



SECTION SYNDICALE UES AXA CS - AXA MATRIX

Chers collègues,

L'équipe CFE-CGC vous présente ses meilleurs vœux pour une belle année 2016.

Vous avez exprimé par deux fois votre confiance à l'équipe CFE-CGC, lors des élections professionnelles d'abord, puis lors de la collecte des bons de financement ensuite. Nous sommes fiers de ce soutien et nous remercions tous les collègues qui font de la CFE-CGC le premier syndicat de l'UES AXA Corporate Solutions & AXA Matrix.

Notre action se poursuit, avec des priorités inchangées : préparer l'avenir dans le cadre de la mise en œuvre de la revue stratégique d'AXA CS et de la transformation numérique, améliorer le bien-être au travail, soutenir une politique salariale ambitieuse et vous représenter à tous les niveaux de la vie sociale pour défendre vos intérêts avant tout.

Merci encore une fois à tous de nous conforter dans notre détermination et notre engagement à vous défendre au quotidien.

Vœux de Philippe Rocard

Philippe Rocard a présenté ses vœux le 7 janvier dernier. Le message passé était positif, malgré une année 2015 difficile en termes de sinistralité et de souscription, et la CFE-CGC apprécie en particulier la proposition de la Direction au Conseil d'appliquer un taux moyen de 95% d'atteinte d'objectifs individuels alors que l'atteinte des objectifs de l'entreprise n'est que de 80%. La revue stratégique prouve que le Groupe est satisfait des performances et des possibilités de notre entreprise et il est logique et attendu que cette confiance se traduise financièrement pour les salariés.

Par contre contrairement aux années précédentes, rien n'a été évoqué sur l'année à venir. Nous attendons donc de connaître les orientations concrètes, résultantes de la revue stratégique, pour laquelle des recrutements ont été annoncés par exemple.

La Direction a également présenté son projet de salle de sport dans l'entreprise. La CFE-CGC fera son analyse au travers des différentes instances pour que ce projet profite au plus grand nombre et dans de bonnes conditions et reviendra vers vous très prochainement pour vous apporter plus d'informations.

Patricia Nunez	57 91 63	Marie-Christine Leclercq	Elodie Maggi	57 88 57
Yves Dremière	57 84 51		Sandrine Boisset	57 83 08
Guillaume Robieux	57 91 35	Olivier Pelras	Wilfried Fayolle	57 91 03
Christiana Peter	57 92 61	Paul de Torres	Muriel Mont	57 96 79
Laurent Lamarle	57 85 18	Isabelle André	Véronique Lagoutte	57 80 31
Adeline Sangu	57 95 56	Sandrina Caraco	Jean-F. Grelier	57 81 78
Hedi Ben Sedrine	57 92 24	Eric Gaulmin	Michel Teixeira	57 94 15

AVIS DE LA CFE-CGC sur la revue Stratégique d'Axa Corporate Solutions

La revue stratégique d'Axa Corporate Solutions a été présentée par la Direction en Comité d'Entreprise le 30 novembre 2015. Elle prévoit une augmentation de 43% du chiffre d'affaire et de 49% du bénéfice. Un effort important sera consenti en ressource humaine, dans les systèmes d'information et dans le modèle opérationnel.

La CFE-CGC estime positif le fait que le groupe renonce à ses dividendes, pour les 3 années à venir, afin de financer cette stratégie. C'est une marque de confiance du groupe qu'il convient de relever.

Même si la revue stratégique ne concerne directement qu'AXA CS, la CFE-CGC ne doute pas que cette stratégie pourra être bénéfique pour l'ensemble de l'UES AXA CS et AXA Matrix, aussi bien pour le développement de l'assurance que de l'ingénierie prévention. Elle rappelle cependant à la Direction que certains de nos concurrents sont aujourd'hui dans une situation sociale très difficile en raison des choix stratégiques de leurs dirigeants. A cet égard, elle encourage vivement la Direction à la prudence en optimisant certains risques, comme le « Oil & Gas » et les pays dont la situation politique peuvent rendre compliquée la position d'une entreprise Européenne, sans pour autant en brider la souscription, ce qui entravera la réalisation de l'objectif final. L'internationalisation de l'entreprise induit l'acquisition d'une expertise liée au marché londonien qui devrait permettre selon la CFE CGC de mieux l'appréhender et d'effacer l'expérience douloureuse que nous avons rencontrée par le passé. La Direction devrait veiller à ce que cette expertise soit effective et atteigne le niveau suffisant pour passer ce cap.

La CFE-CGC demande que nos collègues des ressources humaines disposent des moyens au niveau des nouvelles ambitions de l'entreprise, et que la politique de recrutement et/ou de promotion interne, de rémunération et de formation soit à la hauteur de ces nouveaux enjeux. Notre entreprise doit rester suffisamment attractive pour attirer les talents et les conserver. Un taux de turn-over devrait exister pour apporter du sang neuf et l'expérience que nous pourrions ne pas avoir.

Les systèmes d'informations sont identifiés comme un élément capital de la réussite de la nouvelle stratégie, en particulier la qualité des données et le reporting. La CFE-CGC souligne auprès de la direction que la qualité des données est l'affaire de tous et pas seulement de l'informatique. Elle demande que les moyens nécessaires soient accordés à tous les acteurs de la chaîne de production de données, gestion, sinistre, en plus des acteurs les plus évident comme le département reporting (acteur majeur de la qualité des données) et la DOSI, qui doivent avoir les moyens de satisfaire aux exigences de la nouvelle stratégie de l'entreprise. C'est ainsi sans doute l'occasion de pérenniser certains emplois qui sont temporaires depuis des années (parfois depuis plus de 10 ans) à la DOSI.

Un effort important va donc être mené sur les compétences et les ressources humaines en général. La CFE-CGC demande à ce que cet effort ne soit pas fait uniquement dans les entités hors France. Les salariés déjà présents dans l'entreprise devront être accompagnés pour monter en compétences ou en acquérir de nouvelles. La promotion interne donne très souvent de bons résultats, à la condition d'engager les moyens nécessaires de formation, d'accompagnement et de rémunération. De vrais talents professionnels sont souvent présents autour de nous, il n'est pas systématiquement utile d'aller les chercher à l'extérieur de l'entreprise.

Cette revue stratégique met essentiellement l'accent sur des affaires à l'international et la Direction pourrait être tentée d'internationaliser encore plus la Direction Générale. La CFE-CGC rappelle à la direction que la France représente encore une part très importante du chiffre d'affaire d'AXA CS, et demande qu'une présence Française soit conservée au conseil d'administration ainsi que dans le comité exécutif, ceux-ci étant déjà très internationaux.

Enfin, la consultation du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques doit également porter sur ses impacts en particulier en matière d'emploi, et d'évolution des métiers et des compétences.

Toutefois les élus CFE-CGC comprennent bien que les éléments pertinents ne seront disponibles qu'à l'issue du projet « Strategic Workforce Planning », qui ne pouvait démarrer qu'une fois la revue stratégique achevée.

Aussi la CFE-CGC demande :

- Une information régulière à l'issue des différentes étapes de ce projet.
- Que cette consultation soit complétée et achevée avant la mise en œuvre de la feuille de route RH. La Mission d'assistance sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi qui sera effectuée par le cabinet Syndex permettra d'étayer cette consultation.

Mission de l'expert du Comité d'Entreprise

Marie-Christine Leclercq a été élue présidente de la commission économique. Les membres de cette commission ont défini les axes d'analyse de la mission confiée à l'expert du CE, le cabinet Syndex. Lors de la réunion du CE du 19 Janvier, la lettre de mission a été validée. Elle prévoit :

- Une analyse de la situation économique et financière d'AXA CS et d'AXA Matrix
Cette analyse s'attardera sur les orientations stratégiques et les perspectives qui en découlent. Elle s'attachera également à explorer le positionnement d'AXA CS tant à l'intérieur du groupe AXA que sur le marché, ainsi que les perspectives d'équilibre d'AXA Matrix par rapport aux moyens alloués. Les impacts de Solvabilité 2 seront également étudiés. Ce rapport sera présenté en Juin 2016.
- Une analyse de la politique sociale de l'entreprise, des conditions de travail et de l'emploi.
Cette analyse portera en particulier sur les évolutions induites par les orientations stratégiques, l'évolution des effectifs d'AXA CS et d'AXA Matrix, et les impacts du Digital sur les métiers. Ce rapport sera présenté en Septembre 2016.

Compte tenu des différents changements d'interlocuteurs aux niveaux des postes de responsabilités et de l'anglicisation de l'entreprise, la CFE-CGC a demandé à la Direction d'être facilitateur pour Syndex afin d'obtenir une information la plus claire possible et dans des délais suffisants.

Réunion délégués du personnel du 7 janvier 2016

Les augmentations individuelles devraient être versées sur la paye de février (effet rétroactif à janvier). Les augmentations générales seront versées en mars.

Nous avons demandé à ce que les remboursements des frais pour les salariés en télétravail soient simplifiés. La Direction confirme que les règles URSSAF doivent être respectées, en déclarant les frais via la pochette + justificatif. Tout en reconnaissant la souplesse de pouvoir choisir la fréquence de la déclaration des frais (mensuelle, trimestrielle, annuelle au choix du salarié), la CFE-CGC regrette qu'une avance de frais ne soit pas possible. Elle reste mobilisée pour faire avancer ce dossier qui va concerner de plus en plus de monde.

Déploiement de Lync : la CFE-CGC s'interroge sur l'intérêt du déploiement d'un tel outil, sans explications pratiques et si tous les salariés ne sont pas complètement équipés. Sans cela, l'adhésion ne pourra se faire et l'outil restera peu utilisé. La Direction nous confirme que tout le monde a droit à un casque/micro et une webcam. Si vous n'en êtes pas encore équipé, vous pouvez contacter le 57 88 88.

Une communication spécifique sera faite en ce qui concerne les garanties frais de santé (facultative et obligatoire) une fois que l'accord RSG sera validé et signé. En attendant les anciennes garanties s'appliquent.

Nous avons à nouveau demandé à ce que les salariés à temps partiel cotisent pour leur retraite à 100%. A nouveau le Direction nous a refusé cette mesure sociale pour les personnes obligées pour raison personnelle de réduire leur temps de travail. Ça n'est pourtant pas toujours par plaisir que nos collègues sont dans ce type de situation.

Prévoyance et Frais de santé

Les récentes dispositions légales, dont le décret du 18 Novembre 2014, obligent les employeurs à mettre en œuvre un régime frais de santé dit « Responsable ». Le précédent contrat défini par accord étant trop généreux au regard de la nouvelle loi, la Direction a été dans l'obligation de le dénoncer.

Lors des négociations en RSG (Représentation Syndicale de Groupe) vos représentants CFE-CGC ont revendiqué la mise en place, en plus du nouveau contrat « responsable », d'un contrat « sur-complémentaire », non responsable, qui viendra compenser ou atténuer la baisse des niveaux de remboursements, conséquence de la nouvelle loi.

Ainsi, dès que le contrat sera mis en œuvre (fin du 1^{er} trimestre), les remboursements seront composés de 4 niveaux : La part Sécurité Sociale, la part RPP (Régime de branche Assurance), le contrat responsable AXA et la sur-complémentaire AXA.

Si les remboursements resteront globalement stables, les principaux changements concernent l'adhésion ou non au Contrat d'Accès aux Soins (CAS) par les praticiens.

Nous avons demandé une communication complète et détaillée à la Direction, et reviendrons prochainement sur ce sujet.

Arrivée de Laurent Barbagli au poste de CEO d'AXA Matrix

Il aura fallu plus d'un an après le lancement de l'entité AXA Matrix pour qu'elle se voit enfin dotée d'un dirigeant dédié à temps plein. Nous espérons qu'il saura mettre œuvre la stratégie permettant d'atteindre les objectifs fixés par le groupe et qu'il pourra donner l'influx nécessaire au développement commercial de l'entreprise.

Départ de Philippe Rocard / Arrivée de Robert Brown

Philippe Rocard a annoncé son départ pour AXA Maroc en mars prochain. La CFE-CGC reconnaît qu'il a su maintenir un bon niveau de dialogue social, garantir un bon niveau d'intéressement participation, tout en renforçant la position de notre entreprise dans la stratégie d'AXA et sur le marché, aboutissant à la définition d'objectifs stratégiques ambitieux.

Lors du dernier CE, Philippe Rocard a présenté Robert Brown qui prendra ses fonctions de Directeur Général en Mars 2016.

Robert Brown aura pour mission la mise en œuvre de la revue stratégique. Il nous a fait part de son enthousiasme et a souligné la compétence des salariés et la qualité de la structure, des méthodes et de l'organisation de l'entreprise, qui contrairement à de nombreux concurrents, nous permettent d'être parés pour l'avenir. La CFE-CGC a interpellé Robert Brown sur l'importance du maintien du niveau de dialogue social dans notre entreprise, en particulier en France, et la nécessaire prise en compte des éventuels impacts sociaux de la revue stratégique pour les salariés.

Bonne route à Philippe Rocard, et Welcome Rob Brown.

