



Les Brèves du

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

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

SOMMAIRE

- *Congés d'été en Août : La Direction n'est pas en mesure de vous l'imposer !*
- *Accord Intéressement Participation : Encore **17 000 000 €** de perdus par la volonté des signataires (CGC/CFDT/UNSA), soit une perte moyenne de 1 200 € par salarié cette année !*
- *Accord sur la Parentalité et Événements Familiaux : FO fait bouger les lignes !*

CONGÉ D'ÉTÉ EN AOÛT : LA DIRECTION N'A PAS LE DROIT DE VOUS L'IMPOSER !

Chaque année, la Direction, bien qu'elle nous confirme systématiquement en instance, le droit des commerciaux à poser librement leur congé principal dans les périodes fixées par les dispositifs légaux (Articles L.3141-13 du code du travail et 28 et 29 des CCN de 1967 et 1972) soit **du 1er Mai au 31 Octobre**, ne peut néanmoins s'empêcher d'inciter les commerciaux à prendre leur congés au mois... D'Août, comme si cela était obligatoire.

Ca ne l'est pas, absolument pas ! Vous pouvez donc, sans crainte aucune, positionner vos congés comme bon vous semble dans la période du 1er Mai au 31 Octobre. Cette information doit d'ailleurs être portée à la connaissance de l'ensemble des commerciaux dans des délais prédéfinis (deux mois avant son ouverture).

Quelques règles toutefois sont à noter : La période constitutive des congés démarre le 1er Juin pour s'achever le 31 mai suivant. Elle ouvre droit à **2,5 jours de congés par mois de travail effectif**, soit pour une année complète, **30 jours ouvrables**.

Pendant la période dite des beaux jours, 4 semaines consécutives peuvent être prises. Au delà, en principe, une dérogation s'impose.

Pour les salariés relevant de la CCN des EI (RC,ATP, ADV, CMTC), après 5 ans d'ancienneté 1 jour complémentaire par an vous est octroyé, après 15 ans, 2; après 25 ans 3 et enfin après 35 ans d'ancienneté, 4 jours.

Il est également possible, comme le prévoit l'accord du 23 mai 2005, d'alimenter votre Compte Épargne Temps de votre 5ème semaine (de l'exercice à venir) ainsi que des jours complémentaires pour ancienneté et ce **avant le 15 juin**.

Si vous rencontrez la moindre difficulté ou un refus de votre hiérarchie concernant : Le droit, la durée, la période de vos congés contactez sans attendre votre délégué **FO** le plus proche (**voir liste en dernière page**).

ACCORD INTÉRESSEMENT PARTICIPATION : L'EXTRÊME... PONCTION !

Ce devait être l'année de tous les records, résultats du Groupe et d'AXA France en fortes hausses, le cumul des 10 plus importantes rémunérations d'AXA France qui flambent en passant la barre des 5 millions d'€, augmentation du dividende de 12 %, le cumul Intéressement Participation forcément, devait être au diapason.

Mais c'était sans compter une fois encore sans celui qui a pour fonction de maîtriser... l'aléa. Cette tâche, maquillée de plus en plus grossièrement ne pouvant naturellement s'effectuer sans le consentement et la validation de ceux qui participent activement à confiner le taux versé entre 7,5 et 8 %.

De bidouillages en bidouillages sur les grilles servant de références aux critères (4) et sous-critères retenus, l'Entreprise contient et bride savamment le cumul des taux pour éviter tout dérapage, entendez par ceci... Tout paiement excessif.

Et c'est ainsi que la vénérable Maison, a maîtrisé cette année encore avec « brio », le montant à distribuer aux salariés, pourtant moteur des résultats exceptionnels enregistrés pour l'exercice 2013.

Résultat totalement atteint puisqu'en dépit des résultats mentionnés ci-avant de l'Entreprise, le cumul intéressement Participation ne s'élève qu'à 7,81 % contre 7,68 % en 2012, provoquant chez nos amis de l'UNSA et de la CGC une grande peine.

Pour autant leur motivation reste intacte, ils ne désespèrent pas de franchir la barre des 8 % au prochain exercice !

Une barre pourtant allègrement dépassée puisqu'avec 7,81 % d'Intéressement et 2,55 % de participation le montant total **dépasse même le seuil des 10 % !**

Domage que leurs espoirs défunts aient à subir les outrages de leur forfait. Sans doute ont-ils oublié que de leur fait, par leur signature (la CFDT aussi), ils ont autorisé la Direction à priver les salariés du montant équivalent total relevant de la participation.

Ainsi, en vertu de l'article 5.2 de l'accord qui s'applique, les signataires ont permis à l'employeur de retrancher de **l'Intéressement calculé** (7,81) le taux de participation (2,55) pour aboutir **à un intéressement versé de... 5,26 !**

Les conséquences sont accablantes, implacables et outrancières.

Ainsi, c'est encore plus de **17 000 000 euros** qui sont exfiltrés pour arriver tout droit dans les poches de celles et ceux qui en ont déjà trop ! Rapportés au nombre de salariés potentiellement bénéficiaires, cela représente cette année, une perte moyenne de **1 200 euros par salarié !**

C'est tout simplement aberrant !!!

Sur les 5 derniers exercices on approche de la barre des 100 millions d'euros, soit plus de 6 000 € par salarié, c'est énorme !

Nous ne doutons pas un seul instant que la Direction, soucieuse des mérites du personnel, va se saisir de la négociation portant sur **la prime de partage et des profits** (la PPP) pour nous proposer un montant qui pourrait « compenser » les défaillances des accords qui sont censés nous faire bénéficier des fruits de la croissance.

Mais à en croire les premières informations qui circulent, son montant serait calibré sur les montants versés antérieurement, soit la coquette somme de... **100 € bruts, versés avec la paye de septembre !**

Du foutage de g... dans toute sa splendeur ! Nul doute que nous pourrions nous consoler avec la majoration faramineuse de l'abondement PERCO qui passe de 600 à 650 euros.

Mais comme l'a si bien dit le préposé à la négociation sur l'intéressement, il faut « **maîtriser l'aléa** », et avec la troïka syndicale, assurément, c'est chose faite mais au détriment des salariés !

Il faudra juste s'en souvenir le moment venu.

ACCORD ÉGALITÉ DES CHANCES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET CONGÉS EN LIEN AVEC LA PARENTALITÉ ET ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX

L'objet de la négociation et surtout son contenu aurait pu prendre des formes particulièrement dangereuses si Force Ouvrière n'avait pas insisté sur la nécessité de définir des contours précis à cet accord. En évacuant le **temps partiel** (toutes causes) **pour les commerciaux** nous avons évité les affres d'une catastrophe annoncée. Il est évident que les pressions auraient été extrêmement fortes envers les commerciaux se situant entre 40 et 80 % de l'OMP.

Assurément, beaucoup auraient été vivement invités, voire vigoureusement incités, à choisir une formule à temps partiel (avec réduction proportionnel du fixe, des enveloppes de frais, de l'intéressement Participation, des JRI, JRA, etc...). Cet écueil a été évité, c'est une bonne chose.

Comme nous l'avons souhaité, la négociation s'est concentrée sur trois axes essentiels :

- ★ **Une** meilleure appréciation de la Parentalité dans son approche globale,
- ★ **La** prise en compte du retour d'absence pour raison médicale de plus de 6 mois,
- ★ **Une** Harmonisation de la durée des congés pour résorber les écarts gigantesques qui perduraient encore entre le Personnel Administratif et le Personnel Commercial.

Sur ce dernier point, beaucoup d'entre-eux ont été résorbés et Force Ouvrière n'y est pas étranger.

Cerise sur le gâteau, le congé pour enfant malade qui constituait une revendication ancienne de FO, est enfin acté à l'article 15.3 au bénéfice de tous les commerciaux. Initialement réservé au personnel administratif et au personnel commercial relevant du régime d'Alsace Moselle, ce droit est désormais acquis pour tous !

Vous trouverez ci-dessous les points essentiels de cet accord. L'intégralité de ce document se trouve, si vous êtes syndiqué, sur notre site synpafo.org. Si vous ne l'êtes pas encore, vous pouvez vous le procurer auprès de votre délégué FO le plus proche.

Les congés pour événements familiaux

Événement familial	Droits avant l'accord	Droits après l'accord *	Droits Salariés administratifs
Naissance	3	3	3
Adoption	3	3	3
Mariage, remariage du salarié	4	5	5
Mariage, remariage d'un enfant	1	2	2
Pacs du salarié		1	1
Décès d'un enfant	2	5	5
Décès du conjoint ou Pacs	2	5	5
Décès du frère ou de la soeur	1	2	2
Décès du père, de la mère	1	3	3
Décès du beau père, belle mère	1	3	3

* La prise d'effet de ces nouvelles dispositions sera effective au 1er Janvier 2015

Rappel congé pour rentrée scolaire (hors accord): Jusqu'au CP, 1 journée; du CE1 au CM2, 1/2 journée; entrée en 6ème et rentrée d'un enfant handicapé (jusqu'à ses 21 ans), 1 journée.

Les congés liés à la Parentalité

Les congés de Parentalité : ils sont au nombre de 4. Il s'agit du congé maternité, paternité, pour adoption et enfin du congé parental d'éducation.

Quels sont leurs durées et quels impacts ont-ils sur les éléments du contrat de travail ? Vous trouverez ci-dessous les traits principaux.

	Congé maternité	Congé paternité	Congé pour adoption
Durée	de 16 à 46 semaines en fonction du nombre d'enfants vivant au foyer. Conventionnellement il est octroyé pour le 1er et le 2nd enfant 20 semaines et 28 à partir du 3ème.	11 jours pris en 1 seule fois et ce dans les 4 mois qui suivent la naissance (se cumule avec les 3 jours pour naissance). le congé est porté à 18 jours en cas de naissance multiple.	Conventionnellement il est octroyé pour le 1er et le 2nd enfant 14 semaines et 20 à partir du 3ème et 24 si adoption multiple.
Conséquences sur la rémunération	Maintien intégral du salaire pendant le congé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois.	Maintien intégral du salaire pendant le congé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois.	Maintien intégral du salaire pendant le congé sur la base de la rémunération moyenne mensuelle des 12 derniers mois.
Conséquence sur l'OMP	la suspension du contrat de travail suspend, pendant la période de congé, l'OMP.	Proratation en fonction du temps de présence.	la suspension du contrat de travail suspend, pendant la période de congé, l'OMP.
Conséquences sur le seuil	la suspension du contrat de travail suspend, pendant la période de congé, le seuil.	Proratation en fonction du temps de présence .	la suspension du contrat de travail suspend, pendant la période de congé, le seuil.
Conséquences sur les frais professionnels	la suspension du contrat de travail suspend, pendant la période de congé, l'attribution de l'enveloppe de frais. Le véhicule de fonction, la carte essence, l'Ipad et le poste informatique sont maintenus.	la suspension du contrat de travail suspend, pendant la période de congé, l'attribution de l'enveloppe de frais. Le véhicule de fonction, la carte essence, l'Ipad et le poste informatique sont maintenus.	la suspension du contrat de travail suspend, pendant la période de congé, l'attribution de l'enveloppe de frais. Le véhicule de fonction, la carte essence, l'Ipad et le poste informatique sont maintenus.
Conséquences sur le portefeuille	Pendant le congé le portefeuille est géré pour compte sur la plateforme PRIAM puis restitué au retour.	Pas d'incidence au regard de la durée de l'indisponibilité.	Pendant le congé le portefeuille est géré pour compte sur la plateforme PRIAM puis restitué au retour.
Reprise d'activité	Reprise normal ou accès au Congé Parental d'éducation.	Reprise normal ou accès au Congé Parental d'éducation.	Reprise normal ou accès au Congé Parental d'éducation.
Articles du code du travail	L.1225-17 et 18	L.1225-35	L.1225-37

À noter (hors accord) que les futures mamans ont le loisir, dès leur déclaration de grossesse, de bénéficier d'une réduction d'une 1/2 heure de la durée quotidienne de travail. Cette réduction est portée à 1 heure pendant les 12 semaines qui précèdent leur départ en congé maternité.

Le congé Parental d'Éducation : Il peut être à temps complet ou à temps partiel. L'article L.1225-48 du code du travail traite des principes généraux liés à ce congé. Sa durée est d'1 an mais peut-être prolongé à deux reprises pour prendre fin au plus tard au 3 ans de l'enfant.

Si le congé parental d'éducation est à temps complet, le contrat de travail est intégralement suspendu sans donner lieu à rémunération. Sous conditions, des allocations de la CAF peuvent être versées : la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, qui constitue l'allocation de base et éventuellement le Complément de Libre Choix d'Activité.

Pendant ce congé il n'y a aucune enveloppe de frais. Devront être restitués : La voiture de fonction, la carte essence, l'Ipad et le poste informatique.

Le portefeuille quant à lui est laissé à la main de l'IMC.

Accompagnement à la reprise d'activité

Trois congés sont concernés par ce dispositif. Il s'agit des congés de **Maternité, d'Adoption**, ainsi que **le congé parental d'Éducation**. À la demande de toutes les organisations syndicales a été ajouté un module d'accompagnement à destination des commerciaux **en retour d'absence pour raison médicale de plus de 6 mois**.

Bien entendu, la phase de retour dans le réseau n'est pas toujours évidente. Des questions essentielles, et c'est bien normal, se posent, et notamment :

- 👉 À mon retour, est-ce que je garde la même fonction ?
- 👉 Vais-je bénéficier d'une formation d'actualisation de mes connaissances professionnelles ?
- 👉 Aurais-je le même portefeuille ?
- 👉 Pourrais-je toujours évoluer dans le même périmètre géographique ?
- 👉 Aurais-je le temps nécessaire pour me réapproprier pleinement les conditions d'exercice de mon métier ?
- 👉 Ma rémunération sera t'elle garantie ?

Force Ouvrière, vous en communique, ci-dessous, les grandes lignes.

	Congé Maternité ou d'Adoption	Congé Parental d'éducation à temps complet	Retour suite à une raison médicale de + de 6 mois
Aurais-je le même portefeuille ?	Oui	Pas forcément, mais quantitativement et qualitativement il doit être analogue. Il est conseillé de tirer la photo précise du descriptif du portefeuille sur ADP online avant son départ en congé.	Pas forcément, mais quantitativement et qualitativement il doit être analogue. Il est conseillé de tirer la photo précise du descriptif du portefeuille sur ADP online avant son départ en congé.
Formation, Mise à jour de mes connaissances	Oui	Oui	Oui
Mon secteur géographique sera t'il identique ?	Oui	La Direction ne le garantit pas précisément, elle se contente d'indiquer la mention « aussi proche que possible ».	La Direction ne le garantit pas précisément, elle se contente d'indiquer la mention « aussi proche que possible ».
Ma fonction sera t'elle la même ?	Oui	La Direction ne le garantit pas précisément, elle se contente d'indiquer la mention « aussi proche que possible ».	La Direction ne le garantit pas précisément, elle se contente d'indiquer la mention « aussi proche que possible ».
Disposerais-je d'un accompagnement RH ?	Oui	Oui	Oui
À mon retour pourrais-je bénéficier d'une sécurisation de ma rémunération ?	Oui, soit sous forme de garantie de gains pour une durée de 12 mois , sur la base des 12 derniers mois précédant la cessation d'activité, soit par une neutralisation de l'OMP et du seuil pendant le mois de reprise et les deux mois suivants avec commissionnement dès le premier €.	Oui, soit sous forme de garantie de gains pour une durée de 12 mois , sur la base des 12 derniers mois précédant la cessation d'activité, soit par une neutralisation de l'OMP et du seuil pendant le mois de reprise et les deux mois suivants avec commissionnement dès le premier €.	Oui, par une neutralisation de l'OMP et du seuil pendant le mois de reprise et les deux mois suivants avec commissionnement dès le premier €.
Enveloppe Frais Professionnels	Dans la continuité de ceux alloués avant le congé sur la base du temps de présence.	Sans sujet	Dans la continuité de ceux alloués avant le congé sur la base du temps de présence.

Le Congé Parental d'Éducation en temps partiel

Le salarié reprenant son activité à temps partiel (mini 16 heures hebdomadaires et maxi... non déterminé, on suppose 33 heures) dans le cadre du congé parental d'éducation, dispose du même accompagnement RH et des mêmes dispositifs de formation que les bénéficiaires des congés évoqués ci-dessus.

Dans la même veine que ceux exposés ci avant, le salarié a le choix entre deux options de rémunération : soit la garantie de gains pour une période de 12 mois, soit l'option de neutralisation du seuil et de l'OMP pendant le mois de reprise et les deux mois suivants avec une rémunération de base identique à celle versée pendant le congé maternité ou d'adoption.

L'option de rémunération dite de reprise devra être choisie en respectant les trois mois de prévenance à la reprise d'activité.

Si le passage au temps partiel est sans incidence sur les droits à congés, il convient de noter qu'un abattement proportionnel à la formule temps partiel sollicitée est opéré sur les JRI ou JRA.

Concernant la taille du portefeuille confié il est adapté (en dessous de 80 %) en fonction du temps partiel retenu.

Il est également possible, sous condition d'une maîtrise satisfaisante dans la conduite de leur activité à temps partiel, de reconduire pour une durée d'un an ce dispositif, afin de concilier au mieux l'articulation vie parentale vie professionnelle des commerciaux.

Comme nous vous l'avons déjà proposé, n'hésitez surtout pas à contacter votre délégué FO pour de plus amples précisions il saura vous apporter les informations dont vous avez besoin.

FLASH... GORDON... UNSA

Plus rapide que l'UNSA, il n'y a pas ! Ainsi lundi à 14h45, la Direction du réseau adressait à l'ensemble des syndicats le message suivant :

« Mesdames, Messieurs,

Suite à votre demande conjointe, je voulais vous faire part avant tous de notre décision de renouvellement pour 2014 de la mesure exceptionnelle décidée en 2012 pour 2013 concernant les nouveaux clients pros.3

Mais, en moins de deux heures (rédaction, accord d'envoi, et envoi), le syndicat, dont certains de leurs membres confondent pourtant millions avec... Milliards, adressait avec une rapidité et une dextérité peu commune, une information rapportant dans le détail, les mesures prises par la Direction. **Nous** ne nous attarderons pas sur le fait que l'UNSA obtient, parfois même d'ailleurs... en étant absent, des avancées que tous s'approprient dans une course à l'échalote effrénée pour en avoir la primeur. Mais c'est peut-être de saison... **Pour** nous, c'est plus qu'une évidence, nous préférons ce syndicat, pas comme les autres, dans le registre qui lui va le mieux : **l'innovation**. Il ne serait d'ailleurs pas surprenant qu'après le calendrier de la coupe du monde de football, nous parvienne le calendrier... PIRELLI ou celui des dieux du Stade (Français) pour les dames, et ça tombe bien, AXA en est un des sponsors majeurs !

BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUELEMENT

Cotisations 2014

Inspecteurs : 175 €

EI : 163 €

EB : 133 €

Retraités : 99 €

Nom..... Prénom.....

.....@.....

Fait à.....le..... Signature.....

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

VOS DÉLÉGUÉS **FORCE OUVRIÈRE**

NOM, PRÉNOM	DEPT	TÉLÉPHONE	NOM, PRÉNOM	DEPT	TÉLÉPHONE
FILOMENA Mickael	03	06 76 25 63 49	FERRARI Eric	06	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
RATSIAJETSINIMARO Dera	67	06 78 30 37 96	HERRMANN Roland	67	06 32 77 79 16
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	PERDUCAT Pascal	33	06 07 59 70 04
MORITZ Thierry	33	06 41 81 47 37	DUCOS Muriel	65	05 62 96 25 90
STAAL Hervé	33	06 87 29 21 85	OSZUST Jordi	65	06 76 82 73 95
HABAROU Marielle	65	06 10 32 32 45	BERGERAT Laurent	87	06 17 28 84 31
CHAUX Pierre	87	06 20 95 79 06	TCHEUNKAM Bertrand	29	07 87 00 06 36
ALLAIN Thierry	29	06 81 78 81 82	BELLIOT Patrice	44	06 08 61 05 90
LE TIEC Philippe	35	06 21 03 06 76	RAHAMI Medhi	45	06 86 87 31 53
CHAUVIN Christine	44	06 10 96 50 95	MARANGONI Delki	50	02 33 05 82 61
DITTIERE Patrice	49	06 07 73 70 96	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	01 48 97 08 39	ALTINDAG Hasan	93	06 08 53 27 89
FITOUSSI Eric	94	06 60 83 89 70			