



Les Brèves du
SY.N.P.A.-F.O.

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

Accord d'Intéressement : Un accord bénéfique pour qui ?

La négociation AXA France sur l'intéressement (pour 2009-2010-2011) vient de s'achever. Les parties signataires entendent, tel que précisé dans le préambule dudit accord : « faire de l'intéressement un outil de motivation collectif, suivi régulièrement et favorisant l'amélioration de la performance de l'entreprise ».

Par cette mention il est clairement établi que le contenu de cet accord a deux objectifs :

- Faire de l'intéressement un outil de motivation collectif,
- Favoriser l'amélioration de la performance de l'entreprise

Nous notons que si il y a un volet dédié aux salariés, et c'est bien là la moindre des choses, il y a également trace, et c'est étrange, d'une partie qui a vocation à « améliorer » la performance de l'entreprise.

La notion de performance, et c'est une lapalissade, fait ressortir le caractère « compétitif » ! de l'entreprise, et comme chacun le sait la compétitivité sous-tend la notion de production au moindre coût !

Il s'agit là du postulat.

Voyons donc, qui au final sera le grand bénéficiaire de ce préalable ?

Pour comprendre la « supercherie » il convient de lire attentivement l'article 5.2 de l'accord en question ci-dessous.

5.2. Détermination de l'Intéressement versé pour l'exercice de référence

Pour la détermination de l'intéressement à verser aux bénéficiaires (Iv) deux cas peuvent se présenter :

I – Si la participation d'entreprise (P) est comprise entre 0% et 10% de la MSB inclus, **le montant de la participation s'impute totalement sur l'intéressement** (Ic), calculé selon la formule de calcul retenue dans le présent accord :

$$Iv = Ic - P$$

Exemple : Participation de Groupe (P) = 4% de la MSB

Intéressement calculé (Ic) selon les critères du présent accord = 7% de la MSB

L'Intéressement versé (Iv) aux salariés sera alors :

$$Iv = Ic - P = 7\% - 4\% = 3\% \text{ de la MSB}$$

II – Si la participation d'entreprise (P) est supérieure à 10% de la MSB, P est distribuée en totalité aux bénéficiaires, l'intéressement (Iv) **est égal à zéro** quel que soit le montant de l'intéressement d'entreprise (Ic) calculé selon la formule retenue dans le présent accord.

Cet article est en lien direct avec l'article 13 de l'accord de Participation de Groupe, intitulé « articulation générale du dispositif Participation/Intéressement : ce principe se décline à travers l'imputation de la participation de l'entreprise sur l'intéressement. »

Comme pour l'accord antérieur, les signataires lient encore et toujours intéressement et participation. L'intéressement « versé » dépend par conséquent complètement du taux calculé de participation.

Par ce mécanisme, la direction réduit, ou rend nul le versement d'intéressement dès lors que le taux de participation est supérieur au taux d'intéressement ! C'est ce qui s'est passé ces dernières années.

Rappel : en 2007 (sur résultats 2006) : pas de versement de l'intéressement, alors que son taux était de 6.26 % ! Pourquoi ? Parce que la participation était supérieure (9.10%) et qu'en appliquant l'accord signé, pour 2006-2007-2008, par la CFDT, CFTC, la Cfe CGC, la CGT et l'UDPA, le montant d'intéressement versé était ramené à... **Zéro**.

Rebelote EN 2008 : (sur résultats 2007) : Pas d'intéressement (pourtant à 7.71 %!!!) parce que la participation atteignait 9.88 % !

Mais, est ce que le code du travail conditionne le versement d'intéressement au taux calculé de la participation??? Et bien ...Non.
Pourtant les parties signataires de l'accord l'ont fait !

Alors cet accord a-t-il pour objet d'être un outil de motivation collectif, ou d'améliorer la performance de l'entreprise ?

Nous avons là un premier élément de réponse !

Poursuivons et attardons nous quelques instants sur les termes de l'article 6 de l'accord !

Article 6 - Plafonnement Global de l'intéressement

Dans le cadre de l'article L. 3314-8 du Code du travail, le montant global de l'intéressement calculé (Ic) ne peut dépasser annuellement 10% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice de calcul

Nous apprenons donc, selon la direction qui s'appuie sur les dispositions de l'article L.3314-8 du code du travail, que le montant global de l'intéressement calculé ne **peut** dépasser annuellement 10% du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés de l'entreprise au cours de l'exercice de calcul ! **Est-ce exact ?**

Voyons ce que dit l'article L.3314-8 du code du travail.

« *Le montant global des primes distribuées aux bénéficiaires **ne doit pas dépasser annuellement 20% du total des salaires bruts** et le cas échéant, de la rémunération annuelle ou du revenu des bénéficiaires mentionnés à l'article L 3312-3 imposé à l'impôt sur le revenu au titre de l'année précédente versées aux personnes concernées. Le montant des primes distribuées à un même bénéficiaire ne peut, au titre d'un même exercice, excéder une somme égale à la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale* »

La direction a donc une lecture assez étonnante de l'article auquel elle fait référence, **mais de là à confondre 10% et 20%, tout de même !** Sauf si bien sûr cela arrange les intérêts de l'entreprise, cela va de soi, quitte à maquiller les textes ...**Alors cet accord a-t-il pour objet d'être un outil de motivation collectif, ou de favoriser l'amélioration de la performance de l'entreprise ?** Nous avons là un second élément de réponse !

Concrètement cela signifie que l'on peut, selon le Code Du Travail, verser jusqu'à 20 % de la masse salariale brute sous forme de prime (intéressement et participation) dans la limite de la moitié du montant du plafond annuel moyen retenu pour le calcul des cotisations de sécurité sociale.

Autrement dit nous pourrions très bien toucher 9,5% au titre de la participation et 9,5% au titre de l'intéressement ! Ce que l'accord exclu complètement alors qu'il pouvait l'intégrer !

Mais pourquoi donc ? D'autant qu'Henri De CASTRIES souhaitait de tout son cœur « associer les salariés aux résultats de l'entreprise » Vraiment étonnant... Dans ces conditions, on est amené à se poser quelques questions et notamment : Les signataires ignoraient-ils les dispositions du Code Du Travail ? **Ont-ils mesuré les conséquences financières pour les salariés ?**

C'est pourtant simple:

En 2007 : 6.26 % d'intéressement non versé. En 2008 : 7.76 %. En 2009, selon les chiffres qui seront prochainement annoncés (intéressement à environ 9 %, participation à 7.86). Donc 7.86 % imputés sur l'intéressement et donc **non versés à ce titre !!!**

Sur la durée de l'accord (3ans), cela représente 21.90 % non versés aux salariés ! Pour un salaire moyen brut annuel de 35 000 €, cela représente une perte de 7660 € !!! Soit environ 2200 € non versés aux salariés par tranche de 10 000 € de salaire annuel brut !

Pour permettre la comparaison, une augmentation de salaire de 1 % représente pour l'entreprise.. 350 €(toujours pour l'exemple d'un salaire de 35000 €bruts)!!! Cela donne l'idée de l'économie qu'AXA réalise au détriment des salariés ! Cela améliore, sans aucun doute, sa recherche de « performance »

Pour justifier la signature intrigante de cet accord qui lèse les salariés, certains signataires ont indiqué qu'ils avaient souhaité **ne pas « obérer »** (gazette bleue n° 22... **le budget d'augmentations générales et individuelles !** On se demande à quel niveau elles seraient si elles avaient été « obérées » !!!

Un troisième élément figurant au dernier paragraphe du préambule dudit accord est éclairant :

: « *Les signataires sont parfaitement avertis du caractère aléatoire du résultat tel qu'il peut ressortir de l'application de l'accord, sachant, en outre, que l'intéressement ne saurait se substituer à aucun des éléments du salaire en vigueur dans l'entreprise.* »

Avec ce troisième élément de réponse, Il n'y a rien à rajouter ! C'est clair, net et précis.

Alors cet accord a-t-il pour objet d'être un outil de motivation collectif, ou favorise t'il « l'amélioration de la performance de l'entreprise ? »

Mais fort heureusement, les salariés, nous l'avons lu dans de nombreuses professions de foi, peuvent compter, paraît-il, sur des délégués « combattifs, attentionnés, fiables, disponibles, compétents etc.» reste maintenant à savoir..... pour Qui ? Cela nous laisse vraiment dubitatifs...

Pour FO, les efforts et le travail fournis par les salariés ont bien été effectués et comme ils sont bien réels, la contre partie ne peut trouver de sens que dans le versement de mois supplémentaires de salaire et non par des Miles, ou d'autres éléments aléatoires dont l'entreprise est si friande,et on comprend pourquoi !

Pour cette raison, Force Ouvrière, qui connaît les efforts que tous les salariés fournissent, réclame:

- ⇒ 1 mois de salaire supplémentaire en remplacement de l'intéressement,
- ⇒ 1 mois de salaire supplémentaire en remplacement de la participation.

Participation 2008 versée en 2009 !

La loi en « faveur » des revenus du travail vient d'opérer une modification concernant la participation. Jusqu'à maintenant celle-ci, sauf cas exceptionnel, restait bloquée pendant 5 ans. Au terme de cette durée les salariés avaient la capacité de récupérer les sommes placées sans avoir à régler d'impôts (hors CSG-CRDS).

Avec la loi mentionnée ci-dessus, les salariés qui le désirent auront la possibilité, comme pour l'intéressement (quand on en touche), de rendre disponible tout ou partie des sommes attribuées au titre de la participation.

Bien entendu cela n'a pour effet que d'anticiper le versement qui aurait été disponible dans 5 ans, cela n'apporte rien de plus.

La participation débloquée, sous réserve d'en faire la demande dans les 15 jours suivant la réception de l'avis mentionnant son montant, fera l'objet d'une intégration dans les revenus avec les conséquences fiscales que cela suppose.

Heures supplémentaires...Du nouveau !

Temps de travail des commerciaux et paiement des heures supplémentaires, un arrêt de la cour d'appel qui ouvre une brèche sur les pratiques des entreprises.

En notre qualité de salarié, notre temps de travail est décompté en heures, celui-ci, comme mentionné sur notre bulletin de salaire à la rubrique « horaire de travail » est de 151,67 heures par mois

Cette durée de travail est également mentionnée, mais là de manière hebdomadaire, (36h25) sur le document mensuel dit FMA qu'envoie l'entreprise chaque mois. Ce document précise : « que les heures de travail effectuées en dépassement de cet horaire ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif si elles ne sont pas expressément et préalablement commandées par l'employeur ».

C'est d'ailleurs, en s'appuyant sur cet état de faits que la direction refuse tout paiement d'heures supplémentaires.

Mais, pour la première fois, une cour d'appel vient de casser ce principe.

En effet, la cour d'appel de Rennes statuant dans le cadre d'une affaire opposant un commercial (non AXA) à son employeur considère :

« Du seul fait que l'emploi du temps qu'il imposait à ses salariés, l'employeur obligeait ces derniers à effectuer des heures supplémentaires. »

Comme vous le savez, Axa procède exactement de la même manière puisqu'elle exige de ses commerciaux, 3 voire 4 RDV de vente par jour et impose l'atteinte d'une OMP difficilement atteignable dans une durée de travail de 151 heures par mois.

Lorsque près de 50 % des commerciaux n'atteint pas cette OMP, on est en droit de s'interroger sur le caractère « réaliste » de cet étalonnage.

En fixant l'Obligation Minimale de Production à un niveau extrêmement élevé, l'employeur oblige de fait ses commerciaux à accroître leur temps de travail pour essayer, mais souvent en vain, d'atteindre les seuils soigneusement établis avec les syndicats signataires des accords NAO !

La direction ne peut donc ignorer la durée réelle du temps de travail des commerciaux, par le recensement qu'elle établit à partir des relevés d'activité (CRA, PRC, télétransmissions ...) elle sait que celle-ci est bien de l'ordre de 50 heures par semaine.

Pour ne pas être contraint à payer des heures supplémentaires, la direction s'est toujours appuyée sur cette notion **de demande expresse et préalable commandée par l'employeur** !

C'est donc ce principe que vient de faire sauter la cour d'Appel de Rennes en levant la supercherie patronale.

En apportant les éléments circonstanciés faisant état du temps de travail réellement effectué au regard de ce que lui imposait son employeur, ce salarié vient d'obtenir gain de cause et se voit attribuer la somme de 20 000€ au titre des heures supplémentaires auxquelles son employeur entendait se soustraire.

Il s'agit là d'une décision de justice d'une grande importance qui devrait donner des idées à bon nombre d'entre nous !!!!!

Les analogies avec la situation que fait peser la direction d'AXA sur ses commerciaux est de nature à nous laisser croire qu'une brèche dans l'édifice Axien est bien ouverte.

Insuffisance de résultats : Ce qu'en dit la cour de cassation !!!

La recrudescence des pressions hiérarchiques, en matière de non atteinte d'OMP, a amené un grand nombre de salariés à nous solliciter sur la licéité d'une telle démarche.

Les abus nombreux constatés, et tout particulièrement auprès des salariés les plus fragiles et notamment les jeunes sur cette question démontrent que la direction entend poursuivre un management coercitif basé sur la menace et la peur !

Dans certains cas, on exige même sur le champ une lettre de démission du jeune collaborateur. Si cela vous arrive, prenez contact dès que possible avec vos délégués F-O.

Force Ouvrière condamne ces comportements aussi inacceptables qu'inopportuns de plus en plus fréquents, d'autant que la direction ne peut ignorer, puisque condamnée, que l'arrêt de la cour de cassation du 2 mars 2005, rendu par sa chambre sociale, considère :

« *Que l'insuffisance de résultats ne peut en soi constituer une cause de licenciement* » et « *qu'il appartient au juge d'apprécier, d'une part si les objectifs fixés étaient réalistes, d'autre part, si le salarié était en faute de ne pas les avoir atteints* »

C'est pour ces raisons qu'AXA a déjà été condamné à de multiples reprises pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Pour un Employeur qui se veut de référence, ce n'est pas le TOP !

Par conséquent, et au regard du taux d'atteinte de L'OMP (accepté et signé par tous les syndicats sauf Force Ouvrière) où guère plus de 50% y parviennent, ce taux d'atteinte démontre que le caractère pas « réaliste » des objectifs assignés par la direction n'est pas contestable !

Par conséquent et dès lors que le salarié consacre son temps de travail (151,67h mensuellement) à son activité professionnelle et que le salarié n'est pas en faute de les avoir atteints, l'employeur ne peut licencier un salarié pour insuffisance de résultats !

Par contre nous rappelons que l'Article L 1152-1 du Code Du Travail (relatif au harcèlement moral) précise : qu'aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour effet une dégradation de ses conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits, à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel.

La répétition et la conjonction d'événements où l'employeur cherche à déstabiliser, à dénigrer ses collaborateurs lors de réunion, ou à avoir des réactions démesurées comme, de menacer de licenciement un collaborateur qui n'est pas à l'OMP, peuvent être de nature à constituer les éléments caractéristiques du harcèlement moral.

Rien d'étonnant de constater que ce type de situations aboutit dans certains cas à des états dépressifs ce qui oblige les salariés à recourir à la prise de médicaments.

Nous rappelons que le rapport Technologia a fait ressortir, lors de son expertise demandée en région Nord Est, que : *La consommation médicamenteuse et le recours au médecin concernent près d'un tiers du personnel !*

Est-ce un hasard ou la conséquence des exigences et du management patronal ?

Mais à part ça, il paraît que tout va pour le mieux dans le meilleur des mondes !

Si de tel cas se présentent, n'hésitez pas à contacter vos délégués Force Ouvrière.

NOUS APPELONS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS À REJOINDRE FORCE OUVRIÈRE

BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUVELLEMENT

Adhésion

Renouvellement

COTISATIONS MINIMALES 2009

E.I. : 153 €

E.B. : 127 €

Retraités : 89 €

NOM Prénom.....

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