

Destination JAVA : saison 1 épisode 3

La box air

Le hall du 52 rue d'Amsterdam se pare depuis quelques jours d'un magnifique « aquarium » qui suscite de nombreuses interrogations ... parmi tant d'autres.

Plus sérieusement, ce que nous savons plus ou moins officiellement :

- AXA CS & Matrix disposera de 3 étages dans l'immeuble Java.
- La Direction semble s'orienter vers la constitution de zones de métiers, dont on peut espérer que le maillage ne soit pas trop large afin de limiter l'éclatement des équipes, ni trop petit pour que chacun trouve une place.
- La Direction ouvre les négociations sur la qualité de vie au travail. Nous y attendons une description claire et précise des nouvelles organisations du travail dites « travail agile ». Seront négociés aussi le droit à la déconnexion et le télétravail. Prochaines séances à la mi-décembre.
- Avancement du projet « sans papier - GED » : les délais étant trop serrés, la Direction a déjà annoncé un lot 1 avant le déménagement, et un lot 2 qui passera au sans papier après le déménagement. Conséquences : il va falloir prévoir des armoires à proximité des équipes du lot 2. Voire des bureaux attitrés pour ces salariés, car on ne peut pas imaginer qu'ils vont passer leur temps à transporter leurs dossiers.

La Box air :

rien à voir avec la boîte, qu'on se le dise !



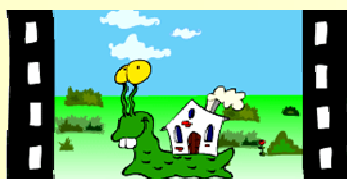
Ce que nous ignorons encore :

Tout le reste ou presque ! Il reste encore beaucoup d'inconnues dans les équations.

- Quelles seront les compensations à l'allongement du temps de trajet qui concerne environ 70% des salariés ?
- Combien de m² par postes de travail, la Direction ayant affirmé devant les élus que 938 postes de travail sont prévus pour notre entité, hors salles de réunions ? Cette donnée est essentielle pour vérifier que nous ne serons pas entassés dans des conditions invivables.
- Il paraît peu réaliste qu'il n'y ait aucun bureau individuel. On ne sait pas non plus la proportion d'espace « silence », « collaboratifs », « salles de réunion » ni comment la Direction exploite les résultats des enquêtes d'occupation des sols et sur l'environnement de travail, pourtant assez riches de renseignements sur les besoins des salariés. De l'avis de l'UDPA-UNSA la Direction ne pourra pas se dispenser d'une étude détaillée des postes de travail et des activités ni de l'intervention d'un ergonomiste pour réussir le projet.
- Et aussi : organisation du travail en équipe, équipements matériels, outils IT fiables (portables, softphonie, Wifi ...), conditions sonores, conditions d'hygiène, systèmes de casiers etc.

Un salarié d'une grande entreprise du secteur bancaire où l'on travaille en « agile » témoigne : « Au final je m'assois toujours à la même place à côté des mêmes collègues et parfois je cherche désespérément un collègue dans les locaux au milieu de tous les endroits de *sharing* [partage] différents pour m'apercevoir... qu'il travaille de chez lui ». Eviterons-nous cet écueil ?

Nous vous invitons à poser toutes vos questions en utilisant la communauté JAVA créée récemment dans l'intranet ONE. A priori l'anonymat est respecté. Vous pouvez aussi bien sûr vous rapprocher de vos représentants UDPA-UNSA pour toute question ou suggestion.



La Direction doit aussi, à la demande de l'UDPA-UNSA, **communiquer clairement les différentes étapes du projet dans le temps** (cahier des charges, études, choix environnementaux et organisationnels, formation et accompagnement du changement, dates de déménagement ...) ainsi qu'un calendrier des consultations du CE et du CHSCT (début de consultation inscrit à l'ordre du jour du CHSCT du 20 décembre). A suivre ...

Réorganisation de la Direction Sinistres France : ajustements à prévoir

Lors du CE du 24 novembre, la Direction a précisé notamment vouloir mieux répartir la charge de travail et donner une meilleure transparence des rôles et responsabilités.

La Direction a répondu à une partie de nos questions. Nous avons retenu que :

- ◇ La manière de répartir la charge de travail devrait être plus transparente et ainsi l'affectation des dossiers plus efficace, les managers étant dédiés à leur rôle.
- ◇ Les seuils et pouvoirs seront maintenus au niveau actuel, ils pourraient même être augmentés, il n'y aura pas de perte d'intérêt pour les régulateurs. On ira vers plus de responsabilisation, moins de contrôle et des processus d'audits allégés.
- ◇ L'attribution des dossiers majeurs devrait conserver sa souplesse, le rôle de l'équipe dédiée étant de préparer le comité international.
- ◇ La nouvelle organisation devrait favoriser les échanges entre collègues.
- ◇ Les conflits d'intérêts existent surtout en RC, où la création de 2 pôles devait permettre de les gérer.
- ◇ Le poste de chargé de comptes sinistres sera maintenu comme actuellement (classes 5, 6, 7) lorsque c'est pertinent.
- ◇ L'équipe transversale travaillera pour toutes les branches et devrait décharger les autres pôles de certaines activités de reporting, coordination et autres tâches à préciser.

S'il paraît pertinent de revenir à une organisation par branche, la question des sinistres concernant plusieurs branches demeure et la Direction répond qu'elle sera traitée en bonne intelligence par le management.

Néanmoins de nombreuses incertitudes demeurent et laissent à penser que cette réorganisation n'a pas été complètement réfléchie.

Ainsi, il manque les descriptions de postes pour les référents ou conseillers techniques, pour l'équipe transversale, pour la coassurance-gestion déléguée. Le renforcement du management semble répondre à la demande des salariés mais il est nécessaire de bien décrire le rôle des managers puisqu'ils seront dédiés à cette fonction. En particulier, quel sera le rôle du manager et celui du conseiller technique dans la fixation des objectifs et dans l'évaluation de leur atteinte ?

Nulle part ne sont précisées les conséquences de la création de l'équipe coassurance-gestion déléguée sur les autres activités destinées à rester aux Marchés Spécialisés. Au Comité d'Entreprise la Direction n'a pas donné la date à laquelle cette équipe rejoindrait la Direction des Opérations d'Assurance France, alors qu'il semble que le 1^{er} janvier 2018 a déjà été annoncé au sein de cette dernière.

En ce qui concerne l'équipe Recours composée de salariés d'origines diverses, l'UDPA-UNSA demande une harmonisation des statuts.

Sur le plan de l'emploi, plusieurs postes seront ouverts, plus de 50 collaborateurs changent de managers, plusieurs salariés changent de fonction. **L'UDPA-UNSA estime qu'il est indispensable que ces salariés soient accompagnés autant que nécessaire dans ces changements contraints. D'autant plus que concomitamment d'autres changements arrivent : outil Clip Médian, GED, préparation des nouvelles organisations en vue du départ vers l'immeuble Java. L'UDPA-UNSA alerte la Direction sur le surcroît de fatigue et de stress généré par ces changements trop nombreux et trop fréquents qui risquent d'épuiser nombre de salariés.**

La Direction a évoqué des possibilités de mobilités et d'évolution, transversales ou pas, avec les plans de formation adéquats. L'UDPA-UNSA demande à la Direction de réviser la filière Métiers mises en place en 2012 et qui n'ont pas donné les résultats espérés, tant en terme d'évolution que de reconnaissance.

L'UDPA-UNSA a demandé à la Direction de faire une communication détaillée, la première information à l'issue du comité d'entreprise d'octobre ayant été trop courte et imprécise, de l'avis de nombreux salariés.

Il semble que cette réorganisation se fasse dans la précipitation et l'urgence, comme en témoignent l'absence de dossier présenté au comité d'entreprise et le manque de réponses précises à certaines questions essentielles pour l'activité sinistres. Une telle précipitation n'est pourtant pas justifiée. Certes comme l'a dit la Direction, l'organisation répond aux besoins du moment, mais quelle était l'urgence ? **L'UDPA-UNSA alerte la Direction sur ce qui semble être une nouvelle mode dans la façon de mener les réorganisations, pour le moins dangereuse quant aux conséquences possibles pour les salariés et l'entreprise. Le changement pour le changement n'a pas de sens et risque de démotiver les équipes.**



Réorganisation Sinistres France, suite

Malgré notre demande, et surtout malgré le constat d'un niveau de stress élevé au sein de la Direction Sinistres France, le projet ne comporte aucune évaluation d'impact en termes de risques psycho-sociaux. L'UDPA-UNSA le déplore et en déduit que la Direction prend la responsabilité de cette lacune.

L'UDPA-UNSA a demandé qu'un bilan de cette réorganisation soit présenté aux élus du comité d'entreprise 6 mois après sa mise en œuvre, avec des indicateurs de mesure de son efficacité : mesure et répartition de la charge de travail, management et travail en équipe, valorisation du travail, bilan de formation etc.

LA RÉORGANISATION POUR LES NULS



Résultats de l'enquête Qualité de Vie au Travail : lecture de l'UDPA-UNSA

La Direction a présenté les résultats de l'enquête QVT aux salariés le 27 novembre dernier, pendant l'horaire du repas. Une centaine de salariés étaient présents. 480 salariés avaient répondu à l'enquête (taux de participation 61 %). A la demande de l'UDPA-UNSA, estimant qu'il est essentiel de communiquer à l'ensemble des salariés les résultats de cette enquête, la Direction prépare une communication contextualisée et commentée qui sera diffusée prochainement.

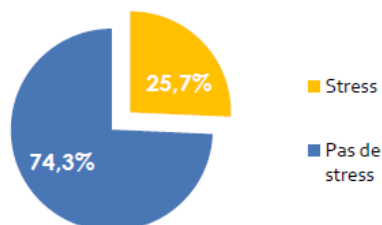
Voici néanmoins nos premiers commentaires.

La confiance des salariés, en particulier des managers, en l'avenir d'AXA CS & Matrix est très partagée, quasiment un salarié sur deux n'est pas très confiant.

- « Aujourd'hui, quand vous pensez à l'avenir de votre entreprise (AXA Corporate Solutions Assurance / AXA MATRIX Risk Consultants), diriez-vous que vous êtes confiant ? »



AXA CS & MATRIX

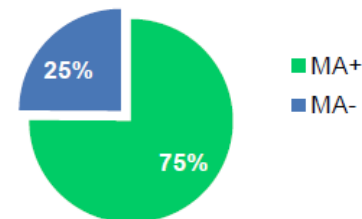


Environ 4 salariés sur 10 estiment que leurs conditions de travail se sont dégradées depuis les 12 derniers mois, en raison principalement de la charge de travail, de l'ambiance, de la pression des objectifs, de la diminution des effectifs et des changements d'organisation.

Plus d'un quart des salariés sont stressés (niveau mettant en

risque leur santé, taux supérieur à celui observé en moyenne en France) soit environ 200 salariés d'AXA CS & Matrix. Heureusement, la motivation reste forte.

AXA CS & MATRIX



(**) Le taux de motivation autonome est la proportion de personne exprimant du plaisir et sens trouvés dans le travail

(*) Le taux de stress est la proportion de la population dont le niveau de stress sur les dimensions psychologiques et physiques est tel qu'il représente un risque pour la santé

Les principaux risques de stress et de démotivation identifiés sont :

- ◇ La charge de travail (quantité, rythme, délais, imprévus, manque de moyens ...)
- ◇ La clarté des rôles dans l'entreprise
- ◇ Le manque de reconnaissance
- ◇ Le manque de confiance dans l'avenir de l'entreprise
- ◇ La fréquence des changements
- ◇ Les faibles possibilités d'évolution.

Les résultats sont clairs, les pistes pour agir sont là.

La Direction a choisi de proposer des actions sur 4 « piliers » : le management, la collaboration, la communication et la charge de travail.

Pour l'UDPA-UNSA, qui déjà à plusieurs reprises a alerté la Direction sur la dégradation des conditions de travail et l'état de stress dans l'entreprise, l'accord dit « QVT » (Qualité de Vie au Travail) en cours de négociation devra :

- ◇ décrire tous les moyens à mettre en œuvre pour remédier aux risques identifiés et aux difficultés rencontrées ;
- ◇ décrire les nouvelles organisations du travail et les conditions de travail dans la future implantation à Java, ainsi que l'accompagnement du changement.



Tract recyclable

PPE 2017 en baisse

Classe	Montant Cible 2017 *
Classe 1 & 2	941 €
Classe 3	1 175 €
Classe 4	1 353 € dont 231 € de PPI

* Pour rappel, il s'agit de montants bruts.

Avec un taux moyen de 92,53 % contre 94,64 % l'année dernière, la PPE enregistre une baisse de plus de 2 points, confirmant l'intention de la Direction de faire baisser les notes, comme pour le CRV. Même constat pour la PPI : 92,85 % cette année contre 94,45 % en 2016. La motivation des salariés risque fort de prendre le même chemin.

Ponts 2018

- **Lundi 30 avril 2018**
- **Vendredi 11 mai 2018**
- **Vendredi 2 novembre 2018**
- **Lundi 24 décembre 2018**
- **Lundi 31 décembre 2018**

A noter

2016 (payé en sept 2017)		
Groupes d'analyse	Taux 2016 pour PPE 2017 payé en sept 2017	Nombre de collaborateurs concernés 2017
AXA MATRIX	89,00%	6
France - Opérations Assurance France	91,13%	22
France - RH France	96,60%	5
France - Sinistres France	91,57%	30
France - Souscription France	95,00%	3
Head Of - Direction Commerciale / Direction Services Clients / Direction Souscription / Direction Sinistres	96,80%	15
Head Of - Direction Générale	93,07%	15
Head Of - Direction Technique et Financière	90,45%	11
Total général	92,53%	107

Accord salaires 2018 : un léger mieux

Négociés au niveau RSG (Groupe) puis pour AXA CS & Matrix, les dispositifs d'augmentations générales et individuels, de CRV et de PPE connaissent une légère amélioration. Au global c'est + 0,3 % par rapport à 2017. Bien que le taux retenu risque de ne pas couvrir la reprise de l'inflation et reste largement inférieur à l'augmentation de

	AG	AI	AG + AI	PPE/CRV
Non cadres	0,8 %	0,7 %	1,5 %	955 € (classes 1 et 2) 1 192 € (classes 3) 1 373 € dont 234 € de PPI (classes 4)
Cadres non optants	0,8 %	0,7 %	1,5 %	-
Cadres optants classe 5	0,2 %	1,3 %	1,5 %	3 000€
Cadres optants classe 6	-	1,5 %	1,5 %	4 620 €
Cadres optants classe 7	-	1,5 %	1,5 %	7 610 €

la rémunération des actionnaires, insuffisant aussi en termes de reconnaissance, l'UDPA-UNSA a choisi de signer l'accord, dans la mesure où il est annuel et pourra donc être renégocié rapidement, dans la mesure aussi nous avons pu obtenir le maintien des augmentations générales pour les classes 5. Sans signature de l'accord, le taux global aurait diminué (1,1 % au lieu de 1,5%, tel était le marché clairement imposé par la Direction du Groupe). Pour les salariés d'AXA CS & Matric, les augmentations individuelles seront versées en mars et les augmentations générales en mai, à effet rétroactif au 1er janvier 2018.

Les dispositions annuelles liées aux missions d'accout manager et de tuteur restent d'actualité.



C'est ce que toute l'équipe de l'UDPA-UNSA vous souhaite en cette période de fin d'année !

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 ?	

Union de Défense des Personnels des groupes de l'Assurance et de leurs filiales

Siège social : 10 boulevard de la République 95640 Marines Site Internet : <http://www.udpa.udpa-axa.org>

