

Accord d'intéressement 2018

Les objectifs (chiffre d'affaires, résultat opérationnel, frais généraux, satisfaction client, gains sinistres, consommation de papier) ont été ajustés en fonction des prévisions budgétaires de l'année. Comme chaque année, nous nous sommes efforcés de rendre les objectifs réellement atteignables, et de faire en sorte que si un objectif n'est pas atteint, l'impact sur l'intéressement soit limité, et si l'objectif est dépassé, le gain soit rapide.

Curieuse négociation cette année, où nous étions les seuls à exprimer des demandes précises et chiffrées. Nous avons apprécié que la Direction réponde favorablement à un grand nombre de nos demandes.

Nous avons obtenu un bonus spécifique :

- Le chiffre d'affaires BlaBlaCar sera pris en compte dans le résultat, alors que l'objectif à atteindre n'en tient pas compte (prévisions trop incertaines)

Nous avons demandé un bonus si Direct Assurance était sur le podium du trophée « Elu Service Client de l'Année ». La Direction en a accepté le principe, mais seulement en cas de victoire. Ce sera peut-être pour l'année prochaine.

Avec cet accord, les conditions sont remplies pour que l'intéressement soit un bon cru, surtout en cas de dépassement des objectifs.



Shareplan 2017

L'opération Shareplan se déroule du 27 aout au 10 septembre.

Vous avez des questions sur votre épargne salariale ? Contactez-nous.

Politique sociale

La politique sociale de l'entreprise a été présentée lors du Comité Social et Économique Central de juin.

Nous avons noté :

- Des effectifs en baisse sur les deux sites, en France, alors que l'activité est en croissance, et des perspectives d'évolution des effectifs peu favorables pour les années à venir
- Faute d'avoir effectué les recrutements nécessaires depuis plusieurs années, le site de Rennes a maintenant une ancienneté et un âge moyens plus élevés (en 2017, 53 embauches de CDI à Suresnes, 2 seulement à Rennes)
- Des CDD et la sous-traitance en hausse
- Un nombre de ruptures conventionnelles qui reste trop élevé, même si tous les dossiers sont des situations individuelles
- Un nombre de promotions important en 2017, mais qui est principalement la conséquence du traitement favorable pour les collaborateurs concernés de la disparition de la conquête (pour lesquels nous nous sommes réjouis d'avoir signé l'accord sur la GPEC)
- Un nombre trop faible d'alternants embauchés en interne à l'issue de leur formation

Nous avons demandé de relancer une vraie dynamique de recrutements à Rennes, à commencer par le recrutement d'alternants.

Nous avons alerté sur l'état d'esprit de collègues qui ne trouvent plus leur place au sein de l'entreprise, ballotés de réorganisation en changement de métier, sur les résultats de l'enquête Great Place to Work, qui montrent que près de la moitié des collaborateurs ne viennent pas travailler avec plaisir, ne souhaitent pas travailler longtemps chez Direct Assurance, considèrent que ce n'est pas une entreprise où il fait bon travailler. Il y a parfois de quoi baisser les bras, faute de perspectives ou de reconnaissance ! Quel gâchis pour eux et pour l'entreprise.

Nous n'approuvons pas cette politique sociale !



Do you speak flex ?

Le projet de réaménagement des locaux de Suresnes est en cours et le 4^{ème} étage a été livré. Les premiers collaborateurs ont donc pu s'essayer au Flex pendant la période des vacances.

Taille des casiers, problèmes de logiciels, temps passé à s'installer / ranger ses affaires, tout n'est pas si rose avec le flex, et risque d'être encore plus difficile à la rentrée.

N'hésitez pas à nous transmettre vos impressions et à nous informer des problèmes que vous rencontrez.

Transfert de jours du CET vers le PERCO

Dès la dénonciation de l'accord sur le CET, vos élus CFE-CGC ont demandé une contrepartie financière : la possibilité, pour ceux qui le souhaitent, de transférer des jours épargnés du CET vers le PERCO en bénéficiant d'un abondement.

L'intérêt de ce transfert : valoriser le temps épargné vers un dispositif financier avec une fiscalité allégée, des fonds qui échappent à l'impôt sur le revenu, une possibilité de gestion dynamique de l'épargne.

Sur notre insistance, la Direction a finalement accepté d'ouvrir les discussions.

Démarrant à 5% d'abondement la Direction restait campée sur 10% (montant qui était accepté par d'autres organisations syndicales).

Pour la CFE-CGC c'était insuffisant, et nous n'avons eu de cesse de demander à la Direction un effort supplémentaire. Notre opiniâtreté a payé, la Direction accepte un abondement de 15% et un mode de calcul de la valeur d'un jour épargné conforme à la jurisprudence.

Le transfert vers le PERCO n'est pas une obligation, c'est à votre choix. C'est un avantage qui n'existait pas et que la CFE-CGC a obtenu.

La CFE-CGC vous aide ainsi à mieux préparer votre retraite ou votre projet immobilier car, rappelons-le, le PERCO peut être débloqué en cas d'achat de la résidence principale. Ces dispositions devraient être opérationnelles au 4^{ème} trimestre.

Nous avons également demandé la possibilité de monétiser des jours de CET pour racheter des trimestres de retraite. La Direction étudie la meilleure manière de mettre en œuvre un tel dispositif.

Transfert de l'activité « moyens graves / graves » vers AXA France

DA et AXA ont décidé de transférer nos 8 collègues en charge de l'activité Moyen Graves / Graves vers AXA France, à Val de Fontenay.

Si nous comprenons la volonté de développer les synergies avec AXA France, nous avons soulevé les problèmes de périmètre des dossiers transférés, de la gestion matériel / corporel, des interactions avec les autres directions de DA de l'impact de la charge sinistres des dossiers dans les comptes de DA.

Nous nous sommes préoccupés avant tout de la situation de nos collègues qui vont partir à Val de Fontenay : réelles opportunités chez AXA France, formations, élargissement de leur périmètre de compétences, possibilités réelles d'évolution, prise en compte de leur éventuel allongement de temps de trajet, mesures salariales collectives ou individuelles.

Nous avons pu leur apporter des réponses rassurantes sur leur intégration au sein des équipes d'AXA France, et leur maintenir le bénéfice du CE de DA jusqu'à fin 2018, la Direction de DA acceptant de prendre à sa charge le coût de leurs prestations.

Nous avons exposé les inquiétudes des équipes non-graves, car AXA France ne reprend pas la totalité des dossiers moyens graves. Nous avons pu obtenir des postes de gestionnaires cadres supplémentaires et la mise en œuvre d'un plan de coaching et de formation pour acquérir une technicité plus grande. Et nous attendons le renforcement des équipes.

La Direction s'est voulue rassurante sur les souhaits d'évolutions vers les équipes moyens graves et graves d'AXA France dans les années à venir. A voir.



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA

DIRECT ASSURANCE

