

A la une

Déménagement : comprendre le projet et les enjeux

La Direction communique régulièrement sur l'étude des implantations d'AXA CS & MATRIX. Même si nombre d'incertitudes demeurent, mieux vaut cela que d'être mis devant le fait accompli en dernière minute.

Emplacement - La Direction a visité plusieurs sites de plus de 20 000 m² sur l'axe Paris-La Défense. A la demande de l'UDPA-UNSA, la Direction a précisé que l'objectif était un emplacement dans Paris intra-muros ou à La Défense. Elle a toutefois convenu que les sites suffisamment dimensionnés et neufs (compatibles avec le travail flexible) sont rares dans Paris.

Le coût des locaux, et de leur maintenance, sera bien entendu l'un des critères du choix de la future implantation.

L'UDPA-UNSA a rappelé sa demande d'étude d'impacts sur les temps de transports des salariés, dès que le choix de l'emplacement se précisera. Nous avons aussi rappelé la nécessité que les salariés soient prévenus au moins un an à l'avance.

Superficie - Quant au dimensionnement, il doit selon nous être étudié au cas par cas, service par service. En effet, les possibilités de travail flexible et télétravail varient en fonction des métiers, certains nécessitant plus que d'autres un minimum de présence des salariés dans l'entreprise. Managers et HRBP doivent être impliqués dans cette réflexion.

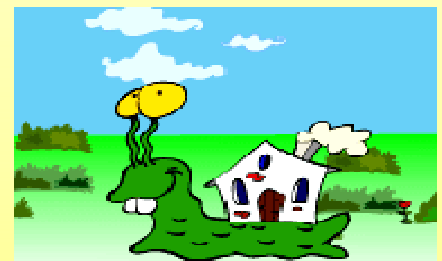
La superficie qui permettra une installation des salariés dans de bonnes conditions est nécessairement corrélée à cette étude. Une simple règle de trois risquerait d'aboutir à une catastrophe. Pour cela la Direction a procédé à une étude d'occupation des locaux, dont nous devrions connaître les résultats courant juin. Nous avons signalé que pendant cette étude, de nombreux salariés étaient en congés (week-ends prolongés de Pâques et du 1^{er} mai), d'autres sont déjà en télétravail, et qu'il pourrait être pertinent d'en tenir compte pour nuancer les résultats.

« Paperless » - Autre facteur qui doit être pris en compte dans l'étude d'implantation : l'avancement de la gestion électronique des dossiers ou « Paperless » - projet PEP'S. Certes, la surface occupée par les armoires est d'environ 600 m², ce qui est peu par rapport aux 17 000 m² dont nous disposons aujourd'hui, et représente moins d'1 m² par salarié. L'économie de m² n'est donc pas la motivation principale de ce projet. Il s'agit plutôt de réduire autant que possible l'utilisation du papier et de favoriser le stockage et le partage des dossiers sur le réseau. Aujourd'hui, vous disposez de rangements relativement proches de votre bureau. Demain, avec le travail flexible et les bureaux flottants (cf. AXA MATRIX), vous disposerez seulement d'un casier de 50 cm de côté, dans lequel vous prendrez en arrivant votre portable et votre clavier pour vous installer à un poste disponible. Et en fin de journée tout doit disparaître ... La seule solution est donc de travailler sur le réseau, sur des dossiers en format électronique. D'où le souhait de la Direction de donner un coup d'accélérateur au projet, en lançant dès maintenant 3 nouveaux pilotes.

En résumé, **vouloir mettre le travail flexible en œuvre et simultanément envisager de déménager est un projet complexe avec les pré-requis suivants**, impliquant déjà plusieurs acteurs (Cadre de Vie, RH, Informatique, Communication, Direction Financière) :

- ✚ **Evaluation de la superficie** nécessaire en corrélation avec l'étude des nouvelles organisations du travail ;
- ✚ Avancement du **Paperless** - la gestion électronique des documents ;
- ✚ **Déploiement du télétravail et des outils de communication à distance.**

Calendrier - La Direction ne donne pas de calendrier pour l'instant. Les baux des immeubles se terminent en théorie en octobre 2018 mais pourraient être prolongés si besoin est. A l'inverse, une opportunité de locaux pourrait accélérer le mouvement. C'est donc avec raison que vos élus de l'UDPA-UNSA sont extrêmement attentifs à suivre le projet et à poser toutes les questions concernant nos futures conditions de travail. Le CHSCT devra remplir pleinement son rôle : il sera consulté et pourra même demander une expertise si nécessaire.



C'est l'heure des comptes...

De l'entreprise : les résultats 2016 sont moins bons qu'espérés par la Direction, mais pas non plus catastrophiques. Le chiffre d'affaires brut tous exercices, avec la contribution du Brésil et des Etats-Unis, est de 2 318 m€, soit en hausse de 2,8% par rapport à 2015. Mais les primes nettes acquises sont en baisse par rapport à 2015 et à la cible attendue. A périmètre et taux constants, le chiffre d'affaires est stable, en ligne avec le budget. Le résultat opérationnel à 122 m€, est en baisse et inférieur à celui attendu. Le ratio combiné 2016 est à 100,6%, supérieur à 2015, en raison essentiellement à des rechargements sur les réserves Responsabilité Civile et Construction.

Comme nous le savions déjà, le marché reste difficile et la rentabilité de certaines branches, inhérente souvent au risque, n'est pas toujours au rendez-vous. La Direction estime que plusieurs actions concernant le *pricing* et les règles de souscription doivent encore être menées.

Et des salariés : l'UDPA-UNSA a fait remarquer à la Direction que les résultats de notre entreprise sont corrects grâce au travail et aux efforts des salariés depuis plus de 15 ans. L'UDPA-UNSA estime qu'il est juste que les investissements des actionnaires soient rémunérés. **Mais sans les salariés, y aurait-il une entreprise, et des résultats ? Et des actionnaires ? Non.** Il est par conséquent légitime que les efforts des salariés soient reconnus en priorité. C'est ce que la Direction oublie en ayant déjà rogné sur les augmentations et sur les appréciations. **Nous avons donc insisté pour que l'intéressement versé en 2017 reste d'un bon niveau** et que les bénéfices aillent un peu moins aux actionnaires.



Avec un budget de 417 388 € (contre 581 268 € en 2016) c'est seulement 276 salariés (contre 379 l'année dernière) qui ont été augmentés ou ont reçu une prime cette année. **Triste bilan :** seulement 1 cadre sur 3 et 1 non cadre sur 4 ont été augmentés. Et cette année, on observe à nouveau une nette discrimination des salariés à temps partiels, 25% seulement d'entre eux ont été augmentés, contre 40% des salariés à temps plein. Les promotions ? 21 changements de classe pour un effectif CDI de plus de 730 salariés ...

Enquête stress du 2 au 24 mai : exprimez-vous

Après le loupé de l'enquête sur le stress au travail en 2016 (données inexploitable...), le cabinet d'expert retenu par la Direction s'est engagé à prendre toutes les mesures nécessaires pour que la prochaine enquête porte ses fruits.

Même si l'UDPA-UNSA sait que ce type d'enquête ne donne pas les solutions pour une réelle qualité de vie au travail, nous estimons qu'elle peut donner des indications intéressantes sur les difficultés rencontrées dans les différents secteurs de l'entreprise. Une telle étude peut, comme en 2013, confirmer les analyses des différents intervenants sur le stress au travail, qui avaient bien identifié les situations de stress collectif.

Certes, c'est loin d'être suffisant, car il faut ensuite remédier à ces situations. Mais c'est un point de départ et pour cette raison, nous vous invitons à répondre à cette enquête aussi précisément et complètement que possible.



CORPORATE

Encore en salles, ce film pose la question à tous des limites de la subordination.

Toute ressemblance avec des personnes ou des situations existantes ou ayant existé est-elle fortuite ?

Loi Travail : visites de pré-reprise et de reprise du travail

Pour les arrêts de travail de plus de 3 mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale ou du salarié.

La visite de reprise est obligatoire après un congé maternité, après un arrêt pour cause de maladie professionnelle, après un arrêt d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. L'examen doit se dérouler dans les 8 jours suivant la reprise.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail. **L'employeur doit prendre en compte ces préconisations.**

Ce qui est nouveau : l'employeur doit saisir le service de santé au travail dès qu'il connaît la date de la fin de l'arrêt de travail, en vue de l'organisation de la visite de reprise, dans tous les cas où elle est obligatoire.

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
	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	Pourquoi pas vous ?	



A la une

Déménagement : comprendre le projet et les enjeux

La Direction communique régulièrement sur l'étude des implantations d'AXA CS & MATRIX. Même si nombre d'incertitudes demeurent, mieux vaut cela que d'être mis devant le fait accompli en dernière minute.

Emplacement - La Direction a visité plusieurs sites de plus de 20 000 m² sur l'axe Paris-La Défense. A la demande de l'UDPA-UNSA, la Direction a précisé que l'objectif était un emplacement dans Paris intra-muros ou à La Défense. Elle a toutefois convenu que les sites suffisamment dimensionnés et neufs (compatibles avec le travail flexible) sont rares dans Paris.

Le coût des locaux, et de leur maintenance, sera bien entendu l'un des critères du choix de la future implantation.

L'UDPA-UNSA a rappelé sa demande d'étude d'impacts sur les temps de transports des salariés, dès que le choix de l'emplacement se précisera. Nous avons aussi rappelé la nécessité que les salariés soient prévenus au moins un an à l'avance.

Superficie - Quant au dimensionnement, il doit selon nous être étudié au cas par cas, service par service. En effet, les possibilités de travail flexible et télétravail varient en fonction des métiers, certains nécessitant plus que d'autres un minimum de présence des salariés dans l'entreprise. Managers et HRBP doivent être impliqués dans cette réflexion.

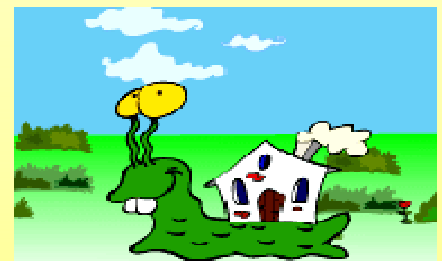
La superficie qui permettra une installation des salariés dans de bonnes conditions est nécessairement corrélée à cette étude. Une simple règle de trois risquerait d'aboutir à une catastrophe. Pour cela la Direction a procédé à une étude d'occupation des locaux, dont nous devrions connaître les résultats courant juin. Nous avons signalé que pendant cette étude, de nombreux salariés étaient en congés (week-ends prolongés de Pâques et du 1^{er} mai), d'autres sont déjà en télétravail, et qu'il pourrait être pertinent d'en tenir compte pour nuancer les résultats.

« Paperless » - Autre facteur qui doit être pris en compte dans l'étude d'implantation : l'avancement de la gestion électronique des dossiers ou « Paperless » - projet PEP'S. Certes, la surface occupée par les armoires est d'environ 600 m², ce qui est peu par rapport aux 17 000 m² dont nous disposons aujourd'hui, et représente moins d'1 m² par salarié. L'économie de m² n'est donc pas la motivation principale de ce projet. Il s'agit plutôt de réduire autant que possible l'utilisation du papier et de favoriser le stockage et le partage des dossiers sur le réseau. Aujourd'hui, vous disposez de rangements relativement proches de votre bureau. Demain, avec le travail flexible et les bureaux flottants (cf. AXA MATRIX), vous disposerez seulement d'un casier de 50 cm de côté, dans lequel vous prendrez en arrivant votre portable et votre clavier pour vous installer à un poste disponible. Et en fin de journée tout doit disparaître ... La seule solution est donc de travailler sur le réseau, sur des dossiers en format électronique. D'où le souhait de la Direction de donner un coup d'accélérateur au projet, en lançant dès maintenant 3 nouveaux pilotes.

En résumé, **vouloir mettre le travail flexible en œuvre et simultanément envisager de déménager est un projet complexe avec les pré-requis suivants**, impliquant déjà plusieurs acteurs (Cadre de Vie, RH, Informatique, Communication, Direction Financière) :

- ✚ **Evaluation de la superficie** nécessaire en corrélation avec l'étude des nouvelles organisations du travail ;
- ✚ Avancement du **Paperless** - la gestion électronique des documents ;
- ✚ **Déploiement du télétravail et des outils de communication à distance.**

Calendrier - La Direction ne donne pas de calendrier pour l'instant. Les baux des immeubles se terminent en théorie en octobre 2018 mais pourraient être prolongés si besoin est. A l'inverse, une opportunité de locaux pourrait accélérer le mouvement. C'est donc avec raison que vos élus de l'UDPA-UNSA sont extrêmement attentifs à suivre le projet et à poser toutes les questions concernant nos futures conditions de travail. Le CHSCT devra remplir pleinement son rôle : il sera consulté et pourra même demander une expertise si nécessaire.



C'est l'heure des comptes...

De l'entreprise : les résultats 2016 sont moins bons qu'espérés par la Direction, mais pas non plus catastrophiques. Le chiffre d'affaires brut tous exercices, avec la contribution du Brésil et des Etats-Unis, est de 2 318 m€, soit en hausse de 2,8% par rapport à 2015. Mais les primes nettes acquises sont en baisse par rapport à 2015 et à la cible attendue. A périmètre et taux constants, le chiffre d'affaires est stable, en ligne avec le budget. Le résultat opérationnel à 122 m€, est en baisse et inférieur à celui attendu. Le ratio combiné 2016 est à 100,6%, supérieur à 2015, en raison essentiellement à des rechargements sur les réserves Responsabilité Civile et Construction.

Comme nous le savions déjà, le marché reste difficile et la rentabilité de certaines branches, inhérente souvent au risque, n'est pas toujours au rendez-vous. La Direction estime que plusieurs actions concernant le *pricing* et les règles de souscription doivent encore être menées.

Et des salariés : l'UDPA-UNSA a fait remarquer à la Direction que les résultats de notre entreprise sont corrects grâce au travail et aux efforts des salariés depuis plus de 15 ans. L'UDPA-UNSA estime qu'il est juste que les investissements des actionnaires soient rémunérés. **Mais sans les salariés, y aurait-il une entreprise, et des résultats ? Et des actionnaires ? Non.** Il est par conséquent légitime que les efforts des salariés soient reconnus en priorité. C'est ce que la Direction oublie en ayant déjà rogné sur les augmentations et sur les appréciations. **Nous avons donc insisté pour que l'intéressement versé en 2017 reste d'un bon niveau** et que les bénéfices aillent un peu moins aux actionnaires.



Avec un budget de 417 388 € (contre 581 268 € en 2016) c'est seulement 276 salariés (contre 379 l'année dernière) qui ont été augmentés ou ont reçu une prime cette année. **Triste bilan :** seulement 1 cadre sur 3 et 1 non cadre sur 4 ont été augmentés. Et cette année, on observe à nouveau une nette discrimination des salariés à temps partiels, 25% seulement d'entre eux ont été augmentés, contre 40% des salariés à temps plein. Les promotions ? 21 changements de classe pour un effectif CDI de plus de 730 salariés ...

Enquête stress du 2 au 24 mai : exprimez-vous

Après le loupé de l'enquête sur le stress au travail en 2016 (données inexploitable...), le cabinet d'expert retenu par la Direction s'est engagé à prendre toutes les mesures nécessaires pour que la prochaine enquête porte ses fruits.

Même si l'UDPA-UNSA sait que ce type d'enquête ne donne pas les solutions pour une réelle qualité de vie au travail, nous estimons qu'elle peut donner des indications intéressantes sur les difficultés rencontrées dans les différents secteurs de l'entreprise. Une telle étude peut, comme en 2013, confirmer les analyses des différents intervenants sur le stress au travail, qui avaient bien identifié les situations de stress collectif.

Certes, c'est loin d'être suffisant, car il faut ensuite remédier à ces situations. Mais c'est un point de départ et pour cette raison, nous vous invitons à répondre à cette enquête aussi précisément et complètement que possible.



CORPORATE

Encore en salles, ce film pose la question à tous des limites de la subordination.

Toute ressemblance avec des personnes ou des situations existantes ou ayant existé est-elle fortuite ?

Loi Travail : visites de pré-reprise et de reprise du travail

Pour les arrêts de travail de plus de 3 mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale ou du salarié.

La visite de reprise est obligatoire après un congé maternité, après un arrêt pour cause de maladie professionnelle, après un arrêt d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. L'examen doit se dérouler dans les 8 jours suivant la reprise.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail. **L'employeur doit prendre en compte ces préconisations.**

Ce qui est nouveau : l'employeur doit saisir le service de santé au travail dès qu'il connaît la date de la fin de l'arrêt de travail, en vue de l'organisation de la visite de reprise, dans tous les cas où elle est obligatoire.

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
	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	Pourquoi pas vous ?	



A la une

Déménagement : comprendre le projet et les enjeux

La Direction communique régulièrement sur l'étude des implantations d'AXA CS & MATRIX. Même si nombre d'incertitudes demeurent, mieux vaut cela que d'être mis devant le fait accompli en dernière minute.

Emplacement - La Direction a visité plusieurs sites de plus de 20 000 m² sur l'axe Paris-La Défense. A la demande de l'UDPA-UNSA, la Direction a précisé que l'objectif était un emplacement dans Paris intra-muros ou à La Défense. Elle a toutefois convenu que les sites suffisamment dimensionnés et neufs (compatibles avec le travail flexible) sont rares dans Paris.

Le coût des locaux, et de leur maintenance, sera bien entendu l'un des critères du choix de la future implantation.

L'UDPA-UNSA a rappelé sa demande d'étude d'impacts sur les temps de transports des salariés, dès que le choix de l'emplacement se précisera. Nous avons aussi rappelé la nécessité que les salariés soient prévenus au moins un an à l'avance.

Superficie - Quant au dimensionnement, il doit selon nous être étudié au cas par cas, service par service. En effet, les possibilités de travail flexible et télétravail varient en fonction des métiers, certains nécessitant plus que d'autres un minimum de présence des salariés dans l'entreprise. Managers et HRBP doivent être impliqués dans cette réflexion.

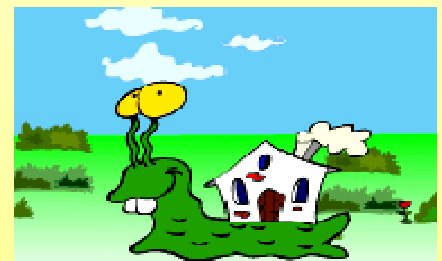
La superficie qui permettra une installation des salariés dans de bonnes conditions est nécessairement corrélée à cette étude. Une simple règle de trois risquerait d'aboutir à une catastrophe. Pour cela la Direction a procédé à une étude d'occupation des locaux, dont nous devrions connaître les résultats courant juin. Nous avons signalé que pendant cette étude, de nombreux salariés étaient en congés (week-ends prolongés de Pâques et du 1^{er} mai), d'autres sont déjà en télétravail, et qu'il pourrait être pertinent d'en tenir compte pour nuancer les résultats.

« Paperless » - Autre facteur qui doit être pris en compte dans l'étude d'implantation : l'avancement de la gestion électronique des dossiers ou « Paperless » - projet PEP'S. Certes, la surface occupée par les armoires est d'environ 600 m², ce qui est peu par rapport aux 17 000 m² dont nous disposons aujourd'hui, et représente moins d'1 m² par salarié. L'économie de m² n'est donc pas la motivation principale de ce projet. Il s'agit plutôt de réduire autant que possible l'utilisation du papier et de favoriser le stockage et le partage des dossiers sur le réseau. Aujourd'hui, vous disposez de rangements relativement proches de votre bureau. Demain, avec le travail flexible et les bureaux flottants (cf. AXA MATRIX), vous disposerez seulement d'un casier de 50 cm de côté, dans lequel vous prendrez en arrivant votre portable et votre clavier pour vous installer à un poste disponible. Et en fin de journée tout doit disparaître ... La seule solution est donc de travailler sur le réseau, sur des dossiers en format électronique. D'où le souhait de la Direction de donner un coup d'accélérateur au projet, en lançant dès maintenant 3 nouveaux pilotes.

En résumé, **vouloir mettre le travail flexible en œuvre et simultanément envisager de déménager est un projet complexe avec les pré-requis suivants**, impliquant déjà plusieurs acteurs (Cadre de Vie, RH, Informatique, Communication, Direction Financière) :

- ✚ **Evaluation de la superficie** nécessaire en corrélation avec l'étude des nouvelles organisations du travail ;
- ✚ Avancement du **Paperless** - la gestion électronique des documents ;
- ✚ **Déploiement du télétravail et des outils de communication à distance.**

Calendrier - La Direction ne donne pas de calendrier pour l'instant. Les baux des immeubles se terminent en théorie en octobre 2018 mais pourraient être prolongés si besoin est. A l'inverse, une opportunité de locaux pourrait accélérer le mouvement. C'est donc avec raison que vos élus de l'UDPA-UNSA sont extrêmement attentifs à suivre le projet et à poser toutes les questions concernant nos futures conditions de travail. Le CHSCT devra remplir pleinement son rôle : il sera consulté et pourra même demander une expertise si nécessaire.



C'est l'heure des comptes...

De l'entreprise : les résultats 2016 sont moins bons qu'espérés par la Direction, mais pas non plus catastrophiques. Le chiffre d'affaires brut tous exercices, avec la contribution du Brésil et des Etats-Unis, est de 2 318 m€, soit en hausse de 2,8% par rapport à 2015. Mais les primes nettes acquises sont en baisse par rapport à 2015 et à la cible attendue. A périmètre et taux constants, le chiffre d'affaires est stable, en ligne avec le budget. Le résultat opérationnel à 122 m€, est en baisse et inférieur à celui attendu. Le ratio combiné 2016 est à 100,6%, supérieur à 2015, en raison essentiellement à des rechargements sur les réserves Responsabilité Civile et Construction.

Comme nous le savions déjà, le marché reste difficile et la rentabilité de certaines branches, inhérente souvent au risque, n'est pas toujours au rendez-vous. La Direction estime que plusieurs actions concernant le *pricing* et les règles de souscription doivent encore être menées.

Et des salariés : l'UDPA-UNSA a fait remarquer à la Direction que les résultats de notre entreprise sont corrects grâce au travail et aux efforts des salariés depuis plus de 15 ans. L'UDPA-UNSA estime qu'il est juste que les investissements des actionnaires soient rémunérés. **Mais sans les salariés, y aurait-il une entreprise, et des résultats ? Et des actionnaires ? Non.** Il est par conséquent légitime que les efforts des salariés soient reconnus en priorité. C'est ce que la Direction oublie en ayant déjà rogné sur les augmentations et sur les appréciations. **Nous avons donc insisté pour que l'intéressement versé en 2017 reste d'un bon niveau** et que les bénéfices aillent un peu moins aux actionnaires.



Avec un budget de 417 388 € (contre 581 268 € en 2016) c'est seulement 276 salariés (contre 379 l'année dernière) qui ont été augmentés ou ont reçu une prime cette année. **Triste bilan :** seulement 1 cadre sur 3 et 1 non cadre sur 4 ont été augmentés. Et cette année, on observe à nouveau une nette discrimination des salariés à temps partiels, 25% seulement d'entre eux ont été augmentés, contre 40% des salariés à temps plein. Les promotions ? 21 changements de classe pour un effectif CDI de plus de 730 salariés ...

Enquête stress du 2 au 24 mai : exprimez-vous

Après le loupé de l'enquête sur le stress au travail en 2016 (données inexploitable...), le cabinet d'expert retenu par la Direction s'est engagé à prendre toutes les mesures nécessaires pour que la prochaine enquête porte ses fruits.

Même si l'UDPA-UNSA sait que ce type d'enquête ne donne pas les solutions pour une réelle qualité de vie au travail, nous estimons qu'elle peut donner des indications intéressantes sur les difficultés rencontrées dans les différents secteurs de l'entreprise. Une telle étude peut, comme en 2013, confirmer les analyses des différents intervenants sur le stress au travail, qui avaient bien identifié les situations de stress collectif.

Certes, c'est loin d'être suffisant, car il faut ensuite remédier à ces situations. Mais c'est un point de départ et pour cette raison, nous vous invitons à répondre à cette enquête aussi précisément et complètement que possible.



CORPORATE

Encore en salles, ce film pose la question à tous des limites de la subordination.

Toute ressemblance avec des personnes ou des situations existantes ou ayant existé est-elle fortuite ?

Loi Travail : visites de pré-reprise et de reprise du travail

Pour les arrêts de travail de plus de 3 mois, une visite de pré-reprise est organisée par le médecin du travail, à l'initiative du médecin traitant, du médecin conseil de la sécurité sociale ou du salarié.

La visite de reprise est obligatoire après un congé maternité, après un arrêt pour cause de maladie professionnelle, après un arrêt d'au moins 30 jours pour cause d'accident du travail, de maladie ou d'accident non professionnel. L'examen doit se dérouler dans les 8 jours suivant la reprise.

Le médecin du travail peut proposer, par écrit et après échange avec le salarié et l'employeur, des mesures individuelles d'aménagement, d'adaptation ou de transformation du poste de travail ou des mesures d'aménagement du temps de travail. **L'employeur doit prendre en compte ces préconisations.**

Ce qui est nouveau : l'employeur doit saisir le service de santé au travail dès qu'il connaît la date de la fin de l'arrêt de travail, en vue de l'organisation de la visite de reprise, dans tous les cas où elle est obligatoire.

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
	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	Pourquoi pas vous ?	

