

CCE AXA France avril 2017

Préalables CFE-CGC

Lors de cette séance, la **CFE-CGC** déplore la dégradation du dialogue social au sein d'Axa France.

La Direction persiste, sans se préoccuper des mises en garde des Organisations Syndicales : dénonciation de l'accord sur le CET, fermeture du site Lafayette, transfert d'activités d'un site à un autre, externalisation, mise en marche forcée de la réorganisation et des nouvelles organisations du travail.



Bilan 2016, perspectives 2017 pour la Direction Finance Stratégie et Juridique

Amaury de Warengien présente sa direction au travers de ses missions et activités selon les trois axes principaux :

Focus : développer le business, prioriser les projets qui rapportent le plus de valeurs, être une entreprise engagée.

Transform : rendre l'organisation de cette direction plus simple, plus experte et plus compétitive. Utiliser au mieux les données pour mieux servir nos clients, avoir des outils plus efficaces.

Engage : développer de nouvelles façons de travailler, simplifier les modes d'interaction, valoriser notre modèle d'entreprise citoyenne et nos initiatives RSE (Responsabilité Sociale d'Entreprise).

La **CFE-CGC** demande quelle évolution pour les actuaires ? Quelle évolution pour les Data Scientist ? L'articulation entre ces 2 pôles ?

La Direction répond que ces deux métiers sont différents mais condamnés à travailler ensemble.

La **CFE-CGC** interroge la Direction sur les rapports AXA France avec l'ACPR ?

La Direction nous répond qu'Axa est particulièrement contrôlé, un point précis sur ce sujet sera fait ultérieurement.

La **CFE-CGC** demande un bilan sur le partenariat avec Axa Banque.

La Direction indique que la « Loi Macron » qui facilite le changement de banque est plutôt favorable à Axa Banque.

Information complémentaire en vue de la consultation sur le projet de l'outil (People'In vers Yes Perform et Develop) et de refonte du dispositif d'évaluation professionnelle (EADP vers gestion de la performance)

Rappel : en 2018, l'outil « People'In » sera remplacé par l'outil « Fusion ». La Direction profite de ce changement pour faire évoluer l'entretien d'évaluation. Deux axes guident la refonte du dispositif :

- Faire du management de la performance un levier pour atteindre les ambitions de l'entreprise en donnant du sens aux actions de chacun et en les reliant à la stratégie de l'entreprise.
- Mettre l'accent sur les compétences transverses définies dans l'accord GPEC 2016/2018 pour développer l'employabilité des collaborateurs.

Cette nouvelle approche de la gestion de la performance reposerait sur les 7 compétences de leadership Axa (Vision, Client, Transformer, Délivrer, Développer, Leadership, Collaborer).

La **CFE-CGC** s'insurge contre ce projet : trop de flou dans cette présentation, trop de subjectivité dans l'évaluation, trop d'incompréhension dans le contenu du référentiel.

La **CFE-CGC** estime que ce projet comporte un risque majeur : l'évaluation des collaborateurs sur un aspect comportemental. Ce risque doit être éliminé et nous avons demandé des modifications.

La Direction minimise cette analyse. Elle juge que le modèle actuel d'appréciation doit évoluer. Elle ne sous-estime pas la difficulté de l'appropriation du nouveau référentiel.

La **CFE-CGC** rappelle que lors du CCE du mois de mars, les élus ont voté à l'unanimité une expertise pour avoir un éclairage précis sur ce projet.



Information complémentaire et consultation sur le projet de création de succursales d'AXA France Vie et AXA France IARD pour intégrer les opérations ex-Genworth LPI dans 12 pays européens et apporter du CA dans le bilan AXA France

Deuxième présentation de ce dossier, rappel :

Pour satisfaire les exigences réglementaires, pour réaliser les opérations juridiques de transfert de portefeuille des Sociétés d'assurances FICL et FACL et développer le business en Allemagne, Danemark, Espagne, Finlande, Grèce, Irlande, Italie, Norvège, Pologne, Portugal, Royaume-Uni et Suède, Axa France est tenue de créer des succursales dans chacun de ces pays.

Il est précisé que l'activité de ces succursales sera suivie par les salariés Axa France.

La mise en place de ce projet nécessitait un avis des élus. La Direction ayant fourni des informations complémentaires tardivement, la majorité des élus a voté une motion afin de ne pas rendre d'avis ce mois-ci, et de le reporter d'un mois. Cela entraînera un manque à gagner pour AXA.

Les élus CFE-CGC se sont abstenus sur le vote de cette motion considérant qu'il n'y a pas lieu de faire obstruction à un business profitable.



Information en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (Art L.2323-15)

Bilan du Plan de Formation 2016

Frédérique Bouvier, nouvellement nommée directrice de la formation présente ce dossier. Elle énonce les principales réalisations sur 2016.

Quelques chiffres : 83% du prévisionnel réalisé, une moyenne de 4,7 jours de formation par collaborateur.

La CFE-CGC remarque que le coût de la formation représente 6% de la masse salariale. Elle souhaite avoir le détail de l'utilisation de ce budget et la ventilation des formations par famille/métier afin de s'assurer que l'effort est bien fourni sur les métiers en transformation.

La CFE-CGC tire le signal d'alarme. La réglementation devient de plus en plus stricte et peut mettre certains salariés et l'entreprise en danger.

La CFE-CGC exige qu'une formation continue obligatoire soit dispensée pour les experts certifiés en gestion de patrimoine, supprimée depuis 4 ans.

La Direction ne souhaitant pas répondre, elle nous informera de sa position le mois prochain.





Information complémentaire en vue de la consultation sur le projet d'évolution de l'activité de gestion de la Direction Service aux Clients Prévoyance Individuelle

Deuxième présentation de ce dossier, rappel :

La Direction prévoit de développer l'activité prévoyance individuelle avec un objectif de croissance de plus 11%.

Pour cela elle considère qu'il faut externaliser au GIEPS les activités de gestion de la vie des contrats, l'accueil téléphonique et le contrôle.

La Direction Service aux Clients de la Prévoyance individuelle conserverait les actes de gestion nécessitant de l'expertise.

Conséquences :

3 services seront fermés : Val de Fontenay 3ème trimestre 2017, Pessac 4ème trimestre 2017 et Nanterre en 2018.

29 salariés devront trouver un nouveau poste. La Direction déclare tout mettre en œuvre pour faciliter leur reclassement, sans toutefois préciser les actions mises en place.

Des élus ont formulé une demande d'expertise sur les conditions économiques.

La CFE-CGC s'est abstenue sur cette demande car le recours à une telle expertise n'empêchera en rien l'externalisation, n'aidera aucun salarié à retrouver un poste une fois son activité disparue.

La CFE-CGC réaffirme son opposition à toute externalisation et condamne ce projet.

La CFE-CGC demande que la Direction s'engage au reclassement, à classification égale, de tous les salariés, dans un délai de 2 mois après la perte de leur activité.

La CFE-CGC demande que la Direction rende compte des reclassements chaque mois devant le CCE.

Information complémentaire en vue de la consultation sur le projet de déménagement du site La Fayette

La Direction rappelle que seul le site La Fayette est concerné par ce projet.

Les aspects économiques de ce projet font l'objet d'une expertise voté par les élus du CCE en mars 2017 et confiée au cabinet Syndex.

La Direction présente son projet T9 « Les Villages ». Elle envisage une prise à bail sur un bâtiment situé à 500 mètres des « Terrasses 3 ».

Ce bâtiment dispose de 280 postes de travail pouvant accueillir 390 personnes travaillant « en mode agile », un parking de 60 places et un restaurant inter entreprise.

La CFE-CGC veillera à l'amélioration des mesures d'accompagnement pour les salariés qui voient leur temps de transport allongé. Nous avons demandé que tous les cas particuliers soient pris en compte.

La Direction s'y engage.

Pour nous contacter :
cfecgcafrance@free.fr
01 47 74 47 33