

ÉDITO

Quelle déconvenue devant l'enveloppe des augmentations individuelles !

-30 % au regard de l'année dernière alors que la période nécessitait de montrer la reconnaissance de l'entreprise devant les efforts fournis !

Une situation qui met le manager dans une position inconfortable vis-à-vis de son équipe : soupoudrer ou donner une vraie augmentation ! Dans tous les cas, l'exercice d'attribution engendrera de plus en plus de salariés mécontents et démotivés !

L'UDPA refuse de valider cette politique de rémunération, il est regrettable que d'autres organisations aient considéré que cela était suffisant et n'aient pas été plus ambitieuses pour les salariés.



Marie-Laure Marchand

Qualité de Vie au Travail

SI VOUS NE POUVEZ PAS LA MESURER, VOUS NE POURREZ PAS L'AMÉLIORER !

L'UDPA, préoccupée par la dégradation continue des conditions de travail, ne se contentera pas de mesures d'affichage et conditionnera sa signature à la mise en place de mesures concrètes permettant une réelle prévention primaire.

Bilan de l'accord précédent 2018 - 2020

Si cet accord a permis d'initier le sujet de la charge de travail, de son rythme et des charges cognitives, il a aussi dévoilé toutes les difficultés à utiliser le droit à déconnexion en télétravail.

L'obstination des élus UDPA a permis d'obtenir des indicateurs de charge d'activité dans les services opérationnels.

Stock de dossier, affaires et projets du CSE PIE ainsi que des services retraites et clients gestion directe du CSE ASC ont permis un début de suivi de la charge. La preuve qu'il faut continuer à développer des indicateurs partout en France et ne plus accepter que la charge de travail soit renvoyée à l'expression individuelle des salariés lors de leurs entretiens d'évaluation.

Le volet droit à la déconnexion ne doit pas se limiter à un catalogue de bonnes intentions.

Et quels sont les résultats concrets des chartes et guides ? Aucune mesure d'impact n'a jamais été faite ...

LES REVENDICATIONS DE L'UDPA



L'UDPA considère que l'on ne peut pas mesurer ce que l'on ne suit pas bien.

L'UDPA demande la mise en place d'indicateurs enrichis de critères en plus de ceux déjà en place.

Ces indicateurs doivent permettre à minima de suivre la charge de travail et les impacts d'une surcharge, l'amplitude horaire, la conciliation vie pro / privé

L'UDPA demande aussi la poursuite des enquêtes sur le ressenti de QVCT, sur la population complète d'AXA France, et ponctuellement en cas de changements significatifs dans un secteur.

Le volet droit à la déconnexion doit être étoffé, et mené, si nécessaire, à des mesures contraignantes.

L'UDPA doute de l'efficacité de la seule mise en place de chartes et de guides.

L'UDPA souhaite une présentation détaillée du « Smart-Working » pour être à même d'en évaluer les effets sur la QVCT. Nous attendons notamment des explications détaillées (signification, plan d'action associé, planning, gains attendu, facteurs de risque) sur l'ensemble des thèmes concernés que sont le modèle social, les modalités de travail, l'organisation...



Calcul de l'intéressement pour la période 2021 / 2023

QUAND ON VEUT, ON PEUT !

Chaque année, à cette période, nous connaissons les chiffres de la Participation et de l'Intéressement. Bon an mal an, c'est l'équivalent d'1 à 1.5 mois de salaire pour les salaires les plus faibles.

Cette année, les organisations syndicales ont réussi à amener la direction à améliorer ce montant !

L'objectif global annoncé, mais non écrit puisque légalement les accords sur l'intéressement ne peuvent mener qu'à un rendement aléatoire, passe de 7,5 % à 8 %.

Les 3 points qui évoluent favorablement :

- la part du critère lié à la RSE augmente, le critère Qualité de service sera mesuré par le Net Promoteur Score.
- La répartition de l'intéressement sera effectuée proportionnellement au salaire de référence avec un minimum calculé sur une base de 28 500€ pour les salaires les plus faibles. Précédemment il était de 28 000€.
- Le plafond individuel d'intéressement passe de la moitié du plafond annuel de la Sécurité Sociale à 75% (41.136 € en 2021).

Depuis plus de 20 ans, les versements d'un mois à un mois et demi de salaire a été relativement stable grâce à l'investissement des salariés et à l'implication régulière des partenaires sociaux signataires.



Les 4 critères et leur poids respectifs :

- Résultat opérationnel (20 %).
- Activité d'assurance (45 %):
 - ratio combiné sur l'activité IARD ,
 - APE (Annual Premium Equivalent) sur les domaines de la santé, prévoyance et UC, individuelle et collective ,
 - chiffre d'affaire IARD ,
 - Apport net d'affaires nouvelles ,
- Qualité de service mesuré par le NPS (Net Promoter Score : probabilité d'un client de recommander AXA France) par rapport au marché sur 5 lignes de métier (25 %):
santé individuelle, santé collective, IARD du particulier, épargne individuelle, prévoyance individuelle.
- RSE avec deux nouveaux éléments (10 %) :
 - Diminution de l'envoi de mails et meilleure utilisation des outils digitaux (Teams, Sharepoint ...),
 - formation de l'ensemble des salariés sur le changement climatique ,
(abandon de l'objectif consommation de papier)

Pertes d'Exploitation Sans Dommage (PESD).

La Direction présente le plan concernant le traitement des Pertes d'Exploitation Sans Dommage (PESD) qui, selon elle, permettrait de mettre fin à la triste séquence des multiples contentieux, dénis inaudibles lors d'interventions publiques et communiqués de presse hasardeux, l'ensemble ayant conduit à des décisions contradictoires lors de procès en appel et à une dégradation de l'image de l'Entreprise et de ses salariés auprès de la Cité.

L'UDPA approuve l'initiative offrant un véritable geste d'apaisement même si l'existence préalable de la phase judiciaire défavorable laissera dans l'esprit du public un sentiment de reculade sous la pression d'une présomption de défaite générale devant la cour de Cassation.

Concernant la mise en œuvre concrète du plan, le diable se cache dans les détails et l'UDPA veut avoir l'engagement d'AXA sur les points suivants :

1. Un vrai volontariat pour participer à l'opération.
2. Une absence de contraintes des dates de congés pour les participants.
3. Le versement de la prime à tous les salariés actifs sur le traitement PESD, y compris pour les managers.
4. La prise en compte d'une surcharge de travail des collègues PA Hors PESD et des inspecteurs AGA et courtage par l'octroi d'une prime.

L'UDPA renouvelle son exigence concernant l'apport de forces temporaires dans les services qui seront privés des ressources humaines mobilisés sur le traitement PESD et demande un suivi précis de l'opération.

Quelles perspectives ?

Le monde bouge et l'Entreprise doit s'adapter : c'est la règle dans un environnement concurrentiel.

Toutefois, l'UDPA déplore d'une part, le manque d'information à destination des salariés concernant les métiers porteurs d'avenir ainsi que les moyens pour y accéder, d'autre part l'absence d'accompagnement individuel par la Direction des Ressources Humaines .

La Direction positionne les salariés dans trois catégories constituées par les filières des métiers du Personnel Administratif (PA).

Ces filières peuvent être en :

- décroissance : 1 433 salariés sont touchés, soit 18% de l'effectif PA,
- croissance : 2 059 salariés sont impliqués, soit 28% de l'effectif PA,
- stabilité : 4 139 salariés sont dans cette situation, soit 54% de l'effectif PA.

Au sein du groupe AXA , on constate actuellement un renforcement des effectifs sur :

- Technique et le tarifaire (IARD & Santé).
- Commercial sur le segment Entreprise.
- Vente collective et entreprise (A2P, Expert collective, Grand Compte).
- l'Épargne/Retraite (hors service client).
- Les enjeux autour de la Donnée au sens large :
 - Big DATA, CRM, Eco Système Digital.
 - La Cybersécurité.
- **La poursuite de la réduction des effectifs** sur:
 - Les marchés Part & Pro et Santé Individuelle.
 - Les fonctions support et administrative au sens large (Support Réseau et Administration du personnel).
- **Une stabilité des effectifs** sur les métiers liés à l'informatique et Conformités.



L'UDPA demande :

- la formation continue soit un objectif formalisé avec un temps consacré pour le faire, y compris en ligne, donc identifié clairement dans le temps de travail.
- Un accompagnement individuel par un conseiller et non uniquement basé sur la mise à disposition d'outils informatiques.

Vous avez des questions, contactez vos élus UDPA-UNSA sur service.udpa@axa.fr



ÇA VA PAS ÊTRE EASY !

La Direction prévoit la mise en place progressive de « SMART Working » présenté sous l'aspect d'une simple évolution de « Agile Working ». La réalité est différente. A la clé, une petite douceur pour l'Entreprise qui permet une économie de 20 millions d'euros sur la période 2019/2025.

Alors que le nombre de postes est actuellement de 7 pour 10 salariés, il devrait passer à 6 pour 10 ! Cela conduira à de nouvelles contraintes pour les salariés :

- Réduction supplémentaire des surfaces disponibles.
- Encore moins d'espaces de stockage pour les salariés.

À compter de juin, un pilote va être mis en œuvre à Nanterre avant généralisation sur l'ensemble des sites en « Agile Working ».

Les salariés seront contraints au parcours suivant



Travaux du RER A Été 2021

L'UDPA a obtenu que les salariés pourront, en accord avec leur hiérarchie :

- Privilégier la prise de congés durant cette période,
- Adapter ses horaires de travail en fonction des contraintes de permanence,
- Accéder aux parkings de Nanterre et VDF, en respectant la procédure de demande (Formulaire disponible sur One, Mon Espace de travail, Vie sur site, Facilities, Accès parking, Réservation de place ponctuelle), sans conséquence sur l'abonnement Navigo,

Attention, entre Auber et La Défense ainsi que sur la branche Poissy, le trafic est entièrement interrompu tous les jours 24h/h du 9 au 13 août puis du 16 au 20 août 2021 inclus.

