

ÉDITO

Après une année 2021 en demi-teinte chez AXA Group Operations (déséquilibre budgétaire toujours pas expliqué, lancement *taskforce* au niveau Groupe, départ d'Astrid, arrivées de Frédéric de Courtois, d'Alexander Vollert, de Niels Kaschner...), sur fond de dialogue social largement perfectible et de poursuite de la crise COVID, l'année 2022 démarre avec de nouvelles perspectives pour notre entreprise.

Ce début d'année est marqué par une impatience, légitime, accompagnée d'une forme de lassitude et de fortes attentes de la part des salariés :

- **Aspiration à tourner la page des 4 années de transformation qui n'ont pas délivré les promesses** – pourtant martelées avec arrogance – et à se refocaliser sur des programmes, des projets, des activités à valeur ajoutée pour le Groupe,
- **Besoin d'une communication claire et rapide sur les conclusions des initiatives *taskforce* lancées l'été dernier** avec à la clé le mandat et la stratégie révisés d'AXA Group Opérations, les programmes Groupe à conduire et les initiatives de transformation internes à AXA Group Opérations,
- **Retrouver des conditions de travail de qualité, propices à un épanouissement personnel** basé sur des organisations et des procédures simples, et une relation interpersonnelle professionnelle, bienveillante et basée sur la confiance.

Enfin, ce début d'année doit être l'occasion de faire atterrir 3 négociations importantes que sont les NAO (Négociations Annuelles Obligatoires), le nouvel accord de télétravail et le nouvel accord QVCT (Qualité de Vie et Conditions de travail), dans un cadre de dialogue social qui devient malheureusement de plus en plus contraint pour AXA Group Opérations.

« L'année 2022 sera une année clé à bien des égards pour notre entreprise ! »

Frédéric Dortomb

Elu titulaire au CSE d'AXA GO et délégué syndical

[Retrouvez Frédéric en vidéo](#)



SOMMAIRE

- ***La météo sociale***
- ***Rétrospective de l'année 2021***
- ***Les bruits de couloir...***
- ***Rendez-vous sur notre chaîne YouTube !***

L'UDPA PRÉSENTE LA METEO SOCIALE D'AXA GO FRANCE

Moral des salariés



Pulse : Résultats de décembre 2021 en chute libre

Les « - » : Un taux de participation en recul, des mesures qui baissent toutes de manière très sensible : le signal est clair que des directions et des actes forts sont attendus rapidement.

Le « + » : Le *smartworking* est plébiscité avec une attente forte sur la flexibilité du dispositif cible et les indemnités financières.

Stratégie AXA GO



Fortes attentes sur le mandat et la stratégie AXA GO

Les « - » : Manque de communication sur la *taskforce* depuis l'été 2021.

Le « + » : Alexander s'est présenté à vos représentants syndicaux : à souligner car c'est une première fois depuis la création d'AXA GO. Les échanges ont été de bonne qualité même si nous n'avons pas eu d'info à cette occasion sur la *taskforce* IT ni sur d'éventuelles réorientations de la stratégie d'AXA GO. Le *townhall* du 15/2/2022 a précisé : le mandat est confirmé, le programme principal est le Cloud à mener en // d'autres programmes : One Network, One Workplace, One IT...

Harmony : lancement d'un nouveau programme d'uniformisation et d'amélioration de la qualité de service avec les entités AXA.

Les contours et ambitions du programme Harmony nous ont été présentés en CSE le 14/2/2022. Ce programme ambitieux, colossal mais nécessaire est entre de bonnes mains : le sponsor est Hervé le Hen et le *program lead* est Jonathan Giraud. Auront-ils les moyens de le mener à bout ? A suivre...

Santé financière d'AXA GO



Le CSE a voté un audit financier chez AXA GO

Les « - » : Les réponses confuses et contradictoires apportées par la direction concernant l'équilibre budgétaire 2021 ont conduit vos élus à demander un audit des finances d'AXA GO. Cette action est toujours en cours. Nous espérons en partager les principales conclusions d'ici à fin mars 2022.

Dialogue social



Engagement de moyens mais peu d'engagement de résultats

Les « - » : Peu d'analyse des indicateurs sur les enquêtes Scope par exemple. Trop faible transparence avec les élus. Etude RPS : Cette étude a été conçue par la direction sans le concours des représentants du personnel. Vos élus UDPA ont répondu au questionnaire. Nous sommes circonspects sur les résultats que nous pourrions tirer de cette étude.

Les vrais sujets importants (stratégie, emploi, mobilités, stratégie de recrutement et de mobilités) disparaissent progressivement de l'ordre du jour des CSE, le secrétaire du CSE ne semblant pas s'y intéresser et laissant la direction décider seule des sujets à inscrire.

Une attitude fermée de la direction lors des négociations de certains accordS: refus d'aborder les éléments financiers liés au *smartworking* et de prendre en charge les frais du télétravail...

Activités Sociales et Culturelles (ASC)



Bureaucratie, complexité, délais, absence de transparence...

Les « - » : Le bureau du CSE est seulement composé de deux organisations syndicales sur les 4 représentatives chez AXA GO.

L'équipe en place passe beaucoup de temps à s'inquiéter de contrôles URSSAF improbables (l'entreprise utiliserait les ASC pour récompenser certaines personnes sans payer de charges !?) mais n'arrive pas (ou ne souhaite pas) simplifier les process d'accès aux subventions, quitte à exiger les livrets de famille ou un mandat de prélèvement... Pratiques qui pour le coup sont interdites.

RÉTROSPECTIVE 2021

Vos élus vous proposent ces quelques faits marquants de l'année 2021 !

REGLE #1 :

A vos côtés, chaque jour



Direction



Vos élus de l'UDPA ont su négocier favorablement les accords suivants :

- Accord sur la QVT (Qualité de Vie au Travail)
- Accord pour les salariés aidants
- Accord diversité et égalité professionnelle
- Notre persévérance a payé : la direction a accepté d'ouvrir une négociation sur un nouvel accord télétravail. La première réunion a eu lieu en décembre 2021.
- Nous nous y étions engagés dans notre profession de foi aux dernières élections syndicales de mai 2019 : AXA GO a renouvelé le partenariat avec le réseau de crèches Babilou.
- L'UDPA s'impose en 2021 comme l'organisation syndicale référente sur la RSE chez AXA

REGLE #2 :

Direction



A vos côtés, chaque jour



- Mais l'UDPA a refusé de signer la proposition d'accord salarial RSG pour 2021, l'enveloppe de 1,1% de la masse salariale étant ridicule voire insultante au vu des efforts que les salariés ont fait pendant l'année 2020. L'accord a finalement été appliqué, deux organisations syndicales complices ayant signé.



CSE AXA GO



- Deux organisations syndicales (CFE-CGC et CGT) ont souhaité gérer seules les Activités Sociales et Culturelles du CSE, promettant « plus et mieux ». Six mois plus tard, les méthodes et la communication utilisées laissent perplexes...
- Si nos calculs sont exacts, la direction nous aura obligés par 3 fois à modifier le contenu de nos tracts. « Messieurs les censeurs... »



« Vous prévoyez que cela fera du bruit, et moi, je vous réponds qu'il y a des conjonctures où le bruit est nécessaire »
Bourdaloue - Pensées, t. II, p. 475



Notre directrice financière n'est toujours pas partie ! Son contrat de travail semble avoir été fait aux petits oignons pour lui garantir de toucher le pactole !

Combien d'autres contrats de travail mirobolants au sein du COMEX d'AXA GO ?



L'UDPA SUR YOUTUBE !



Rendez-vous sur notre [chaîne YouTube](#) pour la nouvelle série de podcats sur la RSE ! Deux épisodes sont disponibles et d'autres à venir très bientôt. Abonnez-vous !!!

NOUS SOMMES LÀ POUR VOUS

Pour nous contacter udpa-axa-go@axa.com. Et nous publions régulièrement sur le [site Yammer de l'UDPA](#) : [UDPA-UNSA AXA Group Operations](#).



Thierry Bastide
06.79.51.36.85



Frédéric 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