

CLOUD PRIVE

La démarche est bonne mais le chemin à suivre ne convainc pas

Après l'échec de la construction d'un IAAS en collaboration avec Microsoft, AXA Tech prépare la reconstruction d'un cloud privé en mode "service managé", dans ses datacenters ; et ce dans un mode plus collégial avec nos Entités Partenaires. La CFE-CGC approuve cette démarche montrant qu'on a appris de nos erreurs et qu'AXA Tech crédibilise son rôle de partenaire digital de nos Entités.

Nous notons un point d'attention dans la relation durable avec le futur fournisseur de ce service : nous aurons besoin d'une parfaite vision de sa roadmap d'évolutions, car ce modèle nous imposera une rigueur dans la gestion des obsolescences qui ne nous est pas naturelle à ce jour.

La CFE-CGC estime l'éco-système autour du cloud privé insuffisamment éclairé à ce jour. Un modèle opérationnel nous est présenté en vue d'assurer la transformation cloud. Les nouveaux métiers et nouvelles compétences nécessités par la transformation Digitale sont abordés, ainsi que des leviers RH d'accompagnement à la transformation.

Ces présentations soulèvent les attentes ou interrogations suivantes :

- la couche d'intégration est peu décrite mais nous semble clé dans le modèle opérationnel. Elle devra avoir un rôle structurant non seulement pour nos propres choix, mais aussi pour les choix de nos Entités. C'est ici que se jouera, à nos yeux, la standardisation nécessaire à l'efficacité, la robustesse, l'évolutivité et la maîtrise des coûts. Un catalogue de composants validés devra y être maintenu.
- l'évolution des métiers et des méthodes de travail couvre le Fast IT avec le Dev'Ops et l'Agile ; ceci implique un transfert de responsabilité vers les développeurs que nous souhaiterions voir précisé. Qui contrôlera les paquets livrés ? Quelle gestion des droits (logs et traçabilité des actions) ?
- une vision "workflow" serait un plus à la compréhension des rôles associés aux nouveaux métier, et aux interactions entre les couches de proximité client, intégration, support & opérations, stratégie management et transformation.
- l'impact RH de cette transformation est très significatif, et le devenir de certains métiers (notamment dans les équipes DCO, Distributed) reste source d'interrogations anxieuses pour les personnes concernées. Les leviers d'accompagnement présentés restent trop généraux pour rassurer, notamment sur le plan des formations qui restent trop "self-service" pour sécuriser l'accompagnement de tous.

Compte-tenu des précédentes remarques, la CFE-CGC prend acte du projet de déploiement d'un cloud privé à horizon 2020.

Négociation salariale : un vrai recul

Deux premières réunions avec la Direction se sont tenues dans la perspective d'un accord sur les augmentations salariales au niveau de la Représentation Syndicale du Groupe. 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 qui permettent de récompenser la performance, qui permettent aux managers de répondre aux attentes de leurs équipes, qui permettent de récompenser les collaborateurs à qui on demande toujours plus et qui s'investissent pour l'entreprise
- 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, la prime d'expérience et les mesures liées à l'égalité H/F

L'unique argument de la Direction est un contexte « triple zéro » : Pas d'inflation, 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 :

- Un accord annuel et non plus triennal
- 0,7% 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 Direction campe sur ses positions et prend le risque de rompre le dialogue. En cas de non-signature, la Direction appliquera ce qu'elle veut !

A ce stade un accord est impossible pour la CFE-CGC.

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, la simplification de l'organisation.

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.

Benoit Claveranne, nous a ensuite fait un point d'étape sur la transformation d'AXA.

Pour lui le grand défi est de faire en sorte que tout le monde soit porteur de la même vision de ce que l'entreprise sera en 2020. Plusieurs éléments entrent en jeu :

- Les données seront l'élément le plus important de la transformation
- Les technologies de l'information devront être parfaitement alignées avec le métier d'ici 2020
- **Le client doit pouvoir être en relation avec AXA 24h/24.**
- L'efficacité doit progresser sur trois axes : efficacité financière, qualité de service et risque opérationnel.

Au cours d'un exposé très dense, Benoît CLAVERANNE (Group Chief Transformation Officer) a développé les moyens à mettre en œuvre dans le domaine des données, de l'informatique, de la distribution des opérations et de l'efficacité.

Certaines d'entre-elles pourraient avoir des impacts sur les effectifs.

A titre d'exemple, en ce qui concerne l'implantation des services, le groupe ne s'interdit pas d'opérer des regroupements au niveau des pays plutôt que des entités.

Le modèle opérationnel cible de l'informatique va évoluer.

Les équipes de Dirk MARZLUF vont mener trois groupes d'études.

- Intégration IT/métier et organisation agile au niveau local. Comment faire en sorte que les équipes travaillent ensemble ?
- Services mondiaux : Il n'y a aucun sens par exemple de déployer le cloud pays par pays : la globalisation permet des économies d'échelle évidentes
- Opérations transversales : la structure légale existante pourrait être modifiée.



Lionel Hachenberg, votre élu CFE-CGC membre du CEG AXA : « Il y avait un vrai dialogue entre la Direction et les représentants du personnel Européens, qui n'ont pas hésité à poser des questions difficiles. C'est ce que j'espérais trouver au CEG : Une instance qui soit garante du dialogue social dans chaque pays. ».

10 bonnes raisons de ne pas se syndiquer

LES SYNDICATS, C'EST RINGARD !

Si vous pensez que les syndicats ne sont pas adaptés aux problèmes de notre époque, alors il ne tient qu'à vous pour que ça change. Comment ? Eh bien, la meilleure façon c'est d'y adhérer en masse et ainsi vous aurez ainsi le poids nécessaire pour modifier ce que vous trouvez ringard. Et croyez-le ou non, à la CFE-CGC, nous sommes preneurs !

CELA RISQUE DE NUIRE A MA CARRIERE !

La seule chose qui puisse nuire à une carrière, c'est le manque de compétence ou la faute professionnelle. Si vous vivez honnêtement votre appartenance syndicale et votre rôle de syndicaliste, comme c'est la règle à la CFE-CGC, personne ne vous en fera grief, au contraire.

JE PREFERE TRAITER DIRECTEMENT AVEC MA HIERARCHIE.

Tant mieux, mais il peut aussi se produire que la hiérarchie en question refuse de vous écouter ou vous écoute sans vous entendre. Dans ces cas-là, rappelez-vous que l'union fait la force et ce n'est pas qu'une devise sur les Armoiries de la Belgique...

DEFILER DANS LA RUE EN HURLANT DES SLOGANS, ÇA NE ME DIT RIEN

À nous non plus. Et vous seriez surpris de savoir qu'un syndicat emploie ses délégués à bien d'autres missions : juge prud'homal, conseiller du salarié, administrateur salarié, membre de la commission départementale de prévention routière, de la commission des titres, de commission nationale de la formation au sein de l'Éducation Nationale... Voilà quelques rôles pour lesquels la CFE-CGC est mise à contribution.

JE NE VEUX PAS M'ENGAGER.

Quelle tentation de se dire : « je suis au-dessus de la mêlée ! ». Mais c'est trop tard : dès la signature de votre contrat de travail, vous vous êtes engagé. Après, vous avez le choix entre subir sans broncher ou vous associer à ceux qui ont les mêmes problèmes que vous et qui se sont donnés les moyens de réagir et d'agir ensemble dans les situations difficiles.

JE N'AI PAS LE TEMPS !

C'est sûr, on n'a jamais le temps. Sauf que, quand on a un problème, on est content de trouver un syndicaliste qui a le temps de vous aider. Au fait, vous êtes-vous demandé comment il fait, lui, pour le trouver, ce temps qu'il vous consacre ?

C'EST TROP CHER !

La cotisation à un syndicat, c'est comme une assurance auto : ça coûte cher jusqu'au jour où on a un accident. Et dans la vie professionnelle, qui peut jurer qu'il n'aura jamais d'accident ? Alors, quand on peut assurer une auto, on peut assurer sa propre personne pour moins cher en se syndiquant. D'autant plus que la cotisation syndicale est déductible des impôts à 66 %.

LES SYNDICATS SONT POLITISES.

La CFE-CGC, pour ne parler que d'elle, défend les intérêts professionnels et sociaux des salariés qu'elle représente, par ses compétences économiques et sociales à l'exclusion de toute considération politique, comme d'ailleurs philosophique et religieuse. Nos militants viennent d'horizons différents et la couleur d'un gouvernement n'a jamais été un frein pour lui dire ses quatre vérités, quand nous estimons sa politique néfaste pour le salarié.

LES SYNDICATS TRADITIONNELS SONT TROP MOUS

On peut choisir de casser du Mac Do, de faucher du transgénique, de conspuer patrons et ministres (« tous pourris »). A la CFE-CGC, nous préférons construire. Parce qu'une fois qu'on s'est bien défoulé à tout casser, ce n'est pas sûr du tout qu'on soit en meilleure situation ensuite !

CE SONT LES LEADERS QUI DECIDENT ET LA BASE DOIT EXECUTER

À la CFE-CGC, nous ne sommes pas un syndicat où des chefs balancent des mots d'ordre que la base militante doit appliquer sans discuter et sans réfléchir. Les armes favorites de la CFE-CGC que sont le dialogue, le compromis, la concertation et la négociation, et qui ont permis de gagner bien des combats dans l'entreprise, font foi au sein même du fonctionnement de la CFE-CGC.

Vous ne souhaitez pas adhérer ?

Donnez votre chèque syndical à la CFE-CGC, c'est aussi un moyen de soutenir notre action

<http://www.cfecgca.fr>

Vos élus CFE CGC :

Eric Bonneau	: 55 25 91	Lionel Hachenberg	: 55 18 60
Germain Antoine	: 55 22 58	Gwenaëlle Drieux	: 55 18 36