

FO SECTIONS AXA France

L'information différemment

Spécial Forfait jours non-cadres commerciaux

Délégation **FO** : Élise, Dera, Guillaume, Laurent, Franck et Philippe

Forfait jours à destination des commerciaux non-cadres

En l'état, un piège à éviter absolument !



En novembre dernier, suite à l'obligation de rapprocher les conventions collectives des commerciaux non cadres de l'assurance, est né un nouveau texte conventionnel. Cette nouvelle convention qui améliore de nombreuses dispositions obtenues par notre organisation syndicale, prévoit cependant au titre de l'article 24, la possibilité, sous une base facultative, pour les non-cadres commerciaux, de basculer du forfait heures au forfait jours jusque-là réservé aux cadres.

Sous couvert d'une autonomie dans l'organisation de son emploi du temps et d'horaires non prédéterminés, les entreprises, soit à partir de la nouvelle convention collective, ou d'un accord d'entreprise, peuvent proposer, et définir les modalités et conditions d'accès à ce dispositif. **À ce stade de la négociation, qui a débuté le 23 septembre, cette « bascule » doit-être absolument évitée.**

La position de **FO**, ne relève pas d'une approche dogmatique, mais bien d'une démarche basée sur une analyse précise des faits, des effets et des conséquences qu'emportera l'adoption du forfait jours pour les populations concernées (2300 non-cadres), à l'aune des contre-parties proposées à ce jour.

En l'état, les 3 jours supplémentaires de JRA (dont on ne sait pas si elles seront indemnisées) feraient passer le nombre de RTT de 11 à 14, une situation dont « bénéficient » nos collègues administratifs non-cadres depuis... 2005, ne peuvent constituer un niveau de « contre-parties » suffisant et acceptable. (Suite page 2)



Pour comprendre les enjeux, il faut discerner avec le plus de clarté possible ce qui sera présenté comme « sans changement » par celles et ceux qui seront en charge, en premier ou en second rideau de vous convaincre de vous saisir de cette « opportunité », alors qu'en réalité, « le sans changement » ne sera pas indolore.

Et puis, si cela ne change rien, pourquoi parbleu changer et passer du forfait heures au forfait jours ? À moins que l'objet soit peut-être ailleurs...

Tout d'abord, et c'est essentiel de l'avoir à l'esprit, on ne peut vous imposer d'opter pour le forfait jours, vous êtes totalement libre de garder vos conditions du moment.

Pour celles et ceux qui pourraient-être tentés par le « super bonus » de 3 jours de JRA qui porterait le nombre de jours travaillés dans l'année (hors congés supplémentaires pour ancienneté des EI) à 214, la bascule se fera avec des journées beaucoup plus longues. Pour information les cadres administratifs disposent d'un forfait jours positionné à **207**. Ce n'est pas tout à fait la même chose. Et dire que l'entreprise entend bannir et prohiber toutes formes de discriminations au sein des populations d'Axa France (accord du 22 mars 2006). Sur le papier la formule est jolie, mais en réalité une illusion !

Qu'est-ce que modifie le passage du forfait heures au forfait jours ?

Dès lors qu'un salarié s'engage dans une convention de forfait jours (via un avenant au contrat de travail en l'occurrence), il n'est plus protégé par des dispositions du code du travail qui :

- ✓ limite la durée maximale de la journée du travail à 10 heures,
- ✓ limite la durée maximale hebdomadaire à 44 heures en moyenne sur période une de 12 semaines
- ✓ Permet le paiement relatif aux heures supplémentaires (aujourd'hui mesurables)

En optant pour le forfait jours, l'employeur et la hiérarchie pourront désormais **vous engager dans des journées sans fin** en « s'assurant » avec la rigueur qu'on leur connaît sur ces aspects, que les salariés en forfait jours ont bien, 11 heures de repos entre deux journées de travail et disposent dans la semaine de 35 heures de repos consécutif.

Il est évident, que ce changement de régime, **avec des journées de 13 heures d'amplitude de travail**, emportera des conséquences en termes de santé et de sécurité et une dégradation rapide de la qualité de vie au travail avec un déséquilibre Vie professionnelle / Vie privée, aigu.

La charge de travail mesurée et suivie comme garde fou ? Qui peut le croire !

Pour tenter de rassurer les bonnes âmes et autres naïfs mi-sourd, mi aveugle pour l'occasion, la Direction assure, que toutes les corrections apportées par la loi du 16 Aout 2016, issues de constats émanant de la cour de cassation, tant les abus sur les forfaits jours ont été nombreux, seront prises et permettront d'agir comment chacun le sait pour un avenir serein.

Mais est-ce la cas pour les inspecteurs conseil déjà concernés par ce dispositif ? Comment choisir entre la charge raisonnable du travail et la réalisation et l'atteinte des objectifs, drôle de dilemme à l'issue connue d'avance tant l'économique prime sur le social.

C'est tellement vrai que les occasions pour les élus de s'emparer ou d'examiner ces situations sont systématiquement écartées ou oubliées. Et lorsque **FO** met les pieds dans le plat, tout le monde regarde ailleurs de peur de voir la vérité révélée !



Espérons que la ou les prochaines séances de négociation seront abordées avec un plus de rigueur pour éviter notamment que tous les nouveaux entrants, dès juillet 2021, date à laquelle est prévue l'entrée en vigueur de cette excentricité, ne soient pas soumis, eux, de manière automatique au forfait jours, alors que de toute évidence celui-ci leur est totalement inopposable au regard des critères exigés par le législateur...