



Janvier 2021

FO S.YN.P.A SECTION AXA France

L'information différemment

Forfait Jours à destination des non cadres : Le Miroir aux alouettes !

Le forfait Jours n'est pas obligatoire, PAS OBLIGATOIRE !!!

Voilà, c'est parti, Axa vient de lancer la machine à option au forfait-jours. Le processus a été enclenché par l'envoi de la circulaire 94 du 18 décembre dernier sous couvert, forcément, d'une « banale » information ayant pour objet de présenter les dispositions de la nouvelle convention collective entrées en vigueur le 1er Janvier.

En vérité, derrière cette présentation tendancieuse, volontairement imprécise, se cache la mise en orbite de l'introduction du forfait jours **que l'entreprise entend appliquer au plus grand nombre, quitte à rendre la mariée bien plus belle qu'elle ne l'est**. Une inclination naturelle pour l'entreprise lorsqu'elle se trouve gênée aux entournures.



C'est la raison pour laquelle **FO** est intervenue au CSEC et au CSE AEP afin que l'entreprise rappelle, par une circulaire de clarification, **le caractère totalement facultatif du forfait jours** et précise aussi les nombreuses approximations relevées.

Tout d'abord, sur l'origine de la fusion des CCN, les organisations syndicales ne sont pas à l'origine de cet état de fait. Il s'agit bien d'une volonté du législateur de réduire le nombre de branches de 700 à 200 dès 2014. Ensuite, dès 2016, le Ministère du travail a profité de l'arsenal législatif mis à sa disposition pour entreprendre le grand chambardement en imposant notamment pour les branches dont les effectifs étaient inférieurs à 5 000 salariés (ce qui était le cas pour la convention des Échelons Intermédiaires) de les rapprocher de branches ayant des dispositions économiques et sociales analogues.

Le début de l'histoire commence précisément ici. Ça ne change pas la face du monde mais au moins on en a la vraie raison.

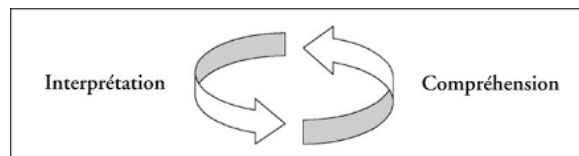
Concernant les signataires : Qui a signé quoi ? De manière totalement inattendue, la Direction, par une digression habile, il faut le reconnaître, laisse supposer que les signataires de l'avenant à l'accord Axa France qui introduit le forfait jours au niveau de l'entreprise sont les mêmes que ceux qui ont paraphé la nouvelle convention collective.

En réalité ce n'est pas le cas. Si **FO**, la CFDT, la CGC et l'UNSA sont bien signataires de l'accord de branche qui porte sur 40 articles, ce n'est absolument pas le cas de l'accord Axa France **qui ne porte que sur l'article 24 (le forfait jours)** du texte d'origine, passablement dégradé d'ailleurs dans le cadre de sa transposition au niveau de l'accord d'entreprise **où seules cette fois la CGC et l'UNSA**, sans en expliquer d'ailleurs leurs motivations (L'Unsa vient de le faire avec des arguments aussi pointus que leur communication sur les allocations d'ancienneté et les médailles du travail), se sont engagées.

FO et la CFDT, quant à elles, n'ont pas souhaité participer et donc s'engager dans la voie toute tracée de la dégradation de la qualité de vie au travail déjà passablement altérée.

Ensuite, la rédaction de cette circulaire 94, laisse penser qu'à partir du moment où la nouvelle circulaire rentre en application, c'est à dire au 1er Janvier, l'intégralité des dispositions contenues en son sein sont de fait opposables à tous. Ce qui explique les très nombreux messages que nous avons reçus juste après la réception, par les commerciaux, de ce document, volontairement déloyal.

Et c'est très certainement la raison pour laquelle l'entreprise n'entend pas apporter les corrections utiles pour une lecture avertie. Des ajustements qui apporteraient de la transparence et de la clarté à ce qui est vraiment. Ce refus, à vrai dire, est révélateur de leurs intentions. Par ailleurs, on comprend mieux maintenant pourquoi l'entreprise, en entrave au CSE selon nous, a refusé de porter à l'ordre du jour du CSE AEP une information consultation portant sur les modalités de mise en oeuvre du forfait jours dans le réseau.



Les réunions d'informations RH, seconde étape et avant-garde du pire ?

Nous avons découvert en ce début de semaine n°4, que l'entreprise venait d'organiser (en région nantaise) une réunion de présentation de la nouvelle convention collective. Nous sommes surpris de ne pas avoir été informés de cette « heureuse initiative ». Ceci-dit, après la représentation, on comprend mieux pourquoi. Une fois encore, la présentation de la nouvelle convention collective, n'a été que le prétexte de leur arrière-pensée puisque la quasi intégralité de leur habillage n'a porté que sur le... forfait jours. Sur le contenu de la présentation, rien que l'état comparatif des formules, dont le temps de travail est décompté en jours et en heures est tout simplement



« Induire en erreur est mettre l'homme dans la nécessité de conclure et de suivre une fausseté » Blaise Pascal

scandaleux, d'un côté 215 jours et de l'autre 36,25h par semaine. Une comparaison qui forcément va de soi..., une comparaison chimiquement pure dans les mains de spécialistes en particules élémentaires.

Alors comparons, vraiment. Officiellement, le temps de travail des commerciaux non cadres, tel que précisé par l'accord Axa France qui s'applique aux commerciaux, est de 1 607 heures / an.

Nous savons que l'amplitude d'une journée de travail pour un salarié au forfait jours telle que mentionnée à l'article 11.3 du même accord indique : « une personne au forfait jours bénéficie de 11 heures de repos entre deux journées ouvrées de travail ». Par simple déduction, l'amplitude en activité se détermine par la durée globale d'une journée 24 h - les 11 heures de temps de repos soit une mise à disposition de 13 heures par jour. **Autrement dit, l'amplitude maximale où le salarié est à la disposition de l'entreprise est bien de 13 heures.**

Mais soyons large : Prenons l'exemple d'un commercial au forfait Heures qui réalise 50 heures hebdo (c'est déjà en infraction avec la durée légale du travail, mais bon comptons large). Soit sur le nombre de semaines travaillées sur l'année, déduction faite des congés, des JRI, des jours fériés quasiment 9 semaines, soit 43 semaines d'activité annuelle. Donc 43 * 50 heures semaine (c'est toujours illégal) soit un global de 2 150 heures soit 543 heures d'heures supplémentaires non payées et donc... dissimulées.



Pour le forfait jours : Il faut travailler 215 jours / an. Nous savons que l'amplitude d'une journée de travail est de 13 heures, mais soyons sport, retenons 1 heure pour le déjeuner et 1 dédiée à autre chose (si on vous en laisse le temps), mais admettons. Donc la journée serait de 11 heures par journée de travail. Donc 215 jours par 11 heures / jour soit 2 365 heures de travail effectif sur l'année.

L'écart entre 2 365 heures pour un commercial non-cadre au forfait jours et un commercial en forfait heures (2 150) fait ressortir un écart annuel de 215 heures que nous diviserons donc par 11 heures (critère retenu pour une journée de travail effectif) soit transposé en jours **19,5 jours de travail complémentaire** par extension de la durée de la journée de travail. **C'est tout sauf un détail !**

Quelle contrepartie l'entreprise propose-t-elle pour celles et ceux qui basculeraient en forfait jours ?



En tout et pour tout 3 jours de RTT, contre 19,5 jours de travail complémentaire, une sacrée affaire !

Y-a-t-il, comme **FO** l'a proposé, une valorisation salariale ? **Non, aucune !**

C'est donc clairement un marché de dupes. Les commerciaux non-cadres n'ont aucun intérêt, mais vraiment aucun à opter pour le forfait jours. Ce serait terrible que des choix soient opérés par erreur.

Quelles sont alors les motivations réelles de l'employeur à ce que les commerciaux non-cadres optent ?

Elles sont de trois ordres :

- ➔ Le premier consiste à échapper par décision de justice au paiement des heures supplémentaires,
- ➔ Le second tend à écarter les sanctions auxquelles l'entreprise s'expose en ce qui concerne le travail dissimulé,
- ➔ Enfin, par l'extension de la durée de la journée du travail à améliorer la productivité du réseau à coûts fixes.



L'enjeu pour l'entreprise est donc tout, sauf anodin.

Pourquoi en sommes-nous là ?

Tout simplement parce que l'entreprise, comme toujours, entend obtenir toujours plus sans contrepartie appropriée. Comme le consacre la formule, bien connue, elle souhaite : le beurre, l'argent du beurre, et le sourire des... syndicats.

Le conseil **FO !**

Il faut être clair, **FO** est totalement opposée à la mise en place de ce type de forfait jours et ce pour plusieurs raisons.

Les arguments **FO, les voici !**

Primo, tous les commerciaux ne disposent pas de l'autonomie suffisante pour y accéder,

Secundo, plus ça va, plus l'autonomie des commerciaux se dégrade,

Tertio, la notion d'horaires non prédéterminés vole en éclats, avec des réunions régulières programmées, des séances phoning organisées régulièrement, des journées dédiées à jours fixes pour les pros, etc...,

Quarto, la rémunération de la plupart des commerciaux non cadres n'est pas en adéquation avec la charge de travail inhérente au forfait jours,

Quinto, parce que le temps de travail des commerciaux va exploser et qu'il va dégrader la qualité de vie au travail et participer à l'extension des risques psychosociaux,

Sexto, Parce que l'entreprise entend s'exonérer du paiement d'heures supplémentaires qu'elle doit pourtant à la majorité du personnel,

Septimo, Parce que l'entreprise entend échapper au délit de travail dissimulé auquel elle participe, Octavo, parce qu'il n'y aura pas en réalité d'examen lucide de la charge de travail, l'obsession de l'atteinte des objectifs prendra le pas sur tout le reste. Nous le savons par expérience. Enfin, (cela évite l'adverbe nono), parce-qu'il n'y aucune contrepartie sérieuse en échange de ce changement lourd de conséquences.

Attention, contrairement à ce que nous avons pu déjà entendre, **l'option est irréversible**. Seul un juge peut revenir sur ce basculement.

Nous savons que les IMC auront pour mission de vous convaincre et quelques animateurs aussi probablement.

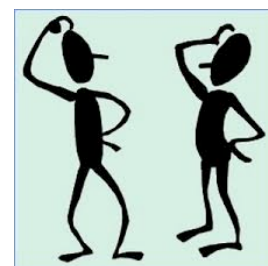


Pour autant, on le rappelle à nouveau... **On ne peut pas vous l'imposer.** Si on insiste lourdement (ou pas d'ailleurs), faites le nous savoir sans tarder.

Points de repères : Rappel des principes réglementaires !

Les 3 conditions pour que le forfait jours soit autorisé à destination des salariés non-cadres :

- ➔ Disposer d'une réelle autonomie dans l'organisation de son emploi du temps,
- ➔ avoir une activité dont la durée du travail ne peut être prédéterminée,
- ➔ avoir une rémunération qui correspond à la charge de travail.



Normalement, le forfait jours est appliqué à la population... cadre !

Petit coup d'oeil sur les rémunérations de Branche et Axa

	CCD, CCC	RC	IC	Cadres PA (5)	IMC
Minimum annuel de branche	18 990 €	20 540 €	32 030 €	32 030 €	* 57 110 €
Minimum annuel AXA	Aucun	Aucun	33 794 €	33 794 €	* 59 608 €
Rémunération premier quartile	21 447 €	27 716 €	46 120 €	38 576 €	92 484 €

Les cases teintées de * bleu sont adossées aux minima de la classe 7.

Commentaires : au regard de l'autonomie des populations cadres et de la rémunération associée il n'est pas choquant que ces dernières épousent le forfait jours, dans la limite toujours d'une charge de travail adaptée. Mais en ce qui concerne les CCD, CCC à l'autonomie relative ou RC, le niveau de rémunération brute du premier quartile indiquée dans le tableau démontre que le forfait jours est par nature et par son niveau totalement incompatible. Il s'agit dans le cas d'espèce ce que les tribunaux nomment, lorsqu'ils sont amenés à juger ce type de dossiers, d'une rémunération sous-évaluée.



L'égalité au sein d'Axa, mythe ou réalité ?

Jours travaillés et RTT par catégorie

	Non cadres PA	Non cadres PC Forfait Heures	Non cadres PC Forfait Jours	Cadres PA	Cadres PC
Nombres de jours travaillés dans l'année	213	217	215	207	214
RTT (JRI, JRA, JRTT)	14 et jusqu'à 12 jours sup de congés de récupération	11	14	18	11
Durée annuelle du travail en heures	1 561 h	1 607 h	2 365 h (estimation FO)		

Toutes ces données sont issues des annexes de l'accord Axa France sur le temps de travail. Attention, le cumul des jours travaillés et RTT n'aboutit pas toujours à un même total. Cet écart s'explique notamment par l'octroi de jours de congés complémentaires liés à l'application de dispositions antérieures ou de la

CCN de rattachement. En revanche, nous n'avons pas intégré dans le tableau les jours de congés complémentaires pour ancienneté (de 1 à 4) des RC et AC qui sont d'application annuelle et qui sont à déduire, le cas échéant du nombre de jours à « travailler ».



Remarques : Tout d'abord, il est surprenant, que malgré cette volonté farouche de l'entreprise d'ériger l'égalité en vertu cardinale qu'il puisse exister autant de différences en ce qui concerne l'attribution des jours de RTT. Même entre salariés de

même statut (non-cadres par exemple). Ces constats sont implacables !. **En tout cas, ce tableau permet de constater que le chemin qui mène à l'égalité de traitement dans l'entreprise est encore long.**

Forfait heures / Forfait jours :

Quelles sont les règles qui s'appliquent sur la durée du travail ?

Quelle est actuellement la durée du travail applicable aux CCD/CCC/RC/AC (non cadres) ?

Ces informations se trouvent à l'article 21.2 de l'accord Axa France sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Que précise cet article : « La durée annuelle de travail correspond à une durée hebdomadaire moyenne de travail sur l'année de 35 heures, soit une durée annuelle de référence de 1 607 h (journée de solidarité incluse). Elle s'apprécie sur la base de l'année calendaire. La réduction du temps de travail s'est effectuée par l'octroi de 11 jours de repos chaque année... Afin de maintenir la durée du travail déterminée à l'alinéa précédent, la durée hebdomadaire de travail est donc fixée à 36h25.»

L'article 21.3 du même accord va vous surprendre.

Il porte sur les heures supplémentaires où il est indiqué : « 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 ». Une disposition qui a été dernièrement

enrichie par plusieurs décisions (arrêts) de la cour de cassation qui indiquent notamment, que cette condition préalable et expresse est caduque dès lors que la charge de travail constatée est trop importante.

Et c'est la raison pour laquelle AXA, qui sent parfaitement poindre le vent du boulet après avoir joué avec le feu depuis des années, entend, par l'entremise du forfait jours, échapper au paiement d'heures supplémentaires et donc au délit de travail dissimulé notamment lorsque figure sur le bulletin de paie la mention des heures de travail qui est inférieure à celle réellement effectuée (Cassation chambre sociale 14-82433 du 20-10-2015) (tient tient comme sur nos bulletins de paie).

Les sanctions encourues pour travail dissimulé ont de quoi faire peur avec des amendes sévères et des peines de prison pouvant aller jusqu'à 3 ans.



Vous percevez peut-être un peu plus clairement pourquoi Axa veut faire du forfait jours pour les non-cadres la règle ! Le parallèle avec la réécriture de certaines clauses de contrats pertes d'exploitation n'est pas aussi absurde que cela...

Par ailleurs, en introduisant le forfait jours les salariés ne sont surtout plus soumis à la durée légale hebdomadaire, à la durée maximale quotidienne et aux durées maximales hebdomadaires et **les seules règles à respecter reposeraient désormais sur 3 axes :**

- ➔ Un repos quotidien de 11 heures consécutives minimum
- ➔ Un repos hebdomadaire minimum de 35 heures consécutives minimum
- ➔ et l'interdiction de travailler plus de 6 jours par semaine

Autrement dit, du « pain béni » et les conditions idéales pour améliorer la productivité et échapper aux risques judiciaires depuis que nous pouvons apporter la preuve, via les outils d'activité, du temps réellement effectué !

Vous l'avez compris, ce forfait jours est disons-le, au regard des contreparties une vraie arnaque, un miroir aux alouettes, un danger pour votre santé et surtout un totem d'immunité pour l'employeur.

Nous déconseillons vraiment et en toute objectivité aux commerciaux de s'engager dans cette voie, une voie que beaucoup regretteront comme les optants à Phénix par exemple.

Et puis, ayez à l'esprit, un des arguments choc soutenu par la Direction pendant la négociation : « **En fait, cela ne change rien.** » Si tel est le cas, alors : **Pourquoi changer ?**

FO est à votre disposition pour vous éclairer, vous apporter l'aide dont vous pourriez avoir besoin.

N'hésitez pas à nous solliciter !

Les 3 conseils **FO**

- ◆ N'optez pas pour le forfait jours
- ◆ Faites des impressions de tout vos agendas Salesforce, classez-les mensuellement
- ◆ N'hésitez pas à contacter **FO**



Infos Pratiques

Dates de virement des paies 2021

Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin	Juil	Aout	Sept	Oct	Nov	Déc
26	23	26	27	26	25	27	26	27	26	25	27

Augmentation de la durée des congés légaux pour les RC et les AC (non cadres)

Dès 5 ans d'ancienneté dans la société	1 jour (Chaque année)
Dès 15 ans d'ancienneté dans la société	2 jours (chaque année)
Dès 25 ans d'ancienneté dans l'entreprise	3 jours (chaque année)
Dès 35 ans d'ancienneté dans l'entreprise	4 jours (chaque année)

Congés pour événements familiaux

(pour certains items des conditions d'ancienneté peuvent être requises)

Événement	Durée du congé
Mariage	5 jours
PACS	5 jours
Mariage ou Pacs d'un frère, d'une soeur, ou d'un frère ou d'une soeur du conjoint	1 jour (autorisation d'absence)
Rentrée scolaire d'un enfant de - de 7 ans	1 jour (autorisation d'absence)
Maladie d'un enfant de - de 12 ans	3 jours (autorisation d'absence)
Mariage d'un enfant	2 jours
Décès du conjoint ou PACS	5 jours
Décès d'un enfant	5 jours
Décès du frère ou d'une soeur	2 jours
Décès du Père ou de la Mère	3 jours
Décès du beau Père ou de la belle Mère	3 jours
Naissance (hors congés paternité)	3 jours
Congés paternité	11 jours consécutifs à aujourd'hui et 25 jours à partir du 1er Juillet (possibilité de prendre moins)

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	HOXHA Dorina	21	06 86 64 32 79
NIKOUE Patrick	21	06 13 04 35 47	RAMOA Carlos	21	06 72 71 31 40
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	PERDUCAT Pascal	33	06 07 59 70 04
SANZBERRO Ketì	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	44	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 RENOUVELLEMENT À FO

Cotisations* 2021

Inspecteurs : 187 €

EI : 172 €

EB : 142 €

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.**