

CCE AXA France des 7&8 JUIN 2017

Préalable CFE-CGC

La CFE-CGC déplore la dégradation du service Santé Individuelle.

Le sous-effectif et l'insuffisance de formation sont les causes des dysfonctionnements suivantes :

- ⇒ non enregistrement de la production,
- ⇒ absence de réponses,
- ⇒ absence d'interlocuteur par téléphone dans les services,
- ⇒ la clientèle ne reçoit pas les cartes Pharma et les demandes de prise en charge ne sont pas délivrées,
- ⇒ les engagements pris avec les maires ne sont pas respectés (Santé Communale).

Il en va de la crédibilité de la marque et l'impact commercial reste à mesurer.

De plus, les commerciaux n'ont pas à être sanctionnés sur leurs salaires et l'atteinte des objectifs.

La CFE- CGC demande à la direction de respecter en urgence ses engagements.

Mise à jour du Règlement Intérieur AXA France

Information complémentaire et consultation sur le projet d'intégration du code de conduite relatif à la prévention de la corruption au Règlement Intérieur AXA France en application de la loi Sapin II

Information sur le renvoi à la Charte d'utilisation du Système d'Information d'AXA France au titre de l'article 3.2.6.2 du Règlement Intérieur

S'agissant d'une obligation légale la CFE-CGC prend acte de la création d'un code de conduite et de son insertion dans le Règlement Intérieur AXA France.

La CFE-CGC demande que la direction ne crée pas un climat de suspicion généralisé et rappelle que la présomption d'innocence est un droit pour tous les salariés.

La direction nous informe que le lien pour accéder à cette charte figurera sur le règlement intérieur.

Remarque :

Aucun salarié AXA n'est censé ignorer le règlement intérieur d'AXA.

Aussi, la CFE-CGC conseille vivement à tous les salariés de l'entreprise de prendre connaissance du règlement intérieur et du code de conduite.

CET (Compte Epargne Temps)

Cette année encore, vous avez la possibilité de transférer vos jours de congés dans le Compte d'Epargne Temps avant le 30 juin.

Pour effectuer le transfert :

- ⇒ Allez dans Pléiade, Espace Gestion
- ⇒ TempsAbsences / Gestion des CET
- ⇒ Faites votre choix et validez votre demande



Point sur l'activité AXA France au 31 03 2017

Peu de changement au niveau de l'environnement macroéconomique : PIB faible et taux de chômage élevé.

- ⇒ IARD Marché des Particuliers / Professionnels : tendance difficile sur l'auto en lien avec les dispositions de la loi Hamon. Croissance sur la MRP. Tendance à la dégradation du S/C Auto.
- ⇒ IARD Marché de l'entreprise : maintien des parts de marché, c'est plutôt positif.
- ⇒ Epargne Individuelle : +8% au 1er trimestre avec une progression marquée en unités de compte (48% sur les réseaux propriétaires).
- ⇒ Retraite Collective et Epargne Salariale : retrait de la production non significatif, car le « gros » de la production se fait sur le dernier trimestre.
- ⇒ Santé Individuelle : progression sur les cibles pérennes et baisse des résiliations.
- ⇒ Prévoyance Individuelle : affaires nouvelles en baisse (-12,9%) et progression des résiliations (+42,7%) ; plan de redynamisation du réseau mis en place.
- ⇒ Santé / Prévoyance Collective : résultats positifs

La CFE-CGC tire le signal d'alarme sur la situation préoccupante en IARD. La direction reconnaît que « l'on n'est pas dans une situation confortable » mais que le plan de relance commerciale devrait porter ses fruits au second semestre.

Pour nous contacter :
cfecgcafrance@free.fr
01 47 74 47 33

Information complémentaire en vue de la consultation sur le projet d'ajustement des périmètres et modalités de déploiement des nouvelles formes d'organisation du travail

A la demande de la CFE-CGC, une journée d'échange avec la direction s'est tenue le 24 mai.

Quelques demandes sont acceptées :
Installation de double écran de 22 pouces (si nécessaire), clavier et souris sans fil, amélioration de l'insonorisation de la zone silence.

Des demandes sont refusées :
Bureaux réglables en hauteur, alternative à la caissette plastique.

La CFE-CGC a aussi réaffirmé son désaccord sur le concept « d'univers métier » qui entraîne :

- ⇒ la suppression des zones collaboratives et d'échanges,
- ⇒ la réduction des zones silence,
- ⇒ l'instauration d'un « point d'ancrage privilégié » pour chaque équipe va supprimer la fluidité, la mobilité et la souplesse qui est l'esprit même des nouvelles organisations du travail.

Dans la pratique cela conduira à instaurer des frontières, non matérialisées, entre les services.

Ces espaces recréent ni plus moins que du flexwork.



TAR II

Une négociation nouvelle s'ouvre le 14 juin. Le dispositif devrait être une simple prolongation de 12 mois de l'accord existant.

Information complémentaire en vue de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise (article L. 2323-15)

Présentation du Bilan Social 2016 et des rapports AXA France

Chiffres saillants : au 31/12/2016 :

- ⇒ 13 698 salariés (soit -3.3% par rapport à 2015)
- ⇒ 71% de cadres
- ⇒ Age moyen 44,3 ans
- ⇒ 638 changements de classe en 2016 soit 5,4% de l'effectif.

Bilan du CRV

Montant théorique moyen :

- ⇒ Classe 5 : 2 725 €
- ⇒ Classe 6 : 4 284 €
- ⇒ Classe 7 : 7 446 €

Bilan de la PPEI

Montant Théorique moyen : 209 €

Bilan de l'Intéressement et de la Participation versés au titre de l'exercice 2016

Le taux qui est versé au titre de 2016 pour l'Intéressement/ Participation est de 7,56 %

Poursuite de l'information en vue de la consultation sur le projet d'évolution de l'activité de gestion de la Direction Service aux Clients Prévoyance Individuelle

Conformément à la demande de la CFE-CGC, la direction a fait le point sur le reclassement des salariés suite à la disparition de leur activité. En outre, elle annonce l'embauche de 2 CDD (1 à Balma et 1 à Belbeuf).

A Val de Fontenay :

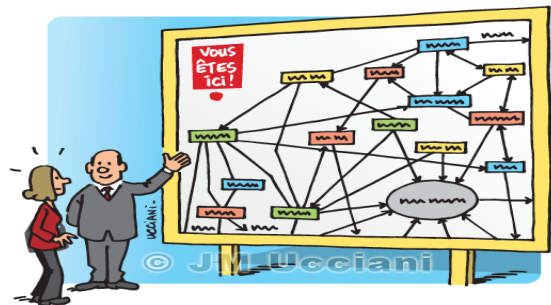
Tous les salariés ont retrouvé un poste.

A Pessac :

6 salariés sont toujours en recherche (sur 15 personnes impactées).

A Nanterre :

4 salariés sont toujours en recherche de poste.



Information en vue de la consultation sur le projet de transformation de la Directions des Opérations Clients Epargne et Patrimoine d'AXA Particuliers et IARD Entreprises

La D.O.C.E.P. (Direction des Opérations Clients Epargne et Patrimoine) est organisée par réseaux de distribution (AXA Epargne, A2P, Courtage). Les équipes composées de 235 salariés sont réparties sur 3 sites : Nanterre, Val de Fontenay et Angers.

La direction veut faire évoluer ce modèle en organisant l'activité autour de la segmentation clients. Elle souhaite confier progressivement jusqu'en 2020 le segment « Grand Public » à AXA Service Maroc et le segment « Affluent » à AXA Wealth Services.

En 2020 les équipes AXA France assureraient le pilotage de l'ensemble de l'activité et conserveraient le traitement de toutes les natures d'activités sur les Grand Public et Affluent.

La CFE-CGC s'insurge sur la délocalisation / externalisation d'une activité d'AXA France. Aucune donnée économique dans ce dossier !

La CFE-CGC demande combien cette opération permettrait de réaliser d'économies et quelle garantie d'emploi il y aura en 2020 pour les salariés d'AXA France ?



Information complémentaire en vue de la consultation sur le projet de rénovation de l'outil (People'In vers Yes Perform & Develop) et de refonte du dispositif d'évaluation professionnelle (EADP vers gestion de la performance)

Pour rappel :

Le référentiel est découpé en 7 domaines : vision, client, transformation, délivrance, développement, leadership, collaboration. Chaque domaine diffère selon qu'il s'adresse à un collaborateur, un manager, un directeur. Vous aurez deux items de ce référentiel dans votre fixation d'objectifs. Par exemple dans transformer (pour le collaborateur) il y a « Rester ouvert au changement et le considérer comme une opportunité de développement »

Que recouvre cette notion ? Comment se mesure-t-elle ?

La **CFE-CGC** affirme que sans précision ou illustration concrète, l'évaluation sera le royaume de l'abstrait et du subjectif !

Pour tenter d'apaiser nos craintes sur le référentiel de compétences, la direction nous présente un exemple, très succinct, de son application sur la fonction de régleur corporel.

La **CFE-CGC** souhaite que toutes les notions du référentiel soient explicitées, illustrées.

La direction accepte mais seulement au niveau d'une famille professionnelle. C'est un niveau encore trop macro pour lever les ambiguïtés.

La **CFE-CGC** insiste sur ce point fondamental pour sécuriser vos entretiens et vos appréciations.

La **CFE-CGC** demande que des managers de différents niveaux hiérarchiques, pas seulement les RH ou membres de direction, participent à la définition et la clarification de ces concepts et que ces derniers soient rapportés au métier que vous exercez.

Concernant le plan de formation à l'outil, la direction entend notre demande que les formations soient en présentiel, point essentiel pour que les managers échangent et débattent entre eux.

La **CFE-CGC** sollicite la mise en place d'une procédure de recours. La direction propose un recours vers le N+2, à défaut d'accord, la RH arbitrera.

Pour éviter de laisser pourrir des situations toujours préjudiciables au salarié, la **CFE-CGC** a demandé que le délai de déclenchement et la durée de la procédure de recours soient fixés.

Pour nous contacter :
cfecgcaxafrance@free.fr
01 47 74 47 33

