

Spécial « ONE AXA IT »

Fusion/absorption d'AGS par AXA Tech : l'UDPA-UNSA refuse de jouer aux dés avec l'avenir des salariés !

Alors qu'elle avait indiqué la date du 11 septembre, au plus tard..., pour recueillir l'avis du C.E sur le projet de simplification de l'organigramme juridique ATS/AGS, autrement dit leur fusion, la Direction a finalement consulté l'instance **le 20 juillet**, 6 semaines seulement après avoir transmis les premiers éléments du projet.

A bien des égards, vos représentants UDPA-UNSA ont considéré et considèrent toujours que ce dossier aurait dû et devrait faire l'objet d'un autre traitement : sur les informations transmises et le dialogue avec les élus, mais aussi sur ses échéances et le calendrier retenu.

Nos différentes remarques sur la transformation étant restées sans effet, notamment celles formulées depuis le 9 juin (*date à laquelle a débuté la procédure d'information/consultation sur la fusion/absorption*) **vos élus UDPA-UNSA ont choisi de ne pas rendre d'avis**, en exposant par une déclaration les différentes raisons qui ont conduit à cette décision.

Des conséquences sociales insuffisamment détaillées

Nous avons tout d'abord souligné le discours incohérent, contradictoire tenu par nos dirigeants depuis fin 2016, notamment depuis la communication du 13 décembre de D. Marzluf relative à l'étude du futur modèle opérationnel pour l'informatique : « ONE AXA IT » (*dont les résultats devaient être disponibles fin Q1 2017*). Suite à cette communication, au C.E du 16 décembre, nous demandions à connaître les résultats des études lancées et qu'un volet social y soit intégré puis présenté à l'instance. Ceci afin d'avoir connaissance le plus tôt possible des évolutions et impacts pour le personnel. La Direction avait répondu par l'affirmative...

➔ Le 20 juillet, le CE a été consulté sur le projet de fusion/absorption d'AGS par AXA Tech, dans le cadre de « ONE AXA IT », mais sans que l'on sache quelle organisation sera mise en place ensuite (objet d'une consultation ultérieure) et sans aucune visibilité sur les conséquences que celle-ci aura sur les emplois, les métiers, les effectifs...

A ce jour, les seules conséquences sociales connues restent celles liées au transfert des contrats de travail (des salariés d'AGS vers AXA Tech). C'est plutôt court ! De surcroît lorsqu'il s'agit toujours de deviner à quoi correspondent réellement certaines données encore d'actualité chez AXA Tech, à savoir : 2/3 des métiers amenés à évoluer, réduction de la charge de travail de 20 à 30%, 50 % des effectifs impactés par le cloud, 145 M€ brut de réduction de coûts à réaliser d'ici 2020...

Un fonctionnement futur qui reste d'une grande opacité

Toujours au C.E de décembre 2016, nous évoquions déjà une possible évolution des structures juridiques des entités informatiques et réclamions des précisions.

A l'époque, la direction répondait vouloir s'attacher d'abord au fonctionnement qu'engendrerait le nouveau modèle opérationnel et à sa signification en termes de flux de personnes.

L'examen des entités juridiques et leur évolution devaient intervenir certes, mais dans un 2^{ème} temps...

➔ Le 20 juillet, le C.E a été consulté uniquement sur ce « 2^{ème} temps » : les évolutions de structures juridiques (d'AGS et d'AXA Tech), sans plus d'information sur le fonctionnement envisagé, ni sur « les flux de personnes » évoqués, la fusion s'effectuant à « effectifs constants ». **Pour combien de temps ?**

Malgré nos demandes réitérées, aucune réponse ne nous a été apportée sur d'éventuels « doublons » et le devenir de certaines fonctions (fonctions support, encadrement...).

Pour un projet qui, comme l'a indiqué la direction, est aussi motivé par la réalisation d'économies de structure (diminution des coûts de fonctionnement), le minimum aurait été d'avoir quelques éléments d'informations sur la manière dont elles se réaliseront...

Des consultations dissociées pour...moins de visibilité

Au cours de la séance de mai 2017, lors de la présentation au C.E du modèle opérationnel cible « ONE AXA IT » issu des études globales, nous demandions à ne pas découvrir « au fur et à mesure » les projets liés à la transformation, considérant toujours que leurs impacts ainsi que l'accompagnement des salariés devaient être anticipés.

→ Le 20 juillet, le C.E a été consulté en ayant certes une « visibilité globale », mais seulement sur les modalités du dialogue social qui, par un curieux et « savant » découpage du projet, dissocient les évolutions juridiques et organisationnelles et les échéances de consultation. Ce qui ne permet :

- Ni d'appréhender en détail et en totalité les conséquences sociales qu'entraînera la fusion ;
- Ni d'anticiper réellement sur l'accompagnement du personnel et s'assurer à minima qu'il sera suffisant.

Pour une entreprise, paraît-il, attentive à la qualité du dialogue social, à l'anticipation du changement, à la GPEC, ainsi qu'à la « Qualité de Vie au Travail » de ses salariés, c'est plutôt décevant !

Vous avez dit : « proximité » ?

La Direction s'est évertuée à nous convaincre depuis début juin que le manque de maturité sur les déclinaisons opérationnelles de la « proximité » ne permettait pas de présenter une quelconque organisation aux élus pour la consultation du 20 juillet (*qui, rappelons-le, aurait pu se dérouler ultérieurement...*).

Nous avons donc rappelé dans notre déclaration qu'AXA Tech France s'était dotée d'une nouvelle organisation, d'un nouveau « modèle opérationnel » depuis le 1^{er} janvier 2017, avec l'ambition de renforcer la proximité et la collaboration avec les clients (mais pas exclusivement), et que c'est cette organisation qui permettait aujourd'hui à l'entreprise de fonctionner par endroit avec des équipes mixtes*, sur un même lieu.

Dans l'organisation du travail et pour certaines équipes, « ONE AXA IT » et la « proximité » sont bel et bien une réalité, en tout cas pour la Direction qui a déjà pris et continue de prendre des décisions en ce sens*.

* AXA Tech/AXA France par ex ou, plus récemment, l'équipe « AGS » d'AXA Tech amenée désormais à travailler quotidiennement Tour Manhattan, dans les locaux d'AGS (sans que les représentants du personnel en aient été informés au préalable...).




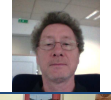




Parce que nous avons estimé que les informations transmises aux membres C.E étaient insuffisantes (parfois erronées) et que toutes les conditions n'étaient pas remplies pour rendre un avis motivé sur la fusion/absorption d'AXA GS par AXA Tech, vos élus UDPA-UNSA se sont abstenus.

Nous avons été les seuls...

La consultation du C.E en 4 points :

1. La consultation du comité d'entreprise précède la décision du chef d'entreprise.
2. Avant la consultation, l'employeur est tenu de donner au comité d'entreprise, des informations précises et écrites. (L'information fournie dès l'origine doit être suffisamment détaillée pour que les représentants du personnel puissent se prononcer en ayant une vision satisfaisante des objectifs poursuivis, des moyens pour y parvenir et des conséquences en termes d'emploi).
3. Le comité doit disposer d'un délai d'examen suffisant pour examiner ces informations.
4. Des réponses motivées de l'employeur doivent être fournies au comité d'entreprise pour répondre à ses observations.

Vos élus et correspondants UDPA-UNSA sur AXA Tech

	Sylvie LE MEUR sylvie.lemeur@axa-tech.com		Franck GRANDMAISON franck.grandmaison@axa-tech.com	
	Olivier ALTAZIN olivier.altazin@axa-tech.com		Christophe DELCROIX christophe.delcroix@axa-tech.com	
	Christophe PAJADON christophe.pajadon@axa-tech.com		John LOOCK john.loock@axa-tech.com	
	Andreja NOVAKOVIC andreja.novakovic@axa-tech.com		Jean-Pierre VASSARD jeanpierre.vassard@axa-tech.com	