

*L'UDPA-UNSA vous souhaite  
bonheur, santé et réussite pour cette  
nouvelle année !*



### **Création d'une unité managériale AXA CS France :**

#### **avis de l'UDPA-UNSA rendu au Comité d'Entreprise du 20 décembre**

« L'UDPA-UNSA a bien noté que les principaux objectifs de la Direction via ce projet de création d'une unité managériale France au sein d'AXA CS sont d'améliorer le pilotage international, de sécuriser et rendre plus visible l'activité France et de répondre au plan Ambition 2020. Nous avons bien noté que, d'après la Direction, la comptabilité analytique doit, pour pouvoir répondre aux objectifs de visibilité, être alignée sur la structure managériale. En ce qui concerne les critères ayant déterminé la constitution de l'unité France et de l'unité Internationale, et donc le découpage de chaque grande Direction actuelle, la relecture attentive des réponses apportées par la Direction aux questions posées lors du Comité d'Entreprise du 20 décembre ne permet pas de les clarifier complètement. **L'UDPA-UNSA attend par conséquent de la Direction qu'elle démontre courant 2017 lors de bilans mensuels en Comité d'Entreprise le bien-fondé de son projet.**

L'UDPA-UNSA retient d'autres points importants :

- + D'après la Direction il y aura peu de modifications de rattachements hiérarchiques et de changements d'activité. Nous avons demandé un état des lieux précis du nombre de salariés concernés par ces 2 types de modifications mais nous n'avons pas eu de réponse précise.
- + La Direction a d'ores et déjà prévu, et c'est une bonne chose, que les opérations d'augmentation et d'évaluation de la performance seraient menées par les managers actuels.
- + Certains responsables France sont à recruter. L'UDPA-UNSA demande que ces recrutements privilégient les promotions internes.
- + L'UDPA-UNSA estime que les salariés devant travailler à la fois avec la France et avec l'International devront avoir des objectifs clairement formalisés et que la souplesse managériale nécessaire à ce mode de fonctionnement devra être favorisée.

L'UDPA-UNSA a bien noté que la création de cette unité managériale France se faisant à effectif constant, l'emploi ne sera pas menacé.

Dans ce contexte où près de la moitié des effectifs se trouveront positionnés côté International mais travaillant en France, **l'UDPA-UNSA rappelle que la loi Toubon doit s'appliquer et que les informations importantes et les documents de travail doivent exister en langue française.** Nous comprenons bien que le recours à l'anglais soit indispensable mais il ne doit pas faire oublier la loi qui s'applique en France et c'est à la Direction de le rappeler à l'ensemble des managers. De plus, comme l'a fait remarquer la Direction, et c'est l'une des motivations du projet, les clients en France souhaitent pouvoir s'adresser à des interlocuteurs francophones.

Nous avons bien noté que le projet n'impacte pas AXA Matrix, et ne prévoit pas de modification juridique ni de rapprochement avec AXA Global P&C.

**L'UDPA-UNSA demande que le Comité d'Entreprise soit informé et consulté sur toute conséquence, tout aménagement ou évolution de cette nouvelle unité managériale. »**



## MATRIX : une stratégie guerrière pour quels résultats ?

Au comité d'entreprise du 21 décembre, Laurent BARBAGLI a déroulé sa présentation des orientations stratégiques d'AXA MATRIX RC à une vitesse impressionnante, n'hésitant pas à y introduire des termes guerriers (« sales commandos » - in English, sic). **La stratégie en elle-même est-elle aussi impressionnante ?**

A la question posée par l'UDPA-UNSA sur les résultats concrets des 7 « Task Forces » lancées en juin dernier, L. BARBAGLI a répondu qu'elles ont permis de définir les actions prioritaires à mettre en œuvre pour lancer le redressement d'AXA MATRIX ...

Sachant que l'un des leviers d'amélioration de la profitabilité repose sur les coûts fixes d'AXA MATRIX, l'UDPA-UNSA a relevé **que la présentation ne fait pas ressortir les charges administratives et de structure payées par AXA MATRIX à AXA CS** (informatique, HR, locaux, etc.). L'UDPA-UNSA en a demandé le détail, par exemple les économies réalisées lors du passage à « l'Agile work » d'AXA MATRIX. Nous n'avons pas eu de réponse précise.

L'objectif d'honoraires à percevoir par AXA MATRIX pour 2017 est fixé à 35,9 M€, soit en augmentation de 15% par rapport à 2016. Dans le contexte actuel de refus d'AXA CS de voir le taux horaire de l'ingénierie rehaussé, de durcissement du marché, et de revue à la baisse des objectifs 2017 d'AXA CS tels que présentés en CE par F. Fischer le 20/12, cet objectif n'est-il pas exagérément ambitieux pour AXA MATRIX ? Cette autre question de l'UDPA-UNSA est également restée sans réponse précise.

L'UDPA-UNSA a une nouvelle fois interpellé L. BARBAGLI sur le montant du déficit annoncé pour AXA MATRIX. Ce déficit était annoncé à 1,5 M€ fin 2015 et début 2016, et passe maintenant à 3,2 M€ dans les chiffres présentés au CE. L. BARBAGLI explique que cela est dû à la perte de gros clients en 2015 qui n'était pas prise en compte dans les prévisions 2016... En tout état de cause, la présentation de L. BARBAGLI a eu le mérite de mettre en évidence qu'en fait ce n'est pas un déficit de 3,2 M€ qui est prévu pour fin 2016, mais de 3,8 M€, les 0,6 M€ supplémentaire étant habilement dissociés en « pertes exceptionnelles », et représentant en fait les différents frais de consultants engagés par L. BARBAGLI depuis son arrivée en 2016.

**Il faut donc bien parler d'un déficit prévu à fin 2016 de 3,8 M€ pour AXA MATRIX !**

L. BARBAGLI nous a présenté un nouvel organigramme fonctionnel monde, amené à évoluer courant 2017, mais pour lequel **tous les remplacements de Directeurs Régionaux vacants sont figés (France, Brésil)**. Un aperçu de l'organisation finale est déjà dévoilé avec le recrutement en CDI du consultant qui avait mené l'étude sur les Task Forces. **Ce nouveau poste est par ailleurs entouré d'un certain flou** : L. BARBAGLI l'a annoncé comme « Chief Performance Officer » lors du CE du 21 décembre ; cette personne s'est ensuite annoncée aux équipes comme « Chief of CEO », et les mots de « Vice CEO » ont été prononcés... Dans les organigrammes présentés, il s'agirait plutôt en fait d'un vrai poste de Directeur Général adjoint. Nous avons demandé à L. BARBAGLI de revenir nous présenter en CE le détail de ces changements à venir. Nous avons également rappelé que nous sommes attachés aux recrutements et promotions à réaliser en priorité en interne.

L. BARBAGLI a dans sa présentation fièrement annoncé le « recrutement » (sic) d'un « IT PMO » (comprendre : un chef de projets informatiques). Après discussion, il s'avère que ce sera en fait un informaticien de la DOSI qui sera détaché chez AXA MATRIX. Il est donc évident qu'AXA MATRIX sera une nouvelle fois facturé au prix fort pour ce service complémentaire par AXA CS...

**Alors que nous ne savons toujours pas si la facturation horaire des prestations des ingénieurs, dont la qualité est reconnue, atteint le niveau du marché, y compris lorsque AXA CS est le client.**

En tenant compte de tous ces éléments et questions sans réponse, l'UDPA-UNSA émet des réserves sur la stratégie présentée par L. BARBAGLI.



## CET et SALAIRES : bras de fer avec la Direction Groupe

Décidément, le règne Thomas Buberl, après avoir débuté par des licenciements en Belgique, se poursuit dans l'extrême rigueur en France.

Pour des raisons uniquement financières, la Direction tente de mettre fin à l'alimentation du **Compte Epargne Temps (CET)** et d'obliger les salariés à prendre l'intégralité de leurs congés pour des motifs financiers (chaque année la provision augmente de 10 millions d'euros). En contrepartie, les salariés pourraient **placer le stock existant en partie sur leur PERCO ou le monétiser pour racheter des trimestres** leur permettant (un jour peut-être ?) de partir plus tôt à la retraite. Le CET, créé en 2001, est un dispositif que tous apprécient car il permet d'épargner des congés lorsque les nécessités de service ne permettent pas de les poser tous, et d'en prendre un peu plus lorsque des circonstances personnelles le demandent (raisons familiales, départ à la retraite etc.). **Ce que la Direction ne dit pas, c'est qu'il est très intéressant fiscalement pour AXA, même en proposant un abondement de 5%, que les salariés placent leurs congés sur le PERCO.** De plus, pour permettre aux salariés de prendre tous leurs congés malgré la charge de travail, et ainsi de préserver leur santé et l'équilibre vie privée – vie professionnelle, il faudrait embaucher, et clairement la Direction ne propose aucune embauche.

Comme pour couronner le tout, la Direction se montre particulièrement pingre sur le budget des augmentations, alors que le Groupe AXA a dégagé en 2016 les bénéfices les plus élevés depuis 20 ans et a généreusement rétribué ses actionnaires.

Les négociations sont engagées, ou plutôt un simulacre de négociations, tellement les efforts de la Direction sont insignifiants.

Aucune organisation syndicale n'est prête à signer dans ces conditions.

**M. Buberl l'a annoncé dans les médias le 8 janvier, il veut « casser le modèle ».** Tout laisse à penser qu'il vise aussi le modèle social. Selon Challenges, M. Buberl a « appelé de ses vœux le chaos organisé » : comment son appel sera-t-il entendu ?

A peine passée la saison de la dinde farcie, la Direction prend les salariés pour les dindons de la farce...



## Evolution du Plan d'Epargne Entreprise Groupe (PEEG) et du Plan d'Epargne Retraite Collectif (PERCO)

Voici enfin une nouvelle que l'UDPA-UNSA a pu accueillir favorablement : **la création d'un fonds AXA ES Long terme**, qui accueillera des placements à horizon conseillé supérieur à 8 ans. Ce fonds diversifié avec 50 % d'actions (Europe, USA, Asie), 30% d'obligations et 20% d'OPCI (placements immobiliers) va permettre aux salariés de mieux panacher leur épargne. Il sera créé à la fois dans le PEEG et dans le PERCO. Dans le PEEG, **le fonds AXA Avenir ISR sera basculé dans le fonds AXA ES Long terme**, les salariés auront toutefois le choix d'arbitrer leurs parts vers un autre fonds. Les courriers seront envoyés courant mars pour une bascule effective le 2 mai 2017. Le fonds ISR Europe Actions sera présent aussi dans le PEEG. A terme, **l'offre de placements sera donc identique pour les deux dispositifs.**

A noter : bientôt toutes les opérations (Reflex, Shareplan ...) se feront via **Capeasi avec un seul identifiant et un mot de passe unique.**



## Evolution de carrière, formation professionnelle et mobilité

Une étude de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance sur les mobilités en 2014 apporte quelques éléments de réflexion intéressants.

On y apprend que la mobilité externe est corrélée notamment avec l'âge : 7 départs de l'entreprise sur 10 se font avant 56 ans. Quant à la mobilité interne, elle se réalise en inter-familles de métiers, où elle est en augmentation et selon toute une palette de passerelles, et également en intra-famille de métiers. Globalement, en 2014, **la mobilité externe et interne a concerné 25% des 145 000 salariés de la branche assurance.**

On y apprend aussi que l'accès à la formation professionnelle est plus élevée pour les salariés ayant réalisé une mobilité, ce qui semble logique. Les promotions sont plus fréquentes pour les salariés mobiles.

**La mobilité intra-famille de métiers est particulièrement élevée au sein de la famille Gestion des Contrats, où l'on retrouve entre autres les métiers de la Souscription, de la Production et des Sinistres.**

A titre d'illustration, cette famille correspond à environ 2/3 des effectifs d'AXA CS & Matrix.

Ces quelques chiffres et informations montrent que **malgré la concentration de la population salariée sur les classes 4 à 7, il est toujours possible d'évoluer au sein des métiers de l'assurance.**

Pour l'UDPA-UNSA, c'est ce que nous souhaiterions observer davantage chez AXA, où les mobilités sont trop souvent subies car liées à des réorganisations alors qu'AXA a tous les atouts pour favoriser des mobilités choisies.



### Bon à savoir

AXA crée de nouveaux métiers dans les domaines du digital et de l'audit, ces métiers ont été présentés en commission classification de la RSG.

Chez AXA CS & Matrix entre autres, il apparaît de plus en plus indispensable de préparer les mobilités et promotions, en concertation avec le manager et le HRBP, via un plan d'action et de formation permettant l'acquisition des compétences nécessaires. En cette période de l'année où les changements de classes sont arbitrés, l'UDPA-UNSA estime également que **la mise en place de commissions paritaires afin d'objectiver les promotions serait fort utile.** Rappelons aussi que toutes les demandes et réalisations de mobilités font l'objet

d'un suivi (accord sur le Développement des Compétences et la Formation Professionnelle du 30 juin 2010 et accord GPEC du 3 avril 2014).

**L'UDPA-UNSA a aussi demandé un suivi des postes et mobilités internes à notre UES.** Sans oublier l'entretien professionnel qui doit obligatoirement se tenir tous les 2 ans avec le HRBP, afin d'examiner les perspectives d'évolution professionnelle de chaque salarié et de déterminer les formations utiles voire indispensables à chacun.

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

### Réorganisations

Le transfert de nos collègues de la **Souscription en Assurance Paramétrique vers AGPC** et la **réorganisation du département Credit Control** ont été annoncés.

Nous y reviendrons plus en détail dans un prochain tract, d'ici là vous pouvez nous interroger.

### Loi travail et médecine du travail

Le **suivi médical des salariés au sein de notre UES pourrait évoluer**, suite à la parution du décret d'application du 27 décembre 2016 sur la médecine du travail (loi travail). Nous vous tiendrons informés.

### Rues Jules Lefebvre et d'Amsterdam, au revoir ?

**Julie LESNE viendra exposer devant les élus au CE du 16 février** la réflexion de la Direction sur un **prochain déménagement de nos entreprises.**

<b>Notre équipe</b>	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
	Michel RIZZO	57 93 13	Christine SORGENFREI	57 93 94	Véronique STOUKY	57 93 98
	Anne-Juliette TILLAY	57 94 29	Xavier TIRACHE	57 94 26		

