Numéro 08~ 14 FORCE OUVRIÈRE Septembre 2014

Les Brèves du SY.N.P.A.-F.O.

Groupe AXA

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

SOMMAIRE

- **NAO 2014** : *La Direction en rit encore !*
- **INOV**: *La cour d'appel de Versailles ordonne la mise en oeuvre de l'expertise soutenue par les membres FO du CHSCT Île De France !*
- **La D.E.C** : *La Direction passe en force, non sans aide !*

NAO 2014 : La Direction n'a pas un sou... !?!?!?

Il ne fallait pas attendre l'épilogue de la dernière NAO pour en connaître la finalité.

En effet, les communications syndicales quasi concomitantes de la CGC et de l'UNSA, avant même le terme des négociations, annonçaient, pour l'essentiel, la couleur : **1,7 % de taux** de com au dessus des seuils et **pondérations à 10** pour les contrats prévoyance. **Extralucides, vous dites ? Quel talent !**

Mesures intégralement financées par l'arrêt des majorations des primes de performance (-30 % CC, et - 10 % RC), la réduction de 50 % du crédit de fidélisation, la réduction du récurrent prévoyance et d'un suivi longitudinal de l'utilisation des enveloppes de frais professionnels notamment.

Fruit d'échanges préalables entre intimes, la Direction pouvait donc aborder l'ultime séance en savourant par avance sa victoire, calibrant comme souhaité, ses mesures, sur le projet de réduction des coûts Ambition AXA **(encore 200 millions d'€ d'économies supplémentaires exigés sur les 18 mois à venir au titre des « efforts opérationnels »)**, assigné au réseau AEP, la DEC faisant le reste.

Prétextant qu'elle ne disposait que de peu de moyens, il fallait donc, rationalisation économique oblige, composer et faire avec les moyens du bord, tout en faisant croire par ce binôme pas comme les autres, que désormais ce serait globalement mieux, historiquement mieux... Quelle blague !

AXA n'a pas un sou ? Des chiffres à retenir !

Les résultats du premier semestre 2014 ont été annoncés le 1er Aout dernier : le Résultat net du Groupe s'élève à **3 milliards** d'euros (+25 % par rapport au 1er semestre 2013). Pour la même période, le bénéfice net par action est en hausse de... 21 % ! Le réseau **AEP**, avec **un encours de plus de 32 milliards d'€** quant à lui a enregistré **un résultat opérationnel de 182 000 000 €**, (pour 2013) plus que le réseau des Agents Généraux et des A2P réunis. Les taux de marge sur les contrats en UC (26 %) et prévoyance (59 %) sont très élevés et on nous dit qu'AXA n'a pas un sou pour les commerciaux du réseau AEP. Toutes ces infos sont connues des officines syndicales et pourtant elles continuent à abonder dans le sens de l'Entreprise ! **Pourquoi ?** Force est de constater que Direction et consorts nous prennent résolument pour des idiots ! À moins que la vérité, une fois encore, soit ailleurs...

Sans surprise, le mutisme de l'Entreprise sur l'effondrement (ou le désintérêt étrange) de l'activité Banque n'a pas été relevé (Pour les Agents Généraux, ça tourne à plein régime dans ce domaine, sans aucun problème d'interface), bien qu'ayant un impact non négligeable sur la prime à l'équipement.

Bien entendu, la baisse annoncée de la pondération PP Épargne, probablement à 4, (remplacement de Composium au 1er Janvier 2015) qui aura un impact sur les rem, n'est évoquée par personne.

C'est probablement pour cela que la CFE-CGC, parle d'une «Victoire Historique».

Normal, Direction et CGC ne font en réalité... Qu'un.

Quant à l'UNSA, que dire ? C'est l'UNSA quoi ! Après avoir confondu fleurissante avec florissante, millions avec milliards, et maintenant intentions avec attentions, il est probable que le syndicat « Autonome »... Comme jamais, ait amalgamé pour l'accord, suggestion et... Sujétion ! Mais ça, c'est l'UNSA quoi, la première organisation syndicale « Canada-dry »! Ca ressemble à un syndicat, mais ce n'est pas un syndicat !

Voilà pourquoi, par dogmatisme pro-patronal ou par incompréhension, aucune organisation n'a fait état dans sa communication, certes lacunaire, du fait saillant de cette négociation.

FO propose un autre projet de protocole d'accord !

Pas un mot, pas une seule mention sur un fait qui pourtant n'est pas anodin. FO a proposé à l'occasion de cette négociation un autre projet de protocole (disponible sur notre site www.synpafo.org), projet bien entendu complet et amendable. **(vous trouverez également sous le même onglet l'accord NAO 2014 dans son intégralité.)**

Exceptée la CGT, les autres syndicats ont préféré négocier sur le projet patronal, bien que celui-ci ne réponde qu'aux aspirations économiques de l'employeur. Le monde à l'envers !

Notre projet était-il utopique ? Non, aucunement, il répondait avec cohérence aux besoins exprimés par des centaines de commerciaux eux-mêmes.

Économiquement, au regard des chiffres avancés dans le tableau ci-avant, sa fiabilité était assurée. Il était tout simplement plus juste et en totale adéquation avec le travail effectif des commerciaux.

Mais ça, les syndicats qui aiment être caressés dans le sens du poil tant que leur doux prénom résonne et tinte dans les enceintes ad'hoc, n'en ont que faire !

Ils préfèrent assurer des revenus confortables aux pontes du régime. La Direction qui n'en demandait pas tant, en rit encore !

Un choix qu'il ne faudra pas oublier le moment venu, nous savons bien que leurs promesses, nombreuses, s'apparentent à celles qui sont faites sur le sable.

Cette situation est tout de même symptomatique de l'état d'esprit de Directions syndicales. C'est plus que regrettable et clairement contraire aux intérêts des salariés qu'ils sont pourtant censés défendre !

Ces manipulations chroniques abusent de nombreux commerciaux qui, en leur accordant une confiance, qu'elles ne méritent pas, les aident à prospérer, à leur insu et contre leurs propres intérêts.

FO ne prend aucun plaisir à faire ce constat. La dispersion syndicale bénéficie toujours à l'employeur, c'est un fait ! Mais pouvons nous faire autrement que de dénoncer et condamner ces agissements ?

Quoi qu'il en soit, il serait contraire à nos principes de rester sans rien faire face à ces injustices qui ne cessent de se succéder (Prime de partage à 100 €, Accord Intéressement/Participation qui nous plume en moyenne de 1 000 € chaque année, etc...).

Des initiatives à la rentrée et un cahier revendicatif précis !

Pour les raisons évoquées ci-dessus, notre syndicat a rencontré la CGT en marge de la dernière séance de négociation. Après avoir échangé sur la situation, nous avons considéré que les commerciaux ne perçoivent pas, et de loin, la rétribution qui devrait être la leur.

Notre première démarche commune a consisté à quitter, en cours de séance, les dès étant pipés, l'ultime réunion qui a consacré le pastiche burlesque de tristes comédiens de série B.

Afin d'examiner, en commun, les actions que nous pourrions mener ensemble, nous avons convenu d'une nouvelle rencontre avec la CGT courant septembre. Vous ne manquerez pas d'en être informés.

La cour d'appel de Versailles ordonne à la Direction d'AXA de mettre en oeuvre l'expertise votée par le CHSCT Île de France du Personnel Commercial

La mise en place d'INOV, et c'est un secret de polichinelle, a provoqué bien plus que de simples désagréments auprès des commerciaux.

Confondant vitesse et précipitation, la Direction d'AXA, voulant à toutes fins respecter le calendrier qu'elle s'était initialement fixé, a mis, volontairement en arrière-plan les dégradations évidentes des conditions de travail enfantées par ce nouvel environnement de travail.

Dysfonctionnements, stress, et augmentation significative de la charge de travail ont donc constellé le quotidien des commerciaux. Rien de grave après tout, il ne s'agit que de commerciaux ! Ils ont l'habitude.

Devant ce constat qu'aucun ne peut nier (la Direction atténuant comme toujours ses effets), les CHSCT (**C**omité d'**H**ygiène **S**écurité et des **C**onditions de **T**ravail) qui ont pour mission de contribuer à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail ont donc été consultés sur INOV.

Les inquiétudes initiales n'ayant pas été levées, le CHSCT du personnel commercial Ile de France, sous l'impulsion des membres FO, mais aussi de sa secrétaire, a voté une résolution matérialisant le recours à une expertise pour mesurer précisément les effets et les impacts de ce nouvel environnement de travail.

Furieuse, la Direction a exercé des pressions extrêmement fortes à l'égard de membres de l'Instance pour qu'ils revoient leur décision... Sans succès !

Voulant éviter à toutes fins une expertise qui pourrait révéler les failles et les effets contrariants d'INOV, la Direction toujours aussi agitée, a saisi le TGI de Versailles pour faire dire à celui-ci, que l'expertise votée par le CHSCT Parisien n'était pas fondée ! À la surprise générale, le TGI de Versailles donnait raison à la Direction d'AXA.

Convaincu du bien fondé de sa démarche, le CHSCT, toujours sous l'impulsion des membres FO et de sa secrétaire, (mais lâché par l'UNSA) a décidé de contester la décision du TGI de Versailles devant la cour d'Appel.

Démarche couronnée de succès puisque le 10 Juillet, la Cour d'Appel donnait logiquement raison au CHSCT, en sommant, en dernier ressort, la Direction d'AXA de mettre en oeuvre l'expertise votée le 13 Avril 2013, la notion de risques graves étant retenue, expertise confiée au cabinet ARETE.

Condamnée également aux dépens (paiement des frais de justice), AXA, entreprise socialement responsable, mais souvent devant les tribunaux, est placée devant ses responsabilités qu'elle aime si peu assumer.

En revanche, il est troublant, qu'aucune organisation syndicale n'ait jugé utile de relayer cette information, à défaut de vous informer précisément, comme nous le faisons, de cette décision. C'est étonnant !

FO vous tiendra informés des suites de ce dossier.

FO, pour sa part, ne peut qu'apprécier qu'une instance de représentation du personnel puisse activer, lorsque cela s'avère nécessaire, l'ensemble de ses prérogatives.

Les membres, en tout cas une majorité d'entre-eux, respectant, pour une fois, le mandat qui leur a été confié. Cela mérite d'être souligné.

Nous verrons sur le sujet qui suit, que concernant la DEC, hélas, mille fois hélas, ce ne fût plus le cas. La Direction a probablement pris en amont toutes les précautions pour éviter que les expertises demandées par FO, bien que justifiées, aboutissent.

D.E.C

La Direction passe en force, non sans aide !

Échaudée par l'épisode relatif à INOV, Dame AXA, mère supérieure de toutes les consciences, vénérable Entreprise parmi les plus vénérables de leur écosystème (c'est leur nouveau mot), a pris vraisemblablement toutes les dispositions pour que ce dossier DEC, dossier éminemment sensible puisse échapper à un examen approfondi.

La premier exploit, et pas des moindres, a consisté à recueillir l'avis du comité central avant même que les CHSCT concernés (les 5 CHSCT des commerciaux) n'aient rendu leurs avis. Mission accomplie malgré les interventions argumentées de FO. **On suppose que les syndicats qui ont fait fi de cette règle élémentaire vont, en respect du mandat qui leur a été confié, vous l'expliquer précisément.**

Mais une fois encore, et peu importe les conséquences, il fallait faire vite pour ne pas entraver le calendrier de déploiement agendé, adossé, comme chacun sait, ou feint de l'avoir oublié, au sacro-saint projet Ambition AXA auxquels tous les projets AXA sont budgétairement confinés. Pour cela, il fallait éviter en premier lieu une expertise qui aurait pu retarder le déploiement et mettre l'accent sur les risques inhérents à la méthode (intenable sur la durée), qui contrairement à ce que chacun assène, pour se dédouaner de ses responsabilités, ne peut être facultative en réalité.

En effet, se soustraire au cahier des charges extrêmement coercitif et pesant de la DEC, c'est d'emblée se mettre à la marge de l'inspection, nous le savons tous. Dans un tel contexte, se réfugier sur le caractère facultatif relève d'un manque de sérieux évident pour ne pas dire autre chose. Les volontaires seront tous désignés d'office !

Toujours est-t-il que dans une Inspection pilote DEC de la Région Sud Est (et oui, encore elle), 3 cas de burn-out ont été décelés et confirmés.

Pour ne pas incriminer la méthode, on prétend ici et là qu'une mauvaise mise en pratique en serait à l'origine ! Une parade, là encore, qui a fait ses preuves, pour une formule largement éprouvée !

Pour autant, dupliquer au plus grand nombre des méthodes qui se sont avérées opérantes n'a rien, sur le principe, de choquant. Les conseils, dès lors qu'ils facilitent l'exercice du métier, sont toujours bons à prendre.

Mais est-ce bien de cela dont il s'agit ? **En réalité non !**

L'idée socle repose sur un tout autre fondement, et Il ne s'agit en aucun cas, comme prétendu par les concepteurs, de travailler mieux, sans travailler plus (comme si l' augmentation de 22 % du nombre de contrats allait se faire par un simple changement de méthodes) !

Leur objectif est clair. Augmenter la productivité par un contrôle, une analyse et une rationalisation de l'activité poussés à l'excès. Et contrairement à ce qu'a pu annoncer la Direction du réseau, les commerciaux ne bénéficieront pas, proportionnellement parlant, de l'intégralité de leurs efforts pourtant soutenus.

Ce qu'a d'ailleurs confirmé un Directeur de Région après deux heures d'échanges sur ce dossier avec les élus FO à l'occasion d'un Comité d'Établissement, indiquant au passage qu'un rapport « gagnant/gagnant » n'aurait économiquement... Aucun intérêt pour l'Entreprise !

La sincérité du propos a le mérite de la clarté. Les chiffres d'ailleurs le confirment. Plus d'activité, plus de business et des évolutions de rémunération à peine visibles, enfin lorsqu'elles le sont.

Nous avons d'ailleurs rapporté (dans le bon sens du terme), à l'occasion d'une instance, au promoteur du projet ces informations, ce qui provoqua chez ce dernier, un changement de couleur, quelques spasmes nerveux et des propos, bien que dissimulés, peu élégants à destination de celui qui, manifestement, en avait trop dit !

Sauf exception, la DEC ne rapportera qu'à AXA. Les commerciaux, financièrement parlant, n'ont rien à attendre de la DEC. En revanche, pressions, suivi continu, et augmentation significative de la charge de travail, pourtant déjà excessive, ourleront bien leur quotidien !

C'est pour ces raisons, et au regard des retours que nous avons eu sur les Inspections pilotes, que FO a tenté sur l'ensemble des CHSCT, en vertu de l'article L4614–12 de recourir à l'expertise qui semblait évidente.

Dans tous les endroits, nos demandes de mises aux voix ont été soigneusement écartées sans même que le moindre argument digne de ce nom n'ait été opposé.

Nous n'obérons pas non plus le flottement d'élus FO, qui dans une région, se sont pris les pieds dans le tapis après une manoeuvre particulièrement habile de la délégation patronale.

Excepté ce raté, sans conséquence au final, puisque les autres membres se sont soient abstenus, soient opposés (la CGC tout particulièrement, quand on vous dit qu'ils ne font qu'un avec la Direction...) La stratégie d'évitement tant espérée par la Direction s'est réalisée.

Manifestement, les membres de l'instance des autres Organisations syndicales se sont totalement dérobés face aux responsabilités qui sont les leurs. Ceci est d'une gravité sans précédent dans le réseau, alors que de nombreuses indications nous démontrent que des risques graves et imminents sont sous-jacents.

C'est pourquoi,FO, dans tous les CHSCT des commerciaux a jugé utile de faire la déclaration que vous trouverez ci dessous. Chacun ensuite assumera ses errements en espérant que rien de dramatique ou d'irréversible ne survienne.

Déclaration Force Ouvrière au CHSCT PC

Notre organisation syndicale est particulièrement choquée que la direction veuille mettre en œuvre le projet de déploiement de la DEC alors qu'elle n'a procédé à aucune évaluation des risques.

L'obligation de **prévention** des risques implique que l'employeur prenne les mesures nécessaires **avant** la mise en œuvre du projet. Ainsi, l'article L.4121-1 du Code du Travail énonce :

> *« L'employeur prend les **mesures nécessaires** pour assurer la sécurité et protéger la **santé physique et mentale des travailleurs.***
> *Ces mesures comprennent :*
> *1 Des actions de **prévention des risques professionnels** ;*
> *2 Des actions d'information et de formation ;*
> ***3 La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés***
> *L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes. »*

Afin de pouvoir prévenir les risques psychosociaux, l'employeur doit procéder **préalablement** à une **évaluation de ces risques**, comme rappelé par l'article L4121-3 du Code du Travail :

> *« L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, **évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs**, **y compris dans** le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la **définition des postes de travail**.*
>
> ***À la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention** ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. »*

Ce n'est en effet qu'une fois ces risques évalués que l'employeur peut prendre les **mesures pour les prévenir**, soit les **combattre à la source**, et ce en application de l'article L4121-2 du Code du Travail :

> *« L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'Article L4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :*
> ***1° Eviter les risques ;***
> *2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;*
> ***3° Combattre les risques à la source ;***
> ***4° Adapter le travail à l'homme**, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et **des méthodes de travail** et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé (...). »*

Il est donc essentiel que ces deux obligations indissociables (évaluation des risques et mise en place des actions de prévention pour supprimer les risques à la source) soient respectées avant la mise en œuvre du projet.

En l'espèce, il est ahurissant que la direction n'ait donné au CHSCT aucune information spécifique tout particulièrement concernant une évaluation des risques et un plan d'action pour supprimer ces risques.

Notre syndicat FO est particulièrement inquiet du risque généré par le projet sur la santé des salariés : En effet, le projet ambitionne d'accroitre significativement la productivité du réseau AEP de 22 % dans un environnement économique difficile et incertain, en portant notamment, la norme annuelle d'affaires produites de 90 à 110 affaires par conseiller avec cette nouvelle méthode de travail, ce qui impactera de manière très importante l'autonomie et le temps de travail des commerciaux.

VOS DÉLÉGUÉS FORCE OUVRIÈRE

NOM, PRÉNOM	DÉPT	TÉLÉPHONE	NOM,PRÉNOM	DEPT	TÉLÉPHONE
FILOMENA Mickael	03	06 76 25 63 49	FERRARI Éric	06	06 11 74 97 76
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	LAGRUT Simon	38	06 88 31 88 02
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	08	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	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	**HERRMANN Roland**	67	06 32 77 79 16
RATSIAJETSINIMARO Déra	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
GRASSO Sandrine	80	06 45 74 53 38	ROQUEBERT Colette	31	06 51 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
PASQUIET Patrick	66	06 75 91 54 27	CHAUX Pierre	87	06 20 95 79 06
BERGERAT Laurent	87	06 17 28 84 31	ALLAIN Thierry	29	06 81 78 81 82
LE TIEC Philippe	29	06 21 03 06 76	TCHEUNKAM Bertrand	29	07 87 00 06 36
BELIOT Patrice	44	06 08 61 05 90	CHAUVIN Christine	44	06 10 96 50 95
RAHAMI MEDHI	45	06 86 87 31 53	DITTIERE Patrice	49	06 07 73 70 96
MARANGONI Delki	50	02 33 05 82 61	PESCHE Alain	53	06 07 29 33 73
LEMESLE Guillaume	76	06 31 49 05 42	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 Éric	94	06 60 83 89 70

BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUVELLEMENT

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