

AXA rachète le groupe XL : première analyse

Sur le plan de l'activité et de la rentabilité, AXA fait certainement une bonne affaire : l'acquisition de XL devrait permettre une meilleure croissance et le développement sur d'autres marchés, notamment aux Etats-Unis.

En ce qui concerne plus particulièrement les grands risques, le fait est que XL a un effectif environ 5 fois supérieur au nôtre. Même si la Direction affirme que le recouvrement des activités est faible, que les deux sociétés sont plutôt complémentaires, qu'elle veut le meilleur pour ces deux entités, elle a malgré tout annoncé lors du CE d'AXA CS & Matrix spécial du 13 mars que des décisions difficiles devraient être prises. Il en est de même pour AXA Matrix et XL Gaps dans le domaine de l'ingénierie.

C'est donc sur l'aspect humain et sur l'emploi que l'UDPA-UNSA s'engage à agir et à accompagner les salariés autant que possible. L'UDPA-UNSA, préférant prévenir plutôt que guérir, est intervenue au niveau du Comité Central d'Entreprise d'AXA France, du Comité de Groupe France et du Comité d'Entreprise d'AXA CS & Matrix : **nous avons demandé et obtenu l'engagement d'AXA, employeur de référence, à reclasser les salariés d'AXA CS & Matrix dont l'emploi serait menacé par cette opération d'acquisition.**

Pour information, sur les 202 salariés à reclasser depuis l'automne 2017, venant d'Axa Global P&C, d'Axa Global Life, du GIE, conséquence du projet Ahead, et d'Axa Global Direct SA suite à sa réorganisation, au 1er mars 2018 ils étaient 37 à devoir retrouver un poste, donc 165 à avoir effectué une mobilité. La solidarité Groupe fonctionne. L'UDPA-UNSA ne lâchera pas prise sur cet aspect primordial du projet qu'est l'emploi.

Qualité de vie au travail ?

La Direction vient de se féliciter dans son message du 22 mars sur la QVT (Qualité de Vie au Travail) en dressant un état des lieux de l'existant et un plan d'action. A y regarder de plus près, il y a certes des points positifs - salle de sport, yoga et autres «goodies» de la QVT sont toujours bons à prendre - , mais quelques sujets sont à améliorer.

Le mois dernier nous évoquions la formation indispensable à la maîtrise de l'outil Yes Perform, et par là même à la fixation des objectifs et à l'évaluation de leur atteinte. Or nous avons constaté, malgré la volonté affichée d'accompagnement des salariés dans la maîtrise de la culture du feedback et des échanges sur la charge de travail, des dysfonctionnements.

Exemple de dérive : **une évaluation fondée sur le comportement personnel** («ne déjeune pas avec l'équipe» !). Ou bien sur des constats difficilement vérifiables : nombres de dossiers, lignes, polices traités, alors que ces chiffres ne reflètent pas toujours le travail des salariés, un dossier, une ligne ou une émission de prime ne correspondant pas à une charge de travail fixe. Ou encore des baisses de taux d'atteinte sans véritable justification individuelle, et qui correspondent seulement à des objectifs de baisse générale des taux au niveau de l'entreprise. Quand les objectifs sont atteints, on doit avoir 100%.

En outre, il semble que notre Direction n'ait pas pris la mesure de ce qu'est une formation à la fixation des objectifs et à l'évaluation, ni à la culture du feedback qui est censée inclure à la fois les points forts et les axes d'amélioration et les points négatifs. L'un des risques de dérive est lié aux Compétences Professionnelles Relationnelles, difficiles à décliner et à rendre concrètes. Le risque de dérive est encore plus fort avec l'outil Yes Perform qui permet une évaluation globale, sans justification du taux d'atteinte et sans qu'on puisse vérifier si la part de l'évaluation du comportemental est bien limitée à 10%. **Il est pourtant à ce stade essentiel de rappeler que c'est le travail qui est évalué et qu'on ne juge pas la personne.**

Au final, **la confiance, le respect de l'autre et la tolérance, la souplesse, une gestion saine et équitable du droit à l'erreur sont des règles de vie pour un fonctionnement correct de la communauté humaine qu'est une entreprise.**

Il existe une échelle des sanctions dans le règlement intérieur et la sanction, lorsqu'elle est nécessaire, doit être proportionnelle aux faits reprochés lorsqu'ils sont avérés.



Qualité de vie au travail ? (suite)

Deuxième point sensible et qui n'est pas sans rapport avec le premier puisqu'il est abordé en entretien avec le manager : la **charge excessive de travail** qui altère la qualité de vie au travail. Là encore, lorsqu'il faudrait recruter, rien n'est fait et les managers sont livrés à eux-mêmes, tentant de jongler comme ils peuvent pour répartir la charge de travail et contenir la pression qui pèse sur eux-mêmes et sur les équipes. Le message de la Direction est malheureusement clair : on ne fait plus de qualité, il faut faire vite et peu important les conséquences, aussi bien pour le client qui sera mal servi que pour le salarié qui n'adhère plus à une façon de travailler qui perd du sens. La Direction est-elle consciente que chacun contribue à sa façon et positivement à la construction de l'édifice ?

Certes, la Direction subit elle aussi certaines contraintes Groupe : rachat de XL, projet JAVA ... Cela ne la dispense pas d'agir de façon juste et équitable partout où elle le peut, afin de garder des équipes motivées.

En cette période difficile, vos représentants de l'UDPA-UNSA vous conseillent et vous accompagnent.

Destination JAVA : saison 1 épisode 5

Course contre la montre

Equipements informatiques : c'est parti

Un coup d'accélérateur a été donné : les équipes informatiques ont été renforcées et doivent équiper d'ici à fin mai en portables et softphonie les quelque 400 salariés qui ne le sont pas encore.

La Direction multiplie les sessions de formation aux outils bureautiques (Outlook, Lync, One Note, astuces bureautiques). Indépendamment du projet Java et du travail agile, dont la Direction n'a toujours pas donné de définition claire, ces formations ont un intérêt indéniable dans la gestion du quotidien (messagerie, notes, manipulation des applications et du bureau ...). Elles sont dispensées dans des créneaux horaires variés, ce que l'UDPA-UNSA avait expressément demandé afin de les rendre accessibles à tous. A fin février, plus de 200 salariés les ont déjà suivies et se sont déclarés très satisfaits. D'autres sessions vont être organisées.

Avancement de la gestion « sans papier »

Les services prioritaires pour passer en GED (outils de numérisation) avant le déménagement ont été identifiés. La livraison de l'outil Flower de consultation des documents numérisés a été reportée de 15 jours, à mi-avril, suite à des difficultés techniques non encore surmontées.

Règles de vie

Elles devraient être définies avec l'aide de 80 ambassadeurs, courant mai. De l'avis de l'UDPA-UNSA, mener cette opération en mai alors que de nombreux salariés soldent leurs congés et alors que nous sommes très proches du déménagement risque de compromettre son succès : pas assez de salariés pour réfléchir collectivement à ce qui conditionnera leur quotidien, pas le temps ensuite de s'approprier ces règles. Espérons que ces règles de vie ne se transformeront pas en règles de survie.

Plans—Consultations du CHSCT et du CE

Alors que nous sommes à 3 mois à peine du début du déménagement, les représentants du personnel viennent seulement au CHSCT du 10 avril de prendre connaissance des plans proposés par la Direction. **Ces derniers étant fournis sans échelle, devons-nous nous attendre à un entassement façon boîtes de sardines ? Le nombre de postes sera-t-il suffisant au regard du nombre de salariés en télétravail et des besoins en différents espaces (collaboratifs, silence, réunions...)?** Quel temps restera-t-il pour le dialogue social, les échanges et les possibilités de suggestions constructives pour les salariés et l'entreprise ?

La Direction met sans doute beaucoup de bonne volonté sur certains sujets mais les délais sont très courts.

D'ores et déjà, la Direction a refusé tout aménagement horaire pour les salariés badgeants dont l'allongement du temps de trajet est supérieur à 20 minutes par jour. Elle estime que le télétravail suffit à compenser cet allongement. Dont acte.

Vos délégués de l'UDPA-UNSA sont à votre disposition pour intervenir sur les situations individuelles. Vous pouvez aussi nous transmettre toutes vos questions sur les plans et aménagements qui viennent d'être publiés dans ONE.



A noter

Perturbations des transports : l'UDPA-UNSA a demandé de la souplesse sur le télétravail pour la période des grèves annoncées, d'avril à juin. Les salariés peuvent aussi demander à leur manager l'application de l'accord sur les congés exceptionnels, départ anticipé et recrédit horaire, sans attendre la communication de la Direction.

Il est désormais impossible d'épargner les congés annuels sur le CET. Suite à la demande de l'UDPA-UNSA, les modalités de transfert sur le PERCO (10 jours maximum à condition d'avoir déjà posé au moins 20 jours de congés annuels) devraient bientôt être connues. Par précaution, nous vous invitons à poser vos congés annuels avant fin mai.

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 ?	

