

# Tout de GO AXA Group Operations

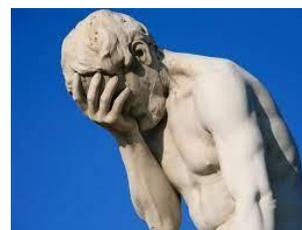


Jun 2022

## ÉDITO

Ça y est ! Les mesures de la *taskforce* IT Group sont en train d'être mises en place chez AXA GO à marche forcée, selon un séquençement et un planning millimétrés, pour revenir dans la trajectoire d'économies convenue avec le Groupe :

- Etape 1 : choix d'une nouvelle responsable des affaires sociales avec un profil plus juridique, plus adapté aux « secousses sociales » à venir.
- Etape 2 : augmentation du nombre de jours de télétravail, via la signature accélérée du nouvel accord télétravail pour...
- Etape 3 : ...libérer les locaux de Java le plus rapidement possible, quitte à faire les travaux d'aménagement à Enjoy plus tard, quand tout le monde sera dans le bâtiment. Passage d'un ratio flex de 6/10 à 4/10 en présentiel.
- Etape 4 : vente « à tout / n'importe quel prix » des activités Sherlock et ICT/CFR
- Etape 5 : mise en place d'un Plan de Départ Volontaire...



Ces mesures résultent directement de la gestion calamiteuse des dernières années. L'ancienne direction, dont des membres sont encore actifs, a bien « profité de la bête » et la laisse très affaiblie (cf. « Savoir partir »). Notre nouveau CEO et son équipe de direction, partiellement renouvelée, ont maintenant pour mission de mener ces mesures d'économies, tout en opérant les transformations de fonds nécessaires à une meilleure marche de notre entreprise...

**Vous pouvez compter sur vos élus UDPA pour challenger fortement la direction sur les différentes initiatives annoncées et défendre aux mieux vos intérêts dans une période qui promet d'être tourmentée !**

Contactez-nous sur [udpa-axa-go@axa.com](mailto:udpa-axa-go@axa.com) ! Ou directement vos élus:



Frédéric Dortomb  
06.31.34.56.54



Ange-Yannick Kombé  
06.49.45.38.07



Hubert Laurioz  
06.45.97.12.12



François Tixier  
06.07.82.59.41

## SOMMAIRE

- ***L'annonce d'un PDV chez AXA GO***
- ***Billet d'humeur : savoir partir***
- ***Elémentaire, mon cher Sherlock***
- ***Le déménagement de Java à Enjoy***
- ***Le dernier épisode de la série RSE sur notre chaîne YouTube est sorti!***

# PDV

## « Si t'as pas ton PDV, t'es pas dans le move ! »

C'est la réflexion que l'on pourrait se faire tant ce dispositif semble à la mode au sein du Groupe AXA. Après AXA IM, AXA XL, AXA Partners, c'est au tour d'AXA GO de succomber à cette nouvelle tendance...

Le process officiel de mise en œuvre d'un **PDV (Plan de Départ Volontaire)** est démarré chez AXA GO. Qui aurait cru que ça arriverait, tant les profits du Groupe AXA ont été extraordinairement élevés en 2021 !? Patrick Cohen a bien

essayé de nous convaincre au dernier Comité Groupe France de début juin que même si les résultats étaient bons, les nuages arrivaient... Ça va faire 20 ans que la direction AXA tient ce discours : « le pire est à venir », « c'est quand ça va bien qu'il faut se restructurer », etc. Les arguments de « Patrick le guitariste » ont fait : pschitt... !

Bref, après AXA IM, AXA XL, AXA Partners, **c'est le tour d'AXA GO.**

La mise en œuvre d'un PDV comporte de nombreuses étapes de travail et négociation entre la direction et les représentants du personnel. À ce stade, nous ne connaissons pas les postes et métiers concernés ni les conditions de sortie offertes par le plan.

Bien sûr, **vos élus** mettront un point d'honneur à toujours vous **renseigner** le plus précisément possible sur le plan et vous **conseiller** sur les options possibles, si vous pouvez candidater pour en bénéficier. Forts de notre expérience d'**accompagnement** du PDV chez AXA XL, nous pourrons, par exemple, vous aider à calculer très précisément vos conditions financières en cas de sortie de l'entreprise via le plan.



### UN PDV, C'EST QUOI ?

Dans le cadre d'une réduction des effectifs (restructuration, difficultés économiques), d'un PSE, d'un accord GPEC, d'un accord de rupture conventionnelle collective (RCC), d'un accord « autonome », l'entreprise peut choisir d'éviter ou de limiter le nombre de licenciements pour motif économique en proposant aux salariés de quitter volontairement l'entreprise moyennant des contreparties financières, des mesures d'accompagnement professionnel. Si le PDV s'inscrit dans un PSE, il doit contenir les mêmes obligations (reclassement, etc.).

### UN PDV EST-IL OBLIGATOIRE ?

Non, il s'agit d'un mode alternatif de rupture des contrats de travail. L'employeur doit d'abord présenter son projet de PDV au CSE, qui doit contenir le nombre de départs jugés nécessaires pour la poursuite de l'activité, les secteurs et les postes concernés. Le plan de départ volontaire autonome est assimilé par la jurisprudence à un PSE à objet limité ; il s'inscrit dans la procédure de licenciement collectif soumise au contrôle de l'administration (validation de l'accord ou homologation du document : C. trav., art. L. 1233-57-1).

### CONTENU DU PDV

L'employeur fixe le nombre de départs prévus en précisant les secteurs et les postes concernés. L'accord majoritaire, qui sert de support au PDV (ou le dispositif inséré dans un PSE dit alors « hybride », une GPEC, une RCC), va prévoir une période d'ouverture du volontariat pour des catégories de salariés visés par les termes de l'accord. L'accord prévoit : les conditions d'éligibilité au départ volontaire, les modalités d'information des salariés et les conditions à remplir (ancienneté, par exemple, forme de la demande, délai de dépôt des candidatures et délai de réponse).

Une « clause de départage » doit figurer dans l'accord, elle permettra de « trancher » en cas de candidatures remplissant les mêmes conditions. Ils bénéficieront d'indemnités de départ majorées, de mesures d'aide à la création ou à la reprise d'entreprise, du budget formation, des mesures de mobilité interne ou externe, etc.

**A NOTER : Si les volontaires sont en nombre insuffisant par rapport à la cible de la centaine de postes visés, la direction a confirmé qu'elle n'envisagerait pas de plan de licenciement ; elle fera en sorte de trouver d'autres leviers pour respecter son plan d'économies.**

## SAVOIR PARTIR...

« On vient, on gagne, et on s'en va ! » Tous les sportifs et les supporters ont braillé ce truc un peu débile avant, pendant ou après le match. Si cette logique s'applique à une équipe de foot ou de rugby, elle ne paraît pas concerner tous les membres du *top management* de notre société, dont le slogan serait plutôt : on vient, on se plante – mais on reste.

Petit retour en arrière : autour de 2018, une nouvelle équipe de direction arrive. Assertifs comme tous les membres de l'« élite » passée par l'un des cabinets US qui répandent le même conformisme *corporate* sur le monde occidental (BCG, McKinsey, Accenture, Deloitte, etc.), les membres de cette équipe laissent tomber un regard vaguement dégoûté sur le paquet de mâles vieillissants qui constitue principalement l'effectif de notre entreprise. Contrainte ou suggestion appuyée, ils – pronom générique – savent trouver les méthodes et les mots pour dégager un gros paquet de collaborateurs. Concernant sinon les processus, l'organisation... *shitty* est le diagnostic global.

Ensuite, ils jouent. Là, le juste est de dire qu'ils profitent bien, très bien, très très bien de la vie, avec 55% d'augmentation octroyés en trois ans aux 10 salaires les plus hauts, à rapprocher des maigres dixièmes concédés aux contributeurs ordinaires... pour ne pas parler des bonus et autres incentives.

Scandaleux ? Oui. Parce que si on regarde les résultats obtenus quatre ans plus tard, on constate qu'ils sont venus, qu'ils ont joué, mais qu'ils n'ont pas fait gagner AXA GO. Litote : avec 332 millions de trou budgétaire, une qualité de service désormais perçue comme mauvaise, une relation très dégradée avec les entités, un vague-à-l'âme persistant chez les collaborateurs, une stratégie, une organisation et des processus incompréhensibles – le juste est de dire que les grands professionnels autoproclamés se sont lourdement plantés, plus gravement que ne s'étaient jamais plantés leurs prédécesseurs. Qui n'étaient peut-être pas tous abonnés à la *Harvard Business Review*, certes, mais restaient capables de présenter un budget à l'équilibre, ou simplement de présenter un budget...

Plusieurs coucous s'accrochent encore au perchoir. Ne se trouvera-t-il personne dans la nouvelle équipe de direction, qui donne d'encourageants signes de bon sens, pour les inviter à prendre la bonne décision et aller exercer ailleurs leurs vastes capacités ? A suivre...

## ELÉMENTAIRE MON CHER SHERLOCK

### Une vente à la va-vite, sans aider plus que ça les salariés concernés : une pratique déshonorante pour le Groupe AXA

En choisissant de vendre la solution **SHERLOCK**, outil de détection de la fraude, ainsi que les solutions **ICT** et **CFR**, la direction d'AXA GO va transférer les contrats de travail des 8 salariés concernés en France. Ces **salariés n'ont pas d'autres choix que d'accepter le transfert ou démissionner**.

**Shift Technology** est une « licorne » française, qui semble vivre sur les levées de fond et pas sur des revenus qui lui font défaut à ce stade. Quand le conte de fée se termine, la licorne perd de sa superbe et peut quelque fois se transformer en âne ou en vieille carne, ou retourner au néant.

**Une prise de risque est imposée aux salariés transférés**, sans que les conditions offertes par Shift soient de nature à couvrir ce risque. La petite prime d'arrivée ne compensera pas le package d'avantages sociaux et de revenus qu'ils ont en tant que salariés AXA. Shift a refusé le principe d'un accord de transition qui aurait permis d'intégrer des garanties sur l'emploi, l'activité et les revenus des salariés transférés.



NB : la cession se ferait par la conclusion d'une convention de successeur entre AXA GO GIE et AXA GO SAS et la cession du fond de commerce par AXA GO SAS au repreneur potentiel incluant:

- la clientèle rattachée au business (statement of work avec les entités AXA)
- la propriété intellectuelle transférée, les licences de tiers et les copies physiques des produits en code source et en code objet
- les contrats de travail des salariés des activités concernées seraient transférés automatiquement par application de l'art.1224-1 du Code du travail

## DÉMÉNAGEMENT JAVA → ENJOY



« Ah ce qu'on est tassés au fond de cette boîte... »

Tous nos collègues localisés à Java ont reçu les instructions pour un déménagement à Enjoy le 4 juillet. Ils ont du 21 au 29 juin pour préparer leurs cartons. Le ratio flex de 6/10 en présentiel passera à 4/10.

Un déménagement fait à la va-vite et avant que certains travaux de réaménagement d'Enjoy ne soient réalisés.

C'est un non-sens, mais ça permet à la direction de montrer au groupe tous ses efforts pour faire des économies, au détriment, une nouvelle fois du bien-être des salariés



## L'UDPA SUR YOUTUBE !



Rendez-vous sur notre [chaîne YouTube](#) pour la série de *podcasts* de l'UDPA sur la RSE ! Les 6 épisodes sont disponibles. Une autre série à venir bientôt. **Abonnez-vous !!!**

## L'UDPA, LE SYNDICAT LE PLUS SYMPA !



# J'adhère à l'UDPA



Pour nous contacter: [udpa-axa-go@axa.com](mailto:udpa-axa-go@axa.com)

**Demandez-nous à rejoindre le site Yammer de l'UDPA d'AXA GO :**  
**[UDPA-UNSA AXA Group Operations](#)**

*(Eh oui, il faut demander désormais car la direction a exigé que ce soit un groupe fermé, tellement ça leur semble insupportable qu'on puisse vous informer régulièrement.)*