

A QUOI SERT LE PULSE ?

Les résultats du pulse de mars 2022 ont été présentés au CSEC.

L'UDPA maintient que des pressions ont été exercées sur un certain nombre de salariés pour donner des réponses positives. L'UDPA appuie sa conviction sur les nombreux témoignages recueillis via le sondage que nous avons récemment réalisé. Pour exemple, il aurait été dit dans certains services : la « tête » du manager de proximité pourrait être mise en balance en cas de « mauvais » résultats. Dans d'autres services, le message serait passé que la pérennité de l'activité en interne AXA serait liée à de « bons » résultats.

Les suites de « mauvais pulse » semblent aussi aboutir pour une partie des répondants à des ateliers, dans lesquels, au contraire d'écouter les raisons de leur ressenti, le management s'efforcera de leur faire comprendre l'erreur de leur ressenti...

En réponse, la direction pointe des initiatives isolées de certains managers et rappelle la volonté de la direction de préserver l'anonymat – Elle promet de faire le nécessaire pour que cela ne se reproduise pas.

L'UDPA pose la question à la Direction, à quoi sert de faire une enquête si l'on n'est pas prêts à entendre les réponses ?

Nathalie Pacitti-Diaz
Elue du CSE ASC



L'UDPA déplore qu'aucune garantie de l'emploi soit affichée dans ce projet d'accord, et que l'obligation de préparer les salariés au futur soit bannie des plans de développement.

L'UDPA demande à poursuivre une négociation distincte entre la GPEC et les dispositifs de sorties TAR et mécénat, très attendus d'une partie des salariés.

L'ÉCHO DES NÉGOS

UNE GPEC AUX ALLURES D'ACCOMPAGNEMENT VERS LA SORTIE !

L'UDPA s'oppose aux axes envisagés dans le projet d'accord proposé par la Direction : mobilité dynamique INTERNE OU EXTERNE et intégration dans l'accord GPEC des mesures TAR, Mécénat et Projet Personnel.

- AXA est en transformation technologique et organisationnelle forte pour concourir aux objectifs ambitieux et court-termistes du DRIVING PROGRESS dans un contexte de recrutement externe difficile.
- Le projet d'accord GPEC est uniquement orienté vers la mobilité pour qu'AXA puisse positionner les ressources dans les secteurs qui en auront besoin.
- Cet accord, d'une durée de 18 mois, ne permettra aucun plan d'action pour préparer les équipes aux mobilités envisagées par l'Entreprise. La formation ne permet pas, aujourd'hui, aux salariés de se préparer. Quel sera l'accompagnement dans le cadre de ces mobilités ? Uniquement des e-learning, du distanciel? Alors qu'il doit se faire par et avec l'Humain qui manque de plus en plus à notre Entreprise.
- **Des dispositifs de mobilités sont présents sans valorisation de recrutement**, de moyens accordés à la fonction managériale comme RH alors que leurs périmètres seront élargis et une promotion via des filières expertise encore floue!
- Nouvelle notion le **congé mobilité lié à un projet de réorganisation de l'entreprise**, qui dans ce cas proposera aux salariés les dispositifs en fonction de leur âge : le TAR+, le mécénat, le projet personnel, le bilan de compétence, ou le reclassement via 2 postes et l'accompagnement Match mobilité. Si le reclassement échouait, le salarié serait orienté vers un congé mobilité externe, c'est-à-dire une sortie de l'entreprise avec accompagnement, indemnité de licenciement et abondement du CPF !

L'UDPA refuse et demande la révision de cet article.

Ce projet d'accord est encore loin d'aboutir en négociation aussi **L'UDPA** demande la prorogation de l'accord actuel qui est plus favorable aux salariés. Après tout il n'y pas d'urgence : sauf si des projets sont dans les tiroirs pour la rentrée, ce qui justifieraient d'aller rapidement à un accord de 18 mois !

QUELS MÉTIERS DEMAIN CHEZ AXA

Voici en synthèse la vision de la direction sur les des Métiers en croissance et décroissance d'ici 2023, c'est-à-dire une vision de seulement un an et demi !

On constate que dans la projection de la Direction, 15 % des emplois types représentant 10,5 % des effectifs d'AXA France seraient en décroissance, 56 % des emplois types soit 60 % des effectifs seraient stables et 27 % des emplois types soit 26 % des effectifs seraient en croissance.

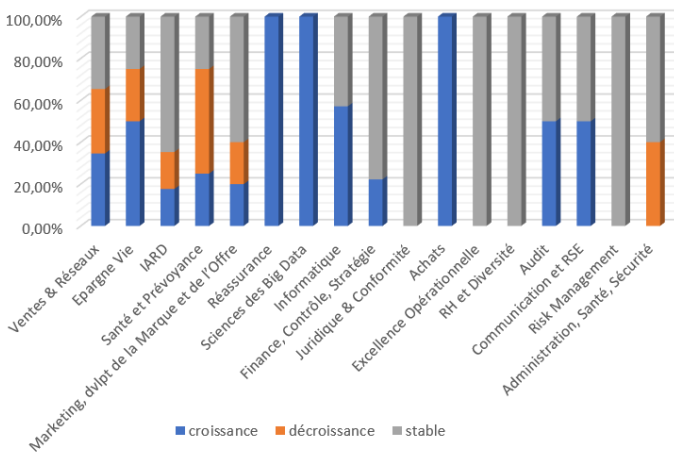
Si on se penche sur l'évolution des compétences qui sera nécessaire, c'est 53 % des emplois types qui connaîtraient un fort impact en termes de compétences : c'est-à-dire 48 % des effectifs ! Et cela à un horizon de 1 an et demi seulement !

Pour accompagner ce mouvement, la direction envisage 3 axes :

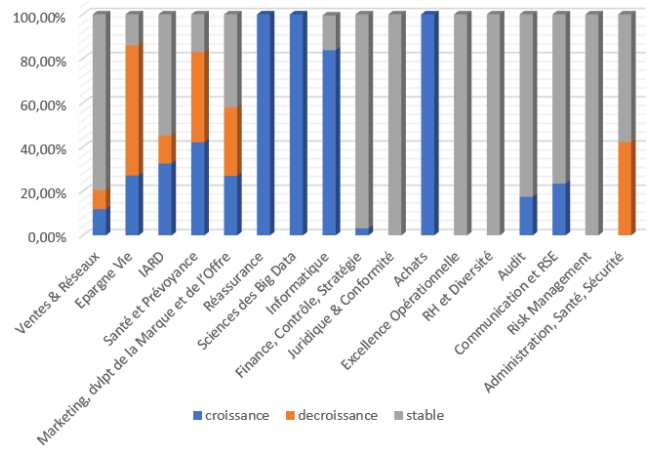
- renforcement du taux de mobilité (qui serait un facteur d'employabilité).
- Poursuite de la réduction du nombre de niveaux hiérarchiques.
- Création de filières d'expertise sur les métiers cœurs comme l'Actuariat et la Souscription ainsi que l'IT, la progression ne devant plus forcément être liée à un rôle managérial.

PRÉVISIONS D'ÉVOLUTION QUANTITATIVES DES EMPLOIS TYPES ET DES EFFECTIFS

En part par familles de métiers

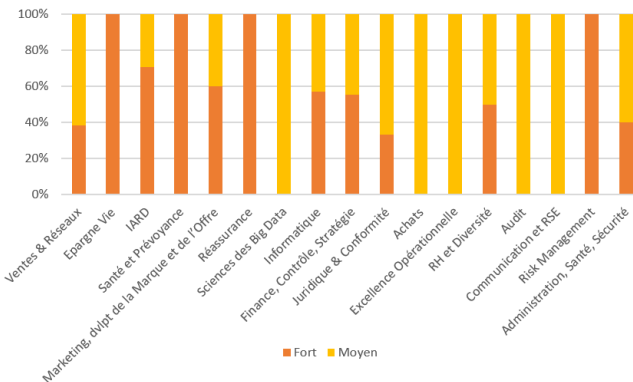


En part des effectifs

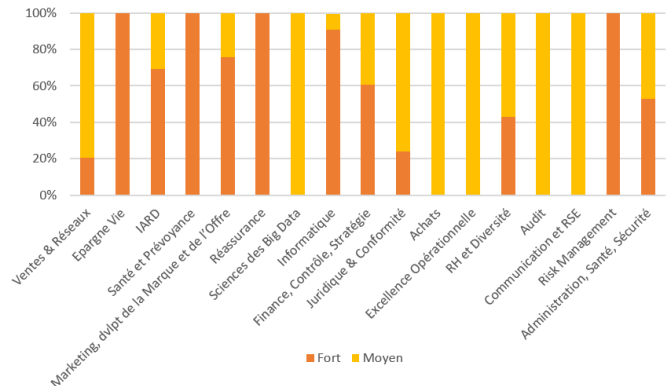


INTENSITÉ DE LA TRANSFORMATION EN TERMES D'IMPACTS SUR LES COMPÉTENCES

En part par familles de métiers



En part des effectifs



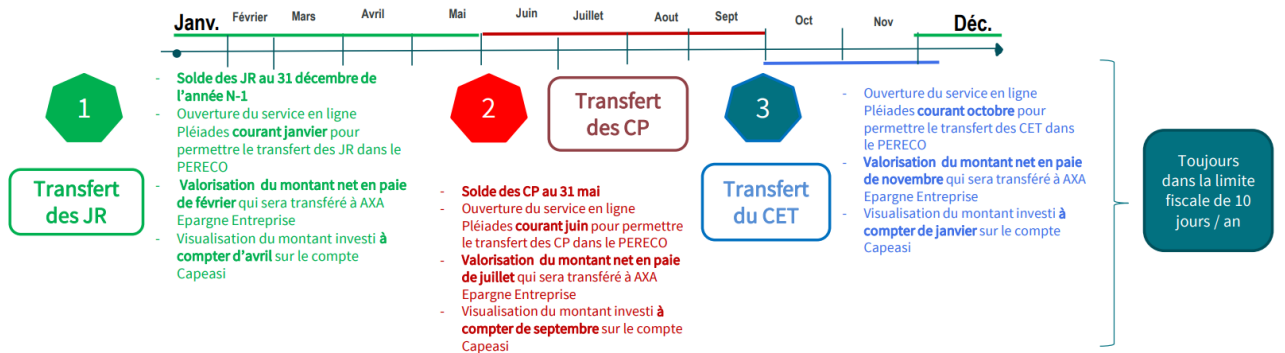


TRANSFERT DES JOURS DANS LE PERECO

Vous avez la possibilité de transférer notre solde de jours de congés (et RTT) dans le PERECO, avec une limite de 10 jours par an.

Voici le calendrier de transfert 2022 pour les CP (jours de congés payés), JR (jours de JRA et JRTT) et jours stockés dans le CET.

Calendrier des campagnes de transfert vers PERECO



**HAUSSE DE 40 %
DE LA RÉMUNÉRATION
DES GRANDS PATRONS !**

**L'UDPA demande la révision
de l'accord sur les salaires afin
de tenir compte de l'inflation.**



**L'UDPA, comme tous les salariés, a noté la progression
de la rémunération de T. Buberl. Il souhaite certainement
donner une impulsion pour que ces fortes augmentations
soient déclinées à l'ensemble de ses salariés.**

L'inflation, autour de 5%, et les difficultés actuelles de maintenir le pouvoir d'achat ont poussé le gouvernement à inciter fortement les entreprises à négocier une politique sociale à travers les rémunérations, l'intéressement et la participation.

Votre opinion nous intéresse.

L'UDPA vous invite à lui envoyer vos questions, remarques, étonnements...

Nous pouvons les relayer dans nos tracts

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		