



La Lettre du

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

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

Commerciaux... : Temps de travail et stress !

Tout d'abord il convient de rappeler le contenu de la Loi des 35 heures, qui bien qu'elle soit bafouée par le patronat et le gouvernement, n'a toujours pas été abolie et reste en vigueur.

Rappelons aussi qu'elle s'applique aux commerciaux salariés de l'Assurance.

Voici les droits qu'elle donne aux salariés :

- 1 607 heures annuelles de travail,
- 10 heures maximum de travail par jour,
- 48 heures maximum de travail par semaine,
- 11 heures de repos journalier entre la fin d'une journée et le début de la suivante.

Comme le précise le règlement intérieur,

« Compte tenu des missions exercées et la large autonomie dans l'organisation de leur activité, les horaires de travail ne peuvent être prédéterminés et l'employeur n'a donc pas la possibilité directe de vérifier la durée du travail. En conséquence, chaque salarié doit répartir son temps de travail sur la période de référence annuelle entière, s'assurer que son temps de travail effectif n'excède pas, a-maxima, l'amplitude journalière et hebdomadaire légale et respecter les temps de repos légaux entre les journées travail... »

Que se passe t'il en réalité pour les commerciaux d'Allianz ?

Par définition, un commercial n'a pas d'horaires fixes et dépend, avant tout, de la disponibilité de ses clients et des exigences de sa hiérarchie directe. Combien de commerciaux peuvent certifier qu'ils ne font pas plus d'heures que prévues par la loi ? Que se passera-t-il, en cas d'accident avec les plages horaires réellement pratiquées ?

Enfin, la direction annonce que le travail se déroule sur 5 jours mais autorise un salarié à travailler le samedi s'il est d'accord.

La direction se décharge de ses obligations.

Qu'arrive t'il en cas d'accident ? Le salarié commercial est-il couvert ? Comment la sécurité sociale réagira ?

Un autre problème se pose : le commercial est assujéti à un montant de production obligatoire pour respecter son contrat de travail et gagner dignement sa vie.

Depuis l'arrivée de la crise mondiale, les quotas imposés aux commerciaux n'ont pas été diminués malgré la difficulté de produire dans une période où les clients ont perdu confiance envers tous les établissements financiers et dans les produits. Rien que pour le SAV, les commerciaux passent un temps bien plus long qu'auparavant pour maintenir le client et ce temps passé ne lui rapporte rien.

Et pourtant c'est un travail indispensable pour la défense du portefeuille.

Et pendant ce temps, la hiérarchie met la pression sur les producteurs qui n'en peuvent plus, dû à l'agenda partagé qui permet de les suivre à la trace, à l'envoi de courriels menaçants, à l'organisation de réunions tardives allongeant encore le temps de travail et ajoutant du stress aux producteurs.

Par ailleurs, le Règlement Intérieur (Voir dans Intranet – Doc pour tous – Affichage obligatoire) précise « qu'en tout état de cause, sauf autorisation de la direction et à titre exceptionnel, le personnel ne peut entrer et être présent dans les locaux avant 7 h 45 et après 19 h. »

Il est rare que ceci soit respecté dans les sites commerciaux.

Il faut donc arrêter cette spirale infernale qui nous ramène au temps de l'esclavage ou du servage.

Ne vous laissez pas faire. En cas de problème, n'hésitez à vous adresser à vos délégués FORCE OUVRIÈRE.

SOMMAIRE NOVEMBRE/DÉCEMBRE 2009

Commerciaux ... : temps de travail et stress !	1
La démocratie syndicale... en DANGER !	2
Attention lors de la restitution... de votre véhicule d'entreprise !	2
Frais d'entrée et commissions... ne font pas bon ménage !	3
ADIEU AGF !!!	3
Les salariés handicapés... un plus pour l'entreprise !	4
Encart du trésorier.	4

La démocratie syndicale... est en DANGER !

La Loi du 20 août 2008 a modifié en profondeur la notion de représentativité des Syndicats au sein des entreprises (applicable lors des prochaines élections).

10 % des suffrages exprimés, tous collèges confondus, seront nécessaires pour une organisation syndicale afin qu'elle puisse exister et négocier dans l'entreprise.

Cette loi «inique» a pour conséquence immédiate :

La fin de la démocratie syndicale !!

Exemple : Allianz France : 14 000 salariés votants. Si 1 399 salariés votent pour une organisation syndicale X, celle-ci ne sera pas représentative et ne pourra donc participer aux négociations, ni désigner de délégués syndicaux, même si cette organisation syndicale a obtenu un certain nombre d'ÉLUS DP, CE ETC.

Aussi F.O. encourage l'ensemble des salariés À VOTER pour le maintien de la pluralité

syndicale.

Il appartient à chacun d'entre nous d'éviter que la pensée « unique » devienne la seule possibilité donnée aux salariés pour défendre les acquis sociaux, obtenir une amélioration des conditions de travail et des salaires, et ainsi assurer l'avenir social de nos enfants.

Déjà cette loi liberticide fait l'objet de nombreux recours en justice, comme par exemple le jugement du 27 Octobre 2009 du T.I. de Brest qui **a donné raison à FO** : FO avait désigné un délégué syndical dans une entreprise brestoise en n'ayant que 7,01 % des suffrages exprimés, tous collèges confondus, entre autres motifs qu'il considère « *qu'il faut maintenir le principe d'égalité entre les syndicats, qu'il estime être inéluctablement inclus dans les principes fondamentaux protégés par la Cour Européenne des Droits de l'Homme* », qu'il juge discriminatoires et contraires aux règles communautaires les dispositions de la Loi de 2008.

Attention lors de la restitution... de votre véhicule d'entreprise !

De plus en plus de collègues ont des surprises lors de la restitution de leur véhicule : il leur est demandé une, voire plusieurs franchises (228 Euros).

Lors de cette restitution, accompagnez le garagiste qui réceptionne votre véhicule et vérifiez qu'il n'indique pas des éraflures inexistantes ou infimes ou qu'il n'aggrave l'état de votre véhicule. Relisez bien le bordereau et **NE SIGNEZ PAS** si vous n'êtes pas d'accord.

Prenez des photos de votre véhicule le jour de la restitution (pour en attester l'état).

NOUS CONSTATONS UNE TENDANCE Á AGGRAVER L'ÉTAT DES VÉHICULES EN VUE D'OBTENIR DES TRAVAUX DE REMISE EN ÉTAT POUR LES CARROSSIERS ET UNE FRANCHISE DU COLLABORATEUR.

CECI EST INADMISSIBLE : SI VOUS AVEZ CONNAISSANCE DE CE TYPE DE COMPORTEMENT ET DE SITUATION, CONTACTEZ VOS REPRÉSENTANTS FO.

FO DEMANDE LE RETRAIT DES FRANCHISES DES VÉHICULES PROFESSIONNELS.

Frais d'entrée et commissions... : ne font pas bon ménage !

Aujourd'hui, les frais d'entrée sont à 4,5 %. C'est un chiffre très élevé, qu'on retrouve dans les mêmes niveaux dans toutes les compagnies, et bien souvent, pour réaliser des affaires les commerciaux sont obligés de baisser ces frais et se mettre au niveau de la concurrence.

Cela pourrait paraître normal dans un marché de plus en plus concurrentiel. Mais là où le bât blesse, c'est que ce n'est pas l'entreprise qui fait l'effort commercial mais le salarié qui en baissant les frais baisse aussi sa commission.

C'est inadmissible !

Depuis quand un salarié négocie t'il son salaire avec un client ?

Si un effort doit être fait, c'est bien à l'Entreprise de le faire.

Un autre danger guette les producteurs. De plus en plus de Compagnies mettent en place des services Internet où le client peut souscrire les mêmes produits que ceux vendus par le réseau salarié sans aucun frais et avec des taux d'intérêts plus attractifs. Si ce système se développe, comme le

souhaite les patrons, que deviendront les producteurs ? On voudrait éliminer les salariés qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

Notre organisation syndicale refuse quant à elle de négocier les frais d'entrée avec l'Employeur car cela a pour conséquence immédiate la diminution des salaires.

C'est la raison pour laquelle, nous revendiquons que les taux de commission soient négociés au niveau de la branche par type de produits pour toutes les compagnies.

Grâce à ce système, toutes les Entreprises seraient au même niveau et seule la qualité du produit ferait la différence sans impacter le salaire des producteurs.

C'est le seul moyen de rendre aux producteurs salariés le droit de maintenir leurs rémunérations et de ne pas payer à la place de l'employeur.

Plus nous serons nombreux à le réclamer, plus nous aurons de chances de gagner. REJOIGNEZ LE SYNPA FO, le Syndicat des Producteurs d'Assurances Force Ouvrière.

SCOTET Marie Yvonne **Députée Syndicale Nationale** : 06 76 85 54 61 - my.scotet@hotmail.fr

LEMOUSSU Jacques, Normandie **Député Syndical National Adjoint** : 06 76 85 58 80 : jacques.lemoussu@gmail.com

BIHAN Hervé BREST (29) Tél : 06 76 85 54 71

COCQ Michel BAYONNE (64) Tél : 06 76 85 56 30

COURTEL Franck TOULOUSE (31) Tél : 06 76 85 68 93

PEREZ Philippe LYON (69) Tél : 06 75 09 60 09

ADIEU AGF !!!

Depuis quelques mois déjà, les AGF sont mortes et enterrées et devenues ALLIANZ : Société Européenne dirigée de MUNICH, c'est l'une des 3 plus grosses sociétés d'assurances avec AXA et GENERALI.

La première question que l'on peut se poser est de savoir s'il y a de la place pour 3 mastodontes de cette taille. Des rumeurs courent sur le regroupement possible de certains d'entre eux. L'avenir nous le dira, peut-être très bientôt.

L'arrivée d'ALLIANZ va t'elle changer quelque chose pour les salariés, et notamment les producteurs ?

Nous savons que les réseaux de producteurs salariés sont une spécificité française et n'existent pas en Allemagne. C'est donc un sujet sur lequel la nouvelle direction va réfléchir rapidement. D'ores et déjà, une étude a été lancée pour analyser la rentabilité des réseaux Agents Généraux et AFC. De plus, la Direction a découvert qu'à UN million de clients, sur QUATRE millions recensés, revient 50 % de la production. Dans ces conditions, ALLIANZ va t'elle conserver tous les producteurs ou envisage t'elle de regrouper les clients, dits patrimoniaux, sur des producteurs formés à la gestion de patrimoine, et/ou de

renforcer le C.R.C, ce qui risque d'entraîner une réorganisation des réseaux de distribution, voire de réduire fortement le nombre de salariés.

Dans ces temps difficiles où les entreprises cherchent par tous les moyens à faire des économies, il est fort à craindre que ce soit encore les salariés qui paient l'addition.

ALLIANZ a d'ailleurs annoncé la suppression de 300 postes commerciaux en Allemagne. Est-ce un signe révélateur pour l'avenir des réseaux commerciaux en France ?

Pour FORCE OUVRIÈRE, il n'est pas question de laisser se vider les réseaux commerciaux salariés. La position du SYNPA-FO est de se battre contre toute diminution du nombre de commerciaux à ALLIANZ. Ce réseau est un des vecteurs les plus importants du chiffre d'affaires et de la réussite des ex AGF.

Nous nous battons avec vous pour le maintien de tous les commerciaux salariés et pour l'amélioration des conditions de travail et des rémunérations.

Les salariés handicapés : Un plus pour l'entreprise !

Si les salariés handicapés se disent bien intégrés dans leur entreprise, le sujet du handicap reste tabou : c'est la conclusion d'une étude récente publiée par l'Agefiph (Association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées) portant sur la vie en entreprise des personnes handicapées. Réalisée entre septembre et octobre 2009, à partir d'entretiens avec 150 salariés handicapés et leurs employeurs, cette étude montre une intégration professionnelle globalement réussie.

Les salariés handicapés se disent majoritairement satisfaits de leur poste et se montrent très impliqués dans leur travail, voire surinvestis professionnellement. Ils expriment la volonté de faire leurs preuves, mais déclarent également se sentir obligés d'en faire plus que les autres afin de faire oublier leur handicap. Être considérés à l'égal des autres salariés, voilà leur principal souhait. La reconnaissance de « travailleur handicapé » est d'ailleurs perçue comme stigmatisante, vécue comme la marque d'une différence que les salariés handicapés s'efforcent de gommer.

Selon eux, cette reconnaissance agirait comme une négation de la reconnaissance de leur valeur en tant qu'individu, ou du moins en tant que travailleur. Leur volonté d'être perçus en tant que salariés à part entière peut même les conduire à « nier » leur handicap. Les employeurs interrogés se déclarent largement satisfaits (90 %) de leurs collaborateurs en situation de handicap et les trouvent particulièrement motivés. Ils préfèrent, comme les salariés handicapés, garder une certaine réserve, ne sachant pas non plus comment aborder la question. Au point que certains d'entre eux déclarent méconnaître la nature du handicap de leurs salariés !

Si cette attitude s'avère bien intentionnée, l'étude souligne que « le cercle vicieux du silence » peut s'avérer préjudiciable à terme : le salarié peut par exemple omettre de demander un aménagement de poste pourtant nécessaire, ce qui risque d'entraîner à la longue une aggravation de son handicap.

Pour un meilleur accueil dans la société, les entreprises rencontrent de sérieuses difficultés à recruter des handicapés, constate une étude de l'Apec, menée auprès de vingt des ressources humaines. Le manque de qualification constitue le frein principal, les handicapés étant très peu diplômés.

Autre souci, le manque de candidatures et le maquis institutionnel. Les DRH malgré leur bonne volonté ne savent pas à qui s'adresser pour embaucher. Enfin, l'entretien est un moment délicat car il faut à la fois vérifier les compétences du candidat mais aussi comprendre son handicap et les nécessités d'adaptation de son poste de travail.

NOUS APPELONS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS À REJOINDRE FORCE OUVRIÈRE

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

30^{ème} Année - N° 176

Novembre / Décembre 2009

**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

ISSN n° 0246-5345

BULLETIN D'ADHESION OU DE RENOUVELLEMENT

Adhésion

Renouvellement

COTISATIONS MINIMALES 2010

E.I. : 155 €

E.B. : 129 €

Retraités : 91 €

NOMPrénom

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