

Synthèse de la réunion plénière du 22 novembre à Paris



Après avoir accueilli les participants, Hedi ben Sedrine, secrétaire de l'instance donne la parole à Serge Morelli pour qu'il se présente, lui et sa nouvelle équipe : Sophie Humbert, directrice aux ressources humaines du GIE et Caroline Canavese, en charge des aspects juridiques et que les membres du CEG connaissent bien.

6 mois du secrétariat

Hedi ben Sedrine revient sur les 6 derniers mois du CEG, un exercice maintenant habituel lors des plénières, et qui permet à chacun d'avoir un bref aperçu de tous les travaux effectués depuis la dernière séance plénière.

Un rappel est fait sur la plénière de juin, en particulier les 4 points les plus importants : Le départ de Lionel Jullien (ancien responsable des relations sociales groupe), la désignation de Bettina Cramm comme représentante des salariés au CE du groupe (et donc de son départ du secrétariat), la présentation du plan de réorganisation d'AXA IM et enfin, l'adoption par l'assemblée du nouveau règlement intérieur.

Il revient ensuite sur la réunion du réseau assistance qui a eu lieu en octobre et sur les réunions d'articulations du premier semestre. Ces réunions ont été pour l'essentiel consacrées aux départs de Lionel Jullien et Bettina Cramm, au point d'avancement sur la formation qui a eu lieu hier et sur les points d'actualités locales.

Ces 6 derniers mois sont également l'occasion de faire un point sur les travaux des commissions issues de la feuille de route du secrétaire du CEG : Le règlement intérieur, la formation, la trésorerie, la communication, l'organisation, l'extra-européen et le réseau assistance.

Le CEG participe également de manière régulière à des activités extérieures au groupe AXA, notamment avec ASTREES (qui est intervenu les jours précédents lors de la formation des élus du personnel) et la CES (Confédération Syndicale Européenne).



Il est fait enfin un bilan sur la formation des élus qui s'est tenu lors des deux jours précédents la plénière. Cette formation s'est déroulée en trois parties : La première tournait autour de l'esprit du CEG, avec des partages et des ateliers. Les délégués ont pu faire des suggestions pour simplifier et améliorer le fonctionnement du CEG.

La deuxième portait sur les nouvelles organisations du travail et l'équilibre vie privée / vie professionnelle, avec l'intervention d'Olivier Vanbelligen, d'Eurofound et d'ASTREES.

La dernière partie a été animée par Cécile Wendling, sur les évolutions sociétales et technologiques et leurs impacts sur l'assurance.

Intervention du président du CEG

AXA a eu du mal à renouer avec la croissance dans les années passées, mais elle est de retour dans les segments stratégiques, plus orientés vers les risques techniques que financiers. Les grands points de cette année passée sont l'acquisition d'XL en mars, l'IPO (Initial Public Offering) aux US, la cession d'AXA Life Europe et la réorganisation de l'assurance vie en Suisse. Les priorités pour la suite sont de réduire l'endettement et de réussir l'intégration d'XL. Le groupe est beaucoup moins exposé qu'auparavant aux marchés financiers, vie et épargne, il a maintenant une bonne base de croissance pour l'avenir. Le bilan global est stable avec une bonne rentabilité, il faut continuer à se concentrer sur la croissance tout en conservant un équilibre entre les deux. Des progrès sont à faire au niveau de l'IT, pour aller vers d'avantage d'agilité.

Répondant aux questions des représentants du personnel, Thomas Buberl confirme qu'AXA XL est le numéro 1 mondial de la ligne entreprise et qu'il y a beaucoup de complémentarités entre les deux groupes. Ce secteur de l'assurance n'est pas facilement accessible aux nouveaux acteurs, c'est pourquoi le groupe veut le privilégier (plus rentable).

Thomas Buberl confirme que le groupe réfléchit aux différents scénarios liés au Brexit. Il apprécie la présence des délégués britannique, leurs efforts et leur engagement. A ce stade, Hedi ben Sedrine, secrétaire du CEG, rappelle la volonté de l'ensemble des délégués et de l'UNI de conserver la délégation britannique au sein du CEG quelle que soit l'issue du Brexit.



Point sur la simplification du groupe

Julie Scott, directrice des achats et de la simplification du groupe présente un point sur la simplification du groupe. Depuis sa dernière intervention au CEG, beaucoup de choses ont été faites pour simplifier une organisation complexe, héritage des couches de gouvernances accumulées au fil des ans. Les zones géographiques ont été intégrées dans ce modèle de simplification, l'idée est de s'adapter aux besoins de chaque zone. Cette simplification est un outil pour changer de culture de métiers et pour responsabiliser les différents acteurs. Pour atteindre cet objectif, il y a eu beaucoup d'initiative groupe, tout en laissant aux entités la liberté de ne pas les implémenter si elle peut le justifier ou proposer une alternative. En termes de conséquences sociales du projet, presque tous les cas sont résolus, cela montre la durabilité du modèle que le groupe veut créer. Enfin, le groupe se pose les bonnes questions en ce qui concerne les données et les processus.



Une demande de données du groupe peut déclencher un tsunami dans les entités, tandis que les processus s'empilent, d'où un besoin de les revoir. Le voyage ne fait que commencer, il faut continuer le changement de culture pour le groupe. C'est comme ça qu'on fait apparaître l'engagement : avec la simplification et la responsabilisation.

Présentation de la stratégie RH d'AXA



La dernière intervention de la journée est faite par Karima Silvent, DRH du groupe. Elle rappelle son rôle, qui est de créer la culture du groupe qui est également sa force. Ce n'est pas un sujet monolithique, mais il ne peut s'inventer ex nihilo non plus dans chaque entité. La diversité et l'inclusion par exemple sont des sujets centraux. La DRH groupe est garante également de l'investissement placé dans chaque individu. Il faut avoir une vision long terme sur la compétence. Même si la mise en œuvre est locale, le groupe intervient de manière transverse sur ce sujet. Le dernier sujet régalié est la gestion et l'encadrement, le repérage des talents et la capacité à les attirer dans le groupe.

Concernant la formation, il y a d'abord eu un diagnostic de fait (toujours en cours dans certaines entités) et un engagement à investir 140 millions d'euros. Il faut maintenant renouveler la vision de pour les métiers de demain. Les technologies bougent sans cesse, les organisations également, il faut s'équiper et se renouveler en permanence de façon à s'adapter.

L'enjeu est vraiment de créer un « environnement apprenant », utilisant les plateformes, mais pas seulement. L'avantage d'AXA sera d'investir pour que les collaborateurs se forment en continu. Accelerate est un outil axé plus globalement sur la formation des managers. La majorité des entités sera couverte d'ici 2019, le reste en 2020.

Vote sur le remplacement d'un membre du secrétariat

Suite au départ en juin de Bettina Cramm, un vote a été organisé pour son remplacement dans le collège des représentants non-français. Conformément au règlement intérieur adopté en juin, le vote a lieu à main levée avec l'accord unanime des votants.

Andrea Wolf, membre de la délégation Allemande est élue à l'unanimité des votants membre du secrétariat en remplacement de Bettina Cramm.

Félicitation Andréa !





Prochaine réunion: Les 15 et 16 janvier 2019
Suivez le CEG AXA sur Twitter @AXA_EWC

