et à défaut, les salariés seraient idiots de ne pas l'accepter même si elle ne règle en rien la question fondamentale de l'évolution des salaires.

Mais, pour la direction, cette stratégie de réduction des salaires est insuffisante. C'est pour cela, qu'aujourd'hui, elle développe des « récompenses non monétaires » à travers chèques cadeaux, bons d'achats et autres invitations à des « spectacles sportifs ».

Demain, non seulement, il faudra effectuer « le travail », mais en plus il faudra, chaque année, « faire la manche » auprès de la direction pour obtenir le « versement » de sa « prime », de son chèque cadeaux... Il faudra faire la manche auprès du Ministre des finances pour qu'il reconduise la prime d'intéressement...

Travailler ne sera plus une garantie pour percevoir un salaire. Aujourd'hui, déjà, des salariés sont SDF du fait de la faiblesse de leur rémunération, de la progression des loyers...

Si être « moderne », c'est la paupérisation de tous les salariés, c'est l'absence d'emploi en CDI pour les jeunes, c'est la destruction du Code du Travail, de la Sécurité Sociale, alors nous ne sommes pas modernes.

Si revendiquer de meilleurs salaires, une progression de pouvoir d'achat à travers les augmentations générales, la garantie de l'emploi à travers le maintien de tous les emplois sur tous les sites existants est archaïque, alors oui nous sommes archaïques.

Alors, Force Ouvrière pose la question :

Accord triennal ou non n'est-il pas temps de revenir à des pratiques où les augmentations générales permettaient la progression du pouvoir d'achat ?

- **Oui aux augmentations générales pour tous !**
- **Non à la précarisation des salaires !**

## **Dernière minute : Négociation RSG du 13 février 2006**

La négociation Axa France a été précédée d'une négociation RSG le 13 février 2006, laquelle, en toute illégalité, avait elle-même été préparée par une réunion entre la direction et les signataires de l'accord triennal 2005/2007, la CFDT et la CFTC.

Au cours de la réunion du 13 février, Force Ouvrière a formulé les axes de ses revendications (voir ci-avant).

La direction, provocatrice et forte de son accord triennal, a proposé des « mesures supplémentaires » à celles dudit accord. Les propositions de la direction sont les suivantes :

- Non cadres et cadres non-optants : + 0,3 % d'augmentations générales au 1<sup>er</sup> mai 2006
- Cadres optants de classe 5 et 6 : + 0,2 % du budget des augmentations individuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2006
- Cadres optants de classe 7 : + 0,3 % du budget des augmentations individuelles au 1<sup>er</sup> juillet 2006

Nous sommes loin des revendications et des besoins des salariés.

Une prochaine réunion aura lieu le 28 février 2006, au cours de laquelle il est possible que la direction « lâche » tout ou partie de la prime de 1 000 € prévue par la loi (voir ci-dessus nos commentaires sur cette question).

Le 13 février nous avons donc rappelé que pour nous, les augmentations générales doivent à elles seules améliorer le pouvoir d'achat.

Face à cette revendication, nous avons subi une « attaque en règle » des signataires de l'accord triennal. D'après ces « syndicats », les salariés seraient en complet désaccord avec notre revendication. Pour preuve de ce désaccord, l'absence de mobilisation du personnel. Nous avons du mal à comprendre ? Est-ce les salariés qui sont en désaccord ou bien la CFDT et la CFTC ? Mais peut-être que ces « syndicats » entendent-ils nous expliquer que si les accords qu'ils signent sont mauvais c'est du fait de l'absence de mobilisation des salariés. En un mot, les salariés auraient les accords qu'ils méritent. Ces « syndicats » ne tentent-ils pas de rendre responsables les salariés de leurs propres turpitudes ?

Pour Force Ouvrière une chose est évidente, si tous les syndicats sont d'accord pour obtenir des augmentations générales permettant l'amélioration du pouvoir d'achat, nous sommes certains que nous pouvons mobiliser le personnel et obtenir ainsi satisfaction.

C'est en ce sens que Force Ouvrière entend œuvrer.



## **P.P.E. : LES MASQUES TOMBENT !!!**

Notre problème, à **FORCE OUVRIERE**, c'est (en toute modestie) souvent d'avoir raison trop tôt. Ainsi, lorsque, à l'époque des négociations salariales, nous avons dénoncé la P.P.E., nous avons eu droit aux récriminations habituelles des signataires qui soutenaient, mordicus, que finalement la PPE était un « plus » aux augmentations salariales et qu'il fallait être bien c... pour ne pas l'accepter.

Ce à quoi nous répondions : Puisque la Direction est en mesure de donner tant d'euros par an et par personne (pour mémoire : pour les classes 1 et 2 : 350 € en 2005, 450 € en 2006 et 800 € en 2007 – pour les classes 3 et 4 : 450 € en 2005, 600 € en 2006 et 1000 € en 2007)... qu'elle le fasse sous forme d'augmentation générale des salaires !

Il était clair que l'objectif du patron n'était pas d'aboutir à cela et nous avons dénoncé à l'époque la perfidie du système mis en place par la Direction, la CFDT et la CFTC.

La P.P.E. étant garantie à 80 % sur trois ans, on pouvait toutefois penser que la Direction prendrait la précaution stratégique « d'amorcer » la pompe et de verser 100 % des montants prévus au moins les deux premières années à l'instar de ses agissements à l'origine du CRV des cadres (qui depuis frôle plutôt le 75 % que le 100 %).

On pouvait aussi imaginer que la fixation des objectifs permettant de mesurer la fameuse « performance d'équipe » serait assez floue et porterait sur un périmètre assez vaste pour laisser croire au personnel que la ficelle au bout du bâton serait suffisamment courte pour qu'il puisse atteindre la carotte facilement.

## AUJOURD'HUI, QU'EN EST-IL ? LES MASQUES SONT TOMBÉS !

- Nous savons, aujourd'hui, que les budgets d'augmentations salariales ne permettent pas – loin de là – de pondérer la perte importante de notre pouvoir d'achat ces dernières années. Les signataires le reconnaissent eux-mêmes en réclamant à cor et à cri un rattrapage que, malheureusement, tout laisse à penser qu'ils ne l'obtiendront pas. Dans ces conditions, la PPE (comme le CRV) ne peut et ne doit plus être considérée comme un « plus » mais bel et bien comme une piètre compensation à la perte programmée des salaires.
- Ceux qui espéraient naïvement un versement à 100 % de la PPE en seront pour leurs frais puisque, d'ores et déjà, il est question de ne verser que 80 % soit le minimum garanti par l'accord triennal.
- Quant aux objectifs, les premiers éléments viennent de tomber pour 2006 : prenons par exemple les CSE vie-épargne réseaux salariés.
  - Téléphone : taux de décrochés 80 % et ce sur toutes les tranches horaires,
  - Courrier : traitement sous 3 jours de 95 %,
  - Fonds de production : moins de 3 mois,
  - Épuration des comptes QR : 1300 écritures par CSE.

On constate que l'on est loin des flous artistiques ! De plus les périmètres se resserrent, allant d'un ensemble de CSE (mutualisation des tâches oblige) à un CSE tout court.

### FICTION :

#### « Un scénario catastrophe »

Le moral dans les chaussettes, les collègues du CSE « X » n'osaient même plus se regarder. La nouvelle venait de tomber. Cette année, la PPE de 1000 € ne serait versée qu'à hauteur de 60 %, les objectifs n'ayant pas été atteints. Incrédulité et rage avaient fait place à l'abattement et l'incompréhension. Eux, avaient mis les bouchées doubles. Ils savaient que les CSE voisins avaient, eux aussi, cartonné ! Alors ? Nul doute possible, ça venait d'Angers et plus précisément du CSE « Y » où il y avait plein de CDD, de malades et comble de l'horreur, de syndicalistes ! Maintenant, c'était sûr. Ce sont eux qui avaient plombé les résultats !!! L'année prochaine, il fallait que ces « bras cassés » soient sortis du périmètre et que les efforts soient mieux identifiés. Pourquoi payer pour ces fainéants ?

Au même moment, à Angers, les discussions allaient bon train. Malgré les CDD à former et quelques absences, ils avaient explosé le plafond des objectifs. En revanche, un bruit courait qu'au CSE « X » à Paris, c'était loin d'être le cas. Mais... L'année prochaine...

Dès lors, ce que **FORCE OUVRIERE** avait envisagé risque fort de se produire et, sous prétexte d'atteindre les objectifs et donc de toucher éventuellement un maximum de PPE, les salariés pourraient être tentés, en cas d'échec, d'accuser leurs collègues (lire fiction dans l'encadré) au lieu de s'en prendre aux vrais responsables, à savoir la Direction et les signataires de l'accord.

A la demande de **FORCE OUVRIERE**, les négociations salariales vont s'ouvrir le 13/02/06 (RSG) et le 21/02/06 (AXA France). Nous devons sortir de la spirale de l'individualisation et revenir à une pratique contractuelle qui garantisse une progression notable du pouvoir d'achat de tous.

Les formules telles que le CRV ou la PPE, n'ont pour objectif que la disparition des augmentations générales (souhait exprimé par M. PIERSON lors des vœux aux cadres supérieurs le 25/01/06). Ce sont pourtant les seuls gages d'une société plus juste qui permettent à ses salariés et leurs familles de vivre décemment. Les augmentations individuelles récompensant les efforts exceptionnels.

**Pour FORCE OUVRIÈRE, la PPE doit disparaître et les sommes provisionnées doivent être intégrées dans le salaire de chacun. C'est, entre autre, ce que nous demanderons à la Direction au cours des négociations à venir.**

### BULLETIN D'ADHÉSION

NOM ..... Prénom.....

Adresse :.....

Société :.....Fonction :.....Service :.....

☎.....

Fait à .....

(signature)

**Bulletin à remettre à vos Délégués F.O./Tour Axa 19 C**