

Groupe AXA

Les Brèves du S.Y.N.P.A.-F.O.

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

**Clause dédit formation chez les commerciaux :
Encore une innovation sociale chez AXA !
Ou comment être cocu, content tout en payant la chambre !**

Ce n'est un secret pour personne, le nombre de commerciaux qui quitte l'entreprise reste important. Les embauches de moins en moins nombreuses ne permettent pas de compenser les départs.

Certes, même s'il est exact que cela a toujours été plus ou moins une constante dans la profession, l'entreprise dans son programme de professionnalisation des réseaux comptait bien, du moins c'est ce qu'elle prétendait, infléchir la tendance.

C'est d'ailleurs sous couvert, de cette pieuse intention que la direction d'AXA, fidèle à elle-même et toujours en surfant sur la vague de l'innovation sociale, a engagé la réforme de ses réseaux commerciaux avec les résultats que chacun connaît !

Jamais à court d'imagination, pour trouver des faux nez, la direction vient de décider d'instaurer pour les nouvelles recrues une clause de dédit formation, qui aura pour effet de sanctionner financièrement et ce lourdement, les salariés qui quitteront l'entreprise lors des deux premières années.

Cette mesure coercitive, à l'instar des démarches « progressistes » qu'AXA met en œuvre, démontre, une fois de plus que l'entreprise a une façon singulière de trouver des remèdes qui ne correspondent pas aux symptômes.

AXA n'a donc pas compris ! Elle ne veut, ni rechercher, ni traiter les causes de cet exode massif, mais sanctionner les conséquences de sa politique salariale.

C'est pourtant une évidence pour tout le monde, sauf pour eux !

La parade a donc consisté à sanctionner, ces jeunes freluquets à qui AXA, vertueuse maison avait pourtant tendu charitablement la main !

Ils osent quitter, l'institution, l'entreprise nourricière, l'entreprise préférée ! Quel odieux affront ! Le tout sans génuflexion, le pire des crimes de lèse majesté !

Il va donc falloir qu'ils payent leur outrecuidance !

C'est sans doute par fantaisie, voire par défis, que les commerciaux quittent l'entreprise. Tout le monde le sait, le marché de l'emploi est favorable comme jamais, pour ceux qui vendent leur force de travail, la situation de plein emploi que notre pays connaît favorise forcément la gaillardise !

Et c'est pour ces raisons vraisemblablement, que nos collègues prennent de tels risques jusqu'à celui de se retrouver le cul dans l'eau !

Pourquoi les commerciaux prennent le large et vivent leur départ comme un soulagement ?

50 heures par semaine pour 1 000 € par mois !

Un contrôle de l'activité incessant !

La refacturation des kilomètres réalisés dans le cadre des missions confiées !

La situation de certains est telle, qu'il leur est impératif de bosser le week-end, et c'est la raison pour laquelle un nombre conséquent de jeunes travaille dans la restauration (entre autres) pour boucler leur fin de mois, le salaire d'AXA ne suffisant pas ! Ou encore cette salariée, qui nous confie qu'elle n'est « **plus assez riche pour travailler chez AXA !** »

Nous ne l'apprenons à personne, la philanthropie, ce n'est pas le fonds de commerce de notre employeur ! Cette mesure n'a qu'une seule finalité : s'assurer, le temps que dure la clause, le retour sur investissement espéré tout en se dédouanant de leurs propres carences !

Force Ouvrière ne saurait cautionner une telle pratique. Ce n'est pas tolérable !

Tu fais des kilomètres pour ton boulot : tu payes !

Tu quittes l'entreprise : tu payes !

Tu gagnes une prime de stimulation : pas de chance, elle couvre ton débit, passes par la case départ et ne touches pas 20 000 ! Si on te la verse, pas de bol, elle ne rentrera pas dans l'assiette de calcul des congés payés !

De partout ils nous font les poches. Si ça continue, va savoir, si tu n'écoutes pas Skyrock (1), ou si ta femme ne se fringue pas chez CAMAIEU (1) on devra s'acquitter d'une taxe ou d'une redevance.

Avec AXA, le progrès ne vaut que s'il est partagé par.....l'actionnaire !

(1) Skyrock et Camaïeu ont été achetés par AXA ces derniers mois.

Médailles du travail : Mise au point.

Conformément aux dispositions légales, une médaille d'honneur du travail est décernée en fonction du nombre d'années travaillées (quelque soit l'entreprise) :

20 ans de travail	Médaille d'argent
30 ans de travail	Médaille de vermeil
35 ans de travail	Médaille d'or
40 ans de travail	La grande médaille d'or

Chez Axa, pour les commerciaux en fonction au 31 mars 1998, en application de ce qui existait à l'UAP, la direction verse une prime, au prorata du temps de présence dans l'entreprise, une « gratification d'ancienneté ».

Cette gratification ne peut être réclamée et obtenue qu'en même temps que l'une des Médailles d'honneur du Travail.

Cette gratification pour ancienneté professionnelle représente pour les EB et EI, en fonction avant le 1^{er} avril 1998, 1/12ème du minimum garanti annuel des Échelons Intermédiaires. Elle est versée au prorata du temps de présence dans l'entreprise. Soit pour 2006 (pour une carrière entière à UAP/AXA) et par médaille : 1 358 €.

Souvent, les salariés oublient de réclamer leur médaille. En cas de réclamation simultanée de plusieurs médailles, la direction paye une seule fois la gratification. Exemple : un salarié qui a 40 années de travail et qui a omis de réclamer les médailles des 20, 30 et 35 ans, va percevoir en même temps 4 médailles mais, Axa ne verse

qu'une seule gratification.

Cela n'est pas conforme aux dispositions en vigueur. En cas de réclamation simultanée de médailles, la direction doit payer la gratification autant de fois qu'il y a de médailles attribuées. Pour 4 médailles attribuées simultanément en 2006 Axa doit payer : $1\,358 \times 4 = 5\,432$ € et non 1 358 comme elle le fait.

Les salariés qui se seraient vu refuser un paiement cumulé des gratifications doivent réclamer leur dû. En cas de difficultés, ils peuvent, ils doivent contacter Force Ouvrière.

Pour les commerciaux entrés après le 31 mars 1998, en application de l'accord RSG du 12 octobre 2001 signé par CFDT, CFTC, CGC et UDPA et de l'accord du 5 mars 2004 ratifié par les mêmes organisations sauf l'UDPA, la gratification d'ancienneté est la suivante :

- Médaille d'argent 284,90 €
- Médaille de vermeil 398,67 €
- Médaille d'or 569,79 €
- La grande médaille d'or 854,54 €

Comme on peut le constater, ces organisations ne signent que des avancées sociales... pour l'employeur (sans commentaire).

Handicapés : Charité bien ordonnée /

Axa France se veut, demain, la société préférée. Nous reviendrons sur cette question qui était au centre de la réunion des 300 cadres de direction au niveau mondial (Corporate Meeting) qui s'est tenue au mois de mai 2006 en Sardaigne.

Dans « l'objectif » d'être la société préférée, Axa se veut l'entreprise la plus « responsable » vis-à-vis des personnes âgées et des travailleurs handicapés.

Regardons comment Axa conçoit cette solidarité.

L'accord Axa France de 2003 sur les travailleurs handicapés

Dans une note du 22 mai 2006, la DRH présente le bilan de la mission handicap.

Elle écrit : « En 2003, la direction d'Axa France signait avec les partenaires sociaux un accord en faveur de l'insertion des personnes handicapées pour une durée de 4 ans. Depuis sa contribution est passée de 3,93% en 2003 à 4,28 % fin 2004 pour atteindre 6,21 % fin 2005 dépassant, pour la première fois, le pourcentage de 6 % imposé par la loi.. (...) Fin 2005, Axa France comptait 786 salariés handicapés dans ses effectifs dont 118

cadres, 208 commerciaux et 574 salariés de plus de 50 ans.

Depuis 2003, 22 contrats à durée déterminée ont été signés ainsi que 14 contrats à durée indéterminée. 7 stagiaires école ont été accueillis. »

Un rappel : La loi, dont l'objectif est l'embauche de **travailleurs handicapés**, prévoit que, dans les entreprises de plus de 20 salariés, les travailleurs handicapés doivent représenter 6 % de l'effectif total. Une **contribution au fond d'insertion (AGEFIPH) égale à 500 fois le SMIC horaire (600 fois à compter du 1^{er} janvier 2006) est due pour tout salarié handicapé manquant.**

Jusqu'au 31 décembre 2005, du fait de son âge, de son handicap... un salarié embauché à contrat indéterminé pouvait compter pour plusieurs « unités ». La direction ne donnant aucune indication sur cette question nous la laisserons de côté d'autant que ce système n'a plus cours depuis le 1^{er} janvier 2006. Par ailleurs, nous acceptons les chiffres de la direction, bien que 6% de l'effectif d'Axa France représente plus de 900 salariés.

Ainsi, il y aurait 786 travailleurs handicapés dans l'entreprise à fin 2005. A fin 2002 ce nombre était de... 443. L'augmentation est donc de $786 - 443 = 343$.

Quelle progression !

Mais, comment avoir une telle progression, lorsque pour la même période de 3 ans, la direction indique avoir embauché... 14 CDI handicapés. Si on y ajoute les 22 CDD et les 7 stagiaires cela fait 43 « embauches ». Il en manque 300.

On notera que sur ces 43 emplois, 29, soit près de 70 %, sont des emplois précaires.

Pour autant, dans sa note du 22 mai 2006, la DRH poursuit : « *Au-delà de l'embauche, Axa France s'engage à maintenir l'emploi qui constitue, pour les handicapés, le premier vecteur d'intégration sociale* ».

La direction et Monsieur de Montgolfier se moquent de qui ? **Si l'embauche est, et cela l'est (y compris pour les salariés non handicapés), le premier vecteur d'intégration sociale, pourquoi n'embauche-t-elle pas en CDI ? Pourquoi, lorsqu'un salarié handicapé a fait plusieurs CDD plus que satisfaisants dans l'entreprise, se voit-il refuser une embauche en CDI ?**

En vérité, ce qui intéresse Monsieur de Montgolfier c'est de pouvoir se pavaner devant les médias et donner « des résultats » y compris « fabriqués ».

Chez Axa, il y a la « vitrine » qui doit être rutilante et derrière il y a le clinquant de la réalité des choses.

Sachant, que pour entrer dans le quota de 6 %, il est nécessaire d'être reconnu par la COTOREP, la direction a organisé la « chasse » aux salariés non encore reconnus COTOREP. C'est-à-dire des salariés qui sont devenus handicapés au cours de leur activité chez Axa. On relèvera que pour nombre de ces salariés, notamment chez les commerciaux, ce sont les conditions de travail et de rémunérations mises en place par la DRH qui sont responsables de leur handicap. C'est donc par ce tour de « passe passe » que la direction atteint le chiffre (non vérifiable) de 343 salariés.

Cette « chasse » à l'intégration COTOREP, qui ne coûte rien à la direction, a-t-elle pour objectif une réelle volonté de développer l'emploi des salariés handicapés ?

Que nenni !

En plus de l'effet de vitrine, elle a pour objectif de s'affranchir du recrutement en CDI de plusieurs centaines de travailleurs handicapés, mais surtout, elle permet, aujourd'hui, à la direction de s'exonérer du versement de sa contribution au fond de développement pour l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (AGEFIPH), soit :

Économie pour Axa en 2005 : 300 (Nb de salariés) x 500 (Nb d'heures) x 8,03 € (SMIC horaire) = 1 204 500,00 €

Somme en plus dans les caisses d'Axa et en moins pour les travailleurs handicapés.

Tout cela au nom de la solidarité !

C'est l'une des raisons qui a amené Force Ouvrière à ne pas signer l'accord 2003 sur les travailleurs handicapés.

Sur le Lundi de pentecôte

En application des dispositions légales, le lundi de pentecôte est, chez Axa France, une journée de travail gratuit. Force Ouvrière s'est déjà expliqué sur cette « journée » et a fait connaître son opposition fondamentale au travail gratuit. Par ailleurs, nous avons déjà indiqué que la richesse créée par cette journée de travail gratuit n'allait pas en totalité (si toutefois elle y va) aux travailleurs handicapés, mais essentiellement dans les poches des entreprises, d'Axa en l'occurrence.

Regardons, chiffres à l'appui, ce qu'il en est pour l'année 2004.

La masse salariale, cotisations patronales incluses, est d'environ 1 100 Millions d'Euros⁽¹⁾ se décomposant en 674,85 millions d'euros de salaire direct et 425,15 millions d'euros en salaire différé (les mal nommées charges patronales).

Une journée de travail représente donc :

$1\ 100\ \text{M}\ \text{€} / 1554$ (durée annuelle de travail chez Axa) $\times 7$ heures = 4,95 M €

La part allant au détenteur du capital représente : $4,95/65 \times 35^{(2)} = 2,67\ \text{M}\ \text{€}$

Pour 7 heures de travail, la richesse créée par les salariés d'Axa France et répartie entre le capital et le travail est donc de : $4,95 + 2,67 = 7,62\ \text{M}\ \text{€}$

En application de la loi du 30 juin 2004, Axa versera donc au titre de la soi-disant solidarité la somme de : $674,85\ \text{M}\ \text{€} \times 0,3\% = 2,02\ \text{M}\ \text{€}$.

Sur les 7,62 M€ de richesse créée, seul 2,02 Millions d'euros iront à la solidarité contre 5,60 millions d'euros qui tomberont dans l'escarcelle d'Axa.

⇒ **26,56 % pour la solidarité**

⇒ **73,44 % dans les caisses d'Axa.**

On comprend mieux le refus de Monsieur Pierson de redonner au lundi de pentecôte son caractère de jour férié et non travaillé.

Ainsi donc, au-delà des effets de vitrine et des déclarations pour « la galerie », la solidarité est d'un bon rapport pour Axa :

⇒ 5,6 millions d'euros pour le lundi de pentecôte

⇒ 1,2 millions d'euros sur le dos des travailleurs handicapés

Soit au total 6,8 millions d'euros de gain pour Axa.

/ commence par soi même !

(1) Chiffre pris dans la brochure 1 2 3 de la DRH datée de mai 2006 diffusée dans le personnel administratif.

(2) Nous avons pris la notion comptable de la valeur ajoutée, pour laquelle l'INSEE donne une prévision de répartition pour 2003 de 65 % pour le travail et 35 % pour le détenteur du capital.

Prime de technicité / La direction veut nous escroquer !

Nous avons été informé que la direction ne payait plus les primes de technicité liées à l'obtention d'un diplôme professionnel (BP, BTS, Enass).

Pour refuser le paiement de cette prime, la direction indique que ces dispositions n'existent plus et seraient remplacées par celles figurant dans la convention collective du 27 mai 1992.

CELA EST FAUX !

Rappel :

Cette prime de technicité a été obtenue en 1984, à l'UAP, par Force Ouvrière.

Les primes sont les suivantes et s'appliquent aux EB et EI :

Diplôme	Prime : % applicable sur 1/12 ^{ème} du Minimum Garanti FFSA des EB	Montant mensuel en 2006
CAP	5 %	61,6 €
Brevet professionnel d'assurances	12 %	148 €
BTS d'assurances	20 %	246,6 €
Diplôme de l'ENAss (cycle normal)	50 %	616,6 €

Ces primes, non cumulables, sont versées mensuellement PENDANT TOUTE LA CARRIÈRE et ne viennent pas en comblement des avances.

Ce sont ces dispositions que la direction veut remettre en cause et les remplacer par celles de la Convention du personnel administratif du 27 mai 1992 qui prévoit le versement d'une prime unique dont le montant est fonction du niveau du diplôme avec un maximum, pour 2006, de 3 444 €.

S'appuyant sur l'ignorance des salariés et la complaisance de certains « syndicats », la direction d'Axa entend remplacer une avancée sociale par un plat de lentilles.

Contrairement aux affirmations de la direction, les primes de technicité, telles que définies ci-dessus, sont toujours en vigueur et continuent donc à s'appliquer.

Les salariés concernés doivent réclamer leur dû. En cas de difficultés, ils peuvent, ils doivent contacter Force Ouvrière.

NOUS APPELONS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS À REJOINDRE FORCE OUVRIÈRE

BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUVELLEMENT

Adhésion ☐

Renouvellement ☐

COTISATIONS MINIMALES 2006

E.I. : 145€

E.B. : 120€

Retraités : 80 €

NOMPrénom

Adresse

Compagnie :Réseau : Statut :

☎ Email (personnel)

Fait à le

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