

Régularisation paye rétroactive sur 3 ans obtenue par l'UDPA-UNSA



Dès la réception de la paye de juillet, l'UDPA-UNSA a demandé des explications à l'ADP sur l'apparition soudaine de la rubrique de paye 4434 du 1/10^{ème} pour le calcul de l'indemnité de congés payés. **AXA aurait donc omis depuis des années de se mettre en conformité avec la loi** qui impose d'appliquer le calcul le plus favorable entre la règle du 1/10^{ème} et celle du maintien du salaire. Le silence embarrassé de la DRH a pris fin lors du CCE AXA France du 13 septembre : **la direction a accepté la demande de**

l'UDPA-UNSA d'un remboursement rétroactif sur 3 ans, en application des règles de prescription en matière de salaire. Cela va prendre un peu de temps car il va falloir ré-ouvrir l'ancien logiciel et l'historique de chaque salarié sur 3 ans ; en effet les baisses de salaire versé (arrêt de maladie, passage à temps partiel ...) rendent plus favorable la règle du maintien du salaire alors que les variations à la hausse (augmentation, retour à temps plein...) rendent plus favorable celle du 1/10^{ème}. **Vous avez des questions, contactez-nous !**

YES PERFORM : un projet groupe dangereux, discriminant et probablement illicite !

A dire d'expert, les objectifs de (« Oui Perd Forme ») qui doit remplacer l'actuel People In EADP sont des plus inquiétants :

- ☛ **Un transfert de responsabilités** de l'employeur vers les salariés qui devront se fixer leurs objectifs, s'auto-évaluer, collecter du « feed back » et devenir «acteurs de leur parcours professionnel.»
- ☛ L'évaluation de compétences relationnelles et de leadership aux contours mal définis basés sur l'adhésion aux valeurs imposées par le groupe AXA **avec un tel niveau de subjectivité qu'il pourrait rendre l'appréciation illicite.**
- ☛ **Un délitement des collectifs de travail** suite au climat de compétition entre salariés au détriment de l'entraide et de l'esprit d'équipe.
- ☛ **Une évaluation de la performance de manière globale** (absence de taux par objectif et de visibilité sur leur poids relatif), ce qui amplifie les risques de subjectivité.



Cette refonte s'inscrit dans une stratégie de l'entreprise inspirée d'un mode de management à l'américaine condamné par la jurisprudence en France sous la dénomination « ranking » qui consiste à discriminer :

- ☹ **les contributeurs clefs et/ou à haut potentiel d'évolution** bénéficiaires de la gestion des talents et incités parfois jusqu'à l'épuisement au surinvestissement...
- ☹ **les autres salariés** qui font leur travail sans adhérer au **dogme du « toujours plus de performance »** et parmi eux les plus vulnérables pour lesquels l'outil Yes Perform pourrait faciliter la constitution de **dossier d'insuffisance professionnelle** ; en effet la grille d'appréciation prévoit : D – Partiellement satisfaisant 71 à 80%, E – Non satisfaisant 50 à 70%.

La Direction passe en force avec un dossier insuffisamment documenté pour nous permettre d'apprécier l'ensemble des conséquences du profond changement de culture qu'il induit et limiter les risques de subjectivité de l'appréciation. Par ailleurs **sa mise en œuvre intervient en plein marasme, consécutif à la réorganisation.**

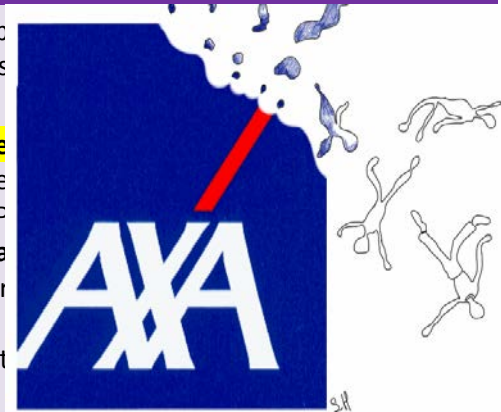
L'UDPA-UNSA et deux autres organisations syndicales ont refusé de rendre un avis et se rapprochent de leurs conseils juridiques pour étudier la faisabilité **d'un retrait du projet par décision judiciaire.**

AXA Partners : le groupe a des méthodes brutales

Jusqu'à présent, le démantèlement d'AXA France se poursuivait à coup d'externalisations et autres délocalisations d'activités au fur et à mesure des départs en retraite.

Les approches groupes sont désormais beaucoup plus brutales et consistent de plus en plus souvent à transférer à la fois le personnel et les activités. C'est ce que la direction projette pour les 158 salariés d'AXA France détachés dans Créditor CLF devenu AXA Partners suite au rachat de Genworth ; il leur serait proposé « sur la base du volontariat » de changer d'employeur en quittant AXA France pour rejoindre AXA Partners SAS.

A la question portant sur **les motivations du projet** et les raisons qui empêcheraient de continuer le détachement au-delà de septembre 2018, la direction ne donne pas de vraies réponses si ce n'est la ferme volonté d'AXA Partners SAS de disposer sans atténuation de son propre personnel.



Lors du CE AXA Solutions Collectives du 5 septembre et de la séance de négociation du 18 septembre, **l'UDPA-UNSA a dénoncé la manipulation qui consiste à parler de volontariat** : cette notion devient toute relative quand la seule alternative consiste à se retrouver un poste dans AXA France malgré les dysfonctionnements multiples de l'outil dédié « Yes Job board » (Oui jobard) ; les salariés pugnaces obtiendront une vision faussée des postes à pourvoir avec des postes sur Nanterre le plus souvent très éloignés en termes de profils et/ou déjà réservée par la DRH pour des reclassements consécutifs à des fermetures de service. Quant à Balma, les 3 postes ouverts aujourd'hui (inspecteur A2P, support technique corporel et Agent général) ne sont en fait pas basés sur le site. **Nous avons donc exigé et obtenu une véritable assistance RH pour tous ceux qui voudraient rechercher un autre poste dans AXA France que nous demandons à classe identique ou supérieure.**

Pour l'UDPA-UNSA, **un choix volontaire devrait être aussi, un choix éclairé** avec une définition précise des conditions proposées. En pratique, les statuts, accords en vigueur et clauses du contrat de travail ne sont pas encore négociés dans AXA Partners SAS, société en création qui doit d'abord organiser des élections professionnelles, se doter de porteurs de mandat à même de négocier leur propre statut. La direction a du mal à comprendre que les salariés ne fassent pas une confiance aveugle dans le groupe AXA...

C'est à force d'insistance que l'UDPA-UNSA a obtenu l'engagement que s'applique dans AXA Partners SAS, la Convention Collective de l'Assurance et l'ensemble des garanties de la Représentation Syndicale de Groupe (RSG) en plus des garanties fondamentales que sont la couverture prévoyance et santé, l'intéressement et le droit syndical.

L'UDPA-UNSA demande **un droit de retour dans AXA France pendant 18 mois à compter du 1^{er} janvier 2018**, soit une durée laissant le temps de la négociation des accords correspondant au socle social de la RSG (retraite supplémentaire, télétravail, GPEC, primes et congés exceptionnels, handicap) Nous avons également demandé que la reprise des droits individuels soit précisée au-delà de l'ancienneté et de la rémunération avec notamment la reprise des droits issus des groupes fermés.

Vous souhaitez être acteur de votre avenir professionnel et négocier vous-même vos futures conditions d'emploi, contactez-nous, nous vous aiderons à réussir les élections professionnelles d'AXA Partners SAS avant le 31 mai 2018 et à maintenir vos acquis sociaux dans les négociations à mener dans les 12 mois qui suivront vos élections professionnelles.

Vous avez des questions, contactez vos délégués UDPA-UNSA

