

SOMMAIRE

ÉDITO : La prime Macron reconduite par la LFSS 2020.

Effectifs : Un recrutement dynamique ?

Pulse au Scope : La Direction à votre écoute...

Temps de travail des Commerciaux : Rappels utiles.

Fusion des CCN : Le point.

STIMS de Mai, Juin et Juillet : Merci qui ?

**Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale 2020 :****La prime Macron reconduite !**

C'était dans l'air du temps, c'est désormais officiel. Le dispositif qui a suscité tant d'espoir l'an dernier est reconduit, presque à l'identique (principes, montants, fiscalité, etc...).

Les employeurs ont donc la possibilité, à nouveau, de le mettre en place. Les règles pour son versement sont sans changement d'un point de vue social et fiscal.

Pour rappel, cette prime, dans la limite de 1 000 € est exonérée de cotisations et de contributions sociales pour le salarié comme pour l'entreprise dès lors qu'elle est versée aux salariés ayant perçu, au cours des douze mois précédant le versement (au plus tard le 30 juin 2020), une rémunération inférieure à trois Smic annuels (**54 763 €**).

Pour autant, rien n'empêche l'entreprise d'aller au-delà des 1 000 € et des 54 763 €, pour l'étendre à tous.

Une mesure que l'entreprise n'avait pas retenue, l'an dernier. **Espérons que pour cette année, Axa, poussée par sa raison d'être l'employeur de référence, aura l'audace et la bonne idée de revoir sa copie, en élargissant, à tous, ce dispositif de répartition des richesses.**

Pour mémoire, l'an dernier Axa avait réservé le bénéfice de cette possibilité qu'à celles et ceux dont la rémunération était inférieure à... 35 000 € bruts, avec des paliers dégressifs et sur la base de la rémunération théorique afin de limiter le nombre des bénéficiaires (**3 840 en 2019**). Pour autant, nous avons pu constater, à l'heure du bilan, à quel point le nombre de commerciaux en dessous de ce plafond était important, puisque 50 % des effectifs, cadres compris, ont perçu les dites primes pour des montants allant de 250 à 1 000 €).

Effectifs : Un recrutement qualifié de dynamique ? Si si !!

Nous l'avons tous entendu, le recrutement dans le réseau est qualifié de dynamique... Oui dynamique. Cela fait plus de 15 ans que nous entendons cette petite musique douceuse. Pour autant, nous nous sommes replongés dans les archives de l'entreprise pour vérifier ses effets sur le long terme. Et c'est là, comme dirait l'autre, en prétendant dynamiser les effectifs, qu'ils les ont carrément... dynamités ! **Et c'est une hécatombe parmi les non-cadres.** Ainsi, nous étions plus de 4 000 en 2002, 3 800 en 2009, 3 200 en 2013 et 2 500 en 2018. La dynamique, jamais démentie mais toujours arborée, a ainsi fait fondre les effectifs de près de 40 % en un peu plus de 15 ans ! Une sacrée dynamique qui devrait les conduire à un peu plus d'humilité.

SCOPE OU PULSE**« Lorsque le sage montre la lune, l'idiot regarde... le doigt ! »**

On ne peut reprocher raisonnablement à un employeur de prendre le pouls de son entreprise ou de ses forces vives. La démarche en tant que telle est honorable. Pour autant, il convient d'en fixer l'objet et la finalité. Si l'initiative a vraiment vocation à identifier, sur des sujets clefs, les points d'attention et/ou d'amélioration, cette sollicitation est utile. Si, au contraire, elle répond à une volonté de donner l'impression ou l'illusion de s'intéresser au « ressenti » du personnel sans en tenir compte, alors le procédé en devient douteux, inutile, voire passablement agaçant. À quoi bon, en effet, s'éreinter à répondre à des questions dont on sait à l'avance : Qu'au mieux, l'employeur les interprétera à sa guise et au pire les ignorera, pour mieux nous rappeler combien ce vieil adage chinois qui précise : « *lorsque le sage montre la lune, l'idiot regarde le doigt* », n'a pas pris une ride. Ce qui explique probablement pourquoi les commerciaux sont si peu enclins à répondre à cette parodie. Un baromètre, au passage, privé, cette année, de l'item rémunération. **On se demande bien pourquoi !**

Temps de travail des commerciaux : Rappel des dispositions applicables !

Soumis aux contraintes des objectifs commerciaux toujours plus soutenus, la Direction de l'entreprise, par l'entremise de ses différentes strates hiérarchiques, ne cesse d'exiger des commerciaux que nous sommes, une disponibilité quasi permanente pour que les objectifs assignés soient atteints.



Ces exigences, souvent abusives, se heurtent aux droits fixés, ou par la loi, ou par les accords d'entreprise. Nous concernant, il s'agit de l'accord du 8 avril 2005 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail. Certains diront que lorsqu'on est commercial on ne doit pas compter ses heures, que c'est même presque dans l'ADN du métier, dès lors que cette excoissance d'activité permet de gagner correctement sa vie. Mais est-ce le cas ? Pour une partie, c'est probablement exact, mais pour la très grande majorité, c'est loin d'être une évidence. Le constat est sans appel; avec 50 heures par semaine, beaucoup atteignent péniblement les 1 500 € nets par mois. Il est imposé entre **10 et 14 RDV dédiés à la vente** de manière hebdomadaire. Nul

n'ignore que le temps commercial ne se limite pas à ces seules phases. Le travail administratif, la prospection, quelle qu'elle soit, la gestion des irritants et la gestion tout court, aboutissent assez facilement au compteur hebdomadaire indiqué ci-dessus.

Alors, que dit l'accord ? **Le temps de travail hebdomadaire c'est 36h25 !**

Cette disposition conventionnelle est inscrite à l'article 21.2 de l'accord du 8 avril 2005. L'article suivant, le 21.3, aborde quant à lui la question des heures supplémentaires réalisées au-delà des **36h25**. Il est indiqué (restez-assis) : « **Les heures effectuées en dépassement du temps de travail ainsi précisé ne sont pas considérées comme du temps de travail effectif si elles n'ont pas été expressément et préalablement commandées par l'employeur** » Miracle de la méthode et du détournement, depuis l'introduction de ces dispositions, aucune heure supplémentaire n'a été réglée aux commerciaux, alors que pour nos collègues administratifs, **au titre des exercices 2016, 2017 et 2018, tel que mentionné à l'indicateur 412-01 du dernier bilan social, au moins 1 500 salariés administratifs ont bénéficié du paiement d'heures supplémentaires et... d'un repos compensateur.**

Deux populations et deux poids deux mesures et après on nous parle d'équité, d'égalité de traitement. Quelle Farce !

C'est toute la subtilité de fixer des OMP difficilement atteignables en 35 heures hebdo, et d'exiger entre 10 et 14 RDV semaine agrémentés de son corolaire de missions annexes qui n'en finissent jamais, sans que cela puisse apparaître comme « *une demande expresse et préalable d'heures supplémentaires* ».

Que dit la jurisprudence à ce sujet ? Une cour d'appel a rendu en ce sens un arrêt intéressant. Il précise que si les heures supplémentaires n'ont pas été expressément et préalablement commandées par l'employeur, ce dernier doit, cependant, s'assurer que les salariés ne dépassent pas la durée légale et si tel est le cas de demander aux salariés concernés de se mettre en conformité.



AXA procède-t-elle de la sorte ? Dans ce domaine, la cécité est la règle, Axa ne commande rien, ne constate rien ! Jusqu'ici les initiatives pour se faire régler les heures supplémentaires dans le réseau se sont toujours heurtées à la difficulté d'apporter la preuve, devant les tribunaux, que le temps de travail dépassait la durée légale.

La restitution d'activité et prévisionnel, chaînons manquants au paiement des heures sup ? De toute évidence, très certainement. C'est un « détail » qui n'a d'ailleurs pas échappé aux différentes Directions des réseaux salariés, puisqu'elles tentent, aujourd'hui, lors des négociations de branche, d'étendre (sans contrepartie) le forfait jours aux commerciaux non-cadres qui seraient autonomes, soit les 3/4 des non-cadres. La Direction, à vouloir le beurre, l'argent du beurre et les commerciaux crémiers pour l'occasion, pressent, comme jamais, le vent du boulet !

Que faire ? Le bon sens devrait conduire les employeurs, ou à appliquer les dispositions réglementaires, autrement dit à payer, ou à négocier des contreparties (majoration des fixes). Pour le moment, rien ne laisse à penser qu'elles en aient envie. Reste, alors, à trouver des « alternatives » pour faire respecter ou faire valoir ses droits, en demandant par exemple, par écrit, à sa hiérarchie (son IMC) la marche à suivre dès que la durée hebdomadaire de travail est atteinte, ou pour les situations les plus aiguës (700 commerciaux quittent le réseau AEP chaque année), de saisir les tribunaux compétents si l'on s'estime en droit de le faire. Si tel est le cas, parce-qu'on a aussi des droits, il convient alors de conserver avec soin toutes les pièces utiles (agenda(s), etc..) pour demander à l'employeur ce qui vous est dû, en apportant la preuve, à qui de droit, en cas de refus, du bien-fondé de la demande !

Point sur les négociations portant sur les Conventions Collectives

Des garanties et une pure folie

La séance de négociation paritaire du mois de septembre permet d'y voir un peu plus clair.

Deux de nos craintes principales sont désormais écartées.

- **Ainsi, le maintien des journées pour ancienneté (pour les EI), que nous avons défendu, a été acté, reste à l'étendre aux CCC.**

- **Idem pour les allocations d'ancienneté qui sont, elles aussi, pérennisées (EB/EI).**

Pour autant, plusieurs points doivent faire l'objet d'une attention particulière de notre part.

Avant de rentrer dans le détail, il convient de noter le changement d'appellation « EB/EI », par commerciaux de niveau 1 et commerciaux de niveau 2. Au titre de la période de transition, les commerciaux EB seront « estampillés » de niveau 1 et les EI, de niveau 2.

Le positionnement dans l'un des deux niveaux, pour les nouveaux entrants, serait quant à lui apprécié en fonction des compétences, de l'antériorité et de la sacro-sainte performance, une notion qui n'a pas sa place dans ce domaine, une notion que nous contestons fermement.

Concernant les points de divergence, ils restent cependant nombreux.

Tout d'abord, concernant **la clause de non concurrence**, celle-ci, dès lors qu'elle est mentionnée, ferait l'objet d'une contrepartie, une contrepartie qui, à ce stade, serait, au regard de la jurisprudence actuelle, qualifiée de « dérisoire », autrement dit totalement insuffisante.

Dans la même annexe, deux items sensibles sont abordés.

Le premier porte **sur la période d'essai**. Une durée maximale de 6 mois (non renouvelable) semble être, au regard des spécificités du métier, le bon compromis et la durée retenue.

En revanche, le second item, concentre énormément de crispations, il s'agit de la possibilité, via une convention individuelle, d'introduire **le forfait jours pour les commerciaux non-cadres** considérés comme autonomes. C'est pour nous, et l'immense majorité des syndicats, une hérésie !

Une autonomie qui est une véritable illusion, si l'on s'appuie sur les pratiques de contrôles de l'activité et l'organisation du travail, plus qu'incitative, des Directions des réseaux.

L'ensemble des O.S., à l'exception de la CGC, est clairement opposé à cette introduction. Les arguments de la CGC, en satrape de la F.F.A., sont vides de sens, si ce n'est de rendre service à la F.F.A.

Il est évident que cette poussée, qui ne vient pas de nulle part, a pour objet de prévenir les risques de demandes de paiements d'heures supplémentaires, désormais mesurables et visibles avec les outils d'activité.

Ce point est, pour notre organisation, un point de blocage majeur. Les commerciaux en forfait heures n'ont vraiment aucun intérêt à passer au forfait jours.

Les RMA : Sur ce point, **FO** a réaffirmé la nécessité d'améliorer les RMA des commerciaux non-cadres en proposant (21 500 et 23 000 €) pour les positionner à des niveaux plus en rapport à ce qui se fait pour d'autres populations de la branche et avec le niveau de recrutements.

Les éléments relatifs à la cessation du contrat de travail.

Il s'agit de l'indemnité de licenciement et l'indemnité de départ à la retraite.

Factuellement, les deux dispositifs proposés sont en amélioration par rapport à ceux existants, mais encore très en deçà de ceux qui existent depuis 1992 dans l'Assurance.

Ils doivent faire l'objet, et c'est ce que nous avons demandé, d'une amélioration significative pour les porter à des niveaux plus satisfaisants. D'ici décembre, nous vous ferons parvenir un état précis et étayés des principales évolutions. Mais, pour le moment, le gros chantier consiste à écarter cette folie d'étendre aux non-cadres le forfait jours, ce qui aurait pour effet, d'accroître dans des proportions folles le temps de travail qui cette fois pourrait atteindre 13 heures par jour et dépasser les 60 heures par semaine pour à peine 1 500 € nets, une hérésie que nous devons absolument éviter.

STIMULATIONS ET... SIMULATIONS : 59 Lauréats de plus, mais grâce à qui ?

C'est une constante dans le réseau, parmi les organisations syndicales, que de s'attribuer l'exclusivité d'une mesure, alors qu'elle trouve son origine dans l'énergie commune des O.S. à réparer une anomalie. Pas terrible tout ça. Pour autant, il serait préférable, pour éviter les bugs à répétition, d'en finir avec les stims à la « conformité » étonnante et d'améliorer les pondérations des contrats et surtout de déclencher les commissionnements dès le 1er €. Ce serait plus juste et surtout moins risqué...

VOS DÉLÉGUÉS du Sy.n.p.a



NOM, PRÉNOM	DÉPT	TÉLÉPHONE	NOM, PRÉNOM	DEPT	TÉLÉPHONE
FERRARA Elise	06	06 20 19 50 98	CHATAIGNIER Pierre	34	06 68 95 15 44
EUGENE Sophie	26	06 09 93 38 27	BOUGLOUAN Loic	08	06 75 44 74 17
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
DESSORT Grégory	62	06 22 64 42 44	DJELLOUDI Anissa	59	06 34 10 35 49
MALFOY Hervé	62	06 09 60 31 15	RATSIAJETSINIMARO Dera	67	06 78 30 37 96
BISSAC Jean Pierre	80	06 15 38 72 85	GENSSE Philippe	80	06 79 82 92 34
GRASSO Sandrine	80	06 03 47 37 23	BENAYOUN Lionel	17	06 72 48 00 86
CHARRIE Franck	32	06 07 62 41 95	MORITZ Thierry	33	06 41 81 47 37
PERDUCAT Pascal	33	06 07 59 70 04	SANZBERRO Ketii	33	06 75 28 20 29
HABAROU Marielle	65	06 10 32 32 45	PASQUIET Patrick	66	06 75 91 54 27
BERGERAT Laurent	87	06 17 28 84 31	TCHEUNKAM Bertrand	29	07 87 00 06 36
CHAUVIN Christine	44	06 10 96 50 95	GUITTENY Françoise	76	06 47 18 96 98
LEMESLE Guillaume	76	06 31 49 05 42	SCHWARTZ Laurent	60	06 85 68 62 52
ALTINDAG Hasan	75	06 08 53 27 89	MORNET Henri	93	07 81 70 89 08
MIMOUN Joseph	95	06 09 72 08 44			

BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUELEMENT À FO

Cotisations* 2019

Inspecteurs : 185 €

EI : 170 €

EB : 140 €

Nom..... Prénom..... Adresse.....

..... Email

Fait à.....le..... Signature.....

Adhésion à adresser à : James JACQUES 24 rue basse 55400 EIX

*** Les sommes versées font l'objet, soit d'une réduction de 66 % ou d'un crédit d'impôt en cas de non imposition.**