



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

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

Transition Activité Retraite pour les Commerciaux !!

Ce qui n'a pas été...dit !

Contre toute attente, les 4 Syndicats estampillés représentatifs au sein d'AXA France ont paraphé l'accord dénommé Transition Activité Retraite.

Cet accord, qui concerne tous les salariés d'AXA France (Personnel Administratif et Personnel Commercial) comporte pourtant des distinctions de traitement pour le moins étonnantes.

Étonnantes à bien des égards, étonnantes à bien des niveaux !

Tout d'abord, il nous apparaît nécessaire de rappeler de façon liminaire, pour mesurer les écarts de conduite habituelle entre le discours et les faits, les grands principes édictés par l'accord du 13 juillet 2005 portant sur les... droits sociaux fondamentaux, vaccins Axiens, anti discriminatoires et garants de l'égalité de traitement !

Ce n'est pas nouveau, la Direction d'AXA ne manque jamais une occasion de se distinguer à travers l'évangélique d'accords dont l'intitulé et l'objet sont essentiellement médiatiques.

Naturellement, et comme il se doit, ces accords que nous qualifierons de « publicitaires » font l'objet, dans la foulée, d'une communication auprès des grands quotidiens nationaux, culte de l'image oblige.

En tout cas, dès qu'il s'agit de mettre en application les grandes théories, pourtant cosignées par les garants des droits des salariés de l'entreprise, là les choses se compliquent !

L'accord du 13 juillet 2005, comme tant d'autres, n'échappe pas, hélas, à la règle !

Alors que dit cet accord traitant des droits sociaux fondamentaux ?

Les parties signataires s'engagent :

- À garantir l'égalité de traitement,
- À respecter et promouvoir le principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion de ressources humaines,
- Et à faire de l'égalité professionnelle une évidence sociale en tant que droit fondamental.

Ces Syndicats, ceux-là même qui perçoivent le chèque syndical, se sont donc engagés, par leur signature, à faire, des 3 piliers énoncés ci-dessus le socle des garanties dites fondamentales.

Personne ne pourrait imaginer qu'une telle signature puisse être fantaisiste ! Personne ne pourrait songer un seul instant qu'un tel engagement ne soit pas respecté !

Et pourtant...

Les disparités de traitement entre le Personnel Administratif et le Personnel Commercial sont à la fois nombreuses, criantes et en aucun cas justifiées !

Comme tous les syndicats représentatifs et signataires de cet accord ont omis de vous donner dans leurs communications respectives ces informations, nous vous les communiquons ci-dessous et vous évalueriez, si les termes et les engagements mentionnés par ces mêmes syndicats, dans le cadre de l'accord sur les droits sociaux fondamentaux, sont respectés !

SOMMAIRE MAI / JUIN 2011

| | |
|---|-------|
| Transition Activité Retraite pour les Commerciaux ! | 1 à 7 |
| F.O. Le syndicat de la fiche de paie !!! | 7 |
| Préparons le 20 septembre ! | 8 |
| Encart du trésorier. | 8 |

Prenons tout d'abord connaissance des dispositions applicables aux salariés administratifs !

Ceux-ci s'articulent autour de deux modules : Le Temps Partiel Abondé (TPA) qui représente les 2/3 de la période de transition entre activité et retraite et le Congé de Transition Retraite (CTR) qui conclut la période avec le dernier 1/3.

Dispositif pour le Personnel Administratif

Comment fonctionne le TPA ?

Il s'agit de la réduction du temps de travail qui se matérialise soit par une baisse hebdomadaire du temps de travail, soit par un forfait jours annuel réduit. La rémunération est partiellement majorée.

| Formules | Temps partiel ou  | Forfait jours réduit | Rémunération |
|----------|--|---------------------------------|--------------------|
| 90 % | 0,5 journée par semaine, ou 1 journée tous les 15 jours | 21 jours non travaillés par an | 95 % (+5 %) |
| 80 % | 1 journée par semaine | 41 jours non travaillés par an | 86 % (+6 %) |
| 60 % | 2 journées par semaine | 82 jours non travaillés par an | 67 % (+7 %) |
| 50 % | 2,5 journées par semaine | 103 jours non travaillés par an | 58 % (+8 %) |

Qu'est-ce que le Congé de Transition Retraite (CTR) ?

Il s'agit en fait, d'une suspension du contrat de travail qui permet de faciliter la préparation de la retraite. Pendant cette période vous ne travaillez plus et vous percevez 55 % de votre dernière rémunération annuelle brute (hors gratifications, primes et indemnités ne correspondant pas à une activité normale). Cette phase représente le tiers de la période de transition activité retraite.

Quelles sont les formules proposées aux salariés administratifs ?

| Formule | Période de Temps Partiel Abondé | Période de Congé Transition Retraite |
|--------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| 6 mois | 4 mois | 2 mois |
| 12 mois | 8 mois | 4 mois |
| 18 mois | 12 mois | 6 mois |
| 24 mois | 16 mois | 8 mois |
| 30 mois | 20 mois | 10 mois |
| 36 mois (*) | 24 mois | 12 mois |

(*) Cette formule n'est accessible qu'aux salariés rentrant dans la catégorie des carrières longues et les salariés handicapés.

Concrètement, un salarié administratif avec 22 ans d'ancienneté (il s'agit de l'ancienneté moyenne des PA) choisi la formule à 30 mois avec un temps partiel abondé de 80 %.

Cela signifie : Que pendant 20 mois il sera tout d'abord en période de Temps Partiel Abondé.

Lors de cette phase il sera rémunéré à hauteur de 86 % de sa dernière rémunération annuelle brute (hors gratifications, primes et indemnités ne correspondant pas à une activité normale) et **bénéficiera d'une réduction du temps de travail pendant ces 20 mois de 68 jours.**

Ensuite, et pendant 10 mois, il entrera en période de Congé Transition Retraite, période pendant laquelle il pourra donner libre cours à ses envies en touchant 55 % de son salaire brut, éventuellement complété par la majoration de 30 % de l'indemnité de départ à la retraite fixée par la convention collective de rattachement !

En prenant l'exemple de ce salarié dont la dernière rémunération annuelle s'élève à 30 000 € bruts, l'indemnité de départ, selon la convention collective des administratifs (notez qu'il faut au moins avoir 10 ans d'ancienneté dans

l'entreprise pour toucher une indemnité de départ en retraite), et sur une base de 22 ans d'ancienneté, s'élèvera donc à $30\,000 \text{ €} / 120 = 250 * 22 = 5\,500 \text{ €} * 30\%$ soit 7 150 €.

La majoration liée à l'accord se monte donc à 7 150 € - 5 500 € soit 1 650 € ce qui « valorise » de 165 € par mois le montant de la rémunération pendant le congé de transition retraite, ce n'est pas le Pérou, c'est très en deçà des dispositifs des ex salariés de DROUOT ou de MPG mais...

Voyons maintenant les dispositifs auxquels auront accès les commerciaux

Première surprise et non des moindres, c'est la filière métier qui détermine l'accès à un dispositif spécifique (3) :

- **Un pour la filière production** (CC, RC, IC),
- **Un pour la filière animation** (ADV, ATP, IMC),
- **Et un pour la filière expertise** (CRC, ARC PFAC, CMR, CMTC, IFS).

Mais comme la Direction semblait avoir pris la mesure de la difficulté du métier de producteur, nous pouvions, alors, être résolument optimiste.

En effet, l'article 6.2 de l'accord concernant les commerciaux qui indique : « *les personnels commerciaux qui ont eu à conduire durant toute leur carrière une activité rythmée par les impératifs d'atteinte d'objectifs commerciaux dans un contexte économique concurrentiel peuvent souhaiter voir ces impératifs allégés* » pouvait nous amener à penser que les commerciaux de terrain pourraient bénéficier de mesures à la hauteur de l'engagement qui a été le leur et de la difficulté de leur métier !

Mais c'était sans compter sur le manque de discernement de la Direction !

Filière production : De charybde en scylla !

Tout d'abord, la période de transition activité retraite est dans la plupart des cas **plafonnée à 12 mois**. Elle peut, le cas échéant, et **à titre dérogatoire et exceptionnel**, être portée à 18 mois si le commercial gère un portefeuille d'au moins 600 clients et particulièrement des clients Affluent Gestion Privée (Combien ? Personne ne le sait !). Autant dire qu'il y aura peu d'élus d'autant, que l'accès est à la main du manager et de la DRH.

Cela signifie clairement qu'au maximum la durée de la Période de transition Activité Retraite sera de 12 mois !

Comment se décompose cette période ?

Elle est articulée autour de deux phases :

- La Présentation Clients et Relais de Compétence (PCRC),
- Et le Congé de Fin d'activité (CFA).

Qu'est-ce que la PCRC ?

Un cousin du PRC ? Presque dirons-nous ! Le caractère léonin démultiplié !!

Pendant cette phase, le commercial s'engage :

- ⇒ À opérer une sélection concertée de clients qui devront faire l'objet d'une présentation au commercial qui prendra la succession (tous les clients Affluents devront nécessairement être présentés),
- ⇒ À rédiger par écrit la programmation des sorties/prises de rendez-vous,
- ⇒ À réaliser un rapport hebdomadaire auprès de l'IMC sur le suivi de la transmission du savoir,
- ⇒ À développer les compétences terrain des commerciaux intervenant en relais auprès des clients d'AXA France (pas du RCS... étonnant !)

En contre partie, « le senior » est dispensé sur cette période... d'OMP. Impressionnant Wouah !!!

Quelle est la rémunération pendant cette période ?

La rémunération garantie est calculée sur les trois derniers exercices dont sont exclues les stims et opérations commerciales. Au terme de cette phase, et si les conditions sont réunies, il peut percevoir, peut-être, la **Prime d'Aboutissement Relais**.

Contrairement à ce qui a pu être sous-entendu, il n'y a pas de caractère automatique au versement de cette prime. Son obtention est conditionnée, après validation de l'IMC, à la réalisation des bilans chez les clients sélectionnés, et à la mise à jour du fichier clients notamment.

Pour obtenir cette prime (au maximum 3 % de la garantie de rémunération annuelle de la période de PCRC) il est impératif qu'au moins 80 % des objectifs assignés soient atteints. Si le résultat est compris entre 50 % et 80 % le montant est alors réduit de moitié. S'ils sont inférieurs à 50 %, le bonus se transforme en cadeau bonux !!!

Combien dure cette période de Présentation Clients et Relais de compétence ?

Cela dépend en fait de la période de congés de fin d'activité !

Qu'est-ce que le Congé de fin d'activité ?

Le congé de fin d'activité est la seconde phase de la transition Activité Retraite, elle est alimentée par :

- Les journées stockées dans le CET non-indemnisable,
- Et par les JFA (Journée de Fin d'Activité) gracieusement offertes par AXA (1 par année complète passée comme salarié au sein du groupe AXA, avec un minimum de 10. C'est vraiment ridicule, mais tellement à l'image d'AXA !!!)

Prenons l'exemple de Mr COURAGE C !

Monsieur COURAGE C est Responsable de Clientèle. Il pourra faire valoir ses droits à la retraite dans 18 mois au terme d'une carrière qui aura duré, chez AXA, 14 ans (ancienneté moyenne chez les EI (6 ans pour les EB)). Sa

rémunération est de 30 000 €.

Monsieur COURAGE C, comme la plupart de ses collègues commerciaux, a pris quasiment tous ses RTT. Il lui reste néanmoins 23 jours, 15 dans le cadre du CET indemnisé (il se les fera payer, et il aura raison) et 8 dans son CET non-indemnisé.

Avec ces informations, nous connaissons désormais la durée totale de son Congé de Fin d'Activité.

Il convient pour cela, d'additionner les 8 jours de son CET non indemnisé (+2 au titre de l'abondement octroyé par le généreux employeur (+20 %)) et les 14 journées (1 par année d'ancienneté accordée par l'employeur, au titre des JFA, soit 24 jours ! **En clair... 1 mois !**

Ainsi, après avoir encore crapahuté, comme un malade, pendant encore 6 mois avant d'entrer dans le dispositif, il devra, ensuite, s'éreinter, **tel que mentionné à l'article 4 de l'accord rattaché**, pour « préserver les intérêts légitimes de l'entreprise à l'égard de sa clientèle » **pendant 11 mois**, pour très peu de contre partie.

Mais Monsieur COURAGE C, fait contre mauvaise fortune, bon cœur. Il aime son métier et se dit que malgré tout, et comme le laisse sous-entendre les signataires de l'accord, il pourra bénéficier du bonus N°2.

L'indemnité de départ... sur-vitaminée (+30 %).

Sauf que Monsieur COURAGE n'a pas 15 ans d'ancienneté et ne pourra, hélas, ni compter sur l'indemnité de départ à la retraite et encore moins sur sa majoration (cela à sans doute échappé aux signataires).

Et pourtant Monsieur COURAGE, pendant la période de Présentation Clients et Relais de Compétence, aura jusqu'au bout travaillé avec professionnalisme en présentant 200 des 260 clients qui ont été sélectionnés.

Mr COURAGE se consolera avec la prime de relais qui ne sera au final... que de 50 % du montant cible (1,5 % au lieu de 3 %) puisque les objectifs fixés ont été atteints à hauteur de 76 %... et de fait inférieur à 80 %,... décidément !

Il se contentera donc d'une somme de 450 € (1,5 % de 30 000 €) ! Les mauvaises langues, bien entendu, pourront toujours prétendre qu'il s'agit de la conjonction des situations les moins favorables.

Pendant ce temps, son frère jumeau Mr COURAGE A, qui est entré au même moment dans la compagnie mais en qualité de salarié Administratif (il gagne aussi 30 000 € dont 1 000 € de rémunération variable), pourra accéder à la formule 18 mois dès à présent dans le cadre d'un temps partiel abondé de 90 %... payé 95 % !

Il bénéficiera au titre des 12 mois de la période du temps partiel abondé d'une réduction du temps de travail de 21 jours, puis pendant les 6 mois qui suivront, il profitera chez lui, ou ailleurs, pleinement de son Congé Transition Retraite. Certes pendant cette seconde phase il ne touchera que 55 % de son salaire brut (calculé non pas sur les 3 derniers exercices, mais sur les 12 derniers mois), rémunération qui sera complétée s'il le souhaite, par la majoration des 30 % de l'indemnité de départ à la retraite à laquelle il pourra, lui, prétendre.

Tableau comparatif et récapitulatif PA/PC

| Items du dispositif | Mr COURAGE Com | Mr COURAGE Administratif |
|--|----------------|-------------------------------|
| Durée du congé | 12 mois (maxi) | 18 mois (jusqu'à 30 mois) |
| Nombre de jours de repos consentis au titre de la première phase | 0 | 21 jours |
| Nombre de jours de repos consentis au titre de la seconde phase | 24 jours | 6 mois (+/- 132 jours) |
| Montant de l'indemnité de départ | 0 | 3 500 € |
| Montant de la majoration | 0 | 1 150 € |
| Prime relais | 450 € | Non prévue |

Est-il nécessaire d'émettre des commentaires devant de telles différences ? Nous vous laissons le soin de peser, mesurer et apprécier où mène l'évanescence des partenaires sociaux... qui s'étaient pourtant engagés à prohiber toutes formes de discriminations.....

Le résultat est sans appel !

Qu'en est-il pour la Filière Animation ?

Dans les grandes lignes, le dispositif pour les ATP ADV et pour les IMC est articulé, peu ou prou, autour des mêmes axes que ceux de la filière production, c'est-à-dire une durée de 12 mois (6 ou 12 pour la filière production), avec deux phases distinctes :

- Le Congé de Fin d'Activité qui reprend les mêmes principes que pour la filière Production,
- Et la Transmission Progressive d'Animation d'Équipe et des Compétences pour former le doux acronyme **de TPAEC**

La TPAEC est séquencée par trimestre. Lors du premier il conserve son équipe en transmettant ses compétences à son successeur, lors du second, il cède à son successeur la moitié de son équipe.

Enfin, à partir du troisième trimestre et avant le **Congé de Fin d'activité** (composé par les journées stockées dans le CET non indemnisé et par les **JFA** (1 par année d'ancienneté offerte par le mécène AXA)), l'animateur accompagne, lorsque le besoin s'en fait ressentir, son successeur.

Lorsque l'ADV ou l'ATP dispose d'un portefeuille, sa cession et sa transmission s'effectue pendant la période de TPAEC.

Contrairement aux collaborateurs de la filière production, aucune prime de relais n'est prévue !

Comment est déterminée la garantie de rémunération des salariés de la filière animation pendant la TAR ?

Comme pour la filière production, l'assiette de calcul est composée de la rémunération annuelle moyenne des trois derniers exercices précédant l'entrée dans le dispositif. De cette assiette et pour des raisons injustifiées sont exclues : Les sommes gagnées lors des opérations commerciales ou lors des stims.

Dispositions réservées aux salariés de la filière Expertise !

Des trois dispositifs, c'est celui qui se rapproche le plus des droits accordés aux salariés administratifs avec quelques différences, Personnel Commercial oblige. En effet, le salarié concerné dispose de 3 formules (6 mois, 12 mois et 18 mois) au choix, contre (6, 12, 18, 24 et 30 mois pour le PA).

Comme pour le Personnel Administratif, la Transition Activité Retraite est structurée autour de deux phases successives reprenant une périodicité de 2/3 et 1/3.

Ainsi la première phase, appelée Durée Aménagée du Temps de Travail (DATT), s'étend pendant les 2 premiers 1/3 de la période de Transition Activité Retraite. En fonction de la formule retenue, elle peut donc être de 4 mois, si formule à 6 mois, 8 mois si formule à 12 mois et 12 mois si formule à 18 mois.

Pendant cette période, le collaborateur travaille automatiquement à 80 % (Alors qu'un collaborateur administratif peut bénéficier d'une formule à 90 %, 80 %, 60 % ou 50 %).

Peut-il, comme pour le Personnel Administratif, bénéficier au choix, soit d'une journée de repos hebdomadaire, soit disposer de 41 journées de réduction du forfait jours (pour

une DATT de 12 mois), plus ou moins à sa guise ?

Comme aucune précision n'est apportée nous supposons que ce sera le cas !

Quelle rémunération pendant cette phase ?

Comme pour ses collègues des filières production et animation, l'assiette de calcul est constituée de la rémunération moyenne annuelle brute des trois dernières années dont sont sorties (encore et encore) les primes émanant d'opérations commerciales ou des stims !

Comme le commercial est en période à 80 %, il touchera pendant cette période 80 % de la rémunération calculée ci-dessus, rémunération à laquelle se rajoutera, comme pour le PA (cette fois) une rémunération additive de 6 %, soit, et après un calcul savant,... 86 % de la rémunération fixée au paragraphe antérieur.

Lors de la seconde phase dénommée Congé de Fin d'Activité (CFA), qui est d'une durée d'1/3 de la période de Transition Activité Retraite (soit 2, 4 ou 6 mois) :

Le commercial voit son contrat de travail suspendu, tout comme le budget frais.

Cette phase est composée de deux périodes

- ⇒ L'apurement du CET,
- ⇒ La Période de Fin d'Activité (**PFA**) (sachant que sa durée s'établit dès lors qu'a été déduit les jours capitalisés du CET non-indemnisable).

Si vous ne disposez pas de journées dans votre CET, vous entrez directement en Période de Fin d'Activité.

Lors de cette période, (2, 4 ou 6 mois), vous êtes en congé ! Votre rémunération est donc de 55 % de la rémunération moyenne des 3 derniers exercices, calculée (toujours hors gains liés aux opérations commerciales et stims).

De tous les dispositifs proposés aux commerciaux, il s'agit de celui qui se rapproche le plus des formules soumises aux salariés administratifs, même si le spectre des formules et des options est nettement moins large.

Reste à savoir si, comme cela est inscrit sur le marbre de l'accord du 13 juillet 2005 les principes suivants :

- Garantir l'égalité de traitement,
- Respecter et promouvoir le principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion de ressources humaines,
- Et faire de l'égalité professionnelle une évidence sociale en tant que droit fondamental.

sont effectifs dans cet accord ? Sans l'ombre d'un doute non ! Où sont donc passés ces grands principes ?

Une fois de plus les commerciaux sont traités avec très peu d'égards.

Si les collaborateurs de la filière expertise (CRC, ARC, CMR, CMT, IFS) se voient proposer un dispositif à peu près similaire aux salariés administratifs, les commerciaux relevant des filières Production et Animation disposent quant à eux de formules ridicules. Pire, à l'analyse de la

balance, on note avec stupeur que les « contreparties offertes » sont inférieures aux engagements que devront prendre les animateurs et surtout les producteurs.

Dans tous les cas de figure, que l'on soit animateur et surtout producteur, c'est l'entreprise qui tire profit d'un tel dispositif.

Manifestement, on nous prend pour des salariés de seconde zone ! Bien entendu, il ne s'agit pas d'opposer les salariés PA aux PC. Néanmoins, on voudrait les opposer qu'on ne s'y prendrait pas autrement.

D'ailleurs, personne n'ignore à quel point les conditions d'emplois et de travail des salariés administratifs se dégradent à vitesse Grand V.

Mais il est déplorable de constater que les parties à l'accord, en ayant préalablement souligné que : « *les personnels commerciaux qui ont eu à conduire durant toute leur carrière une activité rythmée par les impératifs d'atteinte d'objectifs commerciaux dans un contexte économique concurrentiel peuvent souhaiter voir ces impératifs allégés* » sortent un accord aussi insipide que celui-là !

De toutes les populations de l'assurance, les commerciaux de terrain sont indéniablement ceux qui doivent faire face aux conditions de travail les plus dures. Ce sont eux qui, mois après mois, année après année, doivent travailler avec au-dessus de leur tête l'épée du licenciement ou de la démission forcée !

Ce sont eux qui doivent, au quotidien et dans la durée, subir les affres de l'atteinte d'objectifs commerciaux dans un contexte économique concurrentiel sans pareil, un contexte qui profite aux employeurs.

Avoir conscience et connaissance de tant de difficultés, les consigner dans un accord, et proposer des mesures aussi ridicules que celles-là, relève de l'indifférence la plus détestable qui soit ! Soyons clair, il s'agit de cynisme !

Certains s'évertueront, peut-être avec l'aplomb qui les caractérise, à affirmer que ceci est toujours mieux que rien du tout ! À la bonne heure !!

Ça on peut vous dire que la direction l'a bien assimilé ! C'est si vrai que c'est désormais devenu le modus vivendi de chaque négociation, et tout particulièrement celles traitant des sujets des commerciaux !

Ainsi, au nom du pragmatisme, nous devrions recevoir l'offrande patronale telle la bouffée d'oxygène salvatrice qui maintien en vie ! Croyez-vous que les membres de la Direction lorsqu'il s'agit de leurs droits (ou privilèges) et surtout de leurs salaires s'encombrent de l'ombre de la sainte patronne du pragmatisme ?

On vous l'assure, ils sont dans le cas d'espèce très pratique. Il suffit pour s'en convaincre de regarder le dispositif de retraite qu'ils se sont constitués, car eux la vie, ils la croquent, et à pleines dents !!

Alors, grand soir ou pas, pour reprendre l'expression du syndicat maison, on espère qu'à l'occasion de la prochaine échéance électorale, normalement prévue en mai 2012, la grande lessive aura lieu, parce que des accords de ce type ça suffit !

Les commerciaux méritent, au regard de la difficulté de notre métier, autre chose que ces accords de propagande au contenu factice !

De nombreux commerciaux ont d'ailleurs parfaitement perçu le caractère lacunaire et pitoyable des propositions qui leur sont faites.

Certains, à quelques mois de la retraite se demandent, s'il ne serait pas plus avantageux, de finir en douceur, même au risque de se faire licencier. À cette question nous n'avons pas la réponse !

En pièces complémentaires, nous vous communiquons, ci-dessous, pour votre information, les formules de calculs qui vous permettent de connaître vos droits en terme d'indemnité de départ à la retraite et de licenciement tels que définis par les conventions collectives.

Comment sont déterminés les indemnités de cessation d'activité et de licenciement ?

Prenons à titre d'exemple la situation du responsable de clientèle Mr COURAGE C. Dans le premier cas, il aura 14 ans d'ancienneté et une rémunération de 30 000 €, dans le second sa rémunération sera identique mais il aura 25 d'ancienneté.

Monsieur COURAGE étant RC, il est donc Échelon intermédiaire. Ce sera par conséquent la convention collective des Échelons Intermédiaires qui définira ses droits.

Ceux-ci sont consignés aux articles 35 et 38 de ladite convention pour les EI et aux articles 34 et 37 pour les EB

L'article 38 des EI ou 37 des EB traite des modalités de calcul qui permettent de déterminer le montant de l'indemnité de cessation d'activité.

Comme nous l'avons souligné, dans le cas de Mr COURAGE C, il faut impérativement avoir 15 ans d'ancienneté dans l'entreprise pour bénéficier de cette indemnité. Sous ce seuil c'est zéro !

Dès lors que ce cap est franchi, le montant se calcule de la façon suivante :

1/150ème de la rémunération des douze derniers mois précédant la cessation d'activité par année de présence dans l'Entreprise.

Prenons maintenant le second cas de figure, celui ou Mr COURAGE à 25 ans d'ancienneté (92,2 % des EB/EI ont une ancienneté inférieure à 25 ans (source bilan social AXA France 2010).

Dans ce cas, nous prenons sa rémunération des douze derniers mois (30 000 €), nous divisons celle-ci par 150 (30 000 € / 150) soit 200 €, puis nous multiplions le chiffre obtenu (200) par le nombre d'année de présence (25) ce qui nous donne une indemnité de 5 000 € ! Pour être tout à fait complet, si Mr COURAGE avait eu 25 ans d'ancienneté il aurait « bénéficié » dans le cadre de l'accord TAR d'une majoration de 30 % de l'indemnité de cessation d'activité soit 6 500 € (5 000 € + 1 500 €).

Pour un Échelon de Base, la formule de calcul est identique !

Voyons désormais comment sont calculées les indemnités de licenciement !

Reprenons la situation de Mr COURAGE où dans le premier cas il a 14 ans d'ancienneté et dans le second 25 ans, sa rémunération est, toujours dans les deux cas, de 30 000 €.

Préalablement, il est utile de rappeler que cette indemnité, **régie par l'article 34 pour les (EB) et 35 (EI)** des conventions collectives, est versée sauf en cas de licenciement pour faute grave.

Voici leur contenu :

Les EI qui sont licenciés ont droit au moment de leur licenciement au paiement d'une indemnité égale à 20 % du douzième de la rémunération des douze derniers mois d'activité, par année de présence effective dans l'établissement en qualité d'EI, dès la cinquième année. Ce taux de 20 % est porté à 25 % au-delà de la 10ème année et à 40 % au-delà de la 15ème.

Pour les EB les règles de calcul sont identiques, seuls les pourcentages diffèrent. Ainsi il faut appliquer 15 % au lieu de 20 % lors des années comprises entre la 5ème et la 10ème, puis 20 % au lieu de 25 % de la 11ème à la 15ème année et enfin 35 % au lieu de 40 % au-delà de 15ème année.

Calculons le montant de l'indemnité de licenciement de Mr Courage C, avec 14 ans d'ancienneté (nous considérerons que Mr Courage a toujours été EI ?

Cela a été précisé, les indemnités courent seulement après la cinquième année de présence effective.

Donc, 1/12 de 30 000 € est égal à 2 500 €. De la 6ème à la 10ème année il a droit à 20 % de 2 500 € soit 500 € par année, donc **2 500 €**, puis de la dixième à la quatorzième il a droit à 25 % de 2 500 € soit 625 € par année soit $625 * 4 = 2 500 €$ auxquels se rajoutent les premiers 2 500 € donc **5 000 €** d'indemnités de licenciement.

Avec 25 ans d'ancienneté, en reprenant la formule de calcul indiquée ci-dessus, le montant de ses indemnités se porte à (2 500 € de la cinquième à la dixième année), à (3 125 € de la onzième à la quinzième) et enfin de (10 000 € pour la période suivant la 16ème année) soit un total de **15 625 €**

Il n'est pas impossible que Mr Courage finisse sa carrière avec professionnalisme, comme toujours, mais l'esprit un peu plus tranquille, sans pression. L'employeur pourra toujours le licencier, il sait ce que cela lui coûtera et, comme il le sait, il ne le fera probablement pas ! Alors.....

Quoi qu'il en soit, F.O. réclame pour tous (PA/PC) l'égalité de droits sur les dispositions les plus favorables.

FO : LE SYNDICAT DE LA FICHE DE PAIE !!!

Édito Journal des Employés et Cadres FO n°35 – juillet 2011

Nous titrons le mois dernier : "comme avant... mais en pire !". Comme chacun sait, le pire n'est jamais sûr, il est toujours certain !

C'est ainsi que le parti majoritaire au pouvoir s'est lancé dans une grande réflexion portant sur le social. Aïe, aïe, aïe pensez-vous !

Et bien, vous avez raison ; cette réflexion, destinée à alimenter la campagne électorale, porte ni plus, ni moins, sur la disparition des 35 heures, sur l'allongement de la durée de cotisation pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein et la remise en cause de l'assurance maladie.

Sur la question des retraites, le C.O.R. (conseil d'orientation des retraites) vient à point nommer conseiller d'augmenter d'un trimestre la durée de cotisation arguant de l'augmentation de l'espérance de vie et précisant qu'il s'agit des conséquences de la (contre) réforme de 2003.

Et oui, en politique sociale, les additions donnent des soustractions : réforme de 2003 plus celle de 2010, en attendant celle de 2013 souhaitée par le gouvernement avec l'aide de la CFDT et portant sur l'instauration de la retraite individuelle par points.

Cela ajouté à l'éventuelle remise en cause des 35 heures pour laisser les entreprises fixer elles-mêmes leur durée du travail : c'est non seulement travailler plus pour gagner moins, mais c'est aussi abandonner l'intérêt collectif aux intérêts particuliers des entreprises.

Travailler plus et plus longtemps, tout en étant moins bien rémunéré et, " cerise sur le gâteau ", en étant moins bien soigné. En effet, un nouveau plan d'économie de 2,2 milliards d'euros sur le dos de l'assurance maladie vient d'être annoncé avec son sempiternel lot de remboursements de médicaments.

Sauf qu'à force de dé rembourser, c'est la qualité des soins qui

en pâtit et puis, cela trouve ses limites et le gouvernement s'apprête à tailler dans le vif des valeurs et principes de l'assurance maladie.

Face à ces dangers et à cette injustice caractérisée, il faut ici rappeler la nécessité de poser la question de la remise en cause des exonérations de cotisations sociales dont bénéficient bon nombre d'entreprises. Y compris les plus importantes, y compris celles qui réalisent de confortables bénéfices.

De fait, ces exonérations de cotisations sociales déstabilisent notre système de protection sociale, fragilisent la santé des Français et, à l'inverse, vont directement dans la poche des actionnaires de ces entreprises.

Il faut aussi rappeler et marteler la légitimité des augmentations de salaires : c'est une nécessité vitale pour préserver le pouvoir d'achat dans un contexte où tout augmente ; mais c'est aussi un bienfait qui permet, par l'apport des cotisations, de renforcer notre système de protection sociale.

C'est pourquoi nous sommes fiers d'être le syndicat de la fiche de paie !

Sur ces sujets, salaires, retraites, temps de travail et service public, Force Ouvrière continuera tout l'été à sensibiliser les salariés, retraités et chômeurs. Dès la rentrée, 26 meetings sont prévus en région, dont 11 en présence du Secrétaire général de la Confédération FO, Jean-Claude Mailly, ainsi qu'une journée de mobilisation et d'information le mardi 20 septembre sur l'ensemble du territoire.

Informez, sensibilisez, mobilisez : avec FO, engageons le rapport de force !

Serge LEGAGNOA
Secrétaire général

Préparons le 20 septembre !

Salaires, services publics, protection sociale collective, souffrance au travail, emploi: les revendications ne manquent guère. Elles ne sont pas nouvelles, mais elles ne sont pas résolues ou en voie de l'être.

Au-delà des discours lénifiants sur la progression du pouvoir d'achat, force est, par exemple, de constater que moins de travailleurs partiront en vacances cet été et que ceux qui partiront réduiront leurs dépenses.

Comme ils ne sont pas masochistes, c'est bien la preuve que le pouvoir d'achat des salaires régresse, y compris parce que les prix de nombreux produits et services sont repartis à la hausse.

Un tract spécifique salaires est sur le site internet de la Confédération, utilisons-le.

Quant à l'avenir des services publics, nous n'avons toujours pas de réponses des autorités de l'État, notamment du président de la République et du Premier ministre, alors que depuis plus de trois mois nous leur avons exposé les risques, parfois graves, de la RGPP (et de la loi HPST) sur les citoyens et les usagers, pouvant aller jusqu'à remettre en cause leur vie.

L'avis des agences de notation vaut mieux que la vie des citoyennes et citoyens! On ne compte plus, non plus, les témoignages en matière de souffrance et de pénibilité au travail, deux dossiers non pris en compte sérieusement par les pouvoirs publics.

Travailler plus pour gagner moins devient également le nouveau slogan: en témoigne l'annonce d'un nouvel allongement de la durée de cotisation à 41,5 années pour avoir droit à une retraite à taux plein, qui conduira de plus en plus de salariés à partir avant, avec une retraite amputée.

«Rien ne va plus», est-on tenté de dire. De fait, la soumission aux marchés financiers conduit, en France comme ailleurs, à pressurer les salariés ainsi que les biens et services collectifs pour préserver la rente. Plus que jamais les riches s'enrichissent, les pauvres s'appauvrissent.

Dans un tel contexte, il est indispensable que nous maintenions nos revendications et la pression.

C'est ce qui a décidé la Commission exécutive confédérale, en prévoyant de diffuser de l'information pendant l'été, en restant à l'affût et en préparant la rentrée.

Dès le début du mois de septembre aura lieu toute une série (26) de meetings départementaux ou interdépartementaux. Je participerai à onze d'entre eux.

Le mardi 20 septembre sera par ailleurs une journée de mobilisation Force Ouvrière au cours de laquelle nous ferons largement connaître nos revendications, en particulier en matière de service public, de retraite et de salaire, par la diffusion massive de tracts.

Le 20 septembre s'inscrit dans la construction du rapport de forces. Nous le savons encore plus depuis le mouvement sur les retraites de 2010. Ce ne sont pas des manifestations qui feront reculer le gouvernement. Comme nous l'avions dit à l'époque, en proposant aux autres organisations un appel commun à 24 heures de grève interprofessionnelle.

Et cela se prépare.

Alors ne nous en laissons pas compter, préparons dès maintenant le 20 septembre 2011.

Éditorial de Jean Claude MAILLY
Secrétaire Général de FO

NOUS APPELONS L'ENSEMBLE DES SALARIÉS À REJOINDRE FORCE OUVRIÈRE

" La Lettre du S.Y.N.P.A. - F.O. "

32^{ème} Année - N° 185

Mai / Juin 2011

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° 0115 S 07123

ISSN n° 0246-5345

BULLETIN D'ADHESION OU DE RENOUVELLEMENT

Adhésion

Renouvellement

COTISATIONS MINIMALES 2011

E.I. : 157 €

E.B. : 129 €

Retraités : 95 €

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 S.Y.N.P.A. - F.O. à
Patrice DITTIÈRE ☒ 11 rue Adèle Considère 49320 BRISSAC QUINCÉ