

## Bonne et heureuse année 2016

Toute l'équipe UDPA-UNSA vous souhaite ainsi qu'à celles et ceux qui vous sont chers, **une bonne et heureuse année 2016**. Commençons par **un grand merci !** Vous avez été très nombreux à nous encourager par la remise de votre chèque syndical.



2016 s'annonce comme une année charnière de préparation à d'importants changements qui vont commencer à impacter en profondeur notre manière de travailler. Nous allons tout mettre en œuvre pour continuer à mériter votre confiance **en défendant vos emplois, vos droits et vos conditions de travail** dans toutes les négociations tant au niveau de la branche assurance, du groupe AXA que d'AXA France.

## L'entretien professionnel est loin d'être une simple formalité.

### Ce que prévoit la loi du 05/03/14 sur la formation professionnelle

L'article L. 6315-1 du code du travail institue un nouveau rendez-vous entre chaque salarié et son employeur : **l'entretien professionnel**. Il s'agit d'envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi et les formations qui y contribuent.

Il est obligatoirement réalisé **au moins tous les deux ans**, avec un premier rendez-vous avant le 7 mars 2016 et au retour de certaines absences (congé de maternité, parental, sabbatique...). Il se substitue à l'entretien de mi carrière, mais doit être **distinct de l'entretien annuel** portant sur l'évaluation du travail de l'année écoulée, la définition des objectifs et perspectives de l'année.

La loi précise que l'entretien professionnel donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

**A noter !** Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, la loi institue un état des lieux récapitulatif tous les six ans : si le salarié n'a pas bénéficié des entretiens obligatoires et d'au moins 2 des 3 actions prévues (action de formation, certification ou VAE, progression salariale ou professionnelle), **l'employeur devra abonder le CPF** (Compte Personnel de Formation) du salarié, de 100 heures s'il est à temps plein et de 130 heures pour un temps partiel. Il devra en outre **verser une contribution forfaitaire à l'OPCA** de 3000€ par salarié à temps plein concerné et 3900€ par salarié à temps partiel.

Malgré l'avis unanime des organisations syndicales qui souhaitaient une intervention RH, le groupe Axa a décidé de faire animer ce nouvel entretien par le manager. En effet, comment le manager, en sus de sa charge de travail, pourrait être à même de :

- donner la vision de l'évolution des métiers de son équipe à 2 ans (la négociation GPEC patine depuis plusieurs mois faute de visibilité suffisante sur les impacts sur nos métiers de la montée en puissance du digital.)
- s'acquitter de l'obligation de l'employeur d'adapter en permanence les compétences des salariés en déterminant les actions de formation le préparant à l'évolution des métiers, des technologies et des organisations.

La confiance de la direction dans la capacité des managers sur cette opération est relative, puisque la RH reprend la main pour l'entretien « état des lieux récapitulatif tous les 6 ans » et ses éventuelles sanctions financières.



Pour préparer l'entretien professionnel, la direction propose « le guide de préparation du collaborateur ». Ça aurait pu être une bonne idée, sauf qu'au terme de sa lecture, le salarié se pose plus de questions qu'il n'a de réponses : complexité technocratique des fiches métiers et flou autour des compétences transverses à acquérir que sont l'orientation client, l'adaptabilité et la coopération.

L'UDPA-UNSA vous conseille d'aborder cet entretien avec l'objectif de voir formaliser dans People In une vision claire sur les évolutions de votre métier à deux ans et du dispositif de formation pour vous y préparer. C'est aussi l'occasion de parler de votre évolution tant professionnelle que salariale.



# Négociation Annuelle sur les salaires : Circulez y a rien à voir !

La Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires 2016 n'a été qu'une parodie de négociation en une seule séance puisque pour la direction : « il a été constaté qu'en l'état actuel du contexte, l'évolution salariale projetée dans le cadre de l'accord triennal du 4 février 2014 marque une avance certaine et n'a pas à connaître d'ajustement concernant 2016 »... En clair c'est : « Circulez y a rien à négocier »

Ce n'est pourtant pas le point de vue des salariés **de plus en plus nombreux à être privés d'augmentations générales et individuelles**. L'UDPA-UNSA constate que les mesures individuelles 2015 sont en baisse de 9% par rapport à celles de 2014 ce qui a amené de nombreux managers à répartir la pénurie en utilisant des primes à défaut d'augmentations individuelles.

Pendant ce temps on constate dans le bilan social que les 10 plus gros salaires d'AXA France sont en augmentation tous les ans de 5 à 10%



L'UDPA-UNSA partage avec vous en toute transparence la dernière photographie des salaires AXA France pour vous permette de mieux vous situer et mieux argumenter la nécessité de vous augmenter cette année :

## Salaires annuels théoriques des CDI AXA France au 30/11/2015

Classes	Effectif	Structure effectif	Planchers AXA	1er décile	1er quartile	Salaire moyen	Salaire médian	3ème quartile	9ème décile
1	11	0,40%	19 672	26 210	26 428	29 988	29 068	32 891	33 806
2	41	1,40%	20 040	28 085	28 687	31 229	30 354	33 574	35 859
3	521	18,30%	23 127	27 331	30 285	32 948	32 598	35 713	38 115
4	2276	79,90%	27 453	29 821	32 172	35 681	35 271	38 705	41 819
<b>Non cadre</b>	<b>2849</b>	<b>100%</b>		<b>29 322</b>	<b>31 597</b>	<b>36 096</b>	<b>34 707</b>	<b>38 080</b>	<b>41 211</b>
5	2416	42,70%	32 683	35 019	37 396	41 529	40 382	44 317	49 517
6	2597	45,90%	42 976	44 560	48 208	55 449	53 969	60 770	67 907
7	648	11,40%	57 650	62 371	67 749	75 360	74 759	81 505	88 229
<b>cadre</b>	<b>6661</b>	<b>100%</b>		<b>41 481</b>	<b>41 481</b>	<b>51 787</b>	<b>48 561</b>	<b>59 641</b>	<b>71 424</b>
<b>Total</b>	<b>8510</b>			<b>32 212</b>	<b>36 039</b>	<b>46 199</b>	<b>42 554</b>	<b>53 304</b>	<b>66 202</b>

- ✦ Salaires annuels bruts théoriques du personnel administratif en CDI : hors primes, CRV, PPE, participation et intéressement
- ✦ Salaires des temps partiels reconstitués à 100%
- ✦ Reconstitué à 100% pour les temps partiels) du personnel administratif en CDI
- ✦ Planchers AXA : il s'agit du salaire minimum de la classe considérée.
- ✦ 1er décile : les 10% de salariés les moins bien payés de leur classe.
- ✦ 1er quartile : les 25% de salariés les moins bien payés de leur classe.
- ✦ Salaire médian : il sépare en deux parts égales une même classe.
- ✦ Moyenne : somme des salaires divisée par le nombre de salariés.
- ✦ 3ème quartile : les 3/4 des salariés de la classe se situent en dessous.
- ✦ 9ème décile : 10% les mieux payés de leur classe : la DRH privilégie les primes pour cette catégorie de salarié qu'elle considère comme non augmentable.

BON  
À SAVOIR

La loi du 6 août 2015 instaure une date unique de versement au salarié pour les régimes d'intéressement et de participation. Les salariés toucheront la participation et l'intéressement « le premier jour du sixième mois suivant l'exercice de calcul au titre duquel les droits sont nés » donc le 1er juin pour un exercice clos au 31 décembre.

**Vous avez des questions, contactez vos délégués UDPA-UNSA**