

## Unité managériale France

Lors du comité d'entreprise du 25 novembre dernier, Mathieu Caillat a présenté le projet d'une nouvelle organisation, basée sur une unité managériale d'AXA CS en France. Lors du prochain CE, il répondra aux questions des salariés et des partenaires sociaux, recueillera leur avis pour ensuite procéder à la mise en place de cette organisation.

En tant que CEO d'Axa Corporate Solutions France, il s'adjoindra un comité exécutif (Comex) France avec des sponsors pour la Souscription, les Sinistres, les Opérations d'Assurance, le Commercial, une responsable RH dédiée France (déjà nommée) et enfin pour la partie Finance.

Le rattachement des 8 Directions Internationales actuelles continueront à rapporter au Directeur Général, Rob Brown.



Vos élus CFE-CGC notent que la Direction réaffirme, par cette nouvelle organisation, son ambition de progresser sur le marché français et sa confiance dans le potentiel des équipes pour arriver à développer le business. Dans le même temps, la Direction souhaite pouvoir également accélérer le développement de sa partie internationale et actionner tous ses leviers de croissance en dehors de la France, pour atteindre les ambitions de sa revue stratégique en cohérence avec le plan Ambition 2020 du Groupe.

Quelle soit France ou Internationale, l'organisation devra conserver de la souplesse et ouvrir des perspectives aux salariés tout en dynamisant l'activité. Les nouveaux modes de travail devront s'inscrire également dans l'organisation (AgileWork, télétravail, ...).

Vos élus CFE-CGC seront attentifs à ce que l'interaction entre le head office et France soit équilibrée et fonctionne en bonne intelligence. Il ne faut pas que la partie « internationale » devienne le seul organe de gouvernance de la France et des autres entités, mais que celles-ci aient toute latitude pour développer le business tout en conservant une bonne collaboration avec le head office.

D'après le projet présenté par la Direction France, les salariés ne devraient pas changer de fonction, seul le rattachement hiérarchique serait susceptible d'être modifié. Selon la Direction, quelques personnes pourront néanmoins voir leur périmètre d'activités modifié.

Vos élus CFE-CGC demanderont à la Direction de porter une attention particulière à ces personnes en termes d'accompagnement et seront présents si le besoin s'en fait sentir.

Des aménagements de bureau ponctuels pourraient s'avérer nécessaires, auquel cas le CHS-CT serait consulté.

La CFE CGC veillera à ce que les questions et les souhaits des salariés soient entendus par la Direction et notamment en ce qui concerne la répartition de leur portefeuille entre France et l'International. En effet, s'il peut paraître logique de découper l'organisation selon ces 2 axes, la CFE-CGC alertera la Direction sur les effets négatifs possibles afin d'y apporter le recadrage nécessaire.

**Bien, entendu cette nouvelle organisation ne pourra réussir que si elle obtient l'adhésion des salariés et pour ce faire la Direction France devra prendre le temps de largement communiquer et expliquer les tenants et les aboutissants de ce projet.**

Vos élus CFE-CGC feront part à la Direction de leurs interrogations et celles recueillies auprès des salariés, pour pouvoir rendre un avis lors de la prochaine réunion du CE le 20 décembre. Vos élus CFE-CGC vous invitent à les contacter si vous avez des interrogations sur ce projet.

## Négociation salariale : un vrai recul

Deux premières réunions de négociations avec la Direction se sont tenues dans la perspective d'une signature d'un accord sur les augmentations salariales au niveau de la Représentation Syndicale du Groupe.

Dans l'intérêt de tous, vos élus CFE-CGC ont défendu les positions suivantes :

- Un accord triennal avec clause de revoyure (qui joue notamment en cas de remontée d'inflation)
- Des mesures protectrices pour les non-cadres et les plus bas salaires
- Des budgets d'augmentation individuelle suffisamment conséquents pour permettre de récompenser la performance, pour permettre aux managers de répondre aux attentes de leurs équipes, qui permettent de récompenser les collaborateurs dont la charge de travail ne cesse de s'alourdir.
- Une clause de sauvegarde pour les cadres qui ne bénéficient pas d'une augmentation individuelle (AI) sur la durée de l'accord, sachant que plus le budget des AI sera élevé moins cette clause jouera
- Un système de rémunération variable qui ne doit pas se substituer aux AI
- La revalorisation des planchers, en particulier pour la classe 5
- Des budgets différenciés et complémentaires pour les changements de classe et ainsi éviter d'appauvrir l'enveloppe des AI, pour la prime d'expérience et les mesures liées à l'égalité H/F

L'unique argument de la Direction est un contexte économique « difficile » pour le Groupe : Une inflation proche de 0, taux d'intérêts quasi nuls, voire négatifs, croissance faible avec forte pression de nos concurrents sur les prix.

Lors de la réunion du 28 novembre, la Direction a proposé :

- Abandon du principe d'un accord triennal au profit d'un accord annuel
- % d'augmentation se décomposant en :
  - Pour les non cadres et les cadres non-optants :
    - 0,35 % d'Augmentation Générale
    - 0,35 % en budget Augmentations Individuelles
    - 0,7% de revalorisation de la PPE.
  - Pour les classes 5, 6 et 7 :
    - 0,7% en budget Augmentations Individuelles, pas d'Augmentation Générale
    - 0,7% de revalorisation du CRV.



Une négociation salariale est toujours difficile. Celle-ci l'est particulièrement.

La CFE CGC a rappelé à la Direction que les efforts demandés aux salariés dans une période de grande transformation du Groupe doivent trouver écho dans une vraie reconnaissance, financière entre autres. Par ailleurs les managers se trouveront en difficulté au moment de répartir des AI dont l'enveloppe se réduit comme peau de chagrin.

A ce stade un accord est impossible, la Direction campe sur ses positions et prend donc le risque de rompre le dialogue.

## Sécurité informatique

Le 2 décembre dernier, devaient être mises en place des mesures contraignantes d'accès aux mails externes et aux services de stockage type Dropbox et Google Drive. Suite aux alertes de vos élus CFE-CGC sur les risques Business que faisaient courir ces mesures et les remontées que vous avez effectuées auprès de la DOSI, la Direction a reporté l'application de cette politique pour se donner le temps de prendre en compte vos contraintes et proposer des solutions. La sécurité informatique est primordiale mais les informations essentielles doivent circuler.

## Commission égalité homme / femme

La population féminine reste majoritaire dans l'entreprise mais l'écart tend à se réduire, y compris chez les cadres qui eux sont majoritairement masculins. Côté promotions, les femmes sont reconnues au même titre que les hommes. Il reste toujours un sujet sur la classe 7 ou l'on note que 72% des femmes sont cadres contre 83% des hommes. La proportion de femmes chez les cadres dirigeants (~30%) est également encore loin de la parité.

Il reste encore du chemin à parcourir pour la Direction ...

## Télétravail

La période de candidature au télétravail est terminée. La Direction va maintenant examiner les dossiers et procéder, avec les managers aux arbitrages et à la sélection des personnes qui pourront bénéficier de cet accord.

Pour rappel, cet accord prévoit d'ajouter de nouveaux collaborateurs à ceux ayant déjà fait partie des pilotes jusqu'à obtenir un total de 100 télétravailleurs. Lors des périodes de candidature pour les pilotes, vos élus CFE-CGC avaient déjà relevés des refus de certains managers sur la base d'éléments non justifiés et nous étions intervenus auprès de la Direction pour débloquer certaines situations. Dans le cadre de l'accord, nous avons demandé à ce que les refus soient désormais motivés.

## CHSCT Extraordinaire

La réorganisation du plateau de la comptabilité au 2<sup>ème</sup> étage Amsterdam nous a été présentée en CHSCT. 24 personnes sont concernées. Elles vont être regroupées à proximité de leur manager (Les 3 managers sont à l'heure actuelle dans un bureau séparé). Compte tenu de l'ampleur des mouvements, de nombreux intervenants extérieurs sont nécessaires à ce réaménagement des locaux et vos élus CFE-CGC ont demandé à la Direction de prendre en compte les contraintes de calendrier de ce Département (arrêtés comptables) pour l'organisation de ce réaménagement

## Dernière semaine de recueil du bon de financement syndical

La campagne de collecte de chèques continue et vous avez commencé à répondre favorablement en nous gardant votre confiance et en apportant votre soutien à notre organisation syndicale. Confirmez et renforcez votre soutien à l'équipe CFE-CGC, qui est en permanence et sur tous les sujets à vos côtés, pour un syndicalisme ouvert, moderne et à votre écoute.



# Comité Européen du Groupe AXA

## Plénière de novembre 2016 en présence de Thomas Buberl

Thomas BUBERL a complété la présentation qu'il avait faite en juin dernier sur le plan stratégique et la transformation du Groupe. Il a confirmé la bonne santé du Groupe et rappelé les défis qui se présentent pour l'avenir.

Le programme Ambition 2020 vise à surmonter les difficultés du marché (volet FOCUS) pour améliorer la croissance et les marges, mais aussi à mieux faire face aux attentes du client (Volet TRANSFORM). Cela passe par une sélectivité dans les activités, par l'approfondissement de l'anticipation des effectifs (d'ici novembre 2017), la mise en place de lignes de marché globales, la mutualisation des retours d'expérience et la simplification de l'organisation. C'est ce qui a conduit par exemple à abandonner l'échelon régional pour les pays matures, mais à le conserver pour les plus petits pays (Proche-orient, Asie) où il reste utile.

**L'objectif de réduction des coûts est décliné entité par entité. Il s'agira d'automatiser et de simplifier l'activité au lieu de procéder à des coupes sombres sans cohérence.**

L'intervention s'est ensuite focalisée en priorité sur la situation des activités d'assurance en Belgique. Le plan de réduction des effectifs pourrait entraîner jusqu'à 650 licenciements. Mais ce chiffre enveloppe peut être réduit avec la possibilité de recourir à des plans de préretraite. La direction s'efforce d'arriver à un plan acceptable avant l'échéance du 1er janvier, dans la phase de négociation ouverte suite à l'information et la consultation de l'instance de représentation des salariés belges.

Au-delà du cas de la Belgique, la direction estime qu'il n'est pas possible de déterminer aujourd'hui quel sera le solde des créations et suppressions de postes au niveau du groupe. Des postes disparaîtront, mais à l'inverse, la volonté de réinventer le métier peut se traduire par des créations d'emplois.

En cas de besoin, l'accompagnement des effectifs sera décliné dans les pays concernés (facilitation des départs en retraite anticipés par exemple). De plus, l'investissement dans la montée en compétence des salariés représentera près de 130 millions d'euros.

Notons aussi que le Groupe AXA anticipe les effets du « brexit » de façon prudente dans son plan stratégique, et compte non seulement rester mais encore progresser sur le marché Santé et Dommages au Royaume Uni.



**L'ensemble des élus ont fermement contesté les motivations avancées par la Direction quant aux causes du plan belge, et souhaitent toutefois aboutir au meilleur compromis possible dans l'intérêt des salariés.**

Les représentants des salariés au CEG ont soulevé beaucoup de questions concrètes concernant l'activité des salariés d'AXA dans le monde post-brexit. La Direction a promis d'apporter des éléments concrets pour la prochaine réunion.

Vos représentants ont noté que le groupe était en bonne santé et ont donc réitéré la demande de renouvellement d'opérations AXA Miles, alors que T. Buberl souhaite désormais réserver les actions gratuites à un nombre restreint de managers considérés comme clefs. **Pour la CFE-CGC, la reconduction d'AXA Miles serait pourtant un signe positif adressé à l'ensemble des salariés.**

<http://www.cfecgcaxa.fr>

### Vos élus CFE-CGC :

Patricia Nunez	57 91 63	Marie-Christine Leclercq	Elodie Maggi	57 88 57
Yves Dremière	57 84 51		Sandrine Boisset	57 83 08
Guillaume Robieux	57 91 35	Olivier Pelras	Wilfried Fayolle	57 91 03
Christiana Peter	57 92 61	Paul de Torres	Muriel Mont	57 96 79
Laurent Lamarle	57 85 18	Isabelle André	Véronique Lagoutte	57 80 31
Adeline Sangu	57 95 56	Sandrina Caraco	Jean-F. Grelier	57 81 78
Hedi Ben Sedrine	57 92 24	Eric Gaulmin	Michel Teixeira	57 94 15