

## Comité d'entreprise d'AXA Tech du 16 février 2016 :

### Information/consultation sur l'alternance.

#### Alternance

#### Alternance

AXA TECH (GIE + SAS)	CONTRATS D'APPRENTISSAGE	CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	Quota d'alternants	STAGIAIRES	Après l'apprentissage
2013	30	35	5,5 %	34	2 CDI, 6 CDD
2014	31	34	5,3 %	31	1 CDI, 2 CDD
2015	24	46	5,06 %	31	3 CDI, 3 CDD

#### Sur les différentes informations transmises aux membres du C.E, l'UDPA-UNSA a relevé que :

- En 2015, le nombre de recrutements en contrat d'alternance (*contrats d'apprentissage + contrats de professionnalisation*) ajouté au nombre de ceux déjà en poste ont permis à notre entreprise d'atteindre un quota de **5,06 %** d'alternants (*par rapport à l'effectif moyen au 31/12/2015*).
- La durée moyenne d'un contrat en alternance l'an passé était de **1,46 ans**.  
(2011 : 1,42 ans, 2012 : 1,51 ans, 2013 : 1,58 ans, 2014 : 1,51 ans)
- Les départements « Projets », « R.H » et « Corporatè » sont les secteurs où l'on dénombreait le plus d'alternants l'année dernière.

Durant la séance du Comité d'Entreprise, nos représentants ont une nouvelle fois salué l'investissement d'AXA Tech sur l'alternance qui reste un très bon moyen d'acquérir une formation et une expérience professionnelle solides.

A ce titre, nous avons encouragé la Direction à poursuivre certaines initiatives :

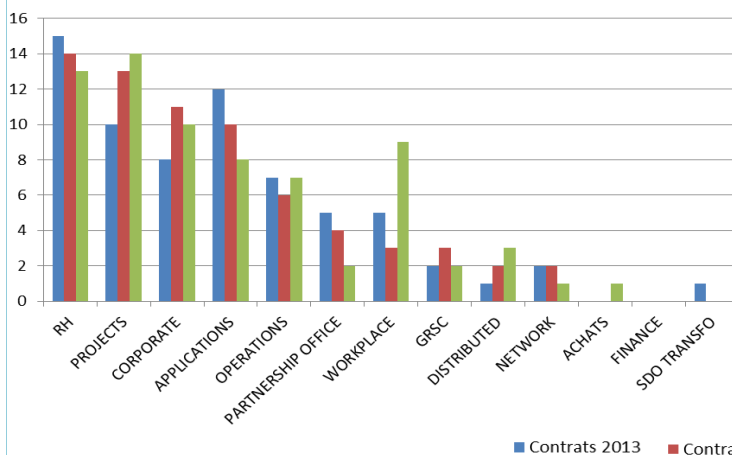
- Partenariat avec certaines écoles (*ESGI, Supélec, ISEP, ESIEA, EPITA*).
- Participation à des salons de recrutements.
- Organisation de matinées d'intégration des étudiants en alternance ou en stage.
- Accompagnement des étudiants par le département R.H.

Nos élus ont toutefois déploré la décision d'AXA Tech de déléguer la gestion administrative de l'alternance à un prestataire car nous estimons que ce choix prive l'entreprise d'opportunités d'emplois et de solutions de repositionnement.

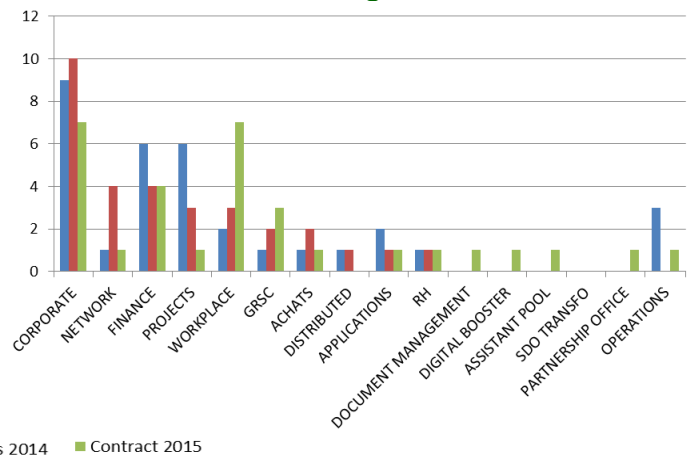
Tout en soulignant que l'entreprise ne respectait pas encore l'engagement inscrit au pacte de responsabilité de la branche assurance (**recrutement en CDI de 20 % des jeunes accueillis en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation**), nous avons invité la Direction à soutenir ses efforts et à revoir sa décision quant à la gestion de l'alternance.

En conclusion, nos élus ont pris acte des informations présentées par l'employeur.

#### Alternance



#### Stages



## Comité d'entreprise d'AXA Tech du 16 février 2016 :

<b>Résultats des critères de l'intéressement</b>	Pondération	Niveau d'objectif	Valeur de l'indicateur au 4 <sup>ème</sup> trimestre	Taux d'atteinte 2015		Taux d'atteinte 2014
Indicateur financier de maîtrise des processus budgétaires et d'équilibre des résultats	35 %	100 %	67,62	67,6 %	↓	114 %
Indicateur OTOBOS : indicateur de « conformité » des projets (délais, budget, spécifications)	20 %	100 %	96	96 %	↓	97 %
Indicateur de respect des engagements de disponibilité des applications majeures	25 %	> = 99,9 %	99,81	90 %	↓	85 %
Indicateur relatif à la sécurité informatique dans l'entreprise	10 %	> = 95 %	96,80	100 %	↑	70 %
Indicateur de mesure de l'amélioration des dispositifs de support technique aux utilisateurs	5 %	- 10 %	- 6,24	90 %	↓	90 %
Indicateur de mesure quantitative et qualitative de recyclage des déchets	5 %	> = - 3 %	- 19	100 %	↑	100 %
<b>PERFORMANCE TOTALE PONDEREE</b>				<b>84,9 %</b>		<b>97,10 %</b>
<b>PAIEMENT BRUT (plafond 10 %)*</b>				<b>8,49 %</b>		<b>9,71 %</b>

### Intéressement en baisse : la rançon du succès ?

Comme les données provisoires présentées au C.E du mois d'octobre dernier permettaient d'en présager, le résultat de l'intéressement 2015 est en retrait par rapport à l'exercice précédent.

Interrogée par les élus sur les raisons de cette baisse, notamment sur l'indicateur financier, la Direction dément toute corrélation avec le « Cloud ».

Elle avance la non-atteinte de certains objectifs de productivité, particulièrement sur les économies conjointes attendues avec AXA France : décommissionnement de serveurs, changement de parc informatique, nombre d'imprimantes chez les agents, nombre d'appels passés au centre d'assistance (« Help Desk ») et impressions réalisées pour le client, tels sont les exemples cités par l'employeur où l'entreprise n'aurait pas atteint le niveau requis.

A l'UDPA-UNSA, il nous est difficile de croire que les « péripéties » sur le Cloud n'ont aucun impact sur les résultats de l'intéressement.

Nous estimons également que le non-respect d'engagements pris conjointement avec le client ne peut être imputé aux salariés d'AXA Tech, dans leur totalité.

Notre Direction a-t-elle pris les bonnes décisions ? A-t-elle fait valoir réellement nos réalisations et nos intérêts face au client ? Celui-ci a-t-il fait le nécessaire de son côté pour atteindre les objectifs fixés ?

Il y a de quoi s'interroger...

Annoncer aux salariés que le plan stratégique 2011-2015 se termine par un succès, les féliciter vivement à de nombreuses reprises pour finalement leur apprendre que le montant de leur intéressement\* enregistre une baisse de plus de 10 % l'année de la clôture du plan, nous, nous n'aurions pas osé...

**La Direction d'AXA Tech souffre aujourd'hui d'un sérieux déficit de confiance de la part de nombreux salariés. Il serait bon d'en tenir compte et de tenter d'y remédier !**

\* L'intéressement est exprimé en % de la masse salariale brute de l'entreprise (et sera pondéré de la participation Groupe).



### **Information en vue de consultation relative au projet de modèle organisationnel cible de "Group Information Security Operations" (ISOPS) et de la sécurité AXA Technology Services**

Après une première information au mois de décembre 2015, la Direction est revenue devant le C.E pour expliciter davantage la stratégie et le modèle opérationnel envisagé concernant la Sécurité.

Pour le personnel d'AXA Tech actuellement sur ces activités, deux trajectoires se dessinent :

- Soit d'intégrer l'organisation « Information Security Operations » (ISOPS) prévue au sein de la « structure Groupe » et dont la vocation sera de concevoir, développer et gérer les services partagés de sécurité.
- Soit d'être incorporé au sein de l'équipe Sécurité d'AXA Tech (ATS Information Security).

Pour le moment, des analyses sont en cours afin d'appréhender les impacts du modèle organisationnel cible : sur les activités telles qu'elles sont effectuées aujourd'hui, ainsi que sur le personnel chargé de les exécuter (et ce au sein de chaque pays).

Lors du C.E, la Direction nous a confirmé que les salariés actuellement en poste (GRSC) intégreraient bien les nouvelles organisations et que des parcours de formation étaient à l'étude afin de les y aider.

Des informations complémentaires plus spécifiques à la France nous seront fournies pour la consultation qui devrait intervenir, soit le mois prochain, soit au début du 2<sup>ème</sup> trimestre. A suivre...

## Les infos de l'UDPA-UNSA :



### Bientôt l'entretien professionnel...

Pour les salariés d'AXA Tech en poste avant le 7 mars 2014\*, les entretiens professionnels devraient débuter prochainement...

Distinct de l'entretien d'évaluation, l'entretien professionnel doit permettre aux salariés d'exprimer leurs souhaits quant à leur évolution professionnelle et l'utilisation de leur CPF (*Compte Personnel de Formation*), ainsi que d'avoir une vision sur l'évolution de leur métier et sur les compétences à développer dans les deux années qui viennent.

Pour l'UDPA-UNSA, compte-tenu de la transformation de l'entreprise, cet entretien revêt une importance capitale ! En effet, pour le salarié ainsi que pour son manager, **ce rendez-vous doit être l'occasion d'engager une véritable réflexion et un véritable dialogue sur l'avenir, à condition d'en avoir les moyens !**

C'est la raison pour laquelle nous demandons à la Direction de prévoir le temps nécessaire pour la préparation et la tenue de ces entretiens, tout en réaffirmant qu'ils ne peuvent se réaliser sans un minimum de « soutien » :

- **Visibilité sur l'évolution des métiers et des compétences** au sein de l'entreprise, du département, du périmètre... ;
- **Informations sur les différents dispositifs existants concernant la formation professionnelle** : plan de formation, Compte Personnel de Formation (CPF), Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)... ;
- **Accompagnement possible des salariés** dans la construction de leur projet d'évolution professionnelle via le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) ;
- **Présentation du document à renseigner par le salarié et son manager** à l'issue de l'entretien (document dont une copie doit être remise au salarié) ;
- **Possibilité pour le salarié d'exercer un droit de recours** en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien.

**Vous désirez des informations complémentaires ? → Contactez-nous !**

[service.udpaunsa@axa-tech.com](mailto:service.udpaunsa@axa-tech.com)

**\* Date de l'entretien pour les salariés recrutés à partir du 7 mars 2014 => Date d'embauche + 2 ans**

L'entretien professionnel doit être proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique...



### L'UDPA-UNSA ne veut pas d'un TAR à 2 vitesses !

Suite à l'ouverture, le 9 février, de négociations chez AXA France sur le dispositif de fin de carrière (Transition Activité-Retraite), l'UDPA-UNSA a demandé (le 19/02) à la Direction d'AXA Tech d'ouvrir également des négociations dans notre entreprise.

**Si des mesures complémentaires devaient voir le jour pour nos collègues, les salariés d'AXA Tech devraient pouvoir en bénéficier eux aussi !**



### Un questionnaire sur l'usage des langues et la sécurité linguistique au travail !



L'année dernière, l'UDPA-UNSA participait aux 1<sup>ères</sup> rencontres de l'Observatoire de l'Usage des Langues en Entreprise.

Durant cet événement, nous avons pu exprimer un point de vue syndical, en rappelant la nécessité de dialoguer sur ce thème, ainsi que certaines conséquences pour les salariés : sur les conditions de travail, l'accès à l'information, l'activité professionnelle, l'évolution de carrière, la formation...

Dans le cadre des recherches menées par le Laboratoire LAIRDIL et l'Observatoire OULis, un questionnaire vient d'être mis en ligne, **questionnaire destiné aux employés des entreprises utilisant une langue étrangère au travail.**

Ce questionnaire a pour objectif de préciser les observations présentées lors des premières rencontres de juin 2015, notamment en ce qui concerne **la sécurité linguistique.**

**Quelques minutes suffisent pour compléter ce questionnaire, alors n'hésitez-pas !**

[https://docs.google.com/forms/d/1P6ACKLaFr0EkjZPeNNcf1wETjHfV0aYZ3Fp5CI6ZOAw/viewform?c=0&w=1&usp=mail\\_form\\_link](https://docs.google.com/forms/d/1P6ACKLaFr0EkjZPeNNcf1wETjHfV0aYZ3Fp5CI6ZOAw/viewform?c=0&w=1&usp=mail_form_link)

=> **Contactez-nous, nous vous enverrons le lien, ou retrouvez notre tract sur : <http://bq-ass.unsa.org/wordpress/axatech>**

Le questionnaire est en ligne jusqu'à fin mars et les premiers résultats seront disponibles dans le courant du 2<sup>ème</sup> semestre 2016.

**LE SYNDICAT UTILE !**

# Rémunérations variables AXA Tech 2015 :

(Hors DIR & AD)



En 2015 (comme en 2014), les montants cibles des bonus ont été revalorisés de 2 %.

Montants cibles 2015 (en brut)	
Prime sur objectifs (non-cadre et cadre non-optant)	1137,3 €
CRV classe 5	2858 €
CRV classe 6	4405,4 €
CRV classe 7	7263,4 €

## RÉSULTATS 2015

Niveaux de performance		Répartition du personnel par niveau *
Exceptionnel	131% - 150%	1,50%
Excellent	111% - 130%	7,00%
Réussi	91% - 110%	75,10%
Partiellement réussi/ en développement	51% - 90%	15,00%
Non satisfaisant	0% - 50%	1,40%

### Taux Moyens par classe des bonus :

Classes CCN		2011	2012	2013	2014	2015
Cadres optants	7	106,6 %	106,6 %	103,9 %	102,7 %	?
	6	101,9 %	101,6 %	101,9 %	101,7 %	?
	5	99,4 %	99,4 %	100,6 %	100,5 %	?
Non-cadres	4	96,7 %	97,9 %	99,3 %	99,8 %	?
	3	93,4 %	94,8 %	92,5 %	92,4 %	?
	2	80 %	80 %			?
Moyennes générales		100,7 %	100,8 %	101,3 %	101,1 %	99 % *

\* Informations récoltées lors des plénières par département.



## Diviser pour mieux régner !

Comme nous l'avons déjà fait lors la N.A.O (négociation annuelle obligatoire sur les salaires), notre organisation a demandé à la Direction, le 12 février, les moyennes par classe concernant l'attribution des bonus 2015.

**Réponse de la Direction : ces informations seront disponibles au second semestre 2016 et seuls ceux qui ont signé l'accord salarial en bénéficieront !** Ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent.

(Auparavant, ces données étaient fournies aux Délégués du Personnel. Ensuite, c'est lors de la NAO que ces informations nous étaient transmises. Désormais, la Direction a décidé qu'il fallait être signataire de l'accord salarial pour les obtenir...).

A l'UDPA-UNSA, nous estimons que le climat délétère qui règne chaque année lors de l'évaluation de la performance des salariés pourrait être évité !

A condition que l'entreprise adopte une autre politique salariale et cesse de favoriser toujours plus l'individualisation des rémunérations, avec l'évaluation comme fer de lance.

Manque de transparence, subjectivité, non-reconnaissance du droit à l'erreur, non-possibilité d'exercer un réel recours en cas de désaccord, instauration d'une logique de concurrence et de contrôle entre salariés, « ajustements, lissage » en raison de considérations financières de l'employeur, perte de pouvoir d'achat ... : les arguments sont nombreux pour ne pas cautionner un tel système (très fortement dévoyé).

**L'UDPA-UNSA ne le cautionne pas !** Et c'est aussi pour cela que nous n'avons pas signé le dernier accord salarial...



## Vos contacts



Franck GRANDMAISON  
[franck.grandmaison@axa-tech.com](mailto:franck.grandmaison@axa-tech.com)  
 Téléphone interne : 55 24 79

Sylvie LE MEUR  
[sylvie.lemeur@axa-tech.com](mailto:sylvie.lemeur@axa-tech.com)  
 Téléphone interne : 55 20 89

John LOOCK  
[john.loock@axa-tech.com](mailto:john.loock@axa-tech.com)  
 Téléphone interne : 55 24 94

Christophe DELCROIX  
[christophe.delcroix@axa-tech.com](mailto:christophe.delcroix@axa-tech.com)  
 Téléphone interne : 55 28 80

Olivier ALTAZIN  
[olivier.altazin@axa-tech.com](mailto:olivier.altazin@axa-tech.com)  
 Téléphone interne : 55 25 29

Christophe PAJADON  
[christophe.pajadon@axa-tech.com](mailto:christophe.pajadon@axa-tech.com)  
 Téléphone interne : 55 25 04

Jean-Pierre VASSARD (Belbeuf)  
[jeanpierre.vassard@axa-tech.com](mailto:jeanpierre.vassard@axa-tech.com)  
 Téléphone interne : 52 72 29

Libres ensemble