

A vos côtés, chaque jour



# LA LETTRE DE L'UDPA

## SPÉCIAL AUGMENTATIONS 2020

### TOUJOURS MOINS !

**L'UDPA constate aussi que la distribution des augmentations individuelles continue, comme pour les années précédentes, à aggraver les inégalités hommes / femmes.**

HA ! HA ! HA !  
Tordante votre histoire d'augmentation de salaire indexée sur les bénéfices. Je la replacerai !



SOMMAIRE :	
<a href="#">Augmentations 2020 ,...P1</a>	
<a href="#">CRV PEI.....P1</a>	
<a href="#">Révision objectifs 2020..P2</a>	
<a href="#">Easy AXA .....P2</a>	
<a href="#">Positionnement salarial.P3</a>	
<a href="#">Feuille de paie ..... P3</a>	
<a href="#">Retour du badgeage .....P4</a>	
<a href="#">Site Internet UDPA.....P4</a>	

Pour les cadres, les hommes ont reçu en moyenne 1943 € contre 1640 € pour les femmes : c'est une différence de **18,5 %** !  
Pour les non cadres, les hommes ont reçus en moyenne 1206 € contre 1172 €, c'est-à-dire **3 %** de différence.

Augmentations Non Cadres				
	nb bénéficiaires	% bénéficiaires / effectif de référence	montant moyen	% montant moyen / sal. moyen effectif de référence
Hommes	112	23,50%	1206	3,40%
Femmes	361	24,80%	1172	3,30%
Total	473	24,50%	1180	3,40%

L'écart est moindre que chez les cadres car une partie de l'augmentation est constituée par l'augmentation générale, **donc égale pour tous !**

Malgré les bons résultats d'AXA France en 2019 et l'engagement des salariés en cette période particulière, il y a toujours moins d'augmentations. Par rapport à 2019, 39,5 % des cadres et 24,5 % des non cadres ont été augmentés (contre 44,8 en 2019 et 29,5 en 2019).

Augmentations Cadres				
	nb bénéficiaires	% bénéficiaires / effectif de référence	montant moyen	% montant moyen / sal. moyen effectif de référence
Hommes	1115	40,60%	1943	3,80%
Femmes	1425	38,80%	1640	3,30%
Total	2540	39,50%	1773	3,50%

Le discours de l'entreprise concernant les augmentations se focalise uniquement sur le niveau de l'inflation, oubliant que les augmentations sont là pour maintenir le niveau de vie des salariés, mais aussi reconnaître leur travail et leur participation aux bons résultats de l'entreprise.

## COMPLÉMENT DE RÉMUNÉRATION VARIABLE (CRV) & PRIME DE PROGRÈS D'EQUIPE INDIVIDUELLE (PPEI) (VERSÉS EN AVRIL 2020 AU TITRE DE LA PERFORMANCE 2019)

### TOUJOURS PLUS D'OPACITÉ !

**Le bilan a été communiqué et un constat s'impose : plus élevée est la position hiérarchique, meilleur sera le taux d'atteinte. L'UDPA demande une réelle transparence dans le processus d'attribution des taux de variable**

Statistiquement, un responsable reçoit un taux supérieur aux membres de son équipe. Cette situation interpelle puisque normalement leurs performances respectives sont profondément liées.

Tant que la fixation des objectifs et leur évaluation resteront basées sur des critères empreints de subjectivité, cette situation générera des frustrations.



- 5 798 cadres présents optants
- 1 681 salariés classe 4
- **Taux d'atteinte :**
  - Classe 4: 92,5 %
  - Classe 5 : 94,4 %
  - Classe 6 : 96,3 %
  - Classe 7 : 99,9 %

# Objectifs et simplification.

Toujours aussi peu de lisibilité !

## OBJECTIFS 2020

### UNE RÉVISION S'IMPOSE

**Dans le contexte particulier de la pandémie, L'UDPA réitère sa demande de révision à la baisse des objectifs de l'ensemble des salariés d'AXA France, tous métiers confondus.**

Malgré les engagements de Jacques de Peretti, aucune révision des objectifs n'est annoncée malgré une année troublée par le confinement et les multiples contraintes opérationnelles engendrées par le confinement et les règles sanitaires appliquées depuis sa levée.

Nous demandons donc à la Direction de prendre en compte les circonstances exceptionnelles entourant les tâches professionnelles depuis le mois de mars 2020,

Maintenir des montants de rémunérations variables à la hauteur des efforts engagés par les salariés pour continuer l'activité et conserver la qualité de service durant toute la période de confinement.

## « EASY AXA » :

### AU SERVICE DE LA RÉDUCTION DES FRAIS GÉNÉRAUX

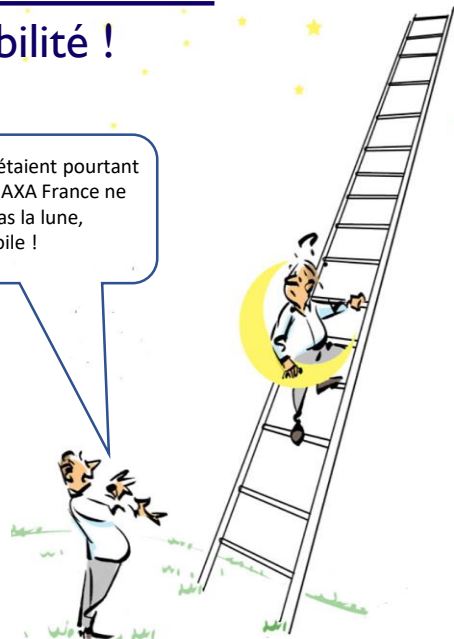
**L'UDPA redoute dans la démarche « Easy AXA » des gains financiers mesurables mais invouables.**

La démarche « Easy AXA » prétend avec l'alibi de la simplification de « *supprimer les tâches dites non essentielles* » et « *adapter les chaînes hiérarchiques* ».

Programme aussi vaste que flou ! Dans le pseudo bilan d'étape présenté en Comité Social et Economique Central de septembre, la Direction se révèle incapable d'identifier les bénéfices concrets apportés par les actions déjà conduites dans la cadre « Easy AXA » en prétendant qu'il s'agit d'améliorations d'organisations n'apportant pas de gains mesurables mais des avantages immatériels.

Pourtant, de mémoire de salarié, la Direction d'AXA France n'a jamais mené d'actions internes autres que celles ayant pour objectifs d'augmenter les profits, réduire les risques juridiques et améliorer la réputation externe de l'Entreprise !

Mais les objectifs étaient pourtant clairs et réalistes : AXA France ne vous demandait pas la lune, seulement une étoile !



D'IONS PLUTÔT QUE NOUS ALLONS ÉLABORER UNE PROCÉDURE DE DÉCOMPLEXIFICATION DANS LE CADRE STRUCTUREL D'UNE RÉFORME ADMINISTRATIVE SELON DES CRITÈRES ABROGEANT LES AMENDEMENTS DU CODE INSTITUTIONNEL RÉFÉRENT

CE SERA PLUS CLAIR POUR TOUT LE MONDE

Derrière le jargon habituel constitué par les expressions toutes faites telles que « *supprimer les tâches non essentielles* » ou « *adapter les chaînes hiérarchiques* », se cache la disparition de postes à tous niveaux, managers et membres d'équipe. Ces suppressions engendreront nécessairement un surplus de travail pour les salariés conservant leurs activités. **Merci « Easy AXA »!**

# SALAIRES CDI 3 | JUILLET 2020 : FAITES LE POINT

## LES POSITIONNEMENTS SALARIAUX AXA FRANCE : A QUOI ÇA SERT ?



**L'UDPA a obtenu l'engagement de remettre à niveau tous les salaires inférieurs au plancher AXA de votre classe.** Si votre salaire annuel brut théorique, (en haut et au milieu de la feuille de paye) est inférieur, demandez le réajustement au plancher à votre CRH.

**Attention au 9<sup>ème</sup> décile :** La DRH n'augmente plus les 10% de salariés les mieux payés de leur classe. Renouer avec les augmentations implique un changement de classe.

**Attention à la classe acquise,** vous avez accepté un poste dans une classe inférieure. Votre salaire sera comparé à celui de vos collègues du nouveau poste et vous risquez d'être catalogué comme trop bien payé. Là encore un seul salut : retrouver une fonction à votre niveau de classe acquise.

**Le positionnement salarial est lié à la carrière :** A mi-carrière par exemple, vous devriez vous situer autour de la moyenne de votre classe. Si votre salaire est inférieur alertez votre responsable sur la nécessité d'un rattrapage lors de la prochaine opération d'augmentation.

### Salaires annuels théoriques des CDI AXA France au 31/07/2020

Classes	Effectifs	Planchers AXA au 01/07/2020	1er décile (1)	1er Quartile (2)	Salaire Médiant (3)	Salaire moyen (4)	3ème quartile	9ème décile
1	3	20 341 €	28 895 €	30 560 €	33 333 €	32 556 €	34 942 €	35 907 €
2	5	20 722 €	29 455 €	29 546 €	34 821 €	34 356 €	36 838 €	39 443 €
3	152	23 912 €	30 729 €	32 692 €	34 712 €	35 185 €	37 527 €	40 092 €
4	1694	28 387 €	31 450 €	33 186 €	36 026 €	36 807 €	39 667 €	43 172 €
Non Cadres	1854		31 333 €	33 144 €	35 918 €	36 660 €	39 447 €	42 937 €
5	2530	33 794 €	36 247 €	38 076 €	42 092 €	42 921 €	46 000 €	50 200 €
6	3112	44 437 €	46 625 €	49 307 €	55 594 €	57 149 €	62 144 €	69 133 €
7	714	59 608 €	64 196 €	69 427 €	76 585 €	77 188 €	83 103 €	90 453 €
Cadres	6356		38 705 €	42 736 €	50 891 €	53 737 €	61 043 €	73 105 €
<b>TOTAL</b>	<b>8210</b>		<b>34 757 €</b>	<b>37 656 €</b>	<b>46 676 €</b>	<b>49 881 €</b>	<b>57 596 €</b>	<b>69 891 €</b>

**Plancher AXA :** Rémunération minimale annuelle brute à comparer avec le salaire annuel théorique en haut de la feuille de paye.

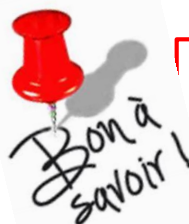
**1er décile :** 10% des salaires de la classe sont inférieurs à cette limite. **1er quartile :** 25% des salariés de la classe gagnent moins.

**Salaire médiant :** la moitié des salaires de la classe est en dessous tandis que l'autre moitié est au dessus.

**3ème quartile :** 75% des salariés de la classe ont un salaire inférieur. **9ème décile :** 90% des salaires sont en dessous.

## FEUILLE DE PAIE DÉMATÉRIALISÉE PAR DÉFAUT

Que le groupe AXA fasse des économies sur l'expédition à domicile des feuilles de paye, pourquoi pas ! Mais le procédé qui consiste à considérer que le défaut de réponse à un mail emporte le consentement éclairé du salarié pour la dématérialisation de ses bulletins de paie est des plus discutables avec la multitude de mails reçus au quotidiens. L'interdiction d'accès au coffre fort avec le PC professionnel pour raisons de sécurité nous interpelle également quant à la sécurité de nos données de paie...



Respectant la liberté de choix de chacun, l'UDPA a retrouvé dans le maquis ONE les procédures détaillées d'activation du compte Digiposte et de désinscription pour revenir à l'adressage papier : elles sont accessibles en cliquant sur les liens ci dessous :

[Activation](#)

[Désinscription](#)

Il peut arriver que les liens ne fonctionnent pas en fonction de la configuration de vos accès à ONE. Si c'est votre cas, n'hésitez pas à nous demander les documents détaillant la procédure sur [service.udpa@axa.fr](mailto:service.udpa@axa.fr)

## RETOUR AU BADGEAGE

### LE CHANTAGE VIS-À-VIS DES SALARIÉS BADGEANTS

La Direction rétabli la possibilité de badgeage, mais ne lève pas l'obligation de respecter les plages fixes....

Ceux qui badgent ne pourront plus bénéficier de la possibilité de décaler leurs horaires de travail quand ils viennent sur site.

L'UDPA s'interroge, la Direction d'AXA, employeur responsable, peut donc ignorer les préconisations du gouvernement et des préfets à étaler les déplacements dans la journée ?

**L'UDPA demande à la Direction d'AXA de lever les contraintes liées aux plages fixes pour les salariés badgeants.**

Coronavirus COVID-19

Mesures pour protéger la santé des salariés

## L'UDPA A LE BONHEUR DE VOUS FAIRE PART DE L'ARRIVÉE DE SON NOUVEAU SITE INTERNET



Le site internet de l'UDPA se modernise pour toujours mieux vous informer. Vous le trouverez à cette adresse : <https://www.udpa-axa.org>

Vous y consulterez les actualités UDPA de votre entité AXA, retrouverez vos interlocuteurs UDPA, ainsi que celles et ceux des autres sociétés du groupe AXA. Si vous êtes adhérents, vous pouvez bénéficier d'accès étendus à plus de contenu, comme nos fiches pratiques et thématiques, les accords d'entreprises... Vous recevrez vos identifiants dans les semaines à venir. **Nous vous souhaitons une très bonne découverte de notre site.**

### VOS DÉLÉGUÉS UDPA RESTENT À VOTRE ÉCOUTE

Hassan AKID	51 99 54	Bruno Gay	51 98 22	Katy Nativel	02 62 30 83 39
Gilles BARY	54 48 02	Sylvaine HARDY	07 80 97 65 88	Nathalie PACITTI-DIAZ	57 52 02
Christine BELLEVILLE	06 63 28 89 84	Jean François HERBERT	01 30 82 87 10	Jean-Marc PAGAU	52 87 81
Christophe BEZAULT	54 14 23	Yassine KHESSOUMA	58 96 82	René-Hubert PURSEIGLE	54 14 96
François BLANCHECOTTE	06 09 11 87 43	Anne Charlotte LAUMONIER	06 07 56 95 64	Françoise SALA	58 46 33
Xavier BOULLY	06 40 46 29 16	Yann LE BELLER	06 72 47 06 38	Giulia SCHUMACHER	06 76 71 38 06
Pierre CLERC	56 05 15	Dominique LE GALL	06 21 44 39 36	Moussa TOURE	51 17 32
Michel COLIN	01 47 74 02 19	Marie Laure MARCHAND	06 88 53 25 47	Jean-Pierre VASSARD	52 72 29
Patricia DUMAS	51 06 92	Corinne MARZOLF	57 52 76	<b>L'UDPA recrute, contactez nous !</b>	



[service.udpa@axa.fr](mailto:service.udpa@axa.fr)



Communauté UDPA



<https://www.udpa-axa.org/category/axa-france/>