

AU MENU

- Covid-19
- Intégration AXA XL
- Qualité de Vie au Travail (QVT)
- Plan de Retraite Supplémentaire (PRS)
- Comité Européen de Groupe (CEG)
- Règlement Intérieur
- Plan de Départ Volontaire (PDV) vague 3

COVID-19 : ABANDON DU VOLONTARIAT POUR LA REPRISE D'ACTIVITÉ

La Direction revient sur ses engagements de maintenir le volontariat jusqu'au retour à la normale : obligation de reprendre sur site dès le 15 juillet, une semaine sur deux, sauf pour les personnes à risques. L'UDPA, demandeur du maintien du volontariat au moins jusqu'en septembre, analyse les conséquences et risques de cette décision.



Dès le 15 juillet les salariés (sauf personnes à risques identifiés par le décret du 5 mai 2020 et personnes proches) devront reprendre le travail sur site. La Direction maintient le principe des semaines rouges et bleues. Les aménagements réalisés à Java pour le retour sont satisfaisants.

Pendant le confinement, les salariés d'AXA XL se sont dits majoritairement satisfaits de leurs conditions de travail, malgré quelques bémols sur l'organisation de la vie familiale et sur les installations. En appui à ce constat, les volontaires pour reprendre le travail sur site ont été assez peu nombreux depuis début juin.

Les salariés ne bénéficiant pas du télétravail peuvent demander un avenant.

La décision de la Direction est d'autant plus incompréhensible que l'activité de l'entreprise n'est pas menacée par le travail à distance. Or le virus continue de circuler, notamment dans les transports en commun où les gestes barrières ne sont pas toujours respectés. Les salariés vont donc s'exposer inutilement au risque.

L'UDPA a mis la Direction en face de ses responsabilités en termes de protection de la santé des salariés.

Nous accompagnerons tous ceux qui auraient des difficultés.

INTÉGRATION AXA XL : OÙ EN SOMMES-NOUS ?

Face aux remontées de terrain de nombreux collègues, l'UDPA ne peut que constater et déplorer que l'intégration AXA XL se passe difficilement avec pour conséquences des impacts psycho-sociaux inquiétants. Pourtant il est possible d'agir et cela devient urgent.

L'actualité liée à la crise sanitaire a pendant un temps gommé les soucis du travail au quotidien. Malheureusement on ne peut pas effacer d'un revers de manche toutes les difficultés rencontrées par les salariés depuis plusieurs mois :

- Les sous-effectifs liés au PDV et aux départs non remplacés dans la plupart des secteurs de l'entreprise ;
- La formation et les nouveaux outils ne sont pas toujours adaptés aux métiers ;
- 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, loin de 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 management de proximité laissé sans moyens pour traiter les problèmes.
- Si sur certains sujets (traductions en français), la situation s'améliore, il n'en va pas de même pour tout et la plupart des secteurs de l'entreprise sont touchés.

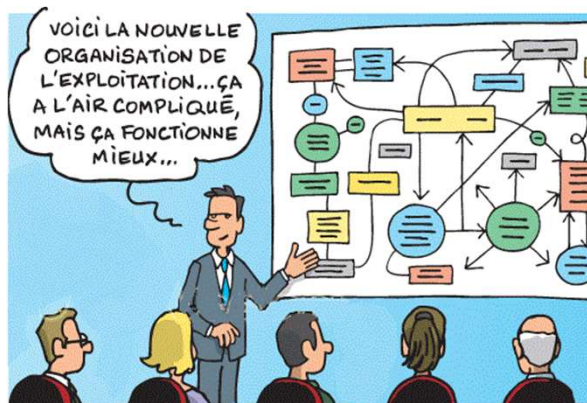
Au-delà de la possibilité d'embaucher pour compenser les départs, pour l'UDPA il serait opportun de s'inspirer de la démarche initiée dans l'une de nos Directions : les salariés sont invités en petits comités – par équipe – à exprimer et recenser les problèmes rencontrés et si possible à proposer des solutions ou suggestions d'amélioration. C'est déjà un premier pas que nous encourageons.

L'UDPA demande également à la Direction d'être attentive à éviter tout télescopage entre la fin du PDV et la réorganisation qui se profile avec l'arrivée de Scott Gunter.

QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'accord QVT (Qualité de Vie au Travail) que nous venons de renégocier est dans la continuité du précédent. L'UDPA en dresse les contours.

- 👉 Les acteurs : la Direction, le service de santé, les instances représentatives du Personnel, sans oublier les salariés, sont bien identifiés ainsi que leurs rôles.
- 👉 La palette des actions permettant un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, ainsi que de celles liées à l'accompagnement du changement, est maintenant large. Vos élus UDPA ont beaucoup contribué à l'enrichir depuis notamment la préparation du déménagement à Java et des nouveaux modes de travail.
- 👉 L'UDPA déplore que le principe de mise en place d'une méthodologie de gestion des problématiques qui touchent l'ensemble de l'entreprise ne soit pas prévue dans l'accord. C'est pourtant ce qui a permis de plutôt bien gérer la crise sanitaire et l'UDPA en a félicité la Direction. **Une démarche identique aurait permis de réduire le stress lié à l'intégration AXA XL et aux réorganisations, au manque de traduction des documents de travail en français, pour ne citer que les sources de stress les plus importantes.** La Direction ferait bien de s'en rendre compte, dans l'intérêt de tous.
- 👉 La nécessité de traduire en langue locale les communications a été prise en compte : c'est la loi en France mais il n'est pas inutile de le rappeler.
- 👉 Le droit à la déconnexion reste inscrit dans cet accord.
- 👉 L'entreprise souhaite faire un diagnostic QVT en 2021 (le dernier remonte à 2017).
- 👉 Le diagnostic QVT permet en général de confirmer les difficultés déjà connues et d'affiner les causes de stress mais arrive trop tard pour correspondre à une politique de prévention. **L'UDPA a souligné la nécessité de faire un bilan des actions engagées.**



En conclusion, pour l'UDPA c'est un accord utile, dont on peut dire qu'il est plein de bonnes intentions, mais qui devra encore évoluer vers davantage de prévention et de méthode pour traiter avec efficacité les problèmes de fond dans l'entreprise.

PLAN DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE : CRISTALLISATION DES DROITS

La **garantie minimale** complète les pensions servies au titre du Fonds de Pension Professionnel (FPP), du Fonds de Pension AXA (FPA) et du régime CRUAP fermé (ce dernier concerne les salariés ex-UAP), si la somme de ces dernières est inférieure à 4% de la tranche A et 4,5% de la tranche B du salaire de fin de carrière. L'ensemble constitue le **Plan de Retraite Supplémentaire (PRS)** des salariés d'AXA.

La réglementation impose de fermer cette disposition. Les salariés embauchés après le 3 juillet 2019 (date de l'ordonnance transposant la directive européenne) ne peuvent en bénéficier. Quant à ceux qui sont entrés chez AXA avant cette date, s'ils ont plus de 15 ans d'ancienneté leurs droits à la pension au titre de la garantie minimale sont figés au 01/01/2020, sinon un calcul de ces droits est fait au *pro rata temporis*. C'est ce qu'on appelle la cristallisation des droits.

L'ancienneté des salariés d'AXA Art et XL a été reprise à l'occasion de la fusion AXA XL ; XLCS SE ayant intégré le périmètre RSG, **ces collègues bénéficient du dispositif comme ceux d'origine AXA CS & Matrix.**

Les Fonds de Pension FPP et FPA continuent bien sûr à être alimentés, y compris pour les salariés rentrés après le 3 juillet 2019.

GARANTIE MINIMALE	pension différentielle	D
	régime CRUAP fermé	C
	fonds de pension AXA	B
	fonds de pension professionnel	A

☐ si garantie minimale > A + B + C : Versement d'une pension **D**ifférentielle

GARANTIE MINIMALE = A + B + C + D

☐ si garantie minimale < A + B + C :

VERSEMENT = A + B + C

COMITÉ EUROPÉEN DE GROUPE DU 17 JUIN : LES INFOS CLÉS

□ Le Groupe AXA face à la crise sanitaire – les impacts :

➤ Economiques et stratégiques

- ☺ Thomas Buberl a indiqué que **le Groupe AXA reste stable** malgré la crise du Covid-19. Le ratio de solvabilité reste bon et se dégrade moins que chez nos principaux concurrents. Interrogé sur la réputation d'AXA suite aux actions de certains assurés mécontents de ne pas être indemnisés de leur perte d'exploitation, T. Buberl a répondu que la majorité des clients du Groupe est satisfaite, et qu'il n'y a quasiment qu'en France qu'ont lieu un débat et des procédures. Il a ajouté qu'il sera nécessaire de simplifier nos contrats pour les rendre plus clairs et que suite à l'impact négatif des plaintes des restaurateurs, **il faut rétablir notre image professionnelle notamment celle d'AXA**. Il a précisé qu'AXA n'a pas pris d'aide de l'état, dans aucun pays.
- ☺ Un projet de **gestion du risque de pandémie impliquant l'état et les assureurs** est à l'étude.
- ☺ L'utilisation de la moitié des dividendes non versée aux actionnaires (à priori 1,2 Md €) reste à définir suivant les résultats.
- ☺ Concernant la stratégie du Groupe, globalement elle est bonne. Heureusement AXA a cédé Equitable et racheté XL car nos pertes auraient été plus importantes
- ☹ Cependant il y aura sans doute des mesures à prendre pour les secteurs les plus touchés, de façon responsable et dans le respect du dialogue social. **L'UDPA sera particulièrement attentive à ce point et à la préservation de l'emploi.**

➤ Organisationnels (Qualité de Vie au Travail – Télétravail)

- ☺ Il faut selon T. Buberl mesurer autant le positif que le négatif et retirer les leçons de cette crise. Il invite chaque pays où AXA est présent **à trouver un nouveau modèle d'équilibre entre le travail sur site et le travail à domicile.**

Ce nouveau modèle permettrait de recruter et de fidéliser les salariés.

- ☺ **Reconnaissance de l'implication des salariés :** T. Buberl a indiqué qu'il souhaite remercier les salariés et qu'il sera tenu compte en fin d'année de leurs efforts pendant cette crise.
- ☺ C'est déjà **une leçon à tirer de la crise sanitaire : le travail à distance doit devenir la normalité et le management doit soutenir cette démarche. Quant au volontariat, il doit être maintenu autant que possible, le retour sur site doit être très progressif même s'il existe un besoin de rétablir les liens. La priorité doit être donnée à la protection des salariés.**

L'UDPA saura rappeler ces propos aux directions locales autant que nécessaire.



□ L'actualité des entités : AXA XL, AXA GO, AXA Banque ...

- ☹ De nombreuses questions ont été soulevées par les élus : **complexité de la réorganisation d'AXA GO, difficultés de l'intégration d'AXA XL, manque d'information des salariés d'AXA Banque ...** Les réponses de T. Buberl et des autres représentants de la Direction ont été insuffisantes. Manifestement nos dirigeants ne prennent pas la mesure des modalités de mise en œuvre et des conséquences humaines et économiques de leurs projets. **L'UDPA continuera à alerter autant que nécessaire sur les difficultés rencontrées, source importante de risques psycho-sociaux.** Il est de la responsabilité de nos dirigeants d'apporter des solutions pour que chacun se sente à nouveau bien et motivé dans son travail.

A vos côtés, chaque jour



L'ESSENTIEL D'AXA XL

RÈGLEMENT INTÉRIEUR

SOYEZ FORMÉS ET INFORMÉS

Le nouveau Règlement Intérieur va prochainement entrer en vigueur. Dans le but d'harmoniser les pratiques au niveau du Groupe AXA, il comprend un Code Supplément dont les 12 rubriques sont détaillées dans l'encadré ci-dessous. L'UDPA souhaite attirer votre attention : ces directives s'appliquent à tous les salariés.

Un plan de formation est prévu, adapté aux besoins de chacun, en présentiel, e-learning ou sur smartphone. A défaut, vous ne seriez pas en mesure d'appliquer ces directives. Nous avons aussi attiré l'attention de la Direction sur la surcharge de travail induite.

Ces directives ont pour but de lutter contre les pratiques illégales dans de nombreux domaines, et protègent à la fois les salariés et l'entreprise.

Il nous paraît dans ce contexte utile de rappeler que **chacun est responsable de ses agissements et notamment de ses écrits**. Ainsi, même lorsque l'on répond à des enquêtes anonymes et d'une façon générale lorsque l'on échange par écrit, la correction est de mise : pas d'insulte, pas d'accusation personnelle, pas de propos diffamatoire. On peut être en désaccord et l'exprimer avec respect.

1. Alerte Professionnelle
2. Lutte contre le blanchiment de capitaux
3. Sanctions, embargo et contrôles à l'exportation
4. Lutte contre l'évasion fiscale
5. Diligence raisonnable du client
6. Média sociaux et communication électronique
7. Usage approprié des actifs et ressources d'AXA XL
8. Gestion des archives
9. Données personnelles
10. Conflit d'intérêt
11. Lutte contre la Corruption
12. Cadeaux et Marques d'hospitalité

PDV : DERNIÈRE VAGUE

La vague 3 commence. En mai 2020, 15 salariés sur les 59 impactés s'étaient déjà redéployés en interne AXA XL ou dans le Groupe, et 12 (dont 8 démissions ou départs en retraite hors PDV) à l'extérieur d'AXA.

La vague 3 se terminera le 30 septembre 2020. L'organisation cible d'AXA XL sera mise en place au 1^{er} novembre 2020. Comme indiqué lors de la dernière réunion de la commission de suivi, **les salariés qui souhaitent rester chez AXA ont par conséquent jusqu'au 31 octobre 2020 pour se repositionner**. Pour rappel, un poste équivalent doit être proposé à ceux qui n'auraient pas trouvé de solution, **il n'y a pas de licenciement**.

En conséquence de la crise sanitaire, AXA France n'ouvrira pas de poste en externe pour le personnel administratif, donc la priorité est donnée à la mobilité Groupe en France, y compris pour les collègues d'AXA XL ayant besoin de se repositionner.

Si vous êtes concernés, si vous avez des questions et demandes d'informations, n'hésitez pas à vous rapprocher de vos élus UDPA.

Vous avez des questions : contactez-nous

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		