

Février 2022

EDITO

L'ÉCHO DES NÉGOS : QU'EST-CE QUE LA GPEC ?

PATRICK COHEN, UN BILAN EN POINTS D'INTERROGATIONS

Ce n'est pas un bilan bien rose que Patrick Cohen a présenté à vos élus lors du CSEC du 9 février.

D'AXA France, pourtant auréolé d'un chiffre d'affaires en croissance, il ne retient que l'érosion de la base clients dans un contexte de forte concurrence avec les bancassureurs, un poids très contraint des réformes et réglementations, une organisation complexe, des strates de lignes managériales et une qualité de service détériorée.

L'UDPA comprend donc que des changements structurants et importants vont poindre.

Le paquebot AXA France, gros contributeur de cash-flow pour le groupe, doit retrouver le maillot jaune. Alors patron ? Que faire pour redresser la barre et comment ? Quels sont les objectifs quantitatifs fixés ? Quels moyens humains et financiers ?

L'UDPA est restée sans réponse concrète, si ce n'est la prévision d'un investissement technologique afin de renforcer l'expérience client (mais pas de modèle 100% digital en cible). L'essentiel sera la motivation des salariés pour ensemble refaire d'AXA un leader.

La négociation de la Gestion Prévisionnelle Emplois Compétences qui commence, accord socle des moyens pour servir les enjeux stratégiques, devra en être l'illustration concrète.

L'UDPA sera soucieuse de vérifier la répartition équitable des investissements financiers et humains, qui y seront déclinés.

Pierre Clerc
Elu du CSE APIE
Membre du CSEC

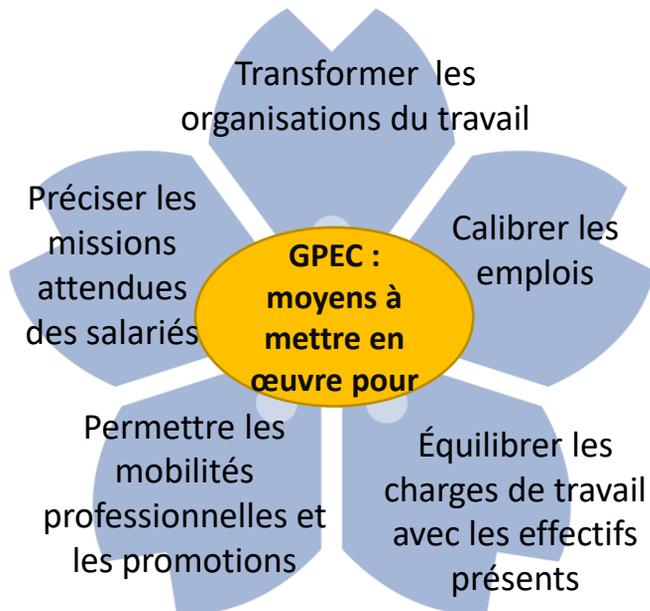


LA NÉGOCIATION DE LA GPEC AXA FRANCE, SOCLE DE L'AVENIR DES MÉTIERS ET DES SITES

GPEC : Ce sigle signifie « Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences ». Une négociation sur ce thème doit être obligatoirement engagée au moins tous les 3 ans.

Pour l'UDPA, c'est l'outil essentiel qui doit permettre aux salariés de se projeter pour les 3 ans à venir dans l'emploi, mais aussi de leur bassin d'emploi !

La négociation de l'accord est en cours et devrait s'achever en avril. C'est pour la Direction le moment de **définir les moyens qu'AXA France souhaite mettre en œuvre pour adapter les effectifs, les emplois et les compétences à sa stratégie** en tenant compte de l'environnement externe (marché, concurrence, évolutions technologiques, RSE, ...).

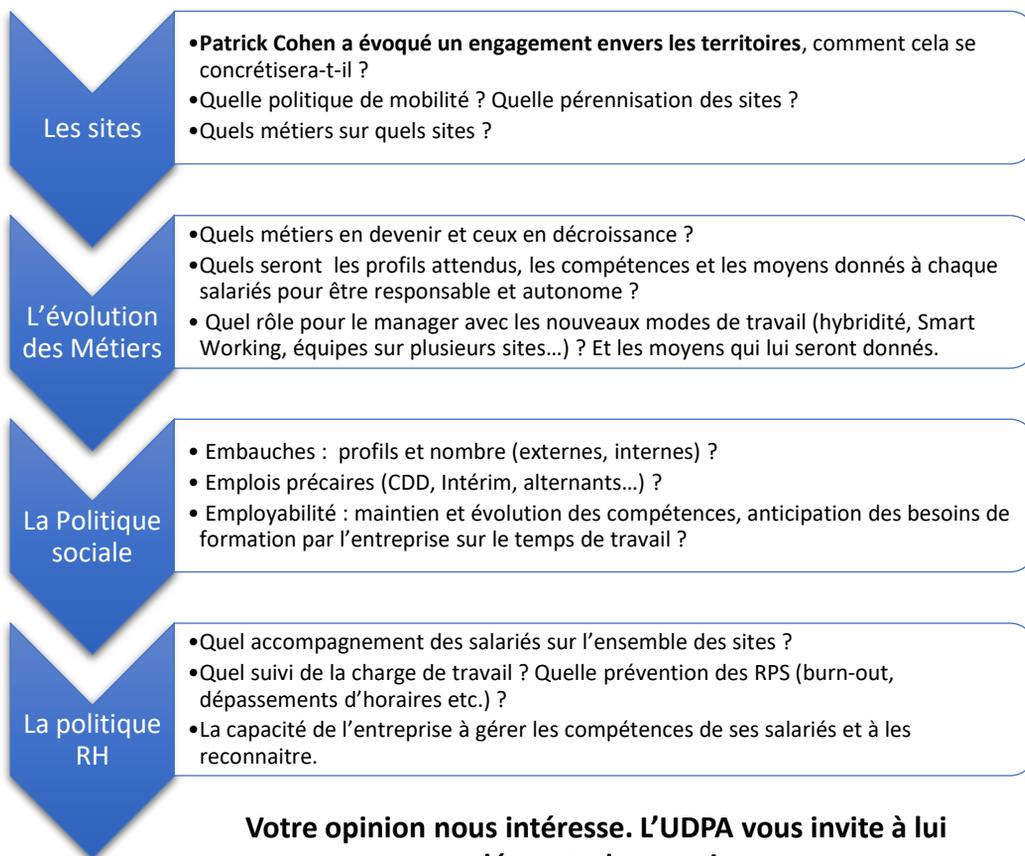


La GPEC doit permettre de **déterminer à moyen terme** les évolutions en termes d'emplois et les compétences requises, en cartographiant les emplois et les compétences nécessaires aujourd'hui et demain.

Elle **identifie les écarts entre l'existant et les besoins**, ce qui permet de déterminer le plan d'action à mettre en place au niveau de chaque direction, comme par exemple les actions de formations à suivre, les mobilités internes et les recrutements externes.

GPEC, LES ATTENTES DE L'UDPA

Après une 2ème session de négociation, l'UDPA n'a toujours pas la feuille de route de la Direction. L'UDPA demande à la direction d'aborder notamment :



Votre opinion nous intéresse. L'UDPA vous invite à lui envoyer vos compléments de questions.

RSE ET GPEC



Attention, date limite de prise des Thank You Day au 31 mars 2022

COMMENT INTÉGRER LES ENJEUX DE LA RSE DANS LA GPEC ?

L'un des axes du plan *Driving Progress* d'AXA France est d'«Affirmer notre engagement sociétal».

Comment cet engagement peut-il se traduire au niveau de la GPEC ?



Pour qu'AXA soit vraiment l'employeur de référence, l'UDPA revendique de:

- Rétablir le **suivi individualisé** du salarié sur les **sujets de la formation et de la mobilité**, le manager n'étant pas un interlocuteur spécialisé et ne disposant pas du temps requis, et les plateformes type LinkedIn n'offrant pas le niveau attendu d'accompagnement.
- Entraîner et susciter l'engagement des salariés, notamment par **une plus grande association aux décisions** et aux résultats.
- Remettre **la santé et le bien-être** comme priorité à la médecine du travail et à la cellule d'assistance sociale, en **étendant le rôle imparti** à ces professionnels pour déterminer la politique complète de santé et bien-être avec l'appui des ressources humaines.

GPEC , PRÉSENTATION DE L'OEMA

Lors de la 2nde séance de négociation, l'observatoire des métiers de l'assurance (OEMA) a présenté une étude prospective sur l'évolution des métiers de l'assurance.

L'UDPA vous en propose une synthèse

Ces dernières années, les marchés ont basculé en devenant **plus transparents et plus fluides**. En clair, avec le développement de l'internet, les assureurs ont aujourd'hui face à eux **des clients plus informés et qui ont comparé les différentes offres et ont une idée très précise de ce qu'ils veulent**.

Depuis plusieurs années, le monde de l'assurance s'est standardisé, rationalisé, simplifié pour réaliser des gains de productivité qui ont été réinvestis dans la relation client. Les offres devenant standardisées, comment dans ce cadre, rester attractif et se démarquer ?

Se démarquer est un challenge, car le monde de l'assurance n'innove pas.

Pour l'OEMA, **la révolution en cours ne serait pas digitale, mais servicielle**.

Les assureurs doivent maintenant se concentrer sur le **Comment** plutôt que sur le **Quoi**.

C'est-à-dire **Comment les assurés consomment-ils les contrats ?**

Les assurés sont en recherche d'un package totalement personnalisé.

Quels impacts sur les métiers ?

- Nécessité de compétences transversales : relationnelles, pédagogiques, cognitives, adaptatives et de plus faire montre **d'empathie et d'intelligence émotionnelle**.
- Besoin d'un développement accru et de maîtrise de la technique assurancielle et de polyvalence,
- Et demain, contrairement aux projections liées à la digitalisation envisageant de gros moyens, le besoin de nouvelles compétences expertes sera, au final assez limité.

Comme le rôle du salarié, la fonction du manager est aussi en évolution : moins de contrôle et plus de facilitation.

Pour l'UDPA, cette présentation de l'OEMA correspond à notre vision de remettre au centre de la stratégie les compétences et le bon sens du salarié, en lui octroyant tous les moyens et engagements suffisants pour aboutir à la satisfaction client. C'est redonner du sens à sa raison de venir travailler chaque matin.

L'ODYSSÉE DE L'ESPACE, SUITE

SUR UN DOSSIER NON ABOUTI, LA DIRECTION DEMANDE ENCORE AU CSEC DE

RENDRE UN AVIS ! POUR EXEMPLE, LE NOUVEAU SITE D'ANGERS.

L'UDPA a démontré les incohérences et a refusé de rendre un avis sur le dossier présenté au CSEC du 9 février.

Voici un échantillon des questions de l'UDPA restées sans réponse avant même d'évoquer l'aménagement intérieur :

- Date de mise hors d'eau/hors d'air **inconnue** à ce jour.
- Mise en place de détecteurs de CO2 **toujours à l'étude**.
- **Pas de vision claire du nombre de places**, de la localisation exacte des parkings, de leur accès.
- **Pas d'enquête réalisée auprès des salariés** sur l'allongement ou non de leur trajet, sur le changement éventuel de leur mode de locomotion.
- **Nombre de salariés en télétravail aujourd'hui à Angers** non communiqué.

Sur l'aménagement lui-même, il reste toujours des questions :

- Comment vont être installés les services ? **Pas de plans définitifs fournis au CSEC**, « juste des plans illustratifs ».
- **Pas d'information** sur l'agenda partagé (en test).

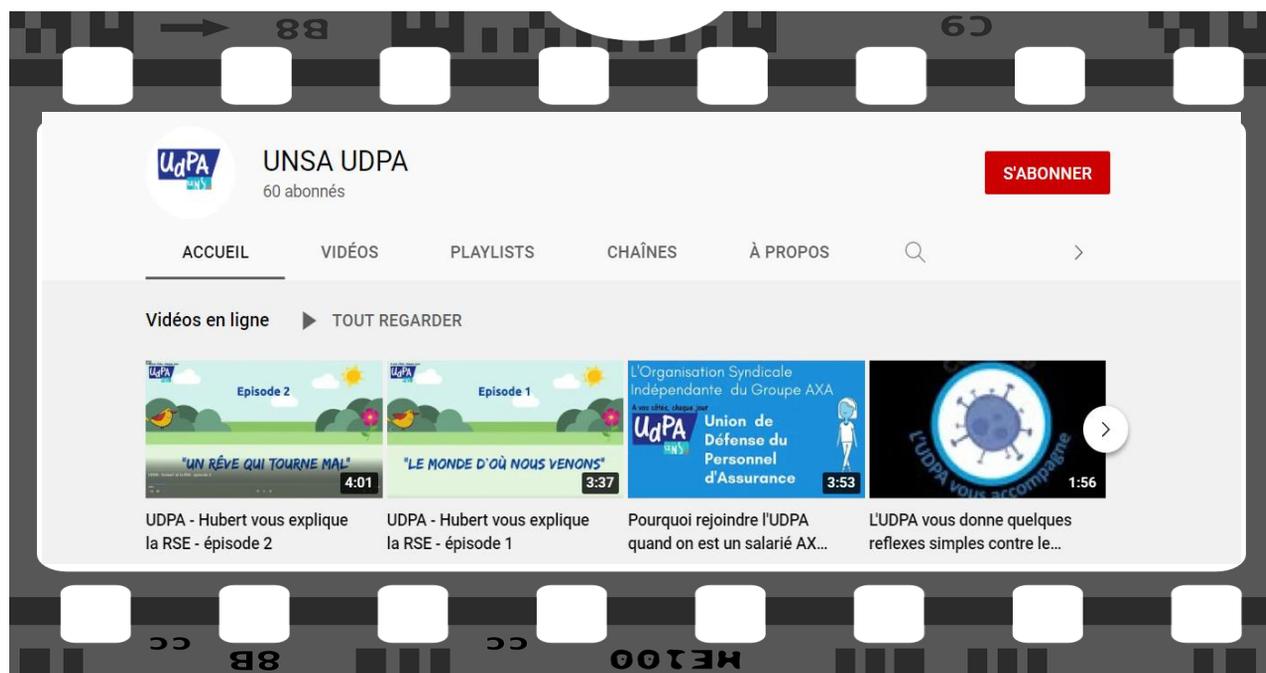


L'UDPA rappelle qu'instruire un dossier d'aménagement implique que les bâtis aient été réceptionnés et soient conformes à l'usage présenté aux instances. L'UDPA constate une confusion entretenue sur les normes techniques annoncées : HQE – RT 2020, puis 2014 et au final RT 2012.

L'UDPA s'interroge sur le fait que certaines Organisations Syndicales aient réussi malgré tout à rendre un avis, tout en dénonçant l'incomplétude du dossier !

L'UDPA ENTRE EN SCÈNE

L'UDPA LANCE SA CHAÎNE YOUTUBE,
VENEZ VITE RETROUVER NOS VIDÉOS ET
INFORMATIONS [ICI](#)



L'UDPA, toujours à vos côtés

Contactez-nous : service.udpa@axa.fr

VOS ÉLUS UDPA RÉPONDENT À VOS QUESTIONS.

| | | | | | |
|--------------------------|----------------|----------------------------|----------------|------------------------------|----------------|
| Hassan AKID | 51 99 54 | Eric GRAZIANI | 06 51 11 45 44 | Jean-Marc PAGAU | 52 87 81 |
| Michele ALLEMAN DEQUIEDT | 06 61 12 13 98 | Sylvaine HARDY | 07 80 97 65 88 | Françoise SALA | 58 46 33 |
| Gilles BARY | 54 48 02 | Yassine KHESSOUMA | 58 96 82 | Christophe SESSIECQ | 06 03 78 61 86 |
| François BLANCHECOTTE | 06 19 11 87 43 | Anne-Charlotte LAUMONIER | 06 07 56 95 64 | Giulia SCHUMACHER | 06 76 71 38 06 |
| Xavier BOULLY | 06 40 46 29 16 | Dominique LE GALL | 06 21 44 39 36 | Christophe ROCHER | 06 09 94 06 87 |
| Yves BRETEL | 56 05 45 | Nathalie LOUSTALOT | 06 79 61 60 97 | Pascal SOULLARD | 06 09 95 26 55 |
| Pierre CLERC | 06 98 53 73 00 | Claudine MAGUSTO BOURGEOIS | 06 60 64 93 65 | Bertrand TESTU de BALINCOURT | 06 84 79 30 76 |
| Michel COLIN | 01 47 74 02 19 | Marie-Laure MARCHAND | 06 88 53 25 47 | Moussa TOURE | 51 17 32 |
| Patricia DUMAS | 51 06 92 | Corinne MARZOLF | 57 52 76 | Jean-Pierre VASSARD | 52 72 29 |
| Sophie DUMAS | 52 87 35 | Jaime MARTINS | 06 18 44 52 22 | Pourquoi pas vous ? | |
| Fernando JORGE | 06 89 90 11 97 | Katy NATIVEL | 02 62 30 83 39 | | |
| Dominique GULLUSCIO | 06 74 53 70 09 | Nathalie PACITTI-DIAZ | 57 52 02 | | |