

## Echo des négos

### Qualité de Vie au Travail (QVT) : AXA a une marge de progression

Lors de la première séance de négociation RSG du 17 mai, en vue d'aboutir à un accord QVT au niveau du Groupe AXA en France à décliner dans les entités du périmètre, l'UDPA-UNSA a clairement posé les thèmes incontournables à inscrire dans la démarche QVT :

- ✚ **L'accord devra être fortement et clairement incitatif** : les salariés ne peuvent pas se satisfaire de grands principes pour redorer la vitrine d'AXA, et qui restent ensuite des vœux pieux.
- ✚ **Le droit à la déconnexion**, dont la négociation est obligatoire depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017, doit être encadré.
- ✚ L'UDPA a demandé aussi **des règles claires concernant les nouvelles organisations du travail du type « travail agile »** avec notamment des espaces de travail dans le respect des normes ISO ; **des règles et formations à l'utilisation des outils de communication numérique** (Outlook, smartphones ...); **des règles d'utilisation des langues au travail**.
- ✚ Face au constat de la forte dégradation des conditions de travail dans toutes les entités d'AXA en France, **la charge de travail doit être objectivée et rester supportable**, afin de respecter l'équilibre vie privée – vie professionnelle ; **la reconnaissance du travail** doit être effective, en particulier via la fixation d'objectifs atteignables à 100 % et mesurables ; chaque salarié doit pouvoir vérifier que son évaluation est objective.
- ✚ En lien avec le point précédent, **le rôle du management** doit être défini et **des moyens doivent être donnés aux managers**.

Le projet de texte présenté par la Direction le 1<sup>er</sup> juin est encore largement insuffisant.

### CRV : est-il encore motivant ?

Au questionnement de l'UDPA-UNSA sur la baisse du taux moyen de CRV, la Direction a répondu que le taux d'atteinte des objectifs de l'entreprise était de 92 % et que le CRV moyen devait le refléter. **Le CRV ne correspond plus à une évaluation objective d'atteinte d'objectifs spécifiques et individuels.** Qu'on se le dise !

Quant à la **différenciation** plus marquée cette année, avec davantage de salariés notés au-delà de 100%, et beaucoup plus de salariés notés à moins de 90%, et des taux pas toujours justifiés, l'UDPA-UNSA a fait remarquer à la Direction qu'il est **nécessaire de ne pas creuser davantage les écarts, sous peine de démotiver des salariés, qui le sont déjà bien suffisamment.**

Classe	Taux moyen	
	2016	2015
5	91,87%	93,72%
6	92,26%	94,90%
7	95,04%	96,82%
	<b>92,68%</b>	<b>94,83%</b>

### Intéressement - la Direction fixe de nouvelles règles : **9 = 11**

Pour que tout soit clair, rappelons les grands principes de l'intéressement aux bénéficiaires : chez AXA CS & Matrix, l'accord négocié avec les syndicats prévoit que l'intéressement est fixé à 11% maximum de la masse salariale de l'exercice de calcul. L'intéressement est ensuite réparti pour 20% de façon uniforme entre les salariés concernés, pour 70% proportionnellement à la rémunération et pour 20% proportionnellement à leur temps de présence. Un certain nombre de critères sont définis, au nombre de 5 pour l'exercice 2016 (chiffre d'affaires, ratio combiné, résultat opérationnel, qualité de service et qualité du tri des déchets), avec un objectif d'atteinte et une grille de mesure. Chaque année, vos élus se battent pour que la barre ne soit pas fixée trop haut et que **les critères soient atteignables, conformément à l'esprit de la loi.**

Donc **théoriquement, le plafond de 11% devrait être atteignable.** Eh bien, dans la pratique, **la Direction propose des critères d'intéressement qui donnent une probabilité quasi nulle d'atteindre les 11% (à peine 9 % cette année).** Comme pour les objectifs individuels, notamment pour le CRV pour lequel la Direction a avoué avoir eu une enveloppe. **Maintenant, à défaut d'être justes, les règles sont claires.** Et tout cela confirme que les efforts des salariés sont de moins en moins reconnus. C'est exactement comme si vous donniez à votre boulanger 1 € pour lui payer un pain à 1,20 €.



## Mieux vaut TAR ...

La Direction restant dans l'attente des évolutions législatives annoncées en matière de retraite, nous venons de signer en RSG un **avenant de prolongation de l'accord TAR pour seulement une année dans les mêmes conditions que l'accord 2014-2017**. L'UDPA-UNSA a demandé l'adhésion d'AXA CS & MATRIX à cet accord Groupe.

## 2018 : CET mort et enterré

Malgré la forte attente de plus de 5000 salariés ayant signé la pétition contre l'arrêt du CET, la Direction n'a fait aucune concession sur l'alimentation du CET. **A ce jour, il n'y a donc pas d'accord de substitution et l'accord actuel tombera fin avril 2018.**

Conséquence immédiate : **en juin 2017, vous pourrez encore épargner vos congés aux conditions habituelles**. L'UDPA-UNSA n'a pas manqué d'alerter la Direction sur la nécessité de laisser les salariés poser leurs congés.

## Loi Travail : nouvelle procédure concernant l'inaptitude du salarié et le recours

Elle prévoit un **examen unique et au besoin des examens complémentaires** ; si le médecin du travail estime qu'un 2e examen est nécessaire, il doit avoir lieu dans un délai maximal de 15 jours après le 1er.

**Avis d'inaptitude** : le médecin du travail peut, en respectant des étapes précisées par le code du travail, établir un avis d'inaptitude si aucun aménagement de poste n'est possible et que l'état de santé du salarié justifie un changement de poste. Que l'inaptitude soit d'origine professionnelle ou non, l'avis du médecin doit comporter des conclusions écrites et des indications concernant le reclassement du salarié et sa capacité à suivre une formation en vue d'intégrer un poste adapté.

**Consultation des délégués du personnel** : la réglementation élargit l'obligation de consulter les délégués du personnel aux cas d'inaptitude faisant suite à un accident ou une maladie d'origine non professionnelle et non plus seulement dans le cadre d'une procédure liée à un accident du travail ou à une maladie professionnelle.

Les délégués du personnel émettent un avis sur la proposition de reclassement présentée par l'employeur. Lorsqu'il est impossible à l'employeur de proposer un autre emploi au salarié, il lui fait connaître par écrit les motifs qui s'opposent à son reclassement. **L'employeur ne peut rompre le contrat de travail que s'il justifie soit de son impossibilité de proposer un emploi dans les conditions prévues par le code du travail, soit du refus par le salarié de l'emploi proposé dans ces conditions, soit de la mention expresse dans l'avis du médecin du travail que tout maintien du salarié dans un emploi serait gravement préjudiciable à sa santé ou que l'état de santé du salarié fait obstacle à tout reclassement dans un emploi.**

**Nouvelle procédure de recours** : en cas de contestation des éléments de nature médicale justifiant les avis, propositions, conclusions écrites ou indications émis par le médecin du travail, le salarié ou l'employeur peut saisir la formation de référé (procédure d'urgence) du conseil de prudhommes dans un délai de quinze jours à compter de leur notification. Les modalités de recours, ainsi que ce délai, sont mentionnés sur les avis et mesures émis par le médecin du travail.

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

### Opération Réflex sur CAPEASI du 8 au 22 juin

**Attention, à défaut de réponse formelle**, l'affectation de la participation et de l'intéressement sera effectuée à 50 % dans le PERCO (fonds bloqués jusqu'à la retraite) et 50 % dans le PEEG.

Le versement dans le PERCO est abondé à 100% dans la limite de 750 € et est déductible du revenu imposable.

**Le 13 juillet 2017 : investissement des sommes épargnées et/ou versement des sommes non investies.**

### Charte informatique : prenez vos précautions

Outre diverses mesures de bon sens, la charte informatique qui va être annexée au règlement intérieur d'AXA CS & MATRIX prévoit qu'en cas d'absence du salarié, quelles qu'en soient la raison et la durée, le manager puisse demander l'accès au poste de travail, pour garantir la continuité de l'activité. L'UDPA-UNSA a demandé que cet accès ne soit possible qu'à ce seul motif.

Néanmoins, nous vous recommandons vivement :

- ✚ de marquer l'objet de vos messages et le nom de vos documents personnels comme « **PRIVE** » ;
- ✚ de **ne jamais partager vos mots de passe** avec vos collègues ou managers, car chacun est responsable de l'usage de ses outils de travail ;
- ✚ d'être **extrêmement attentifs à la teneur de vos écrits** et aux destinataires de vos messages.

<b>Notre équipe</b>	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	<b>Pourquoi pas vous ?</b>	

