



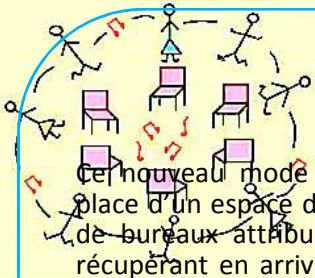
Plan stratégique

Lors du Comité d'Entreprise du 30 novembre, Philippe ROCARD a précisé le plan stratégique d'AXA Corporate Solutions & Matrix. Le contexte économique est toujours difficile (d'autres sociétés d'assurance grands risques prennent actuellement des mesures énergiques) et le risque de volatilité et de pertes important, P. Rocard en a prévenu le Groupe. Malgré tout, des objectifs de croissance (chiffre d'affaires à 3,1 M€ soit + 43%) et de développement de différents secteurs, régions du monde et activités ont été définis pour nos entreprises à l'horizon 2020.

Nous savons d'ores et déjà que la Direction envisage de développer encore des outils informatiques au service des clients, y compris le reporting pour lequel nous avons souligné qu'il reste beaucoup à faire. L'UDPA-UNSA a souligné l'importance de l'informatique et l'entreprise doit à notre sens lui consacrer le budget nécessaire.

La Direction souhaite aussi développer notre présence physique à l'international et en dehors des capitales. A notre question sur l'emploi, la Direction a répondu **qu'en Europe et notamment en France il y aurait seulement un certain renouvellement des départs**. Les recrutements se feront surtout dans les pays où l'on souhaite développer l'activité. Nous allons donc vers **un accroissement de l'internationalisation**. L'UDPA-UNSA a insisté sur la nécessité de former davantage les salariés à l'international et de ne laisser personne sur le bord du chemin. Nous avons aussi demandé le recrutement de commerciaux.

Nous reviendrons plus en détail début 2016 sur la mise en œuvre de ce plan.



MATRIX : « flexwork » ou travail partagé

Ce nouveau mode de travail implique la mise en place d'un espace de travail avec un certain nombre de bureaux attribués à un service, chaque salarié récupérant en arrivant son matériel personnel dans son casier et s'installant à un bureau disponible dans l'espace. Ceci implique un minimum de télétravail (1 à 2j. par semaine, avec l'équipement adéquat), une bonne organisation collective et de nouvelles façons de manager.

A l'issue des réflexions menées par les 3 groupes de travail mis en place, l'aménagement prévu du 6^e étage du 2-4 JL semble attrayant. Toutefois des points d'attention restent soulevés, notamment :

- ✚ Espace de stockage des dossiers, sera-t-il suffisant ? Un chantier sur le sujet est prévu.
- ✚ Nombre de salariés en télétravail inconnu, permettra-t-il à chacun de trouver un poste de travail libre et approprié en arrivant le matin ?
- ✚ Les ingénieurs travaillant beaucoup sur plans, la taille des écrans sera-t-elle suffisante ?
- ✚ Niveau sonore de l'espace de travail, bien que des matériaux spécifiques soient prévus.

L'UDPA-UNSA a demandé que le CHSCT soit informé suite aux comités de suivi du projet, et qu'il y ait autant de visites du CHSCT que nécessaire.

Un autre effet de ce projet est de devoir reloger les équipes du Credit Control au 1^{er} étage du 52 AMST, ce qui les éloigne de leurs clients internes, c'est dommage.

Déménagements en 2 vagues : 9 et 10 janvier 2016 (travaux au 52 le week-end) pour Credit Control et Matrix puis installation définitive de Matrix à mi-mars.

La CFE-CGC ou le mépris du vote des salariés



Le 24 novembre a eu lieu un comité d'entreprise constitutif suite aux élections professionnelles qui viennent d'avoir lieu.

Pour mémoire nous vous rappelons le poids des 2 organisations existant désormais dans Axa Corporate Solutions & Matrix au sein du Comité d'Entreprise :

- ✚ 3 élus UDPA-UNSA, soit 3 sièges sur 9
- ✚ 6 élus CFE-CGC, soit les 6 sièges restants.

Depuis 11 années consécutives, l'organisation majoritaire de notre entreprise gère de manière hégémonique les instances du comité d'entreprise. Si les sigles ont changé, ce sont les mêmes élus. Leur but depuis des années est de tenir l'UDPA-UNSA en dehors des instances. Aujourd'hui les bornes ont été dépassées puisque, comme d'habitude, ils gèrent seuls les œuvres sociales. **Aucun membre de l'UDPA-UNSA ne sera associé au bureau mais l'hégémonie touche à son paroxysme dans les commissions. Dans les commissions économique et formation professionnelle, 9 postes étaient à pourvoir. La CFE-CGC s'octroie 7 membres sur les 9. La répartition correspondant au vote des salariés aurait été de 6 pour la CFE-CGC et de 3 pour l'UDPA-UNSA. Quel mépris du vote des salariés !**

Nous laissons le personnel juger de cette attitude digne d'un sectarisme d'une autre époque.

Les élus CFE-CGC expliquent cette logique par la fusion de deux syndicats qui les obligerait à prendre plus de postes.

Cela vous choque ? Dites-le en donnant votre chèque syndical à l'UDPA-UNSA.





Le Comité Européen du 26 novembre en bref

Henri de Castries a indiqué qu'en 2000, le bénéfice annuel s'élevait à 1 milliard d'euros constitué à 90% de plus-values et 10% de résultats opérationnels. En 2015, le bénéfice semestriel a atteint un sommet historique à 3 milliards d'euros constitué à 10% de plus-values et 90% de résultats opérationnels. En 2000 il fallait 25 années de dividendes pour payer une action AXA ; aujourd'hui 10 années suffisent. Bref, **la santé financière d'AXA est excellente**. Selon Henri de Castries, nos concurrents distribuent en proportion plus de dividendes qu'AXA. Selon lui AXA investit beaucoup mais ne veut pas redistribuer moins de 40 à 50 % en dividendes (« pay out »). L'investissement dans la transformation numérique s'élève à 400 millions d'euros par an soit le bénéfice annuel après impôts de AXA Allemagne.

Henri de Castries a consacré une grande partie de son intervention à la transformation digitale du Groupe AXA. Un tour d'horizon sur l'évolution des métiers dans le Groupe AXA sur 2014-2020 a permis de dégager les métiers en hausse, stable ou en baisse. Une présentation déclinée dans chaque entité du Groupe sera réalisée au 1er trimestre 2016 pour présenter les métiers en hausse ou en baisse. **Sur 2014-2020, 20 % des salariés européens seront sortis du Groupe AXA** suite à retraite (50% des cas) ou démission. Pour les salariés restants dont le métier est impacté par la transformation digitale, des actions de formation seront menées en montée en compétences (« upskilling ») ou en reconversion (« reskilling »). L'UDPA-UNSA a demandé que la transformation digitale ne s'accompagne pas **d'une dégradation des conditions pour les salariés** : la Direction s'est engagée à intégrer cet aspect dans sa démarche.

Henri de Castries a refusé de s'engager sur la garantie de l'emploi dans le Groupe AXA. Selon lui ce serait irréaliste car le futur est incertain. Par ailleurs, il considère que ce ne serait pas incitatif pour les salariés rétifs au changement. Cependant, il a indiqué qu'il ferait tout son possible pour **minimiser les départs contraints**.

Henri de Castries a critiqué les managers qui ne seraient pas suffisamment discriminants dans leurs équipes dans l'évaluation de la performance et qui n'auraient pas le courage de le dire. Selon lui, il y a forcément des bons, des moyens et des mauvais dans chaque équipe. L'UDPA-UNSA est en désaccord sur cette théorie car il existe souvent des équipes assez homogènes sur le plan des performances. Cette pratique systématique de classement forcé (« forced ranking »), si elle était appliquée intégralement, serait anxiogène, génératrice de stress et détruirait l'esprit d'équipe. D'ailleurs cette théorie est-elle appliquée aux équipes de Direction ?

--- En bref --- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref--- En bref ---

Remboursement des frais professionnels Nouveautés 2015

L'UES AXA CS & Matrix doit respecter les standards du Groupe, d'où une harmonisation des remboursements.

- ✚ Déplacements en avion : 2 catégories (durée de vol < ou > à 6h) au lieu de 3
- ✚ Train en 2e classe sauf si plus de 6h dans la journée
- ✚ Précisions sur les frais de repas et l'utilisation du restaurant de direction
- ✚ Harmonisation des tarifs de frais d'hôtels en France métropolitaine, prise en compte à l'international
- ✚ Les cadeaux (départ, retraite etc.) ne sont pas remboursés, les frais de célébrations (pots) sont pris en charge si accord du Directeur exécutif concerné
- ✚ Remboursements des frais kilométriques clarifiés.

Note disponible dans ONE

Les remboursements, déconnectés de Pléiades, sont virés sur le compte des salariés. Cela devrait accélérer le processus.

Accord Projets personnels

L'accord sur les projets personnels a été reconduit pour 3 ans. Il est identique au précédent sauf sur l'ancienneté nécessaire pour bénéficier de l'aide à la création d'entreprise qui passe de 10 ans à 8 ans. Par ailleurs il ne sera plus possible d'activer ce dispositif lorsque le salarié est à moins de 2 ans de l'âge de départ à la retraite à taux plein.

Chèque syndical 2015

Postez-le, déposez-le dans les urnes prévues à cet effet ou remettez-le à un représentant UDPA-UNSA.

C'est possible jusqu'au 18 décembre 10h.

Si vous nous laissez vos coordonnées, nous pourrions vous tenir informés régulièrement de l'actualité d'AXA CS & MATRIX.



Notre équipe	Frédéric ABEL	52 29 41	Serge BONTEMPS	57 87 56	Alain BOUQUET	57 81 65
	Ludovic DUCOIN	57 92 07	Marie-Pascale DUVERNOIS	57 95 37	Sylvie PEDRONI	57 92 06
	Christine SORGENFREI	57 93 94	Michel RIZZO	57 93 13	Xavier TIRACHE	57 94 26
	Véronique STOUKY	57 93 98	Anne-Juliette TILLAY	57 94 29		

