



CCE AXA France des 13 et 14 septembre 2017

Préalable

«Réorganisation d'Axa France mal préparée + Congés = Stocks en hausse et salariés en grande difficulté ! Face au marasme, la Direction annonce un volant de recrutements de CDI et de CDD.

La **CFE-CGC** estime que la Direction a manqué d'anticipation. Ces mesures sont mises en place trop tardivement et mettront du temps à produire des effets»

Consultation sur le projet de rénovation de l'outil (People'In vers Yes Perform & Develop) et de refonte du dispositif d'évaluation professionnelle (EADP vers Gestion de la Performance)

Depuis mars, nos tracts mensuels vous ont informés des intentions de la Direction et expliqués notre position ; à savoir un dispositif se composant d'un ensemble d'éléments nocifs:

- ⇒ Le référentiel de compétences truffé de notions subjectives, ambiguës, non définies, confondant compétences, instructions et manières d'être.
- ⇒ Une procédure qui entraîne une course à la sur-performance, une surenchère constante, du toujours plus, même quand c'est inutile.
- ⇒ Une façon arbitraire et pernicieuse, de cataloguer les salariés selon 3 critères : le tout-venant, les indispensables et les futurs décideurs (contributeur, contributeur clé, contributeur à haut potentiel), estampille qui risque à jamais de coller à la peau, procédé simpliste de discrimination de la reconnaissance.
- ⇒ Un risque important de créer une compétition entre les salariés, facteur de stress permanent, de tensions entre les personnes, de dégradation du collectif et de l'ambiance de travail.
- ⇒ Un système opaque de mesure des résultats par la notation globale sans corrélation avec le niveau d'atteinte des objectifs et sans pondération de leurs importances: retour assuré vers la « note de gueule ».
- ⇒ Une appréciation partielle basée sur des témoignages sujets à caution par la pratique des « feedback », instaurant l'iniquité entre les salariés et renforçant le pouvoir de la hiérarchie.
- ⇒ Une auto-évaluation dangereuse pour l'évalué qui peut se fragiliser en se sous-estimant ou en dévoilant des points défavorables mais inapparents.

Alors que nous demandions un référentiel décliné par métier, la Direction n'a présenté qu'un échantillon, à grosse maille, sur les familles Santé et Juridique.

Loin de nous rassurer, cet exemple confirme la nécessité d'obtenir l'intégralité des fiches métiers pour analyse avant mise en place.

La **CFE-CGC** a donc demandé le report du dispositif en janvier 2019.

La Direction a déclaré « ne pas pouvoir et ne pas vouloir », sans argumenter.

Elle est de plus restée muette devant les conclusions des experts sans même apporter la moindre contradiction.

Elle a refusé l'échange car elle n'avait aucune intention de modifier quoi que ce soit. Son but était de respecter les délais légaux lui permettant de mettre en œuvre dès janvier 2018.

Bel exemple de dialogue social dont elle se targue!

Après deux interruptions de séance, la **CFE-CGC** a obtenu de la Direction plusieurs avancées déterminantes :

- ⇒ L'engagement de redéfinir et préciser le référentiel des compétences sur les 94 emplois-types contenus dans la GPEC. Ce point est fondamental pour permettre de définir plus justement les objectifs et les points d'évaluation.
- ⇒ L'engagement de nous le présenter au sein d'une commission composée de toutes les organisations syndicales. Démarrage en janvier 2018.

Autres avancées obtenues :

- ⇒ Pas de prise en compte des objectifs de compétences relationnelles sur le taux d'atteinte de la PPEI et du CRV lors de l'évaluation en 2019.
- ⇒ Mise en place d'une expertise d'accompagnement.
- ⇒ Obtention d'une nouvelle consultation du CCE en fin d'année 2018 sur les enseignements de la mise en place du dispositif.
- ⇒ Pondération du poids des compétences relationnelles dans la pesée des taux d'atteinte : pour les classes 5 et 6, 80% pour les compétences techniques et 20% pour les compétences relationnelles, 70/30 pour les classes 7.

Nous suivrons activement ce dossier. Nous ne tolérerons pas la moindre déviance.

Nous avons signifié à la Direction que la **CFE-CGC** se réserve la possibilité d'aller en justice si ce dispositif n'était pas conforme et sécurisé.

Consultation sur le projet d'évolution de l'activité de gestion de la Direction Service aux Clients Prévoyance Individuelle

Encore un nouveau dossier d'externalisation d'une activité d'Axa France.

La **CFE-CGC** estime qu'en mettant les moyens humains nécessaires, cette activité aurait pu rester au sein d'Axa France.

C'est un transfert de l'embauche vers une filiale pratiquant le moins-disant social. C'est un contournement de nos accords d'entreprises, un appauvrissement d'Axa France, et une atteinte à notre cohésion sociale.

La **CFE-CGC** rend un avis négatif



Points sur le réseau AEP

Retour sur les rencontres du réseau AEP

Le document remis par la Direction est classé confidentiel néanmoins on retiendra que :

Sur ces 4 dernières années malgré un contexte économique difficile le réseau a augmenté les taux d'OMP, amélioré la fréquence de vente, renforcé la prévoyance et les UC dans le mix produit et au final a augmenté la rentabilité du capital.

Pour la Direction, les enjeux à 2020 sont ceux de la croissance des revenus via l'amélioration de la productivité et de la maîtrise des coûts via la composition du réseau.

Cela passera par une focalisation des efforts commerciaux sur les clients stratégiques et les zones géographiques à fort potentiel, par la plateforme d'arbitrage et la focalisation sur un univers de besoins cohérents, avec élargissement de la gamme commercialisée.

Cela passera par la «séniorisation» des producteurs, et l'accentuation de la collaboration avec les Agents Mandataires.

La composition du réseau demeure une grande inquiétude pour la CFE-CGC.

A l'horizon 2020, la Direction envisagerait une réduction d'effectifs de 300 producteurs !

La CFE-CGC ne voit pas comment les objectifs de + 20% en productivité et + 30% en rentabilité seront atteignables avec 20% de producteurs en moins !

Cette baisse est très importante et s'ajoute à la baisse des animateurs et des IFS.

Si l'accélération de la filière AM se comprend du fait de la productivité plus importante des binômes, cette filière Distribution avec AM est spécifique et nécessite de l'expertise. Or, ainsi que les experts, elle ne bénéficie pas assez de formation.

Les budgets ont été absorbés par les formations «outils et réglementation» au détriment des formations «techniques et financières».

La CFE-CGC alerte à nouveau la Direction sur la situation très préoccupante de certains classe D et l'enjoint à respecter ses engagements envers eux.

Sur l'IDD, La CFE-CGC invite la Direction à bien mesurer l'impact possible qui ne se limite pas à une modification possible de 15% de la rémunération des commerciaux mais pour certains de 30 à 50%.

Vos représentants CFE-CGC au C.C.E. Axa France

BELLEVILLE Christian, CANETE Y MUNOZ Francisco, DOZEVILLE Marc, FONTAINE Véronique, FUMERY Didier, GARCINI François, JOLLY Alain, LE QUELLEC Loïc, LIESENBORGHES Marc, MOTTIER Joel, NEUPERT Frédéric, POULMARC'H Bertrand, ROSA Laurence, STELART Janusz, SURBLED Philippe, DELAGE Gilles, GERNERT Sylvie, GROSGOGEAT Magali, HELIARD Florence, HOUTR Christine, MELZI Suzanne, MEUNIE Marc, PYROLLEY Christophe, ROCHE Sabrina, ROUTTIER Yannick, ROYER Christophe, SOISMIER Patrick.

Consultation sur le projet de transformation de la Direction des Opérations Clients Epargne et Patrimoine d'Axa Particuliers et IARD Entreprises

Ce projet est une illustration supplémentaire du lent et régulier démantèlement d'Axa France par la délocalisation et l'externalisation des activités.

Ces dernières n'affectaient jusqu'à présent que les activités dites de masse, réputées couteuses par la Direction. Elles s'opèrent maintenant sur des activités rentables touchant la clientèle des affluents, celles au cœur même de notre cible, porteuse potentielle de belles affaires.

Pourtant l'ensemble de distributeurs reconnaît la compétence et la qualité de service délivrée par les salariés de la DOCEP. Leur professionnalisme génère la reconnaissance et la confiance des clients, sources de nouvelles affaires.

Ce projet, est ressenti comme une sanction par les salariés AXA France, il constitue un nouvel appauvrissement et une nouvelle atteinte à la cohésion sociale de l'entreprise.

La CFE-CGC rend un avis négatif.

Questions diverses

Modalités de calcul de l'Indemnité de Congés Payés : Opération de rattrapage sur 3 ans

Nombre d'entre vous ont vu apparaître une ligne « Indemnité CP au 1/10E » sur leur fiche de paie de juillet 2017.

Il s'agit d'une ligne nouvelle qui correspond au rattrapage de salaire entre les deux modes de calcul des congés payés : le maintien du salaire et l'indemnité légale égale au dixième de la rémunération totale perçue au cours de la période de référence ; le calcul le plus favorable devant profiter au salarié.

La comparaison se fait salarié par salarié, et est directement rattachée aux événements liés à la situation personnelle de chacun (augmentation, congés maladie, etc.) ce qui explique que tout le monde ne soit pas concerné.

Cette nouveauté est liée au déploiement de PLEIADES, l'ancien système de paie n'effectuait pas cette comparaison, et c'est donc la première fois qu'elle apparaît sur les bulletins de paie.

En CCE d'AXA France ce jour Karima SILVENT, DRH d'AXA France, nous a promis un rattrapage sur les trois dernières années (délais légaux de prescription).

Elle demande toutefois un délai de mise en œuvre, non précisé, mais dans le trimestre à venir, car il faut récupérer les données en rouvrant l'ancien système de paie.

Nous vous invitons à surveiller vos fiches de paie et nous remonter toute anomalie que vous pourriez constater.

Attention !

Pour certains salariés, c'est le mode de calcul du maintien du salaire qui est le plus favorable; tout le monde n'aura pas forcément un rattrapage.

Vous pouvez aussi contacter vos élus CFE-CGC des DP et du CHSCT de votre site pour nous faire remonter vos questions ou pour avoir des compléments d'informations.