

### Salaires pour le périmètre « Fonctions Centrales »

Lors du Comité Économique et Social du périmètre des Fonctions Centrales, quelques chiffres ont été présentés. **Ils sont éloquentes!**

**Une hausse de 1,2 % des rémunérations moyennes en 2018 pour une inflation de 1,8% mesurée par l'INSEE!**

#### ÉVOLUTION SALARIALE SUR TROIS ANS

Rémunération moyenne		
2016	→ 2017	→ 2018
	1,1%	1,2%
51 182 €	51 762 €	52 423 €

2,3% d'augmentation cumulée.

#### ÉVOLUTION DE L'INFLATION SUR TROIS ANS

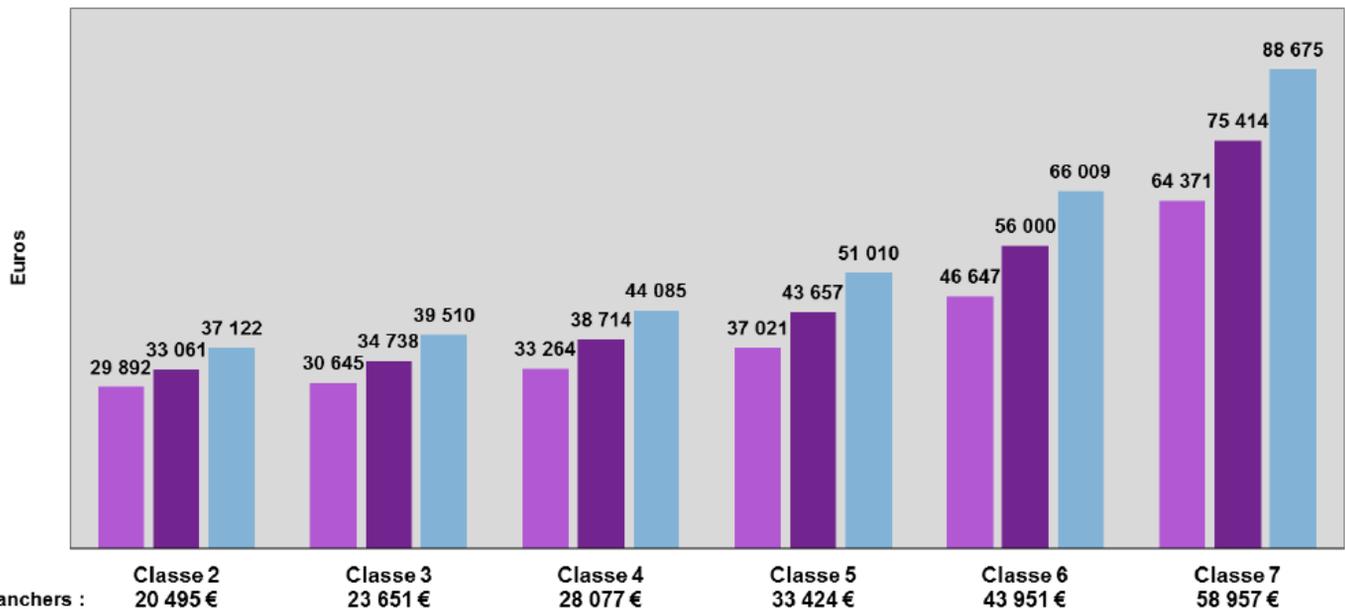
Inflation calculée par l'INSEE		
2016	2017	2018
0,2%	1,0%	1,8%

3,1% d'inflation cumulée.

**3,1% d'inflation cumulée contre 2,3 % d'augmentation depuis 2016.**

#### RÉPARTITION SALARIALE 2018 POUR LES SALARIÉS DU PÉRIMÈTRE FONCTIONS CENTRALES

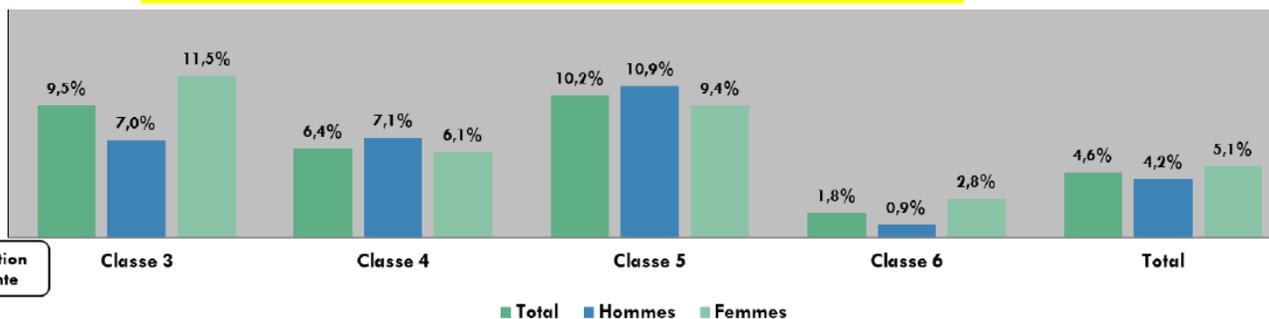
■ 1er Décile ■ Salaire Moyen ■ 9ème Décile



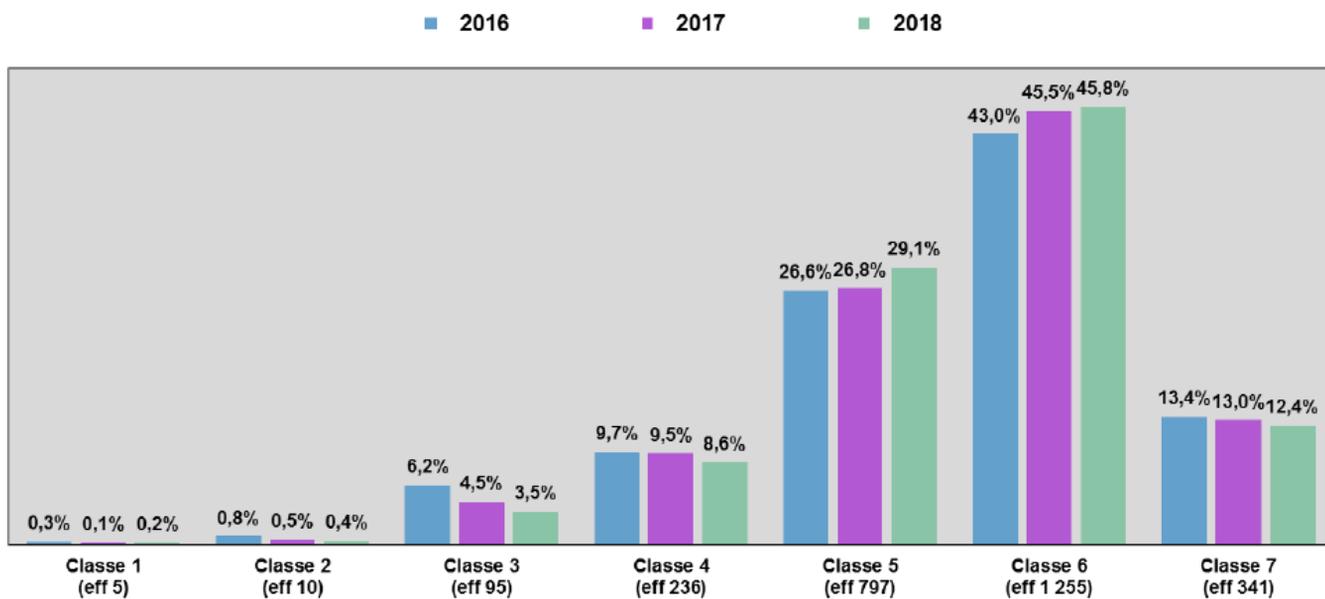
**L'UDPA-UNSA déplore la perte de pouvoir d'achat des salariés, en particulier ceux en « classe 6 » et « classe 7 » qui ne bénéficient plus d'augmentations générales depuis des années, qui subissent une intensification du travail alliée à des conditions toujours plus exigeantes.**

### Promotion pour le périmètre « Fonctions Centrales »

#### PART DES SALARIÉS PASSÉS DANS UNE CLASSE SUPÉRIEURE



#### RÉPARTITION DES 2 739 CDI PAR CLASSE



L'UDPA-UNSA constate que la « classe 6 » est un goulet d'étranglement laissant un espoir infime de progression de carrière.  
Qu'est-il advenu de l'ascenseur social?



L'UDPA-UNSA réitère sa demande de donner aux salariés une perspective d'évolution à la mesure de la hausse de leurs compétences et de leurs responsabilités en donnant une perspective réaliste d'une progression d'au moins une classe pour chaque salarié au cours de son parcours professionnel au sein d'AXA France

**GPEC AXA France : l'UDPA-UNSA défend vos sites, vos emplois et vos conditions de travail.**

Voici les premières propositions de la direction qui nécessitent pour l'UDPA-UNSA d'être revues : Malgré la mutualisation nationale des dossiers, le développement du télétravail et le déploiement d'outils de visio-conférence, la direction persiste dans sa volonté de « **rationaliser les activités sur les sites d'AXA France !** » Par rationalisation, il faut entendre regroupements d'activités sur certains sites et suppressions de filières métiers sur d'autres avec des impacts croissants en fonction des typologies suivantes :

### Sites principaux

5 sites avec, à horizon 2021, le maintien de nombreuses filières métiers dont « activités de gestion ».

En cas de suppression d'activité, il sera proposé aux salariés impactés deux propositions de poste sur le site, un accompagnement formation et l'accès possible au dispositif Ressources +

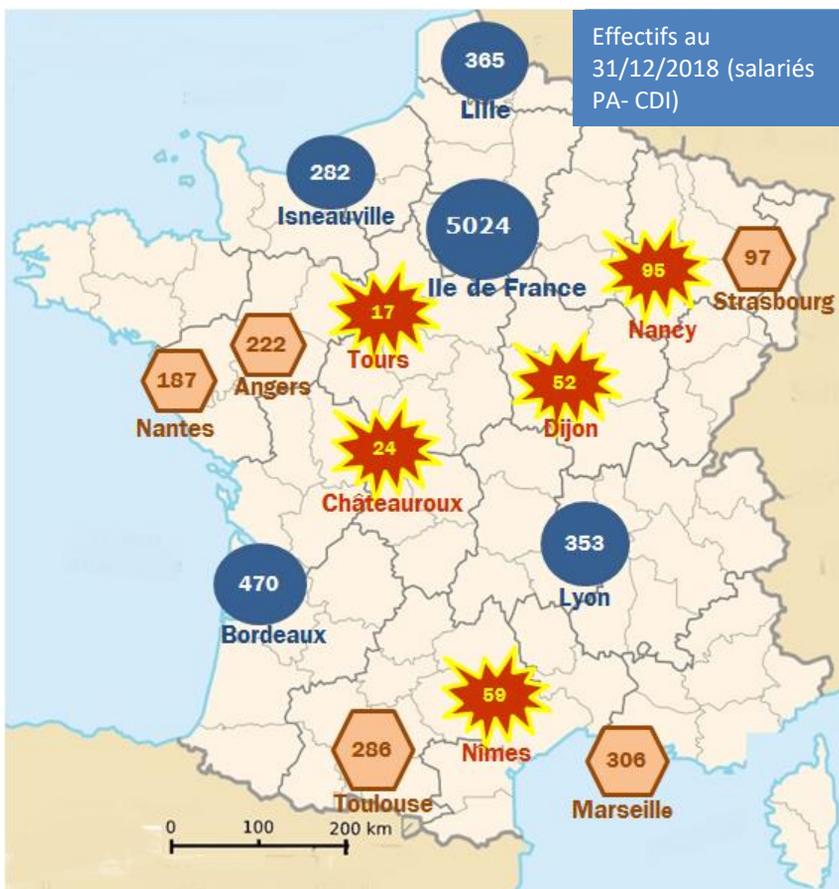
### Centres d'affaires

5 sites seront principalement dédiés aux métiers nécessitant « une proximité terrain »

En cas de suppression d'activité, deux propositions de poste sur le site, un accompagnement formation et l'accès possible au dispositif Ressources +

### Espaces de co-working

5 sites AXA seront remplacés par des espaces de travail partagés entre administratifs et commerciaux d'AXA.



- La direction a l'intention de déplacer de nombreux services sur d'autres sites dits « d'affectation » de la même zone géographique ; elle proposerait aux salariés concernés de continuer à exercer leur métier sur leur site d'origine, en co-working grâce aux technologies de travail à distance mais avec **l'obligation de passer 1 jour par semaine dans leur service d'affectation** avec une prise en charge des frais par l'employeur.
- La direction ne veut pas s'interdire de déplacer des services hors de la zone géographique ; dans ce cas, elle fera deux propositions de mobilité fonctionnelle vers des postes ouverts dans la zone géographique compatibles avec le co-working sans changer de site et avec un accompagnement formation.

**L'UDPA-UNSA défend la possibilité de continuer à travailler sur son site sans se voir imposer une mobilité géographique.** Nous demandons une définition précise de la notion de « zone géographique » ainsi qu'un maintien du lien social avec **une fréquence raisonnable d'un jour par mois** au sein de l'équipe basée sur le nouveau site d'affectation.

**L'UDPA-UNSA revendique également dans cette négociation, le maintien du principe de volontariat pour la mobilité, la priorité d'accès aux postes à pourvoir en cas de reclassement, des primes de mobilité dans tous les cas d'optimisation d'activité, des plans de formation individualisés pour chaque mobilité fonctionnelle.**

### YES PERFORM

Lors du dernier Comité Économique et Social Central (CSEC) d'AXA France, le cabinet de conseil SECAFI, mandaté pour accompagner les élus du CSEC d'AXA France dans le suivi du projet YES PERFORM, a rendu un premier rapport.

Ce cabinet a réalisé un retour d'expérience concernant le processus des Entretiens d'Appréciation de la Performance (EADP) effectué avec l'outil YES PERFORM.

Selon ses premières constatations, dans la phase de fixation des objectifs, l'outil YES PERFORM suscite toujours des critiques, quant à son ergonomie, à la bonne compréhension de chacune des étapes, à la complexification et à la charge de travail qu'il génère pour les managers.

Concernant l'évaluation des objectifs Compétences Relationnelles Professionnelles (CPR), les CPR restent perçues comme étant décorréées de la réalité opérationnelle.

Dans une large majorité de situations, les CPR ont été raccordées aux objectifs métier de manière artificielle.

Globalement l'évaluation professionnelle fait l'objet de retours assez critiques. Les causes sont à rechercher tant dans le système actuel, que dans les pratiques préexistantes :

- Le dispositif actuel de notation (dont il est connu de tous qu'il est balisé bien avant les entretiens annuels) fait perdre de son importance à l'évaluation partagée des objectifs.
- Les managers décrivent un système dans lequel il s'agit de « préserver la motivation des collaborateurs », plus que de la renforcer.

**L'UDPA-UNSA renouvelle son engagement pour que l'évaluation comportementale se limite à justifier, explicitement et rationnellement, les raisons pour lesquelles un comportement nuit ou favorise la performance d'un collectif de travail ou la valeur ajoutée produite.**

**L'UDPA-UNSA alerte sur la dérive des systèmes d'évaluation vers des critères personnels et comportementaux. Cette évaluation subjective crée une pression psychologique.**

**Vous voulez des précisions, contactez vos élus et représentants UDPA-UNSA**



Christine Belleville	christine.belleville@axa.fr	58 97 58
Christophe Bezault	christophe.bezault@axa.fr	54 14 23
François-Xavier Charles	francoisxavier.charles@axa.fr	54 29 60
Patricia Dumas	patricia.dumas@axa.fr	51 06 92
Sylvaine Hardy	sylvaine.hardy@axa.fr	54 09 84
Christophe Pajadon	christophe.pajadon@axa.fr	55 25 04
René-Hubert Purseigle	renehubert.purseigle@axa.fr	54 14 96
Moussa Touré	moussa.toure@axa.fr	51.34.41
Jean-Pierre Vassard	jeanpierre.vassard@axa.fr	52 72 29