



LA LETTRE DE L'UDPA

EDITO

Au terme de 32 années au service des salariés, au sein de la DRH, puis sous la bannière de l'UDPA-UNSA, je vais faire valoir mes droits à la retraite pour me consacrer à d'autres causes plus personnelles à compter du 1^{er} avril 2021.

Merci pour tous ces moments partagés à vos côtés, riches, enthousiasmants, avec de belles rencontres humaines que je n'oublierai pas.

Au sein de l'Udpa-Unsa, le syndicat autonome du groupe AXA, je suis fier d'avoir pu aider mes collègues à s'adapter et rester motivés malgré les multiples optimisations d'activités, les destructions des collectifs par le mode de travail dit « Agile », les pertes de sens et le manque de reconnaissance.

Parce qu'il n'y a aucune raison pour que cela change, ne restez pas seuls : quel que soit votre site ou votre métier, il y aura toujours un représentant UDPA-UNSA proche de vous, dont la vocation est la défense des salariés AXA, en toute indépendance par rapport aux partis politiques et bien sûr à la Direction d'AXA.

Enfin et surtout, n'oubliez pas de prendre soin de vous et de vos proches et de prendre plaisir au quotidien à chaque fois que c'est possible.



Yann Le Beller
Conseiller du salarié

APPRÉCIATION DE LA PERFORMANCE 2020

Tour de vis

L'UDPA a demandé un réaménagement des objectifs 2020 pour tenir compte des difficultés liées au confinement, à la connectivité informatique et à l'apparition de nouveaux objectifs prioritaires (événements climatiques, surcharges liées à la gestion du COVID, avenants pour neutraliser le clausier des pertes d'exploitation...).

Suite à des remontées terrain sur plusieurs périmètres, l'UDPA fait les constats suivants :

- Les pseudo consignes de bienveillance se sont traduites par des taux baissiers par rapport à l'année précédente.
- Certaines baisses sont brutales avec des arrondis par pas de 5, qui suppriment toute progressivité. Cela crée des effets de seuil dommageables comme passer de 85% « Réussi » au risque d'insuffisance en dessous de 81%

Mais face à cette situation la direction n'a concédé que de vagues consignes de bienveillance

L'ÉCHELLE DES CRITÈRES

Niveaux de performance		Description	Fourchette des taux
A	Exceptionnel	Significativement au-delà des attentes	101 - 120%
B	Excellent	Au-delà des attentes	91 - 100%
C	Réussi	Correspond aux attentes	81 - 90%
D	Partiellement réussi	Correspond partiellement aux attentes	71 - 80%
E	Non satisfaisant	Significativement en-deçà des attentes	≤ 70%

- Les critères d'appréciation sont mal appliqués avec des objectifs loin d'être « SMART » car inatteignables faute d'adaptation au contexte.
- Les règles d'utilisation des Compétences Professionnelles Relationnelles (CPR) par classe sont détournées : non-respect du nombre d'objectifs CPR, de son poids maximal dans l'appréciation, poids des CPR non-écrit ...



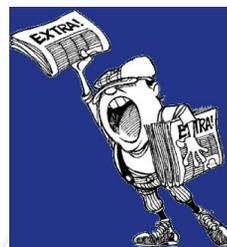
[Votre avis sur l'entretien de performance 2020](#)

(Cliquez sur ce lien pour répondre)

Pour pousser la Direction à repasser des consignes de bienveillance et à donner un mois supplémentaire aux managers pour les appliquer, nous avons besoin d'objectiver nos remontées terrain par un sondage :

Avec 8 questions, il ne vous prendra que 5 minutes. L'UDPA vous garantit une totale confidentialité tant sur votre participation que sur vos réponses. Les résultats statistiques seront partagés dans un prochain tract début avril.

DEMANDEZ LE PROGRAMME



- [Appréciation des performances 2020](#)
- [Fixation des objectifs 2021](#)
- [Qualité de Vie et Conditions de Travail](#)
- [Index 2021 Egalité Femmes / Hommes](#)
- [Bon à savoir : médaille du travail](#)
- [Vos contacts UDPA-UNSA](#)



L'UDPA VOUS CONSEILLE DE PRÉPARER VOS ENTRETIENS À L'AVANCE

Signer des objectifs vous engage. Et cet engagement vous sera rappelé lors de l'entretien d'évaluation. Il est donc important de ne pas signer ce qui semble irréaliste.

Concrètement :

- Recherchez votre fiche métier (**ICI**). Il existe aussi les fiches fonctions (**ICI**), qui donnent une description détaillée de la fonction inscrite sur votre fiche de paye (dans le cas de la DSI, la fiche de rôle se substitue bien qu'elle ne soit pas institutionnelle).
- Regardez les compétences techniques nécessaires ainsi que les compétences relationnelles (CPR) prioritaires,

Une bonne pratique consiste à planifier les entretiens au moins 15 jours avant. Le salarié doit avoir connaissance des objectifs en amont pour pouvoir se préparer. Cette recommandation de la Direction est rarement respectée.

Nos conseils

Pendant l'entretien de fixation des objectifs :

- la ou les CPR choisies doivent être détaillées pour expliquer votre contribution,
- des indicateurs de réussite doivent être définis pour chaque objectif. Ils doivent être SMART (**),
- l'UDPA vous conseille de détailler les moyens nécessaires : formations, tuteurs, interlocuteurs et leur disponibilité, prestataires prévus pour vous aider et la charge prévues...

Veillez à ce que tout soit bien cadré et factuel car plus les éléments seront détaillés, moins vous vous exposerez à des surprises et plus vous aurez des possibilités de recours. Faites particulièrement attention à tout objectif chiffré, il faut connaître le point de départ, la méthode de mesure ...

La fixation des objectifs et leur évaluation doivent obligatoirement tenir compte du temps réellement travaillé et être adaptées en conséquence. C'est le cas pour les temps partiels, l'activité syndicale et les arrêts de travail.

Un objectif doit être **SMART** :

- S**pécifique : la formulation doit être claire et ne pas laisser place à l'interprétation,
- M**esurable : on détermine des indicateurs chiffrés pour mesurer la réalisation de l'objectif,
- A**tteignable : on fixe des objectifs ambitieux mais atteignables,
- R**éaliste : l'objectif est réalisable avec les ressources et les compétences disponibles,
- T**emporellement définis : un objectif sans délai de réalisation peut être repoussé sans cesse, d'où l'importance de mettre une date butoir.



Important



L'UDPA VOUS PROPOSE 2 BONNES PRATIQUES

Faites à titre personnel une **revue mensuelle** de vos objectifs et de vos réalisations, pour voir où vous en êtes, si vous avez reçu les moyens demandés, si des points sont en attente, ce qui vous permettra de relancer, de garder trace de vos actions et de préparer l'entretien d'évaluation de fin d'année.

Il peut être utile que le manager présente en début d'entretien de fixation d'objectifs le contexte AXA de l'année à venir, les enjeux de la Direction, pour que le salarié puisse se positionner dans la situation et comprendre les attendus.

Si vous constatez en cours d'année un changement dans l'activité, des tâches non prévues qui s'ajoutent... il peut être nécessaire de réactualiser vos objectifs. L'UDPA vous conseille de demander à votre manager un point d'étape, si celui-ci n'est pas déjà prévu,

L'UDPA rappelle que l'échange avec franchise entre manager et membre d'équipe, ne pas doit pas attendre l'entretien de fin d'année : à ce stade, c'est trop tard !

TROP ESPÉRER FAIT DÉSESPÉRER.

Au niveau national, les partenaires sociaux ont signé, en janvier 2021, un Accord National Interprofessionnel (ANI) ambitieux sur la santé au travail. Détail important, la co-chef de file de la délégation patronale au niveau national était la Directrice des Ressources Humaines d'AXA France. L'espoir d'une négociation constructive au sein d'AXA était donc de rigueur : le réveil a été douloureux et les discussions ont tourné court en raison de l'attitude dogmatique de la Direction.

CE QUE DIT L'ANI

- **Promouvoir une prévention primaire opérationnelle au plus proche des réalités du travail**

La Direction doit s'investir dans la prévention avant que l'approche médicale et médicalisée ne s'en saisisse. Pour cela, il faut mettre en place des actions anticipatrices et en ayant conscience des réalités du travail.



Chaque salarié doit bénéficier de :

- la Fixation d'objectifs SMART (Spécifiques, Mesurables, Atteignables et Réalisables dans le Temps imparti),
- la Définition d'une charge de travail permettant de respecter tout au long de l'année un équilibre vie professionnelle/vie privée,
- la visibilité à moyen terme sur la pérennité de son emploi et les réorganisations touchant son activité,
- moyens nécessaires à la réalisation de ses objectifs.

- **(re)Définir les risques professionnels**

L'usure professionnelle, les risques émergents (nouvelles technologies, nanoparticules...) ou encore les Troubles Musculo-Squelettiques (TMS) doivent être pris en compte.



Chaque salarié doit bénéficier, sur les sites AXA comme à son domicile dans le cadre du télétravail, de conditions matérielles et technologiques identiques. Il appartient à l'employeur d'en garantir la qualité, par exemple en ne se défaussant pas sur le salarié de la mauvaise qualité des réseaux permettant la connexion distante.

- **Définir les risques psychosociaux dans le milieu professionnel**

les Risques Psycho-Sociaux (RPS) correspondent à des situations de travail où sont présents du stress, des violences internes (harcèlement moral ou sexuel, conflits) ou encore des violences externes (insultes, menaces, agressions...).



Chaque salarié doit être protégé de toutes formes de violences produites par la hiérarchie, les collègues, les agents généraux, les courtiers et les clients. La Directions des Ressources Humaines ne doit plus rester inactives dans des situations vécues par des salariés en butte à l'une ou l'autre de ces agressions.

La Direction doit évaluer les risques et mettre en œuvre des actions préventives dans l'activité professionnelle

- **Définir la nouvelle approche dite « Smart Working » ou travail hybride**

La Direction doit réaliser une présentation détaillée de cette approche afin de pouvoir en évaluer les effets sur la QVCT.



Chaque salarié doit pouvoir se projeter dans cette approche afin de pouvoir appréhender en toute transparence les impacts quotidien :

- l'exercice de son métier à distance,
- les modalités de travail constituées par les interactions relationnelles, les conditions matérielles, les liens hiérarchiques, les flux décisionnels, les décisions organisationnelles, l'impact sur les coûts financiers résiduels.

- **Adopter une attitude d'employeur responsable**



La Direction ne doit pas exclure la SOGAREP de cet accord portant sur les droits fondamentaux d'un être humain



DES ÉCARTS EN AUGMENTATION

Instauré par une loi de 2018, cet index évalue sur 100 points le niveau d'égalité entre les hommes et les femmes. Calculé sur 100 points, cet index dévoile le score de l'Entreprise selon 5 critères peu clairs.

Les résultats pour l'index égalité sont de 92 points sur 100 en 2021, et exactement les mêmes qu'en 2020 et 2019 (année de mise en place de l'index)

- ☞ Ecart de rémunérations : **37 points sur 40.**
- ☞ Ecart de taux d'augmentations individuelles : **20 points sur 20.**
- ☞ Ecart de taux de promotions : **15 points sur 15.**
- ☞ Pourcentage de salariées revenues de congé ayant bénéficié d'une augmentation individuelle à leur retour : **15 points sur 15.**
- ☞ Nombre de salariés du sexe sous-représenté (les femmes) parmi les salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : **5 points sur 10.**

COMMENT ARRIVE T'ON A DE TELS CHIFFRES ?

L'index ne se base que sur la proportion de femmes augmentées par rapport aux hommes et pas sur les montants d'augmentations !

- On l'a constaté lors de la dernière campagne d'augmentations individuelles, 38% des hommes ont bénéficié d'une augmentation contre 34,8% des femmes. De plus les hommes sont en montant plus augmentés que les femmes. Pour les cadres, c'est une différence de **18,5 % !**
- De même pour l'indicateur sur les salariées augmentées revenant de congés maternité, n'est regardé que le petit nombre de femmes en congé pendant le mois de juillet.
- Pire, l'indicateur salarial sous-évalue les inégalités en appliquant des précautions statistiques (seuils de pertinence, barèmes et pondération). Une entreprise avec une moyenne de 10 % d'écart pourrait obtenir plus des trois quarts des points.

Un calcul qui pérennise les inégalités!

MÉDAILLE DU TRAVAIL



Les salariés du privé ont droit à une médaille du travail à 20, 30, 35 et 40 ans d'ancienneté cumulée tous employeurs confondus. Chez AXA la médaille donne droit à une prime. Découvrez ci-dessous les démarches.

Chacun pourra se procurer via Internet le formulaire CERFA à remplir et à adresser à l'autorité administrative compétente, en fonction du lieu de résidence. Deux promotions ont lieu, le 1^{er} janvier (demande à déposer avant le 15 octobre de l'année précédente) et le 14 juillet (demande avant le 1^{er} mai) de chaque année.

L'attestation d'ancienneté chez AXA est accessible via Pléiades (demandes en ligne).

Il faut impérativement respecter l'ordre des demandes. Même si vous avez déjà l'ancienneté pour les 30 ans ou plus, il faudra commencer par demander la médaille des 20 ans à défaut elle sera perdue. Autrement dit, il n'est jamais trop tard pour bien faire.

Une fois le diplôme obtenu, vous devez l'envoyer à l'ADP via Pléiades. La prime vous sera réglée en principe dans les 2 mois.

Vos représentants UDPA

Hassan AKID	51 99 54	Bruno GAY	51 98 22	Nathalie PACITTI-DIAZ	57 52 02
Gilles BARY	54 48 02	Sylvaine HARDY	07 80 97 65 88	Jean-Marc PAGAU	52 87 81
Christophe BEZAULT	54 14 23	Jean François HERBERT	01 30 82 87 10	René-Hubert PURSEIGLE	54 14 96
Façois BLANCHECOTTE	06 19 11 87 43	Yassine KHESSOUMA	58 96 82	Françoise SALA	58 46 33
Xavier BOULLY	06 40 46 29 16	Anne Charlotte LAUMONIER	06 07 56 95 64	Giulia SCHUMACHER	06 76 71 38 06
Yves BRETTEL	56 05 45	Yann LE BELLER	06 72 47 06 38	Moussa TOURE	51 17 32
Pierre CLERC	56 05 15	Dominique LE GALL	06 21 44 39 36	Jean Pierre VASSARD	52 72 29
Michel COLIN	01 47 74 02 19	Marie Laure MARCHAND	06 88 53 25 47	Pourquoi pas vous ?	
Patricia DUMAS	51 06 92	Corinne MARZOLF	57 52 76		
Sophie DUMAS	52 87 35	Katy NATIVEL	02 62 30 83 39		

