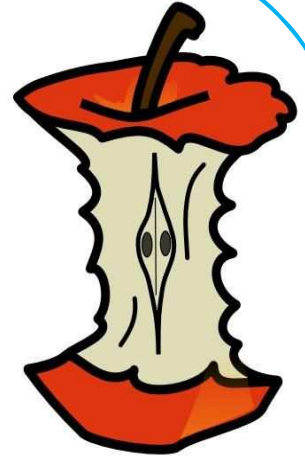


DIFFERENCIATION = CREUSEMENT DES INEGALITES

**La Direction rogne : après les augmentations, le TAR et le CET,
voici le tour de la PPE et du CRV ...**

Décidément, 2017 est l'année des coûts bas pour le Groupe, et des coups bas contre les salariés ...

Pour la Direction, 90 = 100 : sous prétexte d'une évaluation « différenciante mais juste », la Direction a décidé de réinterpréter à sa façon la grille des taux d'atteinte des objectifs figurant dans People In. Ainsi, un objectif complètement atteint ne mérite plus un 100% comme par le passé (même s'il y avait quelques dérives, comme par exemple attribuer systématiquement le taux moyen de l'entreprise), car il est « réussi » et donc se voit noté entre 81 et 90%. Pour dépasser les 90% il faut avoir dépassé son objectif, et ainsi le niveau atteint est « excellent ».



Drôle de façon d'appliquer des règles mathématiques de base ! Une façon qui selon nous va permettre de dévaluer de manière totalement injuste le travail et les efforts de nombreux salariés. Mais bien sûr au passage la Direction va faire des économies ... Et preuve de l'embarras des managers pour appliquer ces nouvelles règles, nous sommes interpellés par de nombreux salariés auxquels le taux d'atteinte des objectifs n'a pas été expliqué.

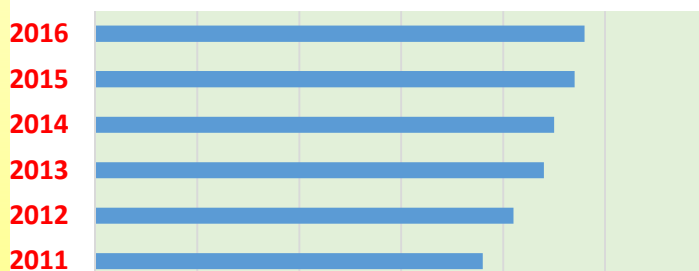
Prétendre ainsi que le travail des salariés a jusqu'à présent été surévalué, c'est les démotiver sciemment.

Mais que cherche donc la Direction ? Si les efforts des salariés, principaux contributeurs aux résultats malgré un marché difficile, ne sont pas reconnus, est-ce compatible avec les principes de la Qualité de Vie au Travail ?

L'UDPA-UNSA a commencé à aborder ce sujet lors du dernier Comité de Prévention du stress au travail, et nous y reviendrons.

Notre conseil : n'hésitez pas à **exercer votre droit de recours** auprès de votre n+1 et en RH, et écrivez vos commentaires via l'outil People In ou par courriel. Faites en sorte, comme certains le font déjà et s'en félicitent, de garder **des preuves de l'atteinte de vos objectifs**.

AXA : taux de distribution du dividende



**Salariés maltraités
Actionnaires bichonnés**

Pour l'exercice 2016, le montant du dividende (1,16 euro par action, **+5%** par rapport à 2015) sera proposé au vote de l'A.G des actionnaires le 26/04/2017.

(Budget des augmentations de salaire 2017 : **1,2 %**)



Compte Epargne Temps - suite

Incapable d'accepter que l'on puisse continuer à alimenter le CET, même de façon plus restreinte, la Direction a dénoncé l'accord le 26 janvier 2017.

Conséquences sur l'utilisation du CET : en attendant une reprise éventuelle des négociations qui pourrait aboutir à un accord de substitution, en juin 2017 les salariés pourront toujours capitaliser dans leur C.E.T leurs jours de congés payés non utilisés, selon les modalités prévues dans l'accord.

Il est possible de transférer dans l'année jusqu'à 5 jours dans le sous-compte court terme, jusqu'à 15 jours dans le sous-compte long terme. Pour rappel, les salariés peuvent alimenter leur C.E.T (les deux sous-comptes cumulés) dans la limite de 15 jours par an (9 jours maxi provenant des JRTT-JRA, 8 jours maxi provenant des congés payés et 5 jours maximum provenant des congés complémentaires), sauf les salariés âgés de 47 ans et plus qui ont la possibilité de créditer leur sous-compte long terme jusqu'à 22 jours par an.

Et à l'avenir ? Pour de nombreux salariés, l'épargne des congés permet de faire face à la charge de travail, lorsque celle-ci est trop lourde pour permettre de solder les congés dans les délais prévus, en fin d'année pour les JRA/JRTT et fin mai pour les congés payés. Sans préjuger de l'avenir du CET, nous avons d'ores et déjà mis la Direction devant ses responsabilités en lui demandant comment elle prévoit de permettre aux salariés de poser tous leurs congés tout en menant à bien les missions qui leur sont confiées.

Témoignant de l'importance du sujet pour les salariés, la pétition intersyndicale a recueilli plus de 4 000 signatures dans les entités d'AXA en France. Continuons à nous mobiliser !

Loi Travail : le suivi médical individuel des salariés change



Visite d'information et de prévention : elle remplace la visite d'embauche, et doit se tenir, sauf cas de dispense, dans les 3 mois suivant la prise de poste (2 mois pour les apprentis). Réalisée par le médecin du travail ou par un autre professionnel de santé au travail, elle doit permettre de recueillir des informations sur l'état de santé du salarié et de l'informer des risques éventuels liés à son poste de travail et des modalités du suivi médical des salariés. Elle donne lieu à l'établissement **d'une attestation de suivi et à l'ouverture d'un dossier médical**, sous l'autorité du médecin du travail. A l'issue de cette visite, le médecin du travail reçoit systématiquement les femmes enceintes, venant d'accoucher ou allaitantes, ainsi que les salariés RQTH ou titulaires d'une pension d'invalidité, ces derniers étant suivis au maximum tous les 3 ans.

Le suivi médical "classique" : la périodicité de la visite (2 ans jusqu'à fin 2016) est laissée à l'appréciation du médecin du travail sans toutefois pouvoir excéder 5 ans. **IMPORTANT : la visite médicale sur demande est toujours possible**, à l'initiative du médecin du travail, du salarié ou de l'employeur.

Salariés affectés à des postes à risques (amiante, plomb, agents cancérigènes et rayonnements ionisants, chutes, ou tels que définis par l'employeur) : l'examen doit être réalisé, sauf cas de dispense, avant l'embauche, par le médecin du travail, et donne lieu à un avis d'aptitude ou d'inaptitude. La périodicité de la visite de suivi ne peut pas excéder 4 ans et une visite intermédiaire doit avoir lieu au plus tard 2 ans après la visite d'embauche.

--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref --- En bref--- En bref --- En bref --- En bref --- En bref---

Déménagement

Pas de nouvelles informations de ce côté, sinon que l'étude se poursuit.

Nous notons toutefois l'ambition annoncée de la Direction d'**accélérer le déploiement de Clip Median Paperless**, qui devrait être **ouvert à toutes les branches fin 2017**. Ceci n'étant sans doute pas sans rapport avec cela.

Vérifiez vos primes de médailles du travail

Plusieurs erreurs nous ayant été signalées, nous vous invitons à vérifier le montant de prime qui vous est versé. Les montants peuvent différer en fonction de l'origine des salariés : AXA, Réunion Européenne, Réunion Française, AGP ...

Notre équipe	Frédéric ABEL	52 29 41	Serge BONTEMPS	57 87 56	Alain BOUQUET	57 81 65
	Ludovic DUCOIN	57 92 07	Marie-Pascale DUVERNOIS	57 95 37	Sylvie PEDRONI	57 92 06
	Michel RIZZO	57 93 13	Christine SORGENFREI	57 93 94	Véronique STOUKY	57 93 98
	Anne-Juliette TILLAY	57 94 29	Xavier TIRACHE	57 94 26	Pourquoi pas vous ?	

