

Parlons formation !

LOI FORMATION PROFESSIONNELLE,
EMPLOI ET DÉMOCRATIE SOCIALE

Négociations AXA Tech sur la "Dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie"

Après vous avoir informé au début de l'année (dans nos tracts de février, mars et mai 2015) des différents changements apportés par la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle (ainsi qu'à l'emploi et à la démocratie sociale), notre organisation revient vers vous dans le cadre des négociations se sont ouvertes dans notre entreprise.

Faisant suite à la loi et à la signature, le 26 mars 2015, de l'accord Groupe (RSG), les partenaires sociaux d'AXA Tech se sont rencontrés une première fois le 25 septembre pour négocier un nouvel accord portant sur : **la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie.**

Compte tenu de la transformation en cours et à venir de notre entreprise, du rôle primordial, dans ce contexte, de la formation, ainsi que des obligations de l'employeur sur ce thème, l'UDPA-UNSA vous fait part de ses revendications :

Utilisation des différents dispositifs de formation :

Si nous considérons le développement de la formation en ligne (« LMS » → ilearn) comme une évolution qu'on ne peut ignorer et comme un « moyen supplémentaire » (qui nécessite cependant d'être encadré), nous estimons que tous les dispositifs de formation doivent pouvoir être mobilisés par les salariés :

● L'UDPA-UNSA demande donc que les différents dispositifs soient clairement listés et définis dans l'accord : Ex : formations dans le cadre du plan de formation (internes, externes, en ligne...), période de professionnalisation, VAE (validation des acquis de l'expérience), congé individuel de formation (CIF), bilan de compétences, compte personnel de formation (CPF)... (idem pour les dispositifs concernant l'alternance).

Plan de formation :

- Compte-tenu de la nouvelle nomenclature des actions de formation induite par le déploiement d'Ilearn, nous demandons que l'accord stipule toujours les deux grandes catégories du plan de formation :
 - Les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise.
 - Les actions ayant pour objet le développement des compétences des salariés.
- Nous réclamons également que les actions inscrites au plan de formation présenté aux instances (commission formation, Comité d'Entreprise) soient identifiables au regard de ces 2 catégories.
- Nous demandons toujours que le plan de formation comporte un volet pluriannuel sur 3 ans (cela figurait déjà dans l'accord déjà précédent, mais sans jamais être appliqué...).
- Nous demandons enfin que les salariés puissent utiliser leur CPF dans le cadre du plan de formation, et qu'ils puissent bénéficier d'un abondement si la durée de la formation est supérieure au nombre d'heures contenu dans le CPF, particulièrement pour les salariés les moins qualifiés, ceux occupant des emplois menacés par les évolutions économiques ou technologiques ou ceux travaillant à temps partiel...).

Compte personnel de formation (CPF) :

- Nous demandons l'élaboration d'un « catalogue AXA Tech » de formations éligibles au CPF comprenant :
 - Les différents domaines inscrits au socle de connaissances et de compétences professionnelles.
 - La liste des différentes formations qualifiantes et certifiantes que les salariés d'AXA Tech pourraient suivre pour maintenir leur employabilité ou évoluer dans l'entreprise (au regard de sa transformation).

Conseil en évolution professionnelle (CEP) :

- Assuré par différents organismes (Pôle Emploi, Apec, missions locales, Cap emploi, Fongecif) afin de permettre au salarié d'élaborer et de concrétiser son projet d'évolution professionnelle, nous demandons que le « Conseil en évolution professionnelle » soit inscrit dans l'accord et qu'une information sur ce thème soit publiée sur ONE.

Et la reconnaissance dans tout ça ?

- Que ce soit pour les salariés ayant obtenu une certification (dans le cadre du CPF ou des formations inscrites au plan, hors CPF) ou ceux exerçant une mission de « tuteur », nous demandons le versement d'une prime visant à reconnaître leur travail et leur investissement (prime décorrélée du budget des augmentations individuelles).
- Nous demandons également que soit étudiée la possibilité d'une évolution professionnelle pour les salariés dont la formation s'est soldée par la reconnaissance d'une qualification, une certification ou un diplôme.

Plateforme de formation à distance (« LMS » → Ilearn) :

Pour l'UDPA-UNSA, l'outil en ligne dédié au Développement et la Formation chez AXA Tech (iLearn) nécessite d'être encadré quant à son utilisation :

- Nous réclamons que les formations (cours en ligne, vidéos...) suivies à l'aide de cet outil se déroulent **pendant les heures de travail et que toute utilisation à domicile** (excepté dans le cadre du télétravail) **soit proscrite !**
- Nous demandons aussi que ces formations fassent l'objet d'une **planification** et que cette dernière tienne compte de la charge de travail du salarié (inscription aux tableaux du Lean par exemple).
- Concernant l'efficacité de la formation en ligne, nous demandons qu'un « processus RH » soit mis en place afin de s'assurer : - de la réalisation et de l'achèvement de la formation par le salarié, - que les compétences ont bien été acquises.

Si les salariés sont désormais et de plus en plus « acteurs de leur employabilité », pour l'UDPA-UNSA, il n'est pas question d'ignorer que l'employeur a aussi des obligations en matière de formation (*qui vont au-delà de la mise à disposition d'outils de ce type*).

Entretien professionnel périodique :

Le code du travail (L.6315-1) impose à l'employeur de réaliser tous les 2ans, à partir de mars 2016, un entretien sur les perspectives d'évolution professionnelle des salariés, notamment en termes de qualification et d'emploi.

Axa Tech (comme AXA France) s'oriente vers le choix du manager pour conduire ces entretiens.

L'UDPA-UNSA désapprouve ce report de compétences RH !

Nous avons alerté l'employeur sur la charge de travail déjà excessive des managers !

Même biannuels, ces entretiens et leurs enjeux ne sont pas à sous-estimer. Ils nécessitent d'être correctement préparés et la charge de travail qui en découle risque d'être importante.

De plus, s'il peut paraître évident que les managers sont « au plus près des salariés » pour les suivre et les conseiller quant à leurs compétences, leur évolution professionnelle ou leurs besoins en formation, à l'UDPA-UNSA, nous n'oublions pas que la mobilité des salariés est une réalité, tout comme celle de leur manager. Nous l'avons constaté par le passé, bien souvent, cela ne facilite guère le suivi !

Le code du travail précise également que l'entretien périodique ne doit pas se substituer pas à l'entretien annuel prévu pour les salariés en « forfait jours » et qu'il ne doit pas porter sur l'évaluation du travail des salariés !

En choisissant le manager comme interlocuteur et « People 'In » comme outil pour formaliser et renseigner le document écrit qui doit résulter de l'entretien (dont une copie doit être remise au salarié), difficile de croire que « l'évaluation », tout comme les rapports entre le manager et le salarié, n'entreront pas en ligne de compte...

Pour l'UDPA-UNSA, il serait plus cohérent que les CRH/HRBP mènent ces entretiens et que le document écrit qui s'y rapporte soit accessible sur le « portail dédié au Développement et la Formation : iLearn ».

Vos représentants UDPA-UNSA ont obtenu, lors de la négociation de l'accord de branche, un droit de recours auprès du N+2 ou d'un responsable RH en cas de désaccord sur les conclusions de l'entretien.

*Si vous désirez en prendre connaissance, nous tenons à votre disposition le guide pratique de l'entretien professionnel élaboré par la CPNFPE (Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi des Sociétés d'Assurance) → **CONTACTEZ-NOUS !***

**Ensemble,
construisons
notre avenir.**

Si nous n'obtiendrons certainement pas satisfaction sur toutes nos demandes, il nous paraît capital cependant d'informer les salariés d'AXA Tech sur les évolutions concernant la formation et sur les négociations en cours. **Comme à son habitude, notre organisation se veut force de proposition et transparente sur ses positions/revendications !**

*(En plus de celles développées dans ce tract, l'UDPA-UNSA a d'autres requêtes qu'elle formulera devant la Direction lors de la prochaine réunion, le 7 octobre) → **Faites-nous part des vôtres !***



Vos contacts

**le syndicat
utile et efficace**

Franck GRANDMAISON

franck.grandmaison@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 24 79

Olivier ALTAZIN

olivier.altazin@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 25 29

John LOOCK

john.loock@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 24 94

(Michel MAUROUARD)

michel.maurouard@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 24 97

Jean-Pierre VASSARD

jeanpierre.vassard@axa-tech.com

Téléphone interne : 52 72 29

Christophe PAJADON

christophe.pajadon@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 25 04