

## AXA en FRANCE

Septembre 2017

### **Le comportemental et la performance (Yes Perform & Develop) La CFE-CGC obtient un point ESSENTIEL à la dernière minute**

Depuis des années la **CFE-CGC**, et la Direction d'AXA, échangent sur le sujet sensible de l'atteinte des objectifs et la reconnaissance de la performance dans le cadre de l'entretien annuel d'appréciation (EADP).

Ce point est d'autant plus sensible qu'il touche deux éléments qui sont au cœur du moteur de l'efficacité des salariés de notre entreprise : la reconnaissance et la rémunération.

Le relationnel est assurément un élément qui doit animer chacun d'entre nous, dans le savoir être de notre quotidien professionnel (comme privé d'ailleurs).

Mais comment l'évaluer objectivement ?

C'est la réponse à cette question que la **CFE-CGC** attendait, suite à la volonté de notre Direction de ressortir ce dossier, en l'appliquant à AXA France suivant en cela, les directives du Groupe AXA dans le monde.

Nous n'avons eu de cesse pendant ces 3 mois de discussions sur le dossier de refonte de l'EADP, appelé « Yes Perform & Develop », de réclamer un dispositif qui évite toute subjectivité dans l'évaluation des compétences relationnelles.

La **CFE-CGC** s'est heurtée à la résistance de l'entreprise qui refuse de définir et présenter un référentiel de compétences suffisamment précis. Notre objectif est que la Direction le modifie et qu'il permette d'aider les managers et les collaborateurs à mener les entretiens annuels avec le professionnalisme requis. Ainsi serait évité le risque de tomber dans l'évaluation arbitraire et subjective et donc d'instaurer la « note de gueule ».

Ce positionnement nous a conduits à prendre une position d'opposition farouche à la mise en place de ce dispositif. Nous l'avons clairement exprimé tant auprès de vous-même, salariés AXA, dans nos communications, qu'au cours du CCE ou nous avons préparé un avis négatif sur ce projet, avec des arguments probants et percutants.

Nous avons signifié à la Direction notre intention d'en découdre sur le plan judiciaire si nous n'étions pas entendus.

Après deux interruptions de séance nous avons obtenu plusieurs avancées déterminantes qui devraient nous permettre de progresser notablement sur ce dossier.

Le point le plus important aux yeux de la **CFE-CGC**, et arraché par elle à la dernière minute, est l'engagement de Karima Silvent, DRH, de redéfinir et préciser le référentiel des compétences sur les 94 emplois-types contenus dans la Gestion Prévisionnelle des emplois et des compétences. Ce point technique est<sup>2</sup> aux yeux de la **CFE-CGC** essentiel pour permettre justement de définir plus justement les points d'évaluation qui serviront aux pilotes des entretiens.

La **CFE-CGC** a aussi demandé à ce que les organisations syndicales soient associées à ces travaux, réponse positive de la Direction de notre participation à ces travaux qui commenceront dès janvier 2018.

Autre points obtenus :

- ⇒ 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 l'an prochain 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.

Pour la **CFE-CGC** le dossier n'est pas clos, c'est au contraire une tâche intense qui commence : vérifier la création du référentiel de compétences décliné par métiers, l'analyser, le discuter, en retirer les dangers, surveiller le déploiement du dispositif, la qualité des formations et faire corriger les dysfonctionnements.

Nous surveillerons donc activement l'évolution de cette mise en place. Nous ne tolérerons pas la moindre déviance.



## **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.