

VOS ÉLUS UDPA VOUS INFORMENT

Ca y est, le mois de juin est arrivé, les sites rouvrent...

Vos élus UDPA vous apportent un maximum d'information sur l'évolution du dispositif et l'actualité d'AXA GO.

En bref

- Le retour sur les sites AXA GO
- Travail à distance, stress et mal de dos
- Plan stratégique ou tragédique ?
- Harcèlement moral pendant le confinement : une spécialité chez AXA GO ?

CAMPUS : LE RETOUR EN QUATRE ÉTAPES

Le dispositif de déconfinement se décline en quatre phases qui visent à assurer la sécurité, la sûreté et la protection des collaborateurs tout en garantissant la continuité des opérations.

- La première phase (niveau 4): le travail à distance est privilégié, une présence sur site est possible pour 10% de l'effectif global en alternant les équipes bleues et rouges ;
- La deuxième (niveau 3) reprend les mêmes principes avec un taux d'occupation pouvant aller jusqu'à 60% de l'effectif global ;
- La troisième (niveau 2) correspond à une présence possible de l'ensemble de l'effectif sur site avec travail à distance pour les cas ayant des symptômes ;
- La dernière (niveau 1) correspond à un retour à la normale mais dans des conditions certainement très différentes de celles d'avant cette crise en termes de respect de l'hygiène et de distanciation physique.

UN RETOUR SUR SITE POSSIBLE LE MARDI 2 JUIN

Mi-avril, l'UDPA a obtenu que la Commission santé sécurité et conditions de travail (CSSCT) soit convoquée de une à deux fois par semaine et co-construite avec la direction et la cellule dédiée à définir les conditions permettant une reprise à compter du 2 juin.

Ce dispositif a été validé en CSE.

Nous invitons celles et ceux qui feraient l'objet d'une quelconque pression de la part de leur hiérarchie, les incitant à venir sur site sans motif impérieux, à nous en faire part.



Dès le 2 juin, sur base du volontariat, certaines et certains d'entre vous pourront reprendre le travail à Enjoy et Java. Les conditions de présence au travail seront drastiques dans cette première phase, et tant que le virus circule et que les transports en commun constituent un risque, **l'UDPA incite les collaborateurs à continuer de travailler à distance et à ne se rendre sur site que pour des motifs impérieux en respectant strictement les consignes qui sont largement communiquées.**

Ce n'est qu'une première étape. Il nous reste beaucoup de travail pour définir quand et comment nous mettrons en œuvre les prochaines phases.

L'UDPA tient à remercier toutes les équipes mobilisées, en particulier l'équipe de gestion de crise, l'équipe en charge de la sécurité physique, la logistique et le service médical qui ont fait un travail remarquable, ainsi que les élus membres de la CSSCT et du CSE dont la plupart ont été force de proposition pour contribuer à définir le plan de reprise.

Deux visites d'évaluation du dispositif

Les 26 et 28 mai, des élus ont pu évaluer sur les sites d'Enjoy et de Java les mesures mises en œuvre pour un retour la semaine suivante.

Nous avons été unanimes pour saluer la qualité du travail accompli. Ces visites ont toutefois permis d'apporter quelques ajustements en termes de marquage de circulation, d'affichage des consignes, de protection des personnels d'accueil et de mise à disposition de matériels d'hygiène.



A vos côtés, chaque jour



Tout de GO

AXA Group Operations



Pour nous contacter: udpa-axa-go@axa.com

Ouvert tous
Les Jours!

Nous continuerons par ailleurs à publier régulièrement des informations sur le **site Yammer de l'UDPA** : [UDPA-UNSA AXA Group Operations](#)

VOS ÉLUS SONT LÀ POUR TOUTES QUESTIONS



Thierry Bastide
06.79.51.36.85



Frederic Dortomb
06.31.34.56.54



Ange-Yannick Kombé
06.49.45.38.07



Hubert Laurioz
06.45.97.12.12



François Tixier
06.07.82.59.41

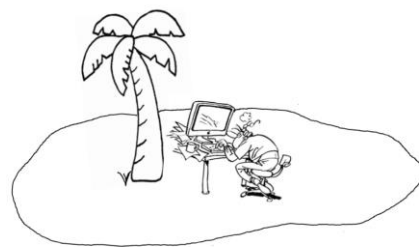
TRAVAIL À DISTANCE : ENTRE ISOLEMENT ET MAL DE DOS

La crise du COVID-19 a démontré que le travail à distance est une très bonne solution à consommer toutefois avec modération et à condition de disposer de tous les moyens permettant d'assumer ses fonctions.

Dans la précipitation, nombre d'entre nous ne sont pas équipés pour une telle situation ; il peut en résulter des troubles physiques et psychologiques liés à l'isolement, à la promiscuité ou à des conditions de travail inadéquates.

L'UDPA a demandé à maintes reprises à la direction de recenser les cas problématiques et de pallier les situations d'urgence. A ce stade, la direction renvoie les collaborateurs aux accords existants de télétravail, ce qui revient à imposer le travail à distance sans tenir compte du caractère exceptionnel du confinement.

Nous ne pouvons pas nous satisfaire de cette réponse ; nous demandons que les conditions de financement des équipements à domicile soient assouplies et que, d'autre part, une prime de repas soit mise en place pour compenser les subventions qui ne sont plus versées depuis des semaines.



Tout de GO

AXA Group Operations

ORIENTATIONS « TRAGÉDIQUES » OU PLAN STRASS ?

Autant le dire d'emblée : l'exercice d'orientations stratégiques n'est pas une matière dans laquelle excelle la direction d'AXA GO...

En février dernier, la direction a présenté en CSE un [document d'orientations stratégiques couvrant la période 2020-2023](#). Vos élus UDPA avaient alors souligné le nombre important de questions que ces orientations soulevaient, la pauvreté des informations concernant les raisons pour lesquelles elles étaient prises, et la méthode qui serait déployée pour que leur exécution soit un succès sans casse sociale...

Là où vos élus UDPA attendaient, après 2 ans de transformation tâtonnante et régressive, un vrai projet d'entreprise, un positionnement clair au sein du Groupe AXA, porteur de défis métier et de développement personnel pour les employés, supportés par un modèle d'organisation simple, efficace et agile, la direction nous a produit **une vision « brouillonne » et peu motivante d'une mutation d'entreprise** dont les principaux objectifs semblent être de **simplifier les infrastructures techniques d'AXA** (postes de travail, réseaux, migration dans le *cloud*), de **réduire les coûts** (-10% sur 4 ans) et **les postes, de rajeunir l'âge moyen de ses employés** et de tester un nouveau modèle d'organisation basé sur des *Global Services Centers* (celui basé sur les *chapters*, pourtant vanté par notre même direction il y a 2 ans, ayant fait long feu).

Les questions fondamentales et très concrètes posées par vos élus UDPA pour tenter de mieux comprendre la solidité de ces orientations stratégiques n'ont pas reçu de réponse convaincante de la part de la direction. Voici les principales :

- **Gouvernance et pilotage** : quelle est la gouvernance mise en place pour piloter cette nouvelle phase de transformation d'AXA GO et assurer la synchronisation des différentes divisions ? Quelle est la feuille de route pour 2020 et 2021 ? Quels sont les indicateurs suivis pour en mesurer la mise en place ? Où en est-on à mi-2020 ?
- **Emploi** : quels engagements de résultats (les engagements de moyens ne peuvent plus suffire au regard de l'impact social de cette phase de transformation) la direction prend-elle pour accompagner les salariés occupant des postes en décroissance dans leur repositionnement au sein d'AXA GO ou d'AXA ? Pourquoi avoir embauché des ressources en 2019 sur des postes voués à décroître entre 2020 et 2023 ?
- **Leviers de réduction de coûts** : quelles sont concrètement les pistes qui vont être explorées et mises en œuvre pour optimiser nos processus, nos organisations et permettre d'améliorer la productivité d'AXA GO ?
- **Développement activités AXA GO** : quelles sont les nouvelles offres qu'AXA GO envisage de lancer, les nouveaux marchés qu'AXA GO souhaite explorer ?

Une expertise faite à la demande des élus du personnel par un cabinet externe indépendant a remonté ces mêmes questions.

Sur la base de ces constats, vos élus UDPA suivis par les autres organisations syndicales ont rendu un **avis défavorable sur ces orientations stratégiques lors du CSE du 25 mai 2020**.



Le sujet n'est pas clos pour autant : le 3 juin, la direction a présenté en CSE le projet de réorganisation d'AXA GO à horizon 2021, avec les impacts anticipés sur les équipes. Une expertise de ce projet a été votée par vos élus. Un avis sera rendu courant juillet pour une mise en œuvre du projet au 1er janvier 2021.

Vos élus vont poursuivre les discussions avec la direction pour faire préciser le projet, obtenir des garanties/des engagements et influencer la trajectoire et la méthode de mise en œuvre de la transformation dans un souci de pérennité de nos activités et de nos emplois avec un maximum de sérénité pour tous.

ILS N'ONT PAS OSÉ QUAND MÊME ?

Des nouvelles alarmantes nous sont remontées ces derniers jours: la direction a profité de la période du confinement pour harceler moralement des collaborateurs et les pousser au départ. Nous avons déjà remonté cette alerte au CSE du 25 mai 2020. L'UDPA fait un constat alarmant sur la situation au sein des départements RH et communication.

La direction se repose sur certains managers, complices ou prêts à tout pour sauver leur poste, pour générer artificiellement un mal-être chez leurs collaborateurs. Le discours est toujours le même : « *Ils travaillent mal ; ils n'ont pas la capacité de tenir leur poste (par exemple la direction fait le constat que des classes 7 ou des attachés de direction, présents chez AXA depuis 10 ou 20 ans, ne sont subitement plus bons à rien, et ne sont plus à la hauteur de ce que l'entreprise attend désormais d'un cadre sup ou d'un cadre de direction)* » <SIC>.

Le manager complice va alors leur expliquer qu'ils ne font plus partie du futur d'AXA GO, concrétisant cela dans un % d'atteinte des objectifs inférieur à 80%. Si le salarié explique que c'est le manager qui est défaillant, la direction défendra le manager d'une façon jusqu'au-boutiste et stigmatisera le salarié en lui proposant la mobilité, voir le RDV souvent fatal avec la personne en charge des départs car il aboutit très vite à proposition financière via rupture conventionnelle.

C'est absolument intolérable.

En écoutant les représentants de la RH au CSE nous avons l'impression d'être en négociation GPEC (*) : un discours plein de bonnes intentions mais **aucun engagement sur le résultat, aucune preuve que la pratique va bien suivre la théorie.**

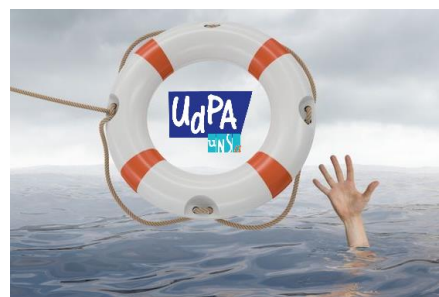
Vos élus UDPA ont demandé à la RH de sortir de cette autosatisfaction permanente et d'accepter la réalité de certaines situations, quitte à remettre en question certains managers, et tant pis si cela doit contrarier Astrid ou on ne sait qui.

Vos élus de l'UDPA ont réinsisté au CSE du 3 juin par une déclaration que vous pouvez consulter sur le [site YAMMER de l'UDPA d'AXA GO.](#)

Si vous êtes dans le groupe AXA depuis plus de 15 ans, si vous avez passé 50 ans, si vous êtes manager (classe 6/7 ou attaché de direction), si vous ne cherchez pas frénétiquement à plaire aux membres du COMEX, vous avez toutes les chances d'être pris dans ce plan machiavélique de harcèlement pour vous pousser au départ.

Si vous avez le sentiment que c'est déjà démarré, **ne restez pas seul(e) !**

Appelez-nous, **vos élus UDPA mettront tout en œuvre pour obliger la direction à respecter le code du travail et les accords de l'entreprise.** Avec nous, vous serez beaucoup plus forts pour résister !



(*) La négociation du nouvel accord GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences) est en cours.