

EDITO

Dans le contexte actuel de travail à distance qui perdure, l'UDPA constate une aggravation du climat dans certaines équipes qui connaissent des difficultés de cohésion.

Faites comme beaucoup d'entre vous déjà, venez échanger avec l'UDPA, que vous soyez victime ou témoin, cela permettra de factueliser et mesurer ensemble la situation et voir les leviers à activer.

De quoi parle-t-on ?

Nous parlons de cette mise à l'écart, de cet esprit de clan dans certains services, de l'isolement de salariés dans leur équipe ...

Ces petits gestes ou expressions de rien mais qui, cumulés, génèrent des souffrances, voire un ressenti de laissés-pour-compte ou même de harcèlement.

Ces dysfonctionnements perdurent car personne n'ose mettre le sujet sur la table, et encore moins en réunion d'équipe. L'UDPA dit stop ! Il ne faut plus laisser perdurer la maltraitance ou l'indifférence, voire la discrimination dans la relation aux autres ! Aujourd'hui c'est lui ... mais demain ce sera peut-être vous !

Arrêtons le déni ! La RH ou la déontologie sont des interlocuteurs, et si les réponses tardent, contactez l'UDPA, c'est une écoute sans jugement, de l'information et du conseil personnalisé !

Marie-Laure Marchand
Elue du CSE ASC



SMART WORKING

DE QUOI PARLE-T-ON EN FAIT ?

AGILE ? SMART ? SPACE MANAGEMENT ? IMPLANTATIONS.

7 POSTES POUR 10 PERSONNES OU 6 POSTES VOIRE 5.

MÊME LA DIRECTION S'EMBROUILLE !

À la présentation du projet : les nouvelles implantations en *Smart Working* devaient se faire avec un ratio de 0,6 contre un ratio de 0,7 pour l'*Agile Working*. Puis a été ajoutée la notion de *Space Management*, avec des capteurs et des agendas partagés.

Le SMART WORKING ne serait juste que de l'*hybridité* (télétravail), évoqué lors de la commission Emploi Formation périmètre APIE.

L'UDPA constate que les définitions varient selon l'instance et la personne qui parle.

Aujourd'hui, la définition de l'*Agile Working* a évolué (lors du dernier CSE APIE), le ratio peut être 0,7 ou 0,6 sans *Space Management* et le *Smart Working* ne concerne **que** les implantations nouvelles avec *Space Management*. Sans compter la définition du Pulse idyllique et merveilleuse comme le monde enchanté de Walt Disney :

« être en *Smart Working*, c'est pouvoir combiner le meilleur du travail à distance et du travail sur site. En coordination avec votre manager et vos collègues, vous trouvez le mode de travail qui vous permet d'optimiser votre énergie, votre productivité, votre collaboration et votre créativité ... »

Dans cette cacophonie de définitions, l'UDPA se demande comment la Direction a pu poser une question sur le *Smart Working* dans le Pulse et s'autosatisfaire du résultat alors qu'à ce jour, seuls deux pilotes sont en cours et inachevés sur un secteur des Terrasses et à Strasbourg !

Cela ne ressemble-t-il pas à une grossière manipulation ?

Que deviennent les millions d'euros économisés grâce à ce projet : amélioration du dividende des actionnaires ? autre chose ?

TÉLÉTRAVAIL

L'UDPA revendique une indemnisation des charges subies par les salariés lors des jours de télétravail contraint : Axa commence à évoquer une renégociation de l'accord télétravail. L'UDPA exigera l'indemnisation due pour nos collègues et revendiquera un 3^{ème} jour de télétravail.

L'UDPA exige que le sujet soit traité rapidement et qu'il arrête d'être enterré !

QUELLES AMÉLIORATIONS CONCRÈTES POUR LES SALARIÉS ? L'UDPA S'INTERROGE.

A chaque projet, le leitmotiv de la direction est d'affirmer que ces changements sont sans impact sur les activités des personnels. Pour l'UDPA, cela ne veut pas dire sans impact sur le quotidien des équipes qui doivent s'adapter à de nouvelles hiérarchies, parfois de nouveaux modes de fonctionnement d'équipes et sont souvent contraintes à des déménagements.

La Direction d'AXA présente une nouvelle fois un projet d'organisation de la direction Transformation Digital Tech et Data (DTDTD : acronyme simple et évident). Ce projet viserait à « ajuster l'alignement de la DTDTD face à l'organisation d'AXA France et adapter le modèle opérationnel du Digital, de la Data et du Conseil Interne pour accompagner l'accélération de la transformation de l'entreprise ».

Pour mémoire, les derniers projets de changement d'organisation datent de septembre 2020 et juillet 2021

L'UDPA s'interroge sur la notion d'intensification annoncée de la transformation. Cette intensification décidée par la Direction va mettre encore plus de pression sur les équipes.

L'UDPA questionne. La DTDTD doit être en mesure de répondre aux ambitions d'AXA France. Le seul changement d'organisation sera-t-il suffisant ?

Nous constatons que, malgré les réorganisations successives, les résultats de Pulse pour cette direction restent en deçà des résultats de l'entreprise. Le Pulse de décembre 2021 met en évidence que seulement 30 % des répondants de la DTDTD considèrent que cette direction est simple. Au niveau de l'engagement (ENPS), le score est de 31 %. Ce sont les plus mauvais résultats sur ces items pour les Fonctions Centrales.

L'UDPA suggère d'écouter les salariés en les intégrant réellement au projet.

De nombreux verbatims issus de Pulse démontrent un sentiment de manque de reconnaissance, que ce soit salarial ou en termes d'évolution.



COUP DE POUCE AUX JEUNES

DES AIDES À RETROUVER SUR LE SITE DE B2V

Sur le site de B2V qui est le gestionnaire de notre régime de retraite complémentaire, on trouve des dispositifs d'aide, méconnus, à destination des jeunes :

- ✓ Bourse d'études supérieures (post-baccalauréat) : sous certaines conditions, B2V octroie une aide pour des parents actifs ou retraités de la CCN Assurance, ayant des enfants inscrits dans un établissement d'études supérieures.
- ✓ Aide à l'équipement pour les études professionnelles : sous certaines conditions, B2V octroie des aides pour des parents actifs ou retraités de la CCN Assurance, dont les enfants sont inscrits dans une filière d'enseignement professionnel du second degré (CAP, BEP, BT ou Bac PRO).
- ✓ **Pour les jeunes salariés recrutés en CDI, il existe une aide à l'installation dans la vie active de 500 € sous certaines conditions.**

Les informations sont à retrouver sur le site de B2V

<https://www.b2v.fr/particulier/mes-aides-et-services-action-sociale/coup-de-pouce-aux-jeunes>

ÇA GRATTE !

NOUVEL OUTIL, NOUVEL IRRITANT BIEN SOUVENT : L'UDPA DIT STOP !

UN SUIVI DOIT ÊTRE ENGAGÉ APRÈS LIVRAISON

PRENONS L'EXEMPLE D'OSMOSE EN COLLECTIVES

Le projet de modernisation du Système d'Information des assurances collectives continue : en avril 2022 prochain déploiement de la souscription automatique sur la Prévoyance et les études et projets commerciaux

En 2019, la livraison d'OSMOSE sur la partie Santé a été l'objet de plusieurs reports et de dysfonctionnements majeurs. De nombreux irritants subsistent encore. Et l'UDPA n'a pas manqué d'en alerter régulièrement la direction qui a mis en place une task force !

L'UDPA a fait part à la direction de ses inquiétudes, le déploiement intervient sur un outil instable encore pour la santé !

Une journée de formation est prévue avant le déploiement de l'outil : l'UDPA remarque l'insuffisance du dispositif d'accompagnement et demande qu'au moins une journée supplémentaire de formation soit proposée pour une appropriation sans couture (fluide) de l'outil.

L'UDPA suggère

- que la formation fasse l'objet d'un suivi particulier au sein du Comité Social et Economique (CSE), notamment en termes de charge de travail tant pour les utilisateurs que pour les relais et référents outil ;
- un suivi régulier, au sein de l'instance, du déploiement de l'outil et des moyens mis en œuvre pour corriger les éventuels dysfonctionnements.



Exceptionnellement pour 2022, le versement du CRV et de la PPE est prévu à fin mars, et non fin avril comme les années précédentes.

RSE

IL N'Y AURA PAS DE PLANTES VIVANTES SUR MES ESPACES EN SMART WORKING

L'UDPA regrette le choix de la Direction de « végétaliser » les futurs espaces «Smart Working» avec des plantes artificielles ou stabilisées pour des raisons d'économies.

Lors de la présentation en CSE des projets de déploiement de l'aménagement des locaux en Smart Working, l'UDPA a demandé l'installation de végétaux sur les plateaux et de remplacer les éventuelles plantes artificielles.

La Direction répond négativement et annonce rechercher un fournisseur de plantes artificielles ou stabilisées, celles-ci ne nécessitant pas d'entretien.



Les plantes vertes jouent un rôle dans le bien-être au travail.

Les végétaux purifient l'environnement et assainissent l'air de ses particules de pollution et de ses allergènes.

Des études tendraient à montrer l'efficacité des plantes pour réduire le stress, maximiser la concentration, et favoriser les échanges sociaux entre collègues.

Cette démarche répond également à la démarche RSE puisque ce genre d'initiative contribue à dépolluer les environnements de travail et s'inscrit ainsi dans une démarche responsable, bénéfique tant pour la qualité de l'air que pour la santé des travailleurs.

VENEZ NOUS REJOINDRE !

Vous appréciez nos communications, nos analyses, nos conseils ?
Adhérer à l'UDPA c'est devenir acteur de la vie sociale de l'entreprise.



Retrouvez toutes les informations sur l'UDPA : <https://www.udpa-axa.org>

Nom		Prénom		
Entreprise		Depuis		
Métier		Email		
Tél fixe		Tél Mobile		
Adresse		CP et ville		
Cotisation	Non-cadre	Cadre	Inspection	Retraité et alternant
Par an	100 €	120 €	160 €	40 €
<input type="checkbox"/>	Par prélèvement trimestriel ou annuel (joindre un RIB)			
<input type="checkbox"/>	Par chèque à l'ordre de l'UDPA			
<input type="checkbox"/>	Par virement sur Iban FR76 3000 3031 2300 0500 7423 389 SOGEFRPP			
Déduction Fiscale : 66 % du montant de la cotisation est remboursé l'année suivante en crédit d'impôt*				
Règlement à retourner à UDPA 207 jardins de l'Arche 92000 Nanterre				

* Soit pour une cotisation de 100 €, 34 € payés au final

L'UDPA est votre interlocuteur de proximité
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		