



Yes Perform : un projet groupe dangereux, discriminant et à la limite de la légalité !

A dire d'expert, les objectifs de Yes Perform qui doit remplacer l'actuel People In pour l'appréciation de la performance 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'« autoévaluation » et le « feed back » seront présentés aux salariés comme des dispositifs facultatifs, sans davantage de précisions. L'UDPA-UNSA a demandé expressément à la Direction que ces dispositifs dangereux restent facultatifs.
- L'évaluation de compétences relationnelles aux contours mal définis basés sur l'adhésion aux valeurs du 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. Comment le manager pourra-t-il évaluer l'atteinte des objectifs métiers qui doivent être fixés à hauteur de 90% et celle des objectifs liés aux compétences relationnelles qui ne doivent pas dépasser 10% ?



Une nouvelle catégorisation des salariés apparaît : contributeurs, contributeurs clés et contributeurs à haut potentiel d'évolution. Elle 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 sur-performeurs** bénéficiaires de la gestion des talents et incités jusqu'à l'épuisement au surinvestissement d'un « contributeur à haut potentiel d'évolution » ou d'un « contributeur clé » ;
- ⊗ **les autres salariés**, le plus grand nombre, « se contentant » d'essayer d'atteindre leurs objectifs et qui risquent d'être fermement incités au départ, voire au licenciement pour insuffisance professionnelle.
- ⊗ **La Direction n'a pas répondu quant à la façon dont elle utiliserait cette nouvelle catégorisation.**

Chez AXA CS & Matrix, l'UDPA-UNSA a été la seule organisation syndicale à demander une expertise du projet pour obtenir un maximum de garanties pour les salariés, les élus CFE-CGC n'en voyant pas l'utilité. C'est pourquoi la Direction peut passer en force avec un dossier insuffisamment documenté pour nous permettre d'apprécier l'ensemble des conséquences du profond changement de culture qu'il induit. Par ailleurs sa mise en œuvre intervient en même temps que les grands changements liés au projet de déménagement. L'UDPA-UNSA se rapproche de ses conseils juridiques au niveau Groupe afin d'étudier les chances de succès d'un recours en justice. Quoi qu'il en soit, nous accompagnerons collaborateurs et managers pour en limiter les effets pervers.

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 1/10ème pour le calcul de l'indemnité de congés payés. **AXA avait 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 1/10ème et celle du maintien du salaire.

Le silence embarrassé de la DRH a pris fin lors du CCE d'AXA France du 13 septembre : **la Direction a décidé de répondre favorablement à la demande de l'UDPA-UNSA de procéder aux remboursements rétroactivement sur 3 ans en application des règles de prescription sur les créances salariales.** Cela va prendre un peu de temps car il est nécessaire de ré-ouvrir l'ancien logiciel de paye pour accéder à l'historique de chaque salarié sur 3 ans ; en effet des événements comme l'arrêt de maladie, les augmentations salariales, les retours à temps plein ou passages à temps partiel etc... peuvent influencer sur le résultat de chacun des deux modes de calcul. L'UDPA-UNSA va demander confirmation à la Direction qu'AXA CS & MATRIX ne seront pas oubliées. Vous avez des questions, contactez-nous !



Généralisation de Clip Médian : calendrier serré

La Direction souhaite généraliser l'outil Clip Médian, déjà implémenté pour les Sinistres Aviation, à l'ensemble des branches pour la fin de l'année 2017. Vos élus ont rendu un avis favorable, nuancé toutefois par quelques difficultés rencontrées en ce début de période de recette utilisateurs : calendrier très (trop ?) serré, utilisateurs prévenus tardivement, fonctionnalités pas totalement satisfaisantes, lourdeur de certains process ...

Suite à la demande de l'UDPA-UNSA de mettre les moyens nécessaires, la Direction a proposé de nous faire un point d'étape lors d'un prochain CE, avant fin 2017. S'il est certainement essentiel de faire vite, il l'est tout autant de faire bien.

Destination Java : saison 1 épisode 1

Vos représentants ont rendu un avis motivé et nuancé sur le choix de la nouvelle implantation dans l'immeuble Java situé dans le quartier des Batignolles.

Le choix d'un immeuble neuf permettra certes de limiter les coûts d'entretien, qui dans nos locaux actuels, avec le vieillissement des immeubles et du système de climatisation, devenaient extrêmement élevés.

D'autres questions nous apparaissent cependant plus importantes et plus sensibles que l'infrastructure. Quelle est l'économie réalisée (location, énergie, entretien etc.) ? Est-il prévu de regrouper juridiquement les entités qui déménagent dans ce site ? Y aura-t-il des services partagés communs (Reprographie, courrier, DRH ...) ? Ce ne sont pas des questions mineures puisqu'elles impliqueraient des doublons et des problématiques d'emploi. Le nouvel emplacement dans le quartier des Batignolles sera-t-il plus favorable à notre activité ?

En outre, vous avez été nombreux à nous le signaler, cet emplacement impliquera un temps de trajet supplémentaire quotidien de 10 à 30 mn pour beaucoup (en tout cas jusqu'à l'ouverture de la station de la ligne 14), ce qui représente une fatigue et une pénibilité supplémentaires et par conséquent une dégradation de la qualité de vie des salariés concernés. Guidés par l'intérêt de ceux que nous représentons, nous demandons pour compenser cet allongement du temps de trajet, d'une part l'ouverture au plus vite d'une négociation sur le télétravail, d'autre part et par anticipation, la mise en place de solutions adaptées pour les salariés qui ne pourraient pas ou ne souhaiteraient pas télétravailler. La Direction a récemment indiqué que dès maintenant vos candidatures motivées au télétravail pouvaient être adressées à votre HRBP.

Dans ce nouveau site, la qualité de vie au travail sera également directement liée aux aménagements des lieux et aux nouvelles organisations prévues par la Direction. Des consultations ultérieures devront porter sur ces sujets. L'UDPA-UNSA saura poser les bonnes questions et obtenir des réponses.

L'UDPA-UNSA est également inquiète quant à la pérennité d'AXA CS & MATRIX, et d'une façon générale des entités engagées dans ce projet. Nous avons demandé que les élus soient au plus tôt informés et consultés sur les projets de la Direction concernant les réorganisations d'AXA en France, qui peuvent peser lourdement sur l'avenir des salariés.

Projet Paperless : à suivre de près

La Direction a présenté aux élus le projet de nouvel outil de GED (Gestion Electronique des Documents). Projet plus complexe qu'il n'y paraît à première vue et qui impactera l'ensemble des salariés. Si la Direction pensait faire l'impasse sur la consultation du CE et du CHSCT, c'est loupé, l'UDPA-UNSA l'a réclamée très officiellement.

Ordonnances code du travail, pilule amère pour les salariés

Pour l'UDPA-UNSA, les textes des ordonnances visant à réformer le code du travail sont porteurs d'une régression sociale, ils vont fragiliser les salariés actuels et futurs sans diminuer le chômage. Nous reviendrons sur les modifications induites par ces textes lorsque les décrets précisant certains points seront connus.

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

Pensez-Y Contrat Frais de santé pour les enfants de salariés

Si vous souhaitez que vos enfants de plus de 15 ans et de moins de 28 ans remplissant les conditions pour bénéficier du contrat Frais de Santé obligatoire soient garantis, il vous faut impérativement renvoyer les justificatifs requis (certificat de scolarité ou notification d'inscription primo-demandeur Pôle Emploi) via Pléiades ou par courrier à l'ADP **avant le 10 novembre**. A défaut les enfants seront radiés au 31/12/2017.

Adresse de l'ADP :

AXA France Administration du Personnel
TSA 60046
69836 SAINT PRIEST Cedex 09

Le respect de la pause déjeuner s'impose

Si les événements de type cafés philo et conférences de géopolitique, réels moments de détente sans caractère professionnel, nous paraissent pouvoir être proposées entre 12h et 14h, il n'en est pas de même pour les ateliers et cafés digitaux organisés dans le même créneau par la Direction. **Même plus le temps de souffler !** Ces réunions sont directement liées à des sujets de travail, ou s'apparentent à une formation professionnelle, et à ce titre doivent être accessibles au plus grand nombre et organisées sur les plages horaires fixes, conformément à notre accord sur le temps de travail.

| | | | | | | |
|-------------------------|----------------------|----------|-------------------------|----------|----------------------------|----------|
| 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 ? | |

