Force Ouvrière

Groupe AXA

Mai 2006

De variable en aléatoire que restera-t-il ?

En négociation RSG comme à la NAO à AXA France, la Direction a fait la même proposition :

- **Aucune mesure de rattrapage pour 2005,**
- **Pour les non cadres et les cadres non optants :**
  - ✓ + 0,3 % d'augmentation générale supplémentaire au 1er mai 2006,
  - ✓ + 0,175 % d'augmentation individuelle au 1er juillet 2006.
- **Pour les cadres optants et cadres Cl 7 :**
  - ✓ Cadres Optants 5 et 6 : + 0,20 % d'AI supplémentaire au 1er juillet 2006, + 0,15 % d'AG supplémentaire au 1er mai 2006,
  - ✓ Cadres classe 7 : + 0,3 % supplémentaire au 1er juillet 2006.

Autant dire, qu'après la perte de 1,422 % ces deux dernières années, et malgré le « dialogue social » prôné par AXA, notre pouvoir d'achat va continuer sa chute libre.

Et ce, alors que le 13 février dernier AXA annonçait des résultats plus que satisfaisants (1,646 milliards d'euros soit 2,5 fois la masse salariale d'Axa France) :

- 4,1 milliards de bénéfice courant en progression de 23 % par rapport à 2004,
- une augmentation du revenu des actionnaires de 44 %.

Pour FORCE OUVRIÈRE, il ne peut être question d'accepter des propositions qui entérinent la perte du pouvoir d'achat des salaires.

FORCE OUVRIÈRE revendique donc :

Au titre du rattrapage pour les années antérieures 2004 et 2005 :

- **En volume : versement d'une prime égale à 4 % du salaire,**
- **En niveau : une augmentation générale des salaires de 2,5 %.**

Au titre de 2006 :

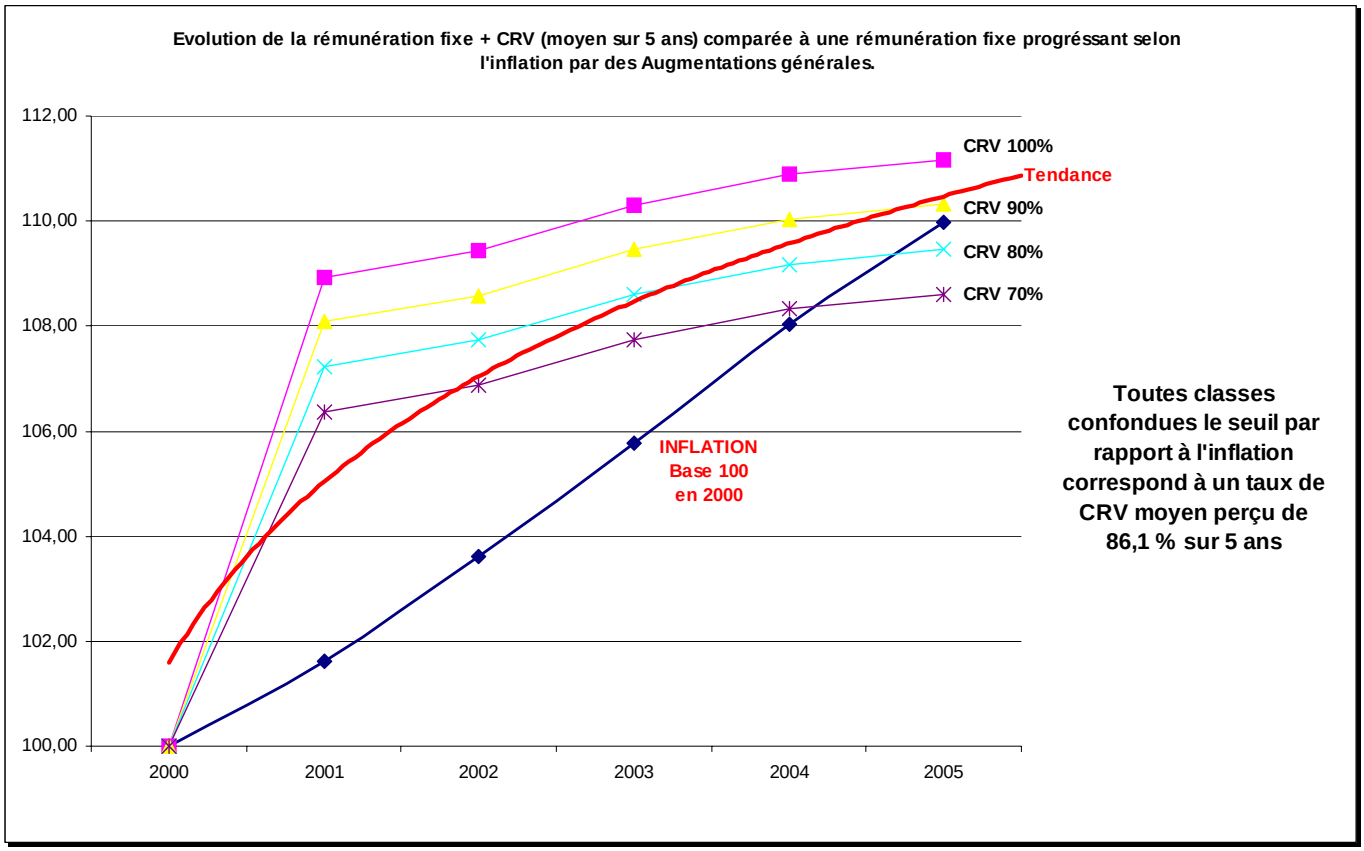
- **Une augmentation générale des salaires de 3 %,**
- **Pour les non cadres aucun salaire mensuel inférieur à 1 950 €,**
- **Pour les Cadres aucun salaire mensuel inférieur à 2 866 €,**
- **transformation de la PPE et du CRV en un mois supplémentaire de salaire,**
- **transformation de l'intéressement en un mois de salaire supplémentaire.**

Face à nos revendications, les propositions méprisantes et méprisables de la direction ne méritaient même pas un tract et cependant il est intéressant d'observer où nous a menés la politique contractuelle prônée par certaines organisations syndicales.

Il y eu d'abord le CRV…

Le complément de rémunération variable des cadres, qui en apparence devait être un plus pour les cadres, a rapidement montré tous ses effets : une partie de la rémunération fixe en devenant variable et aléatoire, est devenue aussi un extraordinaire moyen de pression sur les salariés !

Ce graphique parle de lui-même :



Vous noterez la courbe de tendance du CRV (toutes classes confondues), qui rejoint progressivement celle de l'inflation. Le faux effet d'aubaine de l'année 2001, qui représentait une évolution moyenne de la rémunération des cadres se situant entre 10,1 %, 8,4 % et 7,5 % selon les classes de 7 à 5, se sera estompé en 5 ans.

La perte de pouvoir d'achat est évidente :

Selon le taux moyen de CRV perçu à fin 2005, certains ont déjà perdu du pouvoir d'achat comme le montre ce tableau, (les cases grisées correspondent au pourcentage de pouvoir d'achat perdu par classe et en fonction du niveau moyen de CRV perçu) et ce n'est pas avec la revalorisation des CRV que nous propose la direction que les choses vont s'arranger.

	Taux moyen de CRV sur 5 ans			
Classes	100%	90%	80%	70%
7	**1,30%**	**0,30%**	**-0,60%**	**-1,60%**
6 Optant	**1,50%**	**0,70%**	**-0,10%**	**-0,90%**
5 Optant	**0,50%**	**-0,20%**	**-0,80%**	**-1,60%**
Toutes	**1,20%**	**0,30%**	**-0,50%**	**-1,40%**

Non seulement le CRV n'est pas un plus pour les salariés, mais les effets pervers qu'il induit sont toujours là : une rémunération variable à l'évidence et aussi aléatoire. Ils sont nombreux ceux qui ont constaté que leur CRV 2005 n'avait même plus de relation avec l'atteinte ou non de leurs objectifs.

Ils sont nombreux ceux à qui le management a annoncé en 2005, que 100 % d'atteinte des objectifs ne correspondaient plus qu'à 89 % de CRV, et ce n'est pas fini.

À titre d'exemple, voici un cas réel, de message échangé entre un collaborateur de classe 6 et son N+2, vous comprendrez que nous avons changé les noms afin que tout rapprochement avec des personnes existantes ne puisse être fait.

Mail d'Helena Ralbol à son N+2 le 02 mars 2006

Appréciation de performance 2005
Helena Ralbol
A: De Lachance Jay
Cc: Maria De Lachance

Jay,

Je fais suite à ton intervention d'hier où tu m'as indiqué que le taux global d'atteinte de mes objectifs 2005 était de 85%, en précisant que ce taux, validé par Jean Epleinlesfouilles et Jay Déstocoption, était sans appel, le fichier étant déjà dans les mains de la DRH.

Tu m'as annoncé cela alors même que mon entretien d'appréciation avec mon N+1 Maria, n'a pas encore eu lieu.

Lors de l'annonce, je me suis étonnée. En effet sur quelles bases et sur quels critères vous êtes-vous appuyés pour définir ce taux d'atteinte ?

Tu as précisé qu'il était impossible d'avoir 100 % et que vous aviez décidé tes collègues du département « Des rémunérations très variables » et toi des taux de chaque cadre. Tu as dit ainsi que cela évitait de mettre les N+1 dans l'embarras.

De plus, tu as évoqué aussi le fait, que pour la direction « des rémunérations aléatoires », le taux maximum était fixé à 89,5 %.

Je ne cache pas à nouveau mon étonnement et même mon mécontentement.

Helena Ralbol

Validation sur l'entretien d'appréciation par le N+2 Jay de Lachance le 06 mars 2006

Sur la manière dont a été fait le % de réalisation des objectifs 2005, je précise à Helena, qu'avec son N+1, j'ai fait un échange préparatoire à son entretien 2005 comme pour les autres collaborateurs et que cela ne remet pas en cause le % attribué.

La perversité de la direction n'a pas de limite. Dans certaines entités du groupe elle a pu mettre en place un système qui évite toute contestation de la part des salariés. Le taux d'atteinte des objectifs a été remplacé par une lettre qui correspond à une fourchette d'objectifs atteints, à savoir :

A pour un CRV compris entre 100 % et 90 %
B pour un CRV compris entre 90 % et 70 %
C pour un CRV compris entre 70 % et 50 %
D pour un CRV de 50 %.

Ainsi, le CRV devient encore plus aléatoire et ne peut plus faire l'objet de contestation, mais il permet la discrimination des salariés sans qu'ils puissent s'en apercevoir. Deux salariés qui auront une même note d'atteinte des objectifs percevront un CRV différent.

La direction n'ayant aucune limite dans sa course à l'individualisation et la discrimination, dans cette même entité il existe aujourd'hui, un CRV minimum et maximum par classe, le minimum étant réservé aux nouveaux entrants.

Une discrimination à l'égard des jeunes salariés qui se solde par une diminution du CRV de **-**28 % pour la classe 5, **-**26 % pour la classe 6 et **-**14 % pour la classe 7. (Notez au passage que comme toujours chez AXA plus on est bas dans la hiérarchie, plus on est pénalisé).

En fait, AXA a inventé, avant l'heure,
le Complément de Rémunération Variable Première Embauche, le CRVPE.

Ces raisons ne sont-elles pas suffisantes, pour que notre organisation revendique l'intégration du CRV dans le salaire fixe, qui conduit à une augmentation du pouvoir d'achat par sa transformation en augmentations générales !

… ensuite la PPE des non cadres, qui a les mêmes objectifs que le CRV des Cadres.

Sous certains aspects la Prime Performance d'Équipe (PPE) est même plus perverse que le CRV car elle est basée sur des objectifs collectifs qui conduisent les salariés à se harceler entre eux. Après une année, n'existe-t-il pas aujourd'hui des entités où des salariés qui font porter la responsabilité du taux de PPE payée, à leurs collègues absents pour maladie ou maternité ?

Qu'on ne s'y trompe pas, nous ne réclamons pas une prime qui correspondrait à des objectifs individuels pour les salariés non cadres. Nous revendiquons comme pour le CRV, une intégration de la PPE dans le salaire fixe.

Par ailleurs, il ne faudra pas attendre 5 ans pour voir la quasi-totalité de la PPE rattrapée par l'inflation.

D'après la direction, en décembre 2005, les augmentations générales prévues **+** 60 % de la PPE permettaient à peine de maintenir le pouvoir d'achat des salariés non cadres.

Il est significatif de remarquer que la direction considère la PPE comme un moyen de remplacer les augmentations générales par une rémunération variable et aléatoire comme le CRV. Vous noterez au passage que pour AXA France la note du 20 mars 2006 de Monsieur de Montgolfier ne fait que confirmer notre analyse. Prétextant un constat de désaccord, il a pris la décision unilatérale de réduire encore de 0,05 %, les Augmentations Générales qu'il proposait il y a seulement quinze jours au profit des Augmentations Individuelles.

Ayant pour seul objectif de réduire au maximum le coût du travail, la direction, avec le CRV et la PPE, s'est donnée le moyen de réduire les salaires en détournant la loi.

En effet, la loi interdit à un employeur de diminuer la rémunération des salariés. En rendant une part de la rémunération aléatoire et variable, AXA s'est donnée les moyens de diminuer les salaires sans enfreindre la loi mais en la contournant.

Aujourd'hui, après avoir mis en place une part de rémunération variable, AXA n'aspire qu'à l'augmenter au détriment du salaire fixe. À votre avis pourquoi ?

Après avoir maintenu la part fixe au niveau le plus bas, la direction peut maintenant s'attaquer aux rémunérations variables comme elle le fait déjà dans certaines entités, sans crainte de la loi.

Le constat que nous faisons aujourd'hui et que nous n'avons cessé de dénoncer lors des différentes négociations, les organisations syndicales signataires des accords salariaux pouvaient-elles l'ignorer ? Non, et pourtant… elles les ont signés !

Prôner la « politique contractuelle » à n'importe quel prix, au nom de l'intérêt général chevillé au corps, ce n'est pas notre tasse de thé. Force Ouvrière défend l'intérêt particulier des salariés et si pratique contractuelle il doit y avoir, elle ne peut résulter que d'une revendication collective s'appliquant à tous.

FORCE OUVRIÈRE est prête à mener les actions avec les salariés et dans l'unité avec les autres organisations syndicales sur un mot d'ordre clair :

AUGMENTATION GÉNÉRALE DES SALAIRES PERMETTANT UNE PROGRESSION DU POUVOIR D'ACHAT.

BULLETIN D'ADHÉSION

NOM ..... Prénom.....

Adresse :……..

Société :……Fonction :……Service : .....

☎…….. Fait à ..... le .....

(signature)

Bulletin à remettre à vos Délégués F.O. ou à adresser à FEC-FO Section Assurances

✉ 28 rue des Petits Hôtels 75010 Paris ☎ 01 48 01 91 91