

## Compte Rendu de la réunion de Bureau du 24 janvier à Matignon

### Finalisation de l'approbation du compte rendu la plénière de juin 2017

La réponse à une question sur le Danemark posée en séance plénière de juin a été donnée lors de la réunion de bureau de septembre. Cette réponse a été rétro-portée au compte rendu de juin avec l'accord des membres du bureau. Le compte rendu modifié a été publié sur le site internet du CEG à la fin de la séance.

### Point sur le projet ahead



**Xavier GUELL** (Global HRBP au sein de la DRH Groupe) en charge de la partie RH du projet ahead, nous a fait un point sur l'état d'avancement du projet.

Après avoir rappelé les étapes passées (plus de flexibilité aux entités pour gérer leur business, revue des initiatives finances, simplification des standard du groupe, qui passe de 140 à 36 et deviennent obligatoire et réduction des processus au niveau du groupe), Xavier nous donne les principaux focus pour 2018 : s'assurer du respect des objectifs, mener une réflexion sur l'état d'esprit (sur les valeurs et la manière dont ils sont traduit en comportement) et lancement de « ways of operating », dans lequel les entités doivent décrire leurs objectifs et leurs frontières.

D'un point de vue social, l'entreprise prend les engagements de trouver et de proposer une solution de redéploiement adapté pour chaque salarié impacté. Elle met en œuvre les dispositions prévues dans l'accord du CEG sur l'anticipation aux changements. Une attention particulière est portée aux redéploiements dans les entités, avec la mise en place d'une cellule de coordination au niveau du Groupe.

**Au niveau des chiffres, 220 personnes sont à redéployer entre la France et l'Espagne. 55 sont encore en attente d'être affectées.**

## Point d'étape sur la Belgique.

Un accord sur le temps de travail a été négocié après une période difficile de négociation. La Direction rejoint nos collègues représentants du personnel Belge pour dire que la période d'ajustement qui a suivi le plan social a été effectivement difficile en raison d'effets de bord du plan : formation individuelle ayant temporairement réduit le nombre de ressource pour l'activité, départ non prévu de personnes ayant souhaité bénéficier du départ en retraite anticipé etc...



Des actions ont été mise en place pour pallier à ces difficultés : Programmes de simplifications, externalisation de tâches spécifiques, sensibilisation au bien-être, formation des cadres etc...

Yannick Daubleu (représentant Belge au CEG) convient qu'il y a eu des progrès et un suivi régulier. La période reste difficile pour les collaborateurs mais on sent une évolution des conditions de travail.

## Point d'étape sur le dialogue social en Irlande et en Pologne

En Irlande, le projet de la Direction de fermer les agences au nord et en république d'Irlande a donné lieu à des propositions classiques pour le personnel : départ en pré-retraite, redéploiement et soutien au classement externe en cas de départ. Un désaccord subsiste sur les mesures d'accompagnement. Un accord a certes été trouvé en Irlande du nord, mais pas en république d'Irlande, le sujet devenant un sujet local pour ces derniers.



Le CEG soutient les collègues concernés en particulier dans la procédure judiciaire en cours dans le cadre de sa mission de soutien au dialogue social. Il continuera à suivre ce dossier et à demander à la Direction de revenir dessus si nécessaire.

En Pologne, les inquiétudes de nos collègues sur leurs conditions de travail s'expliquent par un fort turn-over, une augmentation des primes en dommages suite à une loi permettant aux assurés de changer facilement d'assurance en cas de hausse des tarifs (augmentation du nombre d'appel), la fusion des système informatiques liée à l'intégration de Liberty et la négociation en cours pour harmoniser les statuts entre Axa Pologne, Axa Global Direct et Liberty.

Le soutien du CEG consistera en des formations pour les élus Polonais, dont le principal représentant est désormais expérimenté et à poursuivre son suivi localement pour améliorer encore le dialogue social.

## Point d'étape sur l'enquête Pulse

L'enquête Pulse remplace les précédentes enquêtes Scope. Elle apporte plus de simplicité et de souplesse.

Melisa Waters et Cesar Salazar détaillent les résultats de l'enquête au niveau mondial et au niveau du périmètre du comité Européen. Les questions posées étaient centrées autour du client, de la responsabilisation, du taux d'engagement ainsi qu'une question ouverte pour partager les idées sur la simplification.



En 2018, les enquêtes Pulse vont être multipliées, et l'outil sera mis à disposition des entités, qui pourront effectuer leur propre sondage.

## Désignation des secrétaires adjoints, du trésorier, du chargé de communication et du chargé des PECO (Pays d'Europe Centrale et Orientale)



Sont désignés Secrétaire adjoint par Hedi Ben SEDRINE, secrétaire du CEG :



Bettina Cramm



Steve Blease



Daniel Folgado



Est désigné trésorier du CEG :

Yannick Daubleu

Est désigné chargé de communication auprès du secrétaire du CEG :

Paul de Torres



Le secrétaire du Comité conserve pour le moment la responsabilité du poste de charge des PECO et du dialogue social en attendant de trouver le bon profil pour l'occuper.

## Prochaine réunion de Bureau : le 21 février à Paris



Suivez le CEG AXA sur Twitter @AXA\_EWC