



Les Brèves du

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

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

SOMMAIRE

- *Henri passe à la caisse et
Les salariés passent à l'As...*
- *La Dynamique Efficacité
Commerciale*
- *Préalable CCE sur Optivie*
- *FILIERE EXPERTISE «S»*

**POUR HENRI, CETTE FOIS, C'EST LE GRAND HUIT ! ET NOUS ?**

Le site le revenu.com vient de l'annoncer, le Président d'AXA a mis au paiement, entre le 28 Octobre et le 18 Novembre dernier pour presque **8 millions d'Euro d'actions**, soit près de 52 millions de francs pour celles et ceux qui ont encore quelques repères avec la monnaie ante.

Ces sommes colossales, ont été levées après que le président du Groupe ait fait, en partie, valoir « ses » droits sur des stock-options.

La distorsion qui existe entre ceux qui amassent, ramassent, entassent et nous, devient absolument démentielle.

La rationalisation budgétaire à laquelle nous sommes soumis en permanence, permet, avec la complicité contre nature des désormais célèbres trois Mousquetaires de la contre-bande syndicale (le **C.U.C**, on vous laisse deviner qui se cache derrière cet acronyme syndical reconstitué), prend des formes inégalitaires jamais atteintes.

L'exemple d'AXA France est symptomatique de cet état arbitraire.

Le résultat net d'AXA France a franchi pour l'exercice 2012, 1,5 milliard d'Euros. Rapporté au nombre de salariés (15 000), cela représente un résultat net par salarié de 100 000 €. 2013 est annoncé du même acabit, à mi-parcours les résultats sont déjà supérieurs à 800 millions d' Euros.

Et nous, qu'avons nous perçu ? 100 euros... De prime de partage, soit 1/1 000 du montant mentionné ci-avant ! Ridicule, terriblement ridicule ! Méprisant tout simplement.

Et l'intéressement / participation, son montant global ne représente qu'à peine 3,6 % du résultat net. Autrement dit, plus de 95 % des richesses dont nous sommes pourtant à l'origine nous échappent au profit d'une minorité qui se demande encore comment les syndicats peuvent accepter cela sans broncher.

Les Principes directeurs de la D.E.C : Leur dernier T.O.C...

Tout d'abord, il nous paraît utile de vous préciser, et cela a son importance, que le projet intitulé Dynamique Efficacité Commerciale s'inscrit dans le projet Ambition 2015, projet, nous le rappelons, qui a pour orientation principale de réduire les dépenses d'AXA France avec notamment un plan d'économies pour le Réseau salarié, calibré à 400 millions €.

C'est donc sans surprise, que la Direction, totalement décomplexée, annonce un projet qui vise à accélérer la transformation du réseau en s'appuyant sur 3 principes directeurs et pas des moindres, (la question de l'intégration des jeunes restant à notre sens un élément de composition pour ne pas froisser les signataires du dernier accord ADV).

- 🔊 Augmenter de 22 % le nombre d'affaires moyen par commercial (de 90 à 112),
- 🔊 Renforcer la rentabilité du réseau,
- 🔊 Accélérer le repositionnement du mix produit (vente de produits dégagants les plus grandes marges.)

Le contenu du projet qui consiste à transposer au plus grand nombre les méthodes et pratiques « gagnantes » des top performeurs, n'a en fait qu'une seule vocation, ou plutôt qu'une seule idée fixe : faire en sorte qu'une hyper rationalisation de l'activité soit en ligne en assignant aux commerciaux un objectif : passer de 15 à 20 RDV par semaine. L'IPAD, INOV et salesforce se chargeant de faire office de vecteurs d'une planification totalement folle de l'activité. Et autant dire que le SAV en pâtira !

Autrement dit, le projet, repose sur l'augmentation de la rentabilité du réseau en déboursant le moins d'argent possible et en étirant de manière considérable le temps de travail des commerciaux sans avoir à régler (c'est le vœu de la Direction) la moindre... Heure supplémentaire. Le cœur de cible étant les commerciaux se situant entre 60 et 90 % de l'OMP puisqu'une progression de 20 % de la productivité en terme de contrats n'aura aucun impact sur leur rémunération, ou si peu. Le grand gagnant sera, bien entendu, AXA.

Le reste du projet n'est qu'un habillage grossier. Bien entendu, le « marquage » des Top Performeurs n'a rien d'un exercice de style dans la perspective d'une évolution future du réseau. Après les labellisés EXCLUSIV, les futurs agents Protection Sociale, voire les Agents Banque, l'Entreprise se positionne sur un axe double, une approche par marché, et une approche par segment de clientèle.

Le développement en parallèle de la digitalisation au niveau d'AXA doit nous mettre en alerte. En effet, les perspectives de croissance en terme de captation de clientèle sur le net sont considérables (un doublement d'ici 2016). Bien entendu, c'est le marché dit Grand Public qui est la cible majeur de ce projet digital.

La Direction interpellée sur ces projections, nous répond que nenni. Mais combien de fois déjà l'Entreprise la main sur le cœur s'est engagée sans pour autant respecter sa parole.

Que la Direction positionne ses réseaux de Distribution par rapport à l'évolution des besoins des clients potentiels et des modes de consommation, n'a rien d'outrancier, le contraire serait même risqué. Ce qui n'est pas acceptable, en revanche, c'est cette manie de ne jamais vouloir payer les commerciaux pour le travail réalisé et le temps, sans cesse croissant, qu'ils passent aux missions qui leur sont confiées.

Et naturellement, ces nouveaux projets, D.E.C y compris, n'ont qu'un objet, améliorer la productivité avec un minimum de contreparties. Ceci est tout simplement socialement intolérable !

Suppression du contrat Optivie. : Déclaration des élus Force Ouvrière au CCE

« **La Direction vient de décider la suppression unilatérale du contrat prévoyance Optivie.**

En supprimant ce produit de la gamme Prévoyance, la Direction réduit l'offre, mais aussi le niveau d'unités de production que drainait ce contrat pour de nombreux commerciaux.

Les impacts, en terme d'atteinte d'OMP, de maintien dans l'emploi et de salaire sont particulièrement importants.

Nous demandons à la Direction qu'elle nous indique clairement les mesures sérieuses qu'elle entend prendre pour corriger les effets produits par la suppression regrettable de ce contrat.

Pour sa part, FO demande le maintien d'un contrat prévoyance pondéré à 20. À défaut de suspendre la décision inique dont il est question.»

À notre grande surprise, alors qu'il s'agit pourtant du commissionnement et donc de la paye des commerciaux, **FO**, n'a pas été suivi par les autres élus sur cette demande essentielle...

FILIÈRE EXPERTISE « S » : les grandes lignes !!

Présentation

AXA France, dans un souci de spécialisation, de professionnalisation et de différenciation de ses forces commerciales, entend créer une filière de production estampillée expertise «S» qui aura pour vocation d'accompagner la stratégie de l'Entreprise vers le marché porteur de la Protection Sociale (Santé, Prévoyance, la Retraite réglementée, et les Assurances collectives), où les marges dégagées par l'Entreprise sont importantes.

Articulée autour d'une volonté de proposer un peu plus de profondeur et de perspectives professionnelles aux salariés de la filière production, AXA, par cette stratégie, projette de gagner parallèlement des parts de marché significatives auprès d'une clientèle de professionnels et de CSP plus, grâce à un surplus d'Expertises et d'engagements « Qualité » (Service et charte d'engagements).

Avec son flegme habituel et ses certitudes récurrentes, AXA suppose que la mise en place de cette filière participera à la réduction du turn-over toujours aussi élevé.

Force Ouvrière, sur la démarche et sur le principe, considère que ces objectifs sont cohérents, à quelques détails près, mais pas des moindres, puisqu'il s'agit : des conditions d'accès et de maintien du «Label», et surtout de la rémunération. Nous vous livrons ci-dessous les grandes lignes du projet.

Qui peut espérer porter le blason «S» ?

La première anomalie qui devrait générer un rejet unanime des organisations syndicales repose sur le fait que pour être proposé agent S, **il faut disposer d'un contrat de travail Phénix**. De fait, l'Entreprise, bien que prohibant toute forme de discrimination, exclue du dispositif plus de 200 commerciaux. Cette approche liminaire est déjà, à elle seule, inacceptable.

Les autres conditions cumulatives d'éligibilité.

- 🍷 Tout d'abord, il faut appartenir à la filière production, faire preuve de régularité en terme de production lors des deux derniers exercices civils et être à 110 % de l'OMP de son grade sur 12 mois glissants précédant la demande pour devenir agent S sachant que la bénédiction de la hiérarchie est également nécessaire dès lors que le commercial a manifesté son appétence dans cette voie.
- 🍷 Quels sont les grades concernés ? Il s'agit tout d'abord des CCC étant dans le grade **depuis au moins deux ans (N3)**, des RC, avec ou sans agent mandataire (grades M7, M8 et 03) ainsi que les IC (grades N1, N2 et O3).
- 🍷 Suivre la formation dédiée (2 sessions programmées par an) permettant la reconnaissance de l'expertise «S».

- ❖ Réaliser une production importante (elle est fixée en fonction du grade), à condition aussi que la vente des contrats éligibles respecte les montants minimum pour être comptabilisée sur le marché de la protection Sociale.

Grade	Seuils d'accès (en nombre d'actes de vente - (affaires nouvelles et VS sur la retraite réglementée))
CCC (N3)	60
RC seul (M8)	75
RC (AM) M7 et 03	90
IC (N2)	90
IC (AM) N1 et 04	110

ACTES DE VENTES (PRODUITS ÉLIGIBLES ET MONTANTS MINIMUM DE PRIME).

Produits éligibles	Montant de prime minimum nette de frais et taxes
Modulango	300 €
Héliade Prévoyance des Professionnels*	300 €
Essen'ciel	270 €
Entour' âge	300 €
Héliade	150 €
Protection Familiale	105 €
Retraite des Professionnels*	1 000 €
VS sur retraite des Professionnels	1 000 €
PERP référence	1 000 €
VS sur PERP Référence	1 000 €
Assurances Collectives*	non spécifié

*Les affaires nouvelles H'PP, Retraites des Pro, et Assurances Collectives comptent pour **2** actes de vente.

Dès lors, et si vous cumulez ces conditions d'éligibilité, vous pouvez alors envisager de percevoir les abondements envisagés. Ces derniers seraient de trois ordres :

- ❖ **Un abondement annuel (séquencé trimestriellement),**
- ❖ **Un abondement régularité (annuel),**
- ❖ **Un abondement performance (annuel).**

L'abondement annuel (80 000 U.P), séquencé trimestriellement.

Si les salariés EXPERTISE S, réalisent chaque trimestre les minima affectés pour chaque grade (ci-dessous), il leur est crédité **20 000 unités de production** au terme échu du trimestre.

Grade	Seuil T1*	Seuil T2*	Seuil T3*	Seuil T4*	Seuil annuel
CCC	24	19	13	29	85
RC (M8)	29	23	15	36	103
RC avec AM (M7, O3)	32	25	17	41	115
IC (N2)	32	25	17	41	115
IC avec AM (N1, O4)	38	30	20	47	135

* Les seuils trimestriels ont été étalonnés au regard de la production « saisonnière » observée.

Cependant, si un ou plusieurs abondements trimestriels n'ont pas été perçus mais que le nombre d'actes de vente est supérieur au seuil annuel fixé, il sera alors crédité la différence entre unités perçues et le montant annuel de référence (80 000 U.P).

L'Abondement régularité !

Les salariés Expertise S, ayant perçu, au terme échu de chaque trimestre les 4 abondements recevront à la fin de l'exercice civil 20 000 unités complémentaires (15 000 unités si perception de 3 abondements).

L'abondement performance !

Grade	Nombre d'actes de ventes
CCC	100
RC (M8)	122
RC avec AM (M7, O3)	138
IC (N2)	138
IC avec AM (N1, O4)	160

Si le nombre d'actes de vente pour chaque grade, en fin d'exercice, est atteint dans le tableau ci-dessus, un abondement complémentaire de 20 000 unités de production est crédité.

Dans le meilleur des cas, ce sont donc 120 000 unités qui seront créditées. En appliquant un taux de commissionnement de 1,6 % la rémunération nette sera de 1 440 € soit 120 € par mois. Au regard du travail phénoménal déployé, nous ne pouvons que regretter que la plus value dégagée par cette activité ira directement dans la poche de l'employeur, d'autant qu'une partie de cette somme sera financée par la suppression du contrat Optivie, qui était pondéré à... 20.

Point de vue de Force Ouvrière : Pondérer les produits à 12 !

Pour FO, il est évident que ce nouvel élément de la structure de rémunération, va encore complexifier la paye des commerciaux. Il n'est pas interdit de penser que cette classification S, va participer grandement au « marquage » et à une possible sélection, qui pourrait servir les desseins de l'entreprise dans la perspective d'une nouvelle arborescence du réseau salarié. Rien n'est le fruit du hasard.

FO, pour sa part, a fait une proposition simple, **pondérer tous les produits référencés à 12**. En procédant de la sorte, tous les commerciaux, optants ou non optants, à l'OMP ou pas, pourraient bénéficier du positionnement de l'Entreprise sur le marché de la protection sociale. Une proposition simple, génératrice de chiffre d'affaires et non discriminatoire. Normalement une telle proposition aurait dû recueillir l'assentiment de tous. Il n'en fût rien ! Avec ce choix, la Direction exclue du dispositif près de 60 % des commerciaux.

À NOTER ÉGALEMENT que l'attribution de ce statut reste précaire, puisque la désignation Agent S, n'est maintenue qu'à la condition d'atteinte des seuils requis, à défaut, le label S est retiré.

NOM, PRÉNOM	DÉPARTEMENT	TÉLÉPHONE	NOM, PRÉNOM	DÉPARTEMENT	TÉLÉPHONE
FILOMENA Mickael	O3	06 76 25 63 49	FERRARI Eric	O6	06 11 74 97 76
BONTHOUX Pierre	13	06 12 34 25 31	TURCAT Jean-Jacques	13	06 07 37 49 13
LUCCHINI Marc	20	06 11 89 25 17	BELMONTE Jean Pierre	34	06 48 64 00 30
MARTIN Patrick	69	06 64 36 91 97	MASSARD Gilles	69	06 12 22 62 13
BEYSSAC Frédéric	84	06 09 16 50 55	FESSARD Didier	8	06 89 86 80 64
HOXHA Dorina	21	06 86 64 32 79	NIKOUE Patrick	21	06 13 04 35 47
RAMOA Carlos	21	06 72 71 31 40	VIGNAUD Daniel	21	06 11 57 33 82
JACQUES James	55	06 73 95 86 96	MULLER Franck	55	06 82 99 69 15
BELHAOUAR Ferouz	59	06 79 18 30 35	BOUVART Romain	59	06 09 74 95 03
BRACAVAL Alexandre	59	06 33 56 56 27	FLAMENT Philippe	59	06 12 38 72 98
MALFOY Hervé	62	06 09 60 31 15	MARTIN Evelyne	62	06 51 04 94 22
PETIT Christian	62	06 89 52 22 31	HERRMANN Roland	67	06 32 77 79 16
RATSIAJETSINIMARO Dera	67	06 78 30 37 96	BISSAC Jean Pierre	80	03 22 94 35 94
GENSSE Philippe	80	06 79 82 92 34	GONTIER Daniel	80	06 77 19 66 98
PASQUIET Patrick	66	06 75 91 54 27	ROQUEBERT Colette	31	05 61 90 38 19
MORITZ Thierry	33	06 41 81 47 37	PERDUCAT Pascal	33	06 07 59 70 04
STAAL Hervé	33	06 87 29 21 85	DUCOS Muriel	65	05 62 96 25 90
HABAROU Marielle	65	06 10 32 32 45	OSZUST Jordi	65	06 76 82 73 95
CHAUX Pierre	87	06 20 95 79 06	BERGERAT Laurent	87	06 17 28 84 31
ALLAIN Thierry	29	06 81 78 81 82	TCHEUNKAM Bertrand	29	07 87 00 06 36
LE TIEC Philippe	35	06 21 03 06 76	BELLIOT Patrice	44	06 08 61 05 90
CHAUVIN Christine	44	06 10 96 50 95	RAHAMI Medhi	45	06 86 87 31 53
DITTIÈRE Patrice	49	06 07 73 70 96	MARANGONI Delki	50	02 33 05 82 61
PESCHE Alain	53	06 07 29 33 73	HERLEM Zakia	77	06 76 06 19 03
SCHWARTZ Laurent	77	06 85 68 62 52	MORNET Henri	93	07 81 70 89 08
ALTINDAG Hasan	93	06 08 53 27 89	FITOUSSI Eric	94	06 60 83 89 70

✂ BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUVELLEMENT

Cotisations 2013

Inspecteurs : 172 €

EI : 162 €

EB : 132 €

Retraités : 98 €

Nom..... Prénom.....✉.....

☎.....@.....

Fait à.....le..... Signature.....

Adhésion à adresser à : Patrice DITTIÈRE 11, rue Adèle Considère – 49 320 BRISSAC QUINCÉ