

Intéressement-Participation aux résultats 2017 : Sauvés par un accord bien négocié !

Liés aux performances 2017 de notre entité, les résultats des critères définis pour le calcul de l'intéressement ont été présentés par la Direction lors de la réunion de la Commission Economique du 4 mai.

Si le chiffre d'affaires atteint en 2017 permet à ce critère d'atteindre un excellent pourcentage, les critères du Ratio Combiné et du Résultat Opérationnel ont été mis à mal par une sinistralité particulièrement élevée, conséquence d'un cumul de catastrophes naturelles. Ainsi, bien que l'intéressement calculé et versé cette année soit moindre que les années passées, l'accord négocié et signé par la CFE-CGC a permis d'amortir les effets d'une sous-performance de l'entreprise. La bonne lecture et l'anticipation d'un critère qui peut être fragilisé à tout moment permet aux élus CFE-CGC de sauver **l'intéressement à hauteur de 7,2% du salaire annuel brut**.

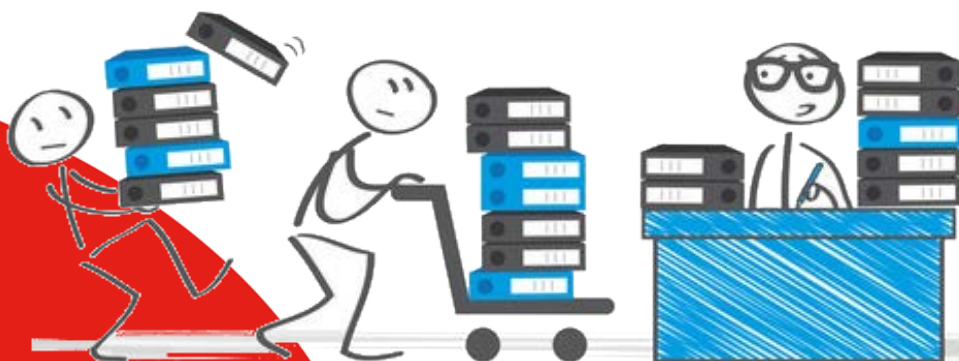
Pour maintenir un intéressement de bonne facture pour les exercices suivants, les élus CFE-CGC ont d'ores et déjà demandé l'ouverture de négociations pour un avenant afin de d'actualiser notre accord d'intéressement et d'anticiper les risques possibles. Pour information, l'opération REFLEX 2018 se déroulera autour de mi-juin.

Direction Sinistre : charge supportable jusqu'à quel point ?

Concours de circonstance ou mauvais timing, les charges s'accumulent à la Direction Sinistres. Les alertes sont de plus en plus nombreuses.

Si tous les salariés de notre UES subissent les effets du projet paperless, et régulièrement ceux d'une réorganisation ou de la mise en place d'un nouvel outil, **rare sont les directions qui font les trois à fois.**

Ainsi la Direction Sinistres vit dans le même temps la mise en place d'une nouvelle organisation, le déploiement d'un nouvel outil de gestion (avec les difficultés d'adaptation inhérentes), la gestion du projet paperless (dont la très chronophage mise en place d'intercalaires), le déploiement d'un outil de GED encore en développement. S'en suivra la mise en place d'une nouvelle organisation lors de l'implantation à JAVA.





L'exercice a ses limites !

Tous ces changements, accompagnés de retards répétitifs pour les démarrages inquiètent et épuisent les salariés. À cela s'ajoute un **sous-effectif endémique**, aggravé par des postes toujours ouverts mais non pourvus.

De l'annonce de la réorganisation à aujourd'hui, vos élus **CFE-CGC** n'ont cessé d'alerter la Direction sur l'effet cumulé de ces facteurs.

À la demande de vos élus **CFE-CGC**, un point a été ajouté urgence au CE du 13 avril sur le paperless, afin de comprendre et d'échanger avec les responsables du projet sur les difficultés rencontrées par les salariés. Nous avons ensuite de nouveau alerté en urgence la Direction sur le manque de ressources. Nous avons été entendus car des moyens vont être rapidement déployés pour soutenir les collègues de la Direction Sinistres.

Nous continuerons à suivre les effets des différents projets en cours et les moyens mis en place.

Augmentations individuelles 2018

La Direction d'AXA Corporate Solutions a présenté au CE le bilan des augmentations individuelles.

Comme tous les ans à la même époque, le bilan des mesures individuelles (augmentations et primes) a été présenté aux élus.

Ainsi, 38 collègues non-cadres et 238 collègues cadres ont pu bénéficier d'une augmentation individuelle et 10 collègues non-cadres et 58 collègues cadres ont pu bénéficier d'une prime. **Les mesures ont donc profité à 48% des salariés.**

Concernant les salariés à temps partiel, ils ont globalement bénéficié de mesures individuelles dans les mêmes proportions que leurs collègues à temps plein. Vos élus **CFE-CGC** ont toutefois relevé que le taux de prime par rapport aux augmentations était légèrement plus élevé pour les femmes non cadres à temps partiel que pour le reste de la population. Nous avons donc demandé à la direction de faire preuve d'une vigilance accrue afin de garantir l'équité.

Lors de la réunion du comité d'entreprise de mai, la Direction devrait présenter le bilan du CRV, versé sur paie d'avril. Ce sera l'occasion d'en connaître les taux moyens et l'évolution de sa répartition par rapport aux années précédentes.

Restaurant d'Entreprise

Fermeture au 52 Amsterdam, ouverture à JAVA

Alors que le restaurant d'entreprise du 52 Amsterdam vit ses dernières semaines, vous êtes nombreux à nous avoir fait part d'un certain désarroi relatif à **la qualité, la variété et la disponibilité des plats**. Les nombreux ponts récents n'expliquent pas tout. Aussi, la réunion de la commission restaurant prévue début juin sera l'occasion de rappeler à la Direction et au prestataire que **le contrat doit être honoré jusqu'à la fermeture**.

Concernant JAVA, l'appel d'offre du futur restaurant arrive à son terme et le prestataire sélectionné et sa proposition devraient être rapidement connue. Gageons que nous devrions y gagner! Vos élus **CFE-CGC** ont milité pour que chacun puisse trouver son bonheur chaque jour, en matière de prix ainsi qu'en matière de denrée.

MAI 2018



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA
UES AXA CS & AXA Matrix



Évolution du règlement intérieur

Lors des réunions du comité d'entreprise du 22 mars 2018 et du CHSCT du 10 avril 2018, la Direction d'AXA Corporate Solutions a présenté un projet de modification du règlement intérieur, prenant en compte les dernières dispositions légales. Le projet prépare aussi notre arrivée à l'immeuble JAVA.

La plupart des modifications apportées portent sur la forme ou l'adaptation à de nouveaux articles du code du travail. Vos représentants CFE-CGC au CHSCT ont souligné plusieurs points :

- Les cafetières et bouilloires personnelles seront désormais interdites. Il est indispensable que des dispositifs collectifs suffisants soient proposés.
- Dans le cadre du flex work, pour des raisons évidentes d'hygiène et de confort, l'interdiction de «laisser les travailleurs prendre leur repas dans les locaux affectés au travail. », devra être respectée.
- Les locaux seront intégralement non-fumeur et non-vapoteur.
- Le port du badge apparent sera obligatoire. Nous avons demandé que le matériel nécessaire soit fourni, et relevé qu'une période d'adaptation sera nécessaire.
- Des plages horaires et des mesures de sécurité strictes sont définies. Une véritable campagne d'information et d'accompagnement devra être mise en place.
- Vos représentants ont longuement débattu avec la direction sur la gestion du personnel soupçonné d'imprégnation alcoolique sans mise en danger d'autrui. La Direction mettra finalement à disposition des éthylotests pour les salariés en présomption d'ivresse manifeste.
- Enfin nous avons pris note de l'interdiction d'accès aux mineurs non stagiaires/alternants, en dehors des heures de déjeuner.

Le reste des modifications du règlement est de bon sens ou relatif aux dispositions légales ou aux règles du groupe AXA.

Les élus CFE CGC ont demandé à la Direction que ce règlement soit rapidement et clairement communiqué à l'ensemble des salariés de l'entreprise afin que chacun puisse avoir connaissance des règles qui régissent le fonctionnement de l'entreprise et ainsi éviter toute difficulté par manque d'information.

En plus de ce règlement intérieur à l'entreprise, la Direction va travailler avec les ambassadeurs Java sur un ensemble de règles qui vont organiser la vie en collectivité dans le nouvel environnement de travail induit par notre future implantation. Ces règles de vie devront relever du bon sens et permettre à chacun de s'intégrer naturellement dans ce nouvel espace.

MAI 2018



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA
UES AXA CS & AXA Matrix



Projet d'évolution de la Direction des ressources humaine d'AXA CS

la Direction d'AXA Corporate Solutions a présenté au comité d'entreprise un projet d'évolution de l'organisation de la Direction des Ressources Humaines.

Après avoir rappelé, les priorités RH pour 2018, la volonté d'optimiser l'organisation tout en renforçant les proximités métier et l'organisation actuelle, la Direction d'AXA CSA a présenté une nouvelle organisation cible.

Celle-ci consisterait à regrouper les activités HRBP / Formation dans un même pôle et à inclure les activités support RH au sein du pôle Développement Social existant.

Cette nouvelle organisation se ferait à effectif constant, chacun conservant son poste et ses activités.

Au regard des activités gérées dans chacun des pôles existants, cette réorganisation est rationnelle puisqu'elle renforcerait la proximité des missions accomplies au sein des nouveaux pôles.

Nous notons que l'une des motivations de ce projet est de « compléter le service Clients-Collaborateurs » sur les sujets AdP. Si ce service a besoin d'être complété, c'est bien qu'il est insuffisant et que l'externalisation de ce service hors de l'entreprise reste insatisfaisant, et très éloigné de celui qui était fourni avant la délégation de ces activités à l'AdP.

Ce projet de réorganisation semble donc pertinent, tant dans sa vocation que dans sa mise en œuvre.

Implantation Java : Découvrir les locaux avant le déménagement ?

Lors de la réunion d'information organisée par la Direction le 3 mai concernant l'implantation Java, les plans des espaces communs et espaces réservés à notre entité ont été dévoilés aux collègues présents. Cela a été l'occasion de nombreux échanges où chacun a pu faire part de ses interrogations.

Patricia Nunez, Secrétaire du CE et élue CFE-CGC, a demandé à la Direction d'organiser une visite sur site pour tous les salariés avant le déménagement afin que chacun puisse appréhender ce nouvel environnement. Ainsi les collègues en congés lorsque leur équipe déménagera pourront éviter un retour direct en « terre inconnue ».

L'équipe CFE-CGC souhaite que cette demande aboutisse, si toutefois les conditions de sécurité le permettent.

MAI 2018



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA
UES AXA CS & AXA Matrix

