

A vos côtés, chaque jour



L'ESSENTIEL D'AXA XL

Février-mars 2020

EDITO

Des bras mais pas de chocolat

Qu'avons-nous vécu au sein d'AXA XL en 2019 ?

Transfert des contrats de travail, immédiatement suivi de l'annonce du Plan de Départs Volontaires, expertise et négociation ardue de ce dernier, 1^e vague de départs avec pour conséquence des équipes en sous-effectifs, organisation transitoire pas très lisible au 1^{er} octobre en simultané avec les premières formations aux nouveaux outils et migrations informatiques...

Nous toutes et tous, salariés d'AXA XL, avons été soumis à des changements qui se sont succédés à un rythme soutenu. **Nous toutes et tous, salariés d'AXA XL**, avons donné le meilleur de nous-mêmes en tentant de rester motivés. **Nous toutes et tous, salariés d'AXA XL**, attendions d'AXA entreprise socialement responsable une juste reconnaissance du travail toujours plus intense fourni dans des conditions dégradées.

Que nenni : un variable qui va profiter surtout aux plus aisés, rien de significatif dans l'accord salaires et la réduction des disparités de rémunération entre les 3 entités d'origine qui n'est pas gagnée.

Echo des négos

ACCORD SALAIRES

Compte tenu des efforts particuliers fournis en 2019 dans un contexte d'intégration, une reconnaissance insuffisante

L'accord RSG (Représentation Syndicale Groupe) prévoit :

- Pour les non-cadres : augmentation générale 0,8 et individuelle de 0,8%,
- Pour les cadres classe 5 : augmentation générale 0,2 et individuelle de 1,4%,
- Pour les cadres classes 6 et 7 : augmentation individuelle de 1,6%.

L'UDPA n'a pas signé l'accord RSG estimant que rien ne justifie que l'enveloppe 2020 baisse de 20% par rapport à 2019. Les résultats du Groupe sont toujours aussi bons et le contexte économique mondial est le même (les taux étaient déjà négatifs en 2019). Les deux autres organisations syndicales (CFE-CGC et CFDT) ont mis fin à la négociation en signant prématurément cet accord.

Pour notre entité, nous aurons comme c'est le cas depuis de nombreuses années :

- un effet rétroactif des augmentations au 1er janvier ;
- les primes d'accout manager et de tutorat.

Mais aucun geste supplémentaire.



Conditions de Travail

DEPUIS PLUSIEURS MOIS, LES SALAIRES D'AXA XL SOUFFRENT AU TRAVAIL : L'UDPA ALERTE A NOUVEAU LA DIRECTION ET PROPOSE DES PISTES DE SOLUTIONS

Interpellée par les élus UDPA, la Direction essaie de gagner du temps en nous demandant toujours davantage de précisions sur nos alertes. Mais il est grand temps qu'elle prenne les mesures nécessaires pour protéger la santé des salariés.

Les principaux facteurs de risques pour la santé des salariés sont d'après notre analyse :

- **Les sous-effectifs** liés au PDV et aux départs non remplacés dans la plupart des secteurs de l'entreprise ;
- **Le temps passé** à intégrer les nouveaux outils, les trucs et astuces et autres « consommateurs invisibles » et « irritants », temps passé en double saisie ;
- **La lourdeur des nouveaux process**, mais où est passée la simplification annoncée par Thomas Buberl ?
- **Le manque de lisibilité** de l'organisation plus ou moins transitoire et du fonctionnement matriciel : perte de temps dans les méandres du TOM (modèle organisationnel cible) ;
- **Le temps passé** à essayer de comprendre les consignes non traduites en français.

Le résultat malgré la bonne volonté de tous les salariés : épuisement, perte de repères et de confiance, démotivation.

La Direction a pourtant tous les éléments pour faire un état des lieux, en particulier les effectifs (entrées/sorties). Sachant qu'avant de commencer la vague 2 du PDV, nous sommes déjà proches de l'effectif cible en fin de PDV (à +34 des 758 prévus), c'est parlant ...

L'UDPA a identifié des secteurs en difficulté, la liste n'étant pas forcément exhaustive :

- Direction financière
- Gestion
- Sinistres
- Souscription.

Lorsque nous avons alerté la Direction sur le secteur de la Comptabilité Réassurance, des CDD ont été recrutés, soulageant les équipes même s'il faut prendre le temps de les former.

L'UDPA préconise de missionner dans les meilleurs délais le département Organisation afin d'identifier le nombre de ressources CDD ou CDI à recruter et autres solutions à mettre en œuvre : amélioration des process, des outils, de la communication ...

N'hésitez pas à faire remonter vos difficultés à vos élus UDPA.

Dialogue social

RENÉGOCIATION DES ACCORDS D'ENTREPRISE

L'UDPA a obtenu la mise en place du calendrier des renégociations de nos accords : tout doit être bouclé avant le 1^{er} mai.

Pas moins d'une quinzaine d'accords doivent être renégociés : adhésions RSG (temps partiels, primes exceptionnelles...) mais aussi des accords spécifiques à notre entreprise (formation, temps de travail...) qui régissent notre quotidien et notre rémunération. Premières réunions les 13 et 20 mars.

Bon à Savoir!

Les notices relatives aux frais de santé et à la prévoyance ainsi que le tableau des garanties 2020 sont disponibles sur **ONE – Local Corner – Espace RH – Rémunération et Avantages – Santé.**

VOS ÉLUS UDPA, TOUJOURS À VOTRE ÉCOUTE :

| | | | | | | |
|---|-------------------------|----------------|------------------|----------------|----------------------|----------------|
| Notre équipe <i>Pourquoi pas vous ?</i> | Frédéric ABEL | 06 24 75 24 96 | Serge BONTEMPS | 257 87 56 | Denis DERRIEN | 257 95 67 |
| | Marie-Pascale DUVERNOIS | 06 71 81 33 31 | Sylvie PEDRONI | 06 16 74 58 13 | Flora SAUVEUR | 257 83 64 |
| | Christine SORGENFREI | 257 93 94 | Véronique STOUKY | 257 93 98 | Anne-Juliette TILLAY | 06 60 26 50 19 |
| | | | Xavier TIRACHE | 257 94 26 | | |