

Arrivée à Java : le quotidien des SBF*

Pendant ces premières semaines d'emménagement à Java, dans un immeuble et des locaux neufs et bien décorés, nous avons tous peu ou prou rencontré quelques difficultés logistiques : informatique, équipements divers, température ambiante, repérage des locaux, approvisionnement des fontaines, ménage ... Nombre de petits dysfonctionnements seront encore à résoudre dans les semaines qui viennent. C'était bien sûr prévisible compte tenu de l'ampleur du déménagement et du passage en mode agile et sans papier. Nous ne saurions donc jeter la pierre à la Direction pour cela. Nous tenons à saluer le travail des équipes logistiques et informatiques, leur disponibilité et leur contribution.

Les ambassadeurs ont également fait tout leur possible pour choisir et défendre un environnement permettant tout simplement de faire son travail. Dans les limites bien évidemment, que leur imposait la Direction. Et de nombreux éléments positifs en ont résulté.

L'UDPA-UNSA a pris dès le début du projet la mesure du changement et a réussi, en négociant sans relâche avec la Direction, à limiter les risques pour les conditions de travail et la santé des salariés.

Temps de transport

A l'annonce de l'emplacement et du « building » retenu, nous avons immédiatement demandé une étude de l'allongement du temps de trajet et il s'est avéré que 70 % des salariés ont un allongement de temps de trajet quotidien supérieur à 20 minutes. Nous avons donc demandé des compensations. La Direction nous oppose pour le moment l'enrichissement de l'offre de télétravail, c'est déjà bien, mais il faudra sans doute arriver à d'autres aménagements. Car le fait est que nous sommes nombreux à « tester » les différentes possibilités d'accès à Java pour perdre moins de temps dans les transports et réduire la fatigue occasionnée.

Travail en équipe

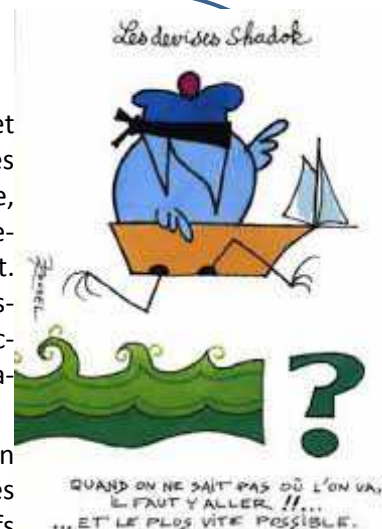
On constate une dispersion des équipes ou bien, au contraire un souhait du management d'imposer un espace restreint pour l'équipe. Parfois aussi, l'intelligence collective joue et la décision est prise que chacun garde son poste de travail le plus possible, ce qui relève du bon sens lorsqu'on est dans un métier plutôt sédentaire. Côté positif : on a davantage d'opportunités de rencontrer des collègues qu'on ne croisait pas auparavant. Côté négatif : on n'ose plus saluer les collègues ni élever la voix même dans les espaces « médium », surtout ceux où les bureaux sont nombreux et serrés. Au final il n'est pas certain que ce mode agile favorise le travail en équipe et la communication professionnelle.

En termes d'efficacité et d'ergonomie, on peut déjà déplorer une perte de temps avec l'installation et la désinstallation du poste de travail— un branchement unique eut été préférable— et le trajet du casier au poste sans un accessoire approprié.

En bref, ce changement global ne se fait pas aussi facilement que la Direction l'avait envisagé et des ajustements sont à prévoir pour retrouver un fonctionnement optimal. Il faudra aussi trouver des solutions pour accueillir dans de bonnes conditions nos collègues de XL.

Vos représentants de l'UDPA-UNSA restent à vos côtés pour faire remonter et soutenir vos propositions d'amélioration.

* Sans Bureau Fixe



Classes CCN	Planchers
1	20 118 €
2	20 495 €
3	23 651 €
4	28 077 €
5	33 424 €
6	43 951 €
7	58 957 €

Planchers de rémunération AXA

Nous vous invitons à vérifier d'après la grille ci-contre si votre rémunération brute à 100% est bien au moins égale aux valeurs planchers AXA (valeurs au 01/05/2018). En cas de doute, adressez-vous à vos délégués UDPA-UNSA.



Acquisition XL : c'est signé, et maintenant ?



Mais que sait-on de plus ? Depuis le 12 septembre c'est un déferlement de messages adressés à l'ensemble des salariés ou aux services, en anglais et pas toujours traduits en français. Sur ce point la Direction, interpellée au CE du 18 septembre par l'UDPA-UNSA, s'est engagée à faire en sorte que toutes les informations de travail, par mail ou sur l'Intranet de XL, soient traduites en français, conformément à la loi Toubon. On constate également une avalanche de réunions, discussions et rencontres entre AXA et XL à tous les niveaux. On constate que dans les différentes communications et nominations, AXA CS & Matrix est très faiblement représentée.

A notre demande de clarifier le premier message de nominations après la signature, la Direction a indiqué qu'elles étaient dans la suite logique de la constitution des groupes de travail du mois de mai et n'auguraient pas des organisations futures. La Direction a ajouté que de nouvelles annonces arriveraient très vite (fin septembre ?) pour les niveaux hiérarchiques au-dessous. Selon nous, ces désignations dites en « mode projet » permettent d'annoncer les organisations en contournant les instances représentatives du Personnel. La Direction ne donne toujours pas de calendrier de consultation : « il est trop tôt ».

C'est bien là que le bât blesse :

- ◆ La Direction a annoncé que le modèle XL serait appliqué dans la nouvelle « division » AXA XL, d'ailleurs c'était clair dans le discours plutôt offensif de M. Greg Hendrick le 13 septembre. Ne soyons pas naïfs : le groupe AXA achète le groupe XL mais c'est bien XL qui, par effet de taille, absorbe AXA CS & Matrix.
- ◆ La Direction a confirmé que les « doublons » seraient examinés.

Il est donc certain que, au minimum, **des réorganisations vont intervenir**. C'est là que **vos représentants du personnel de l'UDPA-UNSA peuvent intervenir pour négocier en s'appuyant sur le droit du travail et les accords d'entreprise pour que tout se passe au mieux**. Pour cela il faut un temps de discussion et de négociation suffisant et c'est ce que nous réclamons. Il est hors de question que les salariés soient mis devant le fait accompli.

Prélèvement A la Source : ce qu'il faut savoir pour franchir le PAS

Céline GAYOT, responsable AXA France de la paie, a présenté au CE le processus de mise en place du PAS chez AXA.

- ◇ Les étapes de préparation du prélèvement à la source

En septembre, l'administration fiscale envoie à l'employeur le fichier des taux (personnalisé « foyer fiscal », individualisé ou neutre) que les salariés ont choisi avant le 15 septembre sur le site des impôts.

AXA fait partie des employeurs qui vont communiquer à **titre d'information** le montant prélevé. Ce montant figurera sur la fiche de paie à partir d'octobre ou novembre.

Pas de panique : **si vous souhaitez modifier le taux indiqué, vous aurez jusqu'en décembre** pour le faire, en appelant l'administration fiscale au n° 0 811 368 368 (attention, numéro payant).

- ◇ Le vrai PAS en **janvier 2019**

Le **montant d'impôt sera réellement retenu** à partir de la paie de janvier 2019.

NB : l'administration fiscale versera à mi-janvier **un acompte de 60% sur certains crédits d'impôt**.

- ◇ La régularisation de vos impôts en 2019

En septembre l'administration communique à l'entreprise la régularisation de l'impôt, sur la base des déclarations de revenus. Le solde sera prélevé sur la paie d'octobre.

AXA a prévu une FAQ et une communication spécifique.

Important : Toute modification de situation personnelle doit être signalée à l'administration fiscale par le contribuable dans un **déla**i de 60 jours.

Vos représentants UDPA-UNSA sont à votre disposition pour toute question.

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 ?	

