

Destination Java : saison 1 épisode 2

Vos élus UDPA-UNSA au CE et au CHSCT, toujours soucieux d'un dialogue constructif, ont déjà soulevé auprès de la Direction certains points à prendre en compte pour la réussite du projet.

Après le choix de l'emplacement annoncé en juillet et acté au Comité d'Entreprise du 6 septembre, le constat que nous faisons actuellement est que les réflexions sur l'aménagement des locaux et sur les nouvelles organisations du travail que souhaite la Direction semblent avancer à grand peine.

La Direction fait l'effort d'une communication régulière et vient même de lancer un appel à candidature pour recruter des salariés « ambassadeurs ». Ces ambassadeurs visiteront le site et pourront proposer leurs idées pour le futur environnement de travail. L'UDPA-UNSA apprécie cette initiative. Toutefois cela ne dispensera pas la Direction de procéder de façon professionnelle en s'entourant de spécialistes des nouvelles organisations du travail (ou « travail agile ») et de l'accompagnement du changement.



Pour l'UDPA-UNSA, **3 axes de réflexion** doivent guider le projet.



LES EQUIPEMENTS DOIVENT ETRE FONCTIONNELS

Comme nous l'avons rappelé à plusieurs reprises, le projet de la Direction ne consiste pas en un simple changement d'implantation. Le changement d'organisation du travail en travail agile se traduit notamment par le fait que les salariés n'ont plus de bureau attribué. Concrètement, chacun à son arrivée le matin prend son équipement individuel (portable, clavier, souris ...) dans son casier et s'installe à un poste libre.

Ceci implique au minimum :

- + De travailler essentiellement à l'écran - (d'ailleurs le principe de travail sur 2 écrans, indispensable à certains métiers, sera-t-il maintenu ?) - donc de passer à **la gestion « sans papier »** en numérisant le maximum de dossiers et documents. Avec la question suivante en corollaire : que deviennent les dossiers que l'on n'a pas pu numériser, faute de temps, de bras, d'outils ?
- + D'équiper tous les salariés en portables et **de disposer d'outils informatiques, d'accès à distance et de téléphonie impeccables**, car il n'y aura plus de téléphone physique.
- + De **déployer le télétravail**, d'abord pour compenser l'allongement du temps de trajet de nombreux salariés, et aussi si le nombre de postes de travail **ET** de m² n'est pas suffisant pour accueillir correctement l'ensemble des salariés. Le fait que le taux d'occupation des bureaux individuels est plus élevé que celui des bureaux collectifs devrait inciter la Direction à réfléchir. Il faut également prendre aussi en compte le pic maximum d'occupation. Il n'est pas envisageable qu'un salarié ne trouve pas de poste de travail à son arrivée le matin.
- + De **repenser la façon de travailler en équipe**, avec le bon sens nécessaire. On ne pourrait pas imaginer qu'un manager va courir à tous les étages pour retrouver ses collaborateurs au moment où il a besoin de les réunir ! L'UDPA-UNSA a préconisé dès le début du projet une étude par métiers, voire par équipe.

Comme nous l'avons souligné, la mise en place pour plus de 800 salariés d'AXA CS est plus complexe que pour les 60 salariés d'AXA Matrix : pour ces derniers, dont l'activité se prêtait bien à cette façon de travailler (déplacements fréquents chez les clients, rédaction de rapports possibles à distance ...) il avait déjà fallu plus de 6 mois et plusieurs groupes de travail pour mener à bien le projet.

Nous avons aussi mis la Direction en garde sur les difficultés rencontrées dans d'autres entités d'AXA : niveau élevé de bruit, perte de confidentialité, salariés ne trouvant pas de place et obligés de rentrer chez eux, dispersion des énergies et au final perte d'efficacité et mauvaises conditions de travail ... Inspirons-nous des bonnes pratiques ET évitons les mauvaises.



TRAVAIL AGILE, UN EFFET DE MODE ?

Outre les aspects matériels et pratiques, **qu'est-ce que le « travail agile »** ? La Direction doit être plus claire sur le sujet.

Les réponses de Matthieu Caillat en date du 27 octobre aux 5 questions sur le projet Java ont suscité de nombreuses réactions parmi les salariés. Comment vont se traduire concrètement **le développement de « la culture de la collaboration », « les nouvelles façons de travailler », « repenser nos modes de travail et renforcer notre agilité en promouvant une approche collaborative centrée sur les valeurs d'AXA »** ? Accordera-t-on enfin au rôle des managers l'importance qu'il mérite, en le redéfinissant et en leur donnant des moyens et des formations ?





CHANGEMENTS : ENCORE ET ENCORE ...

L'UDPA-UNSA a aussi attiré l'attention de la Direction sur l'importance et la fréquence des changements qu'elle veut mettre en œuvre : réorganisations de services, changement d'outils (gestion de la performance, numérisation ...) et de façon de travailler, adaptation au télétravail. L'UDPA-UNSA n'est pas opposée au changement s'il se fait dans de bonnes conditions. **Le changement demande beaucoup d'énergie, surtout lorsqu'il est subi.** Trop de changement risque d'être néfaste à la motivation et à la santé des salariés et donc contre-productif pour tous.



L'entreprise sera-t-elle prête pour l'été 2018 ? Il pourrait être sensé de prolonger le bail dans nos locaux plutôt que de mettre en péril ce projet si important. Les élus sont toujours en attente d'un calendrier des consultations, indispensables, du CE et du CHSCT. **Dire « on y va et on verra », ce qui devient trop souvent la philosophie d'AXA, c'est trop risqué.** On ne peut pas embarquer 800 salariés dans des organisations de travail insuffisamment pensées.

L'UDPA-UNSA met en garde la Direction contre ce qui pourrait devenir une course contre la montre, au détriment de la qualité de vie au travail qu'elle prône pourtant largement.

Alors que T. Buberl vient d'annoncer que près de 150 salariés du GIE, d'AXA Global P&C et AXA Global Life doivent être reclassés, la Direction d'AXA CS & Matrix se veut rassurante en souhaitant faire le chemin avec les salariés « pour que chacun trouve sa place ». L'UDPA-UNSA en prend note et saura le rappeler en cas de besoin.

Réorganisation de la Direction Sinistres France

Présentée au CE du 19 octobre, cette réorganisation de la Direction des Sinistres France impacte 2 des 3 départements existants :

- ✚ Les sinistres Marchés Spécialisés
- ✚ Les sinistres P&C

et prévoit la création d'un 4e département pour les activités transversales.

Par rapport au service aux Clients, certains aspects sont cohérents, comme par exemple le recentrage de l'Aviation en 2 équipes Transporteur et Constructeur, ou bien l'organisation par ligne de métier en P&C. Toutefois le flou demeure encore sur un certain nombre de points : définition des rôles et postes de chacun, répartition des comptes, des dossiers, gestion des seuils de pouvoirs de provisionnement et de règlements ...

Vos élus devraient rendre un avis motivé au CE du 24 novembre. N'hésitez pas à nous faire part de toutes vos interrogations et réactions sur ce projet avant cette date.

Agenda

Bon de financement syndical

Comme beaucoup le savent, les bons de financement syndical sont un budget mis à disposition par l'employeur, que chaque salarié ayant au moins 6 mois d'ancienneté reçoit à domicile et peut remettre à l'organisation syndicale de son choix.

Cette année encore, la collecte des bons de financement se fera de façon traditionnelle, via la poste, les urnes ou directement à vos représentants du personnel préférés

du lundi 13 novembre au vendredi 8 décembre 2017.

En choisissant l'UDPA-UNSA, vous nous permettez de défendre encore mieux vos intérêts en finançant documentations, formations, conseils juridiques ...

Avec les ordonnances Macron qui vont augmenter fortement les pouvoirs de négociation en entreprise, il est essentiel désormais de bien choisir l'organisation syndicale qui vous défendra et négociera pour vous au sein de l'entreprise.



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

Pensez-y

Arrêt du CET - ne perdez pas vos congés

On ne le dira jamais assez, les congés sont faits pour être pris et reprendre de l'énergie ! En janvier 2018, vous pourrez encore et pour la dernière fois, épargner au maximum 9 JRTT ou JRA sur votre CET, dans le respect des plafonds, le CET court terme étant plafonné à 22 jours. Les jours épargnés antérieurement pourront être utilisés selon les modalités habituelles.

Ensuite **les congés (payés, JRTT, JRA ...) non pris dans les délais seront perdus** en tant que temps de repos.

La seule possibilité sera d'en verser 10 maximum par an sur le PERCO, à condition d'avoir déjà pris 24 jours de congés, donc de les monétiser. Certes, ce dispositif présente un avantage fiscal (exonération d'impôt sur le revenu et de cotisations sociales), mais il vous faudra attendre la retraite pour liquider votre PERCO, sauf cas de déblocage anticipé.

Régularisation du paiement des congés

Pour rappel, AXA avait omis **depuis des années de se mettre en conformité avec la loi** qui impose d'appliquer le calcul le plus favorable entre la règle du 1/10ème et celle du maintien du salaire, pour indemniser les congés payés.

C'est l'UDPA-UNSA qui a mis le doigt sur ce sujet embarrassant et qui a contraint AXA à régulariser sur 3 ans. Ce devrait être chose faite pour la fin 2017. Selon les années et l'éventuelle variation de salaire, chacun percevra éventuellement la différence si le calcul le plus avantageux n'avait pas été appliqué.

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 ?	

