



Négociations Salaires 2018 : La CFE CGC continue à avancer malgré des vents et des courants contraires.

Chacun connaît le contexte difficile de ces négociations, **qu'évidemment la Direction n'a pas manqué de nous rappeler :**

Une inflation qui reste faible, même si elle a un peu remonté depuis le début de l'année, un contexte économique qui tarde à se redresser, un marché de l'assurance perturbé à la fois par la Loi Hamon et les événements climatiques.

En séance, les représentants CFE-CGC ont rappelé l'implication des collaborateurs dans un contexte de transformation accélérée du Groupe AXA. Chacun d'entre vous attend en retour de la Direction une vraie reconnaissance de cet engagement au quotidien.

La CFE-CGC n'envisageait pas d'engager sa signature pour 2018 sans une amélioration par rapport aux conditions difficilement obtenues pour 2017.

Nous avons réclamé le maintien du principe d'augmentations générales pour de nombreux salariés. Nous avons réclamé des budgets dédiés aux mesures individuelles supérieurs à ceux de l'an dernier, pour que les managers puissent enfin récompenser leurs collaborateurs en toute équité au vue de vraies performances qui permettent au Groupe de conserver une vraie compétitivité sur le marché.

Ces mêmes managers ont dû résoudre une équation impossible en 2017 avec des budgets trop faibles, même si la ténacité de **la CFE-CGC** avait réussi à débloquer une situation très difficile, la Direction refusant initialement de revoir sa proposition d'un budget global de 0,8%.

Comment récompenser la performance à sa juste valeur avec des budgets alloués tellement faibles équipe ?



Vos élus CFE-CGC :

Patricia Nunez 57 91 63
Yves Dremière 57 84 51
Guillaume Robieux 57 91 35
Christiana Peter 57 92 61
Laurent Lamarle 57 85 18
Adeline Sangu 57 95 56
Hedi Ben Sedrine 57 92 24

M.Christine Leclercq 57 85 84
Olivier Pelras 57 84 43
Paul de Torres 57 92 28
Sandrina Caraco 57 82 26
Eric Gaulmin 57 85 74
J.Claude Rotunno 57 93 29
Michel Teixeira 57 94 15

Sandrine Boisset 57 83 08
Wilfried Fayolle 57 91 03
Muriel Mont 57 96 79
Véronique Lagoutte 57 80 31
Jean-F. Grelier 57 81 78

Les représentants CFE-CGC ont demandé :

- Des augmentations générales d'un niveau supérieur à 2017, puisque l'inflation est remontée, et le maintien d'augmentations générales pour les cadres optants ;
- La revalorisation de tous les variables, ainsi que le relèvement des planchers des classes ;
- Le maintien de la redistribution minimale de 80% des variables, et l'arrondi des montants-cibles à la dizaine d'euro supérieure ;
- Une alerte et un suivi des situations individuelles pour les personnes qui n'auraient pas été augmentées depuis 3 ans.

À l'issue des négociations, nous avons obtenu :

- Un budget d'augmentations global de 1,5 % (contre 1,2% en 2017) se décomposant en
 - Pour les non-cadres et les cadres non-optants : 0,8% d'augmentations générales et 0,7% pour les mesures individuelles
 - Pour les cadres optants de classe 5 : 0,2% d'augmentations générales et 1,3% pour les mesures individuelles
 - Pour les cadres optants de classe 6 et les classe 7 : 1,5% pour les mesures individuelles
- Revalorisation des variables de 1,5% et l'arrondi des montants-cibles à la dizaine d'euros supérieure
- Une revalorisation du plancher des classes de 0,8%
- Alerte et suivi des personnes non augmentées depuis 3 ans

Nous avons également demandé l'augmentation de l'abondement sur le PERCO, et la possibilité de transférer les jours de congés non pris vers le PERCO (comme ce sera légalement possible lorsque l'accord sur le CET aura terminé ses effets, le 27 avril 2018) mais avec un abondement de 20% des sommes. Pas de réponse sur ces points précis, mais la Direction nous a dit regarder avec attention ces sujets pour nous donner réponse.

Nous nous interrogeons également sur la stratégie de la Direction Générale du Groupe, qui souhaite augmenter la part des bénéfices revenant aux actionnaires ... ce qui laisse moins pour les salariés, et nous avons demandé l'instauration d'un abondement sur le Shareplan pour acquérir des actions AXA, et bénéficier, nous aussi, de la hausse des dividendes.

La Direction a précisé qu'en cas de non-signature, un budget global de 1,1% serait appliqué. Considérant que la signature de la CFE-CGC apporte un « + » de 0,4%, les négociateurs CFE-CGC sont favorables à la signature de cet accord.



Indemnité congés payés

Comme annoncé par vos élus CFE-CGC précédemment, l'indemnité de congés payés au 1/10 sera versée, si vous êtes concerné par la mesure, sur la paye du mois de novembre.

Pour rappel, ce calcul est directement rattaché aux événements liés à la situation personnelle de chacun (augmentation, congés maladie, etc.) ce qui explique que tout le monde n'est pas automatiquement concerné car le calcul se fait au cas par cas et le système est sensé retenir le calcul le plus favorable entre les 2 possibilités (maintien du salaire ou 1/10 salaires de la période de référence).

Ainsi, dans certains cas, c'est le mode de calcul du maintien du salaire qui peut être le plus favorable et donc tout le monde ne pourra pas prétendre à un rattrapage sur ces 3 dernières années de façon automatique.

Mise en place d'une solution de gestion documentaire

Lors du CE de novembre, Etienne Mayor et Julie Lesne nous ont présenté les différents outils composant la solution de Gestion Électronique de Documents (GED). Ces outils sont Kofax, CMX, Flower et Arender. Pour faire simple, Kofax est l'outil qui va numériser et classer les documents, CMX va les stocker, Flower permettre leur recherche et Arender la lecture en ligne du document choisi.

Kofax est une solution déjà présente dans notre entreprise puisqu'elle sert depuis plus d'un an à numériser les courriers entrants de CLIP/MEDIAN. CMX est une solution Groupe, utilisé par AXA France et AXA Versicherung. Ce n'est pas la partie qui nous inquiète le plus, cette plateforme ayant l'air d'être déjà testé pour des entreprises bien plus grandes que la nôtre. D'ailleurs elle sera transparente pour nous. Flower est le portail qui permettra de chercher, et surtout de trouver (espérons-le), le document souhaité. Vos élus CFE-CGC ont émis plusieurs remarques sur ce portail.

À notre avis cette partie, et tout son paramétrage, doit faire l'objet de toutes les attentions, dans le choix des critères de recherche d'abord, qui doivent être suffisamment larges, pour permettre de retrouver facilement tous les documents, dans la richesse des dimensions pour être utilisable par tous les services avec la même souplesse et suffisamment pertinents pour ne pas rendre la moindre recherche trop compliqué à utiliser.

En deuxième lieu, les performances doivent être optimales. La recherche d'une feuille dans un dossier papier, ou d'un dossier dans une armoire, mobilise une reconnaissance visuelle d'une multitude de détails (logo, forme du texte, couleur de la feuille, du dossier etc...) qui ne seront pas utilisables dans le cas de la GED. Si la recherche doit être rapide, la navigation dans les résultats de la recherche et encore plus la navigation dans le document (parfois pour être sûr que c'est le doc recherché) doivent être très rapide sous peine de ralentir fortement l'activité.

Autre point de questionnement : la GED se prête tout à fait au travail en multi-écran (comme c'est le cas pour CLIP/MEDIAN), mais, avec le développement du télétravail, comment les salariés pourront travailler de chez eux dans cette configuration ? Vos élus CFE-CGC sont conscients que ces questions sont encore en cours d'analyse dans le cadre du projet, mais ils ont des suggestions à faire sur ce point, qui seront discuté en négociation sur le télétravail entre autre.

Une autre remarque a porté sur le risque d'une indisponibilité totale de la GED. Actuellement, en cas d'indisponibilité des systèmes informatique, les collaborateurs de notre UES ont sous la main une bonne partie de leurs documents, permettant de travailler à minima sur Word, Excel etc... En cas d'indisponibilité de la GED, il est probable que la capacité à trouver une tâche alternative pour les salariés sera amoindrie. Nous avons demandé à la Direction de réfléchir à cette situation et de prévoir, au-delà du plan de reprise d'activité, qui est un sujet informatique, un plan de consignes alternatives.

Enfin, le planning de déploiement présenté, orienté processus, ne permet pas de dire quand tout le monde sera déployé en GED. Il permet cependant de noter deux choses importantes :

Tous les services ne seront pas paperless pour le déménagement et donc la Direction, en charge du projet implantation en format flexwork, doit d'ores et déjà réfléchir à un plan B prévoyant les rangements pour les dossiers non numérisés.

Les dossiers sinistres Auto feront partie du premier lot de la GED et ce avant le déménagement. Ceci est un point positif puisque ce département n'avait pas pu être pris en compte dans le projet Clip Médian, ce qui générait des rumeurs sur son avenir au sein de notre entité.

La paperless est un sujet de rupture dans la façon de travailler au sein de notre entreprise, n'hésitez pas à venir en discuter avec nous et partager vos idées et questions sur le sujet.



Jours de ponts 2018

Pour rappel, les jours de ponts 2018 seront :

Lundi 30 avril

Vendredi 11 mai

Vendredi 2 novembre

Lundi 24 décembre

Lundi 31 décembre

La fédération CFE-CGC de l'assurance gagne son procès au conseil d'état sur sa représentativité à l'échelle nationale

Après plus de 4 années de procédure, la Fédération CFE-CGC de l'assurance a gagné son procès qui lui permet de retrouver l'intégralité des voix qui lui revenaient et qui étaient contestées par d'autres organisations syndicales, elles-mêmes soutenues par le ministre du travail (plus de 3000).

Cette décision du 8 novembre du conseil d'état clarifie définitivement le paysage de la représentation syndicale dans la branche de l'Assurance avec une 2^{ème} place à 19% pour la CFE-CGC, et surtout la capacité de la CFE-CGC à présenter ses candidats non-cadres sur les listes électorales.

Nouvelle gouvernance du Groupe

Le projet AHEAD qui consiste à simplifier l'organisation du groupe a été abordé lors de la réunion plénière du CEG de novembre.

AXA aborde une nouvelle phase de son organisation avec ce projet dans une situation de leader : AXA est la première marque d'assurance au monde, c'est aussi l'assureur le plus diversifié et qui bénéficie avec 107 millions de clients de l'une des plus importantes bases de clientèle au monde.

Le projet impacte des emplois GIE à Paris, au GIE et dans les 2 lignes globales vie et non vie, à Madrid et à Hong Kong (AGPC, Global Life).

Il n'y aura pas de plan social mais des redéploiements dans des entités AXA, en respectant la culture de dialogue social de l'entreprise grâce à l'accord CEG sur l'anticipation des changements.

Notre UES est dorénavant rattaché à Thomas Buberl, ce rattachement peut être une opportunité pour une entreprise comme la nôtre. Vos élus CFE-CGC pense que ce rattachement est la preuve de l'importance que Thomas Buberl donne à notre activité, au même titre que AIM, qu'il a indiqué être au cœur de l'activité du groupe.

En effet, lors du CEG de novembre, Thomas Buberl a précisé que notre UES, entité transversale, devait aider les pays à dynamiser leur croissance. Concernant l'innovation, les partenaires globaux veulent échanger avec un partenaire unique et le Président d'AXA veut utiliser AXA CS pour assurer ce lien global.

Pourquoi confier votre bon de financement syndical à vos élus CFE-CGC ?

Parce que votre équipe CFE-CGC AXA CS & AXA Matrix vous représente quotidiennement dans toutes les instances et sont formés à l'exercice de la défense de vos intérêts, dans un monde du travail qui se transforme de manière accélérée et qui ne doit laisser personne sur le bord du chemin.