

YES PERFORM

Il y a deux types de syndicalisme, le réformateur, et celui de blocage. A la CFE-CGC, nous avons choisi de travailler à améliorer le changement plutôt que s'y opposer systématiquement de manière stérile. **En particulier, nous travaillons suffisamment nos dossiers en amont et nous ne les confondons pas avec ceux d'AXA France.**

Lors du CE du 21 septembre, la Direction nous a présenté le nouvel outil de gestion de la performance appelé à remplacer People'In.

Des évolutions accompagnent ce changement d'outil : **Les dimensions du leadership framework (le « comment ») apparaissent séparément des objectifs business (le « quoi »), la réalisation des entretiens professionnels par les HRBP (Human ressources business partner, ex-GRH) glisse vers les managers à compter de 2018, l'entretien de mi-année est remplacé par un ou plusieurs entretiens d'étape et enfin une nouvelle catégorie de collaborateur apparaît en plus du collaborateur et du collaborateur à haut potentiel, le collaborateur clé.**

Contrairement à AXA France, les dimensions du leadership framework sont déjà présentes depuis 2014 pour notre UES. Le changement consiste à relier un ou deux objectifs business avec un ou deux objectifs de compétence relationnelle alors qu'ils étaient indépendants auparavant.

En 2014, vos actuels élus CFE-CGC avaient exigé et obtenu de la Direction deux points majeurs :

- **Pas plus de 10% du calcul du taux de CRV ne doit dépendre des compétences relationnelles.**
- **Pas plus de deux objectifs liés au référentiel de compétences relationnelles.**

Vos élus CFE-CGC saluent le maintien de ces deux points dans le nouvel outil (contrairement au projet initialement présenté à AXA France, qui contenait 4 objectifs de compétences relationnelles pour 50% de l'évaluation).

Ils pensent que **le référentiel de compétence relationnelle doit être un outil au service de l'évolution et de l'employabilité des salariés, et pas un objet supplémentaire de discorde entre les salariés et leur manager.**

Vos élus CFE-CGC ont demandé en séance qu'un **bilan du nouvel outil soit fait en commission emploi et formation après la fixation des objectifs mi-2018 et que les managers et les collaborateurs soient rapidement formés au référentiel de compétences relationnelles afin que les définitions des objectifs et leurs critères d'atteintes soient bien partagés.**

Les managers ne devront pas être seuls face à cet exercice qui, s'il veut déboucher sur un bénéfice pour le salarié, devra être mené avec le plus d'objectivité et de bienveillance possible.

À noter, les objectifs ne seront plus évalués individuellement mais globalement. L'exercice sera d'autant plus compliqué que l'évaluation devra rester objective. **Vos élus CFE CGC recommandent, en cas de désaccord, que le salarié puisse demander à ce que l'évaluation soit détaillée dans les commentaires.**

Concernant **les entretiens professionnels, ils seront maintenant à la charge des managers, comme c'est déjà le cas dans plusieurs entreprises du groupe AXA.**



YES PERFORM (suite)

Vos élus CFE-CGC soulèvent que ce changement constitue un virage culturel important pour les managers et les salariés d'AXA Corporate Solution et d'AXA Matrix.

Vos élus CFE-CGC soulignent l'importance d'une formation solide et d'un accompagnement fort dans ce qui était jusqu'à présent une prérogative du département des ressources humaines.

Ils demandent que cette formation et cet accompagnement bénéficient de moyens adaptés et qu'un bilan des premiers entretiens soit fait pour évaluer l'efficacité du dispositif.



Vos élus CFE-CGC saluent **le remplacement de l'entretien de mi-année par un ou plusieurs points d'étapes**. Cela doit renforcer le partage entre le salarié et son manager et permettre à chacun de faire régulièrement le point sur les objectifs fixés, ce qui devrait éviter les écarts d'interprétations sur l'atteinte de ces objectifs en fin d'année et générer du mécontentement de part et d'autres.

Cependant, vos élus CFE-CGC ont fait remarquer à la Direction que les entretiens de mi-année ne sont déjà pas tous actuellement réalisés. Là encore il s'agit d'un changement de culture pour les managers qui doivent être accompagnés et surtout avoir les moyens d'organiser ces points d'étapes.

Sur ce point également les élus CFE-CGC demandent qu'un bilan soit fait en commission emploi et formation avant les évaluations de fin d'année.

Enfin, vos élus CFE-CGC prennent acte de la reconnaissance du statut de collaborateur clé (pour mémoire, les collaborateurs à haut potentiel existent dans notre entreprise depuis longtemps, ce sont ceux qui ont participé à Axa University et autres programmes de ce genre par exemple).

Dans l'entreprise, nombre de collaborateurs sont considéré comme essentiel à la bonne marche de leur service et reconnus comme tel. Cet état de fait peut avoir un effet pervers : **un manager peut avoir tendance à « bloquer » l'évolution de ce collaborateur pour le conserver là où il en a le plus besoin**. Identifier de telles personnes permet de demander à la Direction des comptes sur leur évolution et à chacune d'entre elle de faire valoir une reconnaissance lorsqu'elle a connaissance de ce statut.

En effet pour rappel, le statut de collaborateur, clé ou haut potentiel, est une donnée informatisée à laquelle la CNIL vous autorise à avoir accès. **Si vous souhaitez connaître votre catégorisation, rapprochez-vous de votre HRBP.**

Vos élus CFE-CGC ne se sont pas seulement donné pour mission de vous défendre, mais aussi de vous donner l'information la plus juste, sans exagération et sans populisme. C'est comme cela que nous avons toujours travaillé et que nous continuerons à le faire.

CLIP/Median

Si le planning de généralisation de CLIP/Median semblait ambitieux, les développements se sont effectivement accélérés et certaines recettes ont déjà commencé. Vos élus CFE-CGC ont rappelé à la Direction qu'un changement de système entraînerait à court terme une surcharge de travail qui devra être prise en compte. En outre, si le passage à CLIP/Median ne constitue principalement qu'un changement de plateforme, les améliorations attendues par les utilisateurs devront être intégrées dans un proche avenir.

Par ailleurs, les sinistres auto n'étant pas intégrés à cette généralisation, vos représentants CFE-CGC attendent toujours un planning concret sur ce point.

Réorganisation à la DSC

Sven Schade et Xavier Bertinot sont venus présenter au comité d'entreprise **sous forme d'information, donc sans avis des syndicats**, ce qui ne devait être qu'une simple évolution de l'organisation.

Au vu des réponses données en séance aux élus CFE-CGC, il semble que les impacts sur les salariés n'aient pas été entièrement anticipés ni complètement mesurés. Sans compter le court délai entre l'annonce le 21 septembre, avec une communication minimaliste aux équipes, et la mise en œuvre au 1^{er} octobre qui n'a guère laissé de place aux questions et aux ajustements qui pourraient s'avérer nécessaires.

Des managers deviennent du jour au lendemain des « coaches », sans que l'exacte définition des missions rattachées à la fonction n'ait été clairement communiquée. Des collaborateurs polyvalents se voient contraints de changer de pôle et de s'investir dans une nouvelle polyvalence (Human protect, auto). Enfin, des écarts de classifications pour des collaborateurs exerçant à priori au sein d'une même équipe les mêmes missions, vont être des sujets RH à traiter. **Cette situation ne doit par ailleurs pas remettre en question les éventuelles évolutions professionnelles en cours.**



Si l'entreprise doit se transformer pour faire face à l'avenir dans une société en pleine mutation, **les méthodes doivent évoluer pour accompagner ces transformations.** Effectuer une réorganisation nécessite d'en évaluer les conséquences et doit être menée **après avoir pris le temps de l'expliquer et d'écouter les acteurs concernés.**

Dès la fin de la réunion du Comité d'entreprise, vos représentants CFE-CGC ont commencé à rencontrer les acteurs de cette réorganisation pour en prendre la mesure et proposer les accompagnements nécessaires. Chaque salarié a sa place, mais en ces temps où la direction vante la qualité de vie au travail, **chaque salarié a aussi droit à un minimum d'écoute.** Vos élus CFE-CGC accompagneront chacun dans cette transformation.

Paperless

Etienne Mayor a fait un point d'étape sur le projet « PEP's ». 3 départements ont participé ces dernières semaines à des ateliers de mise au rebut du papier superflu, d'identification des documents à archiver et de revue des processus générateurs de papier.

Suite à cette première phase, l'ensemble des équipes de l'entreprise participeront à des ateliers identiques.



Dans le même temps, un outil groupe de Gestion Electronique des Documents a été choisi. Cet outil, CMX/Flower, est déjà déployé par AXA Group Solutions chez AXA France, AXA Allemagne etc... Une fois le choix de l'outil validé, il devra être installé et configuré chez nous. Les équipes ayant participé aux ateliers y seront alors progressivement intégrées.

Au regard de cette présentation, vos représentants CFE-CGC soulèvent plusieurs interrogations et inquiétudes :

- Nous sommes toujours en attente d'un rétro-planning
- **Inquiétude vis-à-vis de la capacité du projet à traiter tous les services en respectant les délais**
- Comment les Directions vont prendre part au projet, quel sera l'accompagnement des salariés ?
- CMX/Flower deviendra progressivement un outil de travail essentiel pour l'ensemble des salariés de l'entreprise. **Il est indispensable que les utilisateurs soient associés à son déploiement**, et que le CHSCT soit consulté. Les formations nécessaires devront également être organisées.
- Au regard des tâches restant à accomplir, quel sera l'impact pour les services non encore « digitalisés » lors du déménagement, comme les archives par exemple ?
- Comme nous le craignons lors du lancement de CLIP/Median, **l'entreprise va se retrouver avec deux systèmes de GED en parallèle**, complexifiant encore plus le travail des salariés.

Vos élus CFE-CGC ont demandé des points d'avancement réguliers devant les instances concernées.

Indemnité congés payés

Comme annoncé lors d'une précédente communication, vos élus CFE-CGC ont interpellé la Direction au niveau du groupe sur cette nouvelle ligne que certains d'entre vous ont vu apparaître sur leur fiche de paye de juillet, une ligne intitulée « 4434 INDEMNITE CP AU 1/10E » et qui est liée au déploiement de PLEIADES et à une nouvelle méthodologie de calcul.

Ce calcul est directement rattaché aux événements liés à la situation personnelle de chacun (augmentation, congés maladie, etc.) ce qui explique que tout le monde n'est pas automatiquement concerné car le calcul se fait au cas par cas et le système est sensé retenir le calcul le plus favorable entre les 2 possibilités.

L'ancien système de paie n'effectuait pas cette opération, et c'est donc la première fois qu'elle apparaît sur les bulletins de paie.

En Comité Central d'entreprise d'AXA France de septembre, Karima SILVENT, DRH d'AXA France, s'est engagée à un rattrapage sur les trois dernières années (ce sont les délais légaux de prescription) et a demandé à ses équipes de mettre en place les moyens nécessaires. Elle a toutefois souligné que cette opération allait demander 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.

Attention cependant car dans certains cas, c'est le mode de calcul du maintien du salaire qui peut être le plus favorable et donc tout le monde ne pourra pas prétendre à un rattrapage sur ces 3 dernières années de façon automatique.

Vos élus CFE-CGC ont demandé, à la Direction de notre UES cette fois, de veiller à ce que les mêmes dispositions soient prises pour tous les collaborateurs de l'entreprise. Dès que l'information de mise en œuvre de conformité nous sera donnée, nous vous inviterons à contrôler cette ligne sur votre fiche de paye et à revenir vers nous en cas d'anomalie.

Ordonnances – Loi travail

Fin septembre, le président de la république a signé les ordonnances relatives au code du travail. Si l'ensemble des ordonnances doit être soumis à la ratification par le parlement avant la fin de l'année, leur contenu a d'ores et déjà valeur légale.

Au-delà de la protection des salariés et de leur représentation (sur lesquels nous reviendrons dans les prochaines semaines une fois les décrets parus et la déclinaison exacte de certaines mesures connue) certains sujets tels que le droit au télétravail ont été fortement médiatisés.

Au sein de notre UES, le télétravail est de fait possible à AXA MATRIX. Mais AXA CS comme le reste du groupe AXA devront rapidement ouvrir de nouvelles négociations pour se conformer aux nouvelles dispositions. D'autres sujets sont soumis à la parution de décrets dans les prochaines semaines, afin de connaître la déclinaison exacte de certaines mesures, dont l'impact est encore incertain.

AXA Matrix

Le Conseil d'Administration d'AXA Matrix s'est réuni mi-septembre.

Les résultats semestriels révèlent une amélioration de la situation financière de l'entreprise, proche de l'équilibre. Si du chemin reste encore à faire, les actions entreprises semblent produire leur premiers effets, ce qui est rassurant pour l'avenir des salariés.

Par ailleurs, conformément aux dispositions légales, une assemblée générale va être convoquée dans les prochaines semaines pour valider une recapitalisation d'AXA Matrix par AXA CS. Cette recapitalisation était rendue nécessaire en raison des résultats des précédents exercices.