

## Comité d'entreprise d'AXA Tech du 28 janvier 2016 :

### PLAN DE FORMATION AXA TECH 2016

Prévisionnel 2016				
Plan de Formation				Plan de Formation
Domaines/Actions de formation	Nb de stagiaires	% actions mises en œuvre	Dépenses	% budget
« Technical & Business Excellence »	1 091	50%	1 093 252 €	40%
« Workplace Excellence »	358	16%	78 144 €	3%
« AXA Excellence »	157	7%	231 480 €	8%
« Personnel Excellence »	212	10 %	590 680 €	22%
« Leadership Excellence »	279	13 %	654 944 €	24%
« Sales Excellence »	80	4%	80 000€	3%
<b>TOTAL</b>	<b>2 177</b>	<b>100%</b>	<b>2 728 500 €</b>	<b>100%</b>

#### *Information-consultation sur le projet de plan de formation 2016 d'AXA Tech Avis rendu au C.E :*

Sur les différents éléments transmis par la Direction, nous avons relevé que :

Les domaines de formation inscrits au plan 2016 avaient changé quant à leur dénomination et regrettons le choix de l'entreprise d'utiliser l'anglais pour désigner ces différents domaines (ce qui n'en facilite pas l'appropriation).

Nous déplorons également que le plan de formation présenté aujourd'hui ne soit pas structuré selon les 2 grandes catégories prévues par le code du travail et l'accord formation d'AXA Tech du 30 novembre 2015, à savoir :

- 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 de développement des compétences du salarié.

Nous concernant, cette catégorisation est indispensable en raison des incidences juridiques qui en découlent, aussi nous demandons à l'employeur de la respecter.

Nous avons relevé également que l'entreprise prévoyait toujours d'axer majoritairement les actions de formation sur des domaines techniques ou métiers. Nous nous en félicitons !

Tout comme nous nous félicitons de l'enveloppe supplémentaire d'un million d'euros prévue par AXA Tech pour accompagner les salariés au regard de la transformation de l'entreprise.

Nous ne pouvons occulter cependant que le budget prévisionnel 2015 prévoyait le même effort, mais que seul 36% du budget prévu avait été dépensé à mi-2015, notamment pour le déploiement d'Ilearn.

Nous espérons donc que ces enveloppes supplémentaires n'en resteront pas au stade de l'annonce et que l'entreprise investira massivement dans la formation et le développement des compétences de ses salariés.

Pour maintenir leur employabilité au sein d'AXA Tech, pour leur donner le temps et les moyens nécessaires de s'adapter, nous demandons toujours que la Direction anticipe davantage les besoins en compétences de l'entreprise et les façons d'y répondre. C'est la raison pour laquelle nous continuons de demander l'ajout d'un volet pluriannuel (sur 3 ans) aux plans de formation. Ce qui, hélas, n'est toujours pas le cas pour 2016.

En conclusion et malgré certaines initiatives, certains investissements faits par AXA Tech sur la formation, nous considérons que le plan de formation 2016 ne répond pas suffisamment aux enjeux de la transformation de l'entreprise. Nous rendons donc un avis défavorable !

Retrouvez sur **ONE** les procès-verbaux du Comité d'entreprise d'AXA Tech :

<a href="#">Ma Page</a>	<a href="#">Mon espace de travail</a>	<a href="#">Connections</a>	<a href="#">Espace collaborateur</a>	<a href="#">Actualités</a>	<a href="#">A propos de</a>
Welcome	Je suis collaborateur	Mes infos RH pratiques et légales		Santé et Bien-être au travail	J'ai des avantages
Espace collaborateur > Mes infos RH pratiques et légales > Instances représentatives					

# Comité d'entreprise d'AXA Tech du 28 janvier 2016 :



## Consultation sur les orientations stratégiques d'AXA Technology Services en application de l'article L. 2323-7-1 du Code du travail



### Avis rendu au C.E

Rendue obligatoire par la loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013, cette consultation annuelle du C.E sur les orientations stratégiques de l'entreprise doit permettre de mesurer les conséquences de ces orientations sur : l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences, l'organisation du travail, le recours à la sous-traitance, à l'intérim, à des contrats temporaires et à des stages.

En vue de l'examen de ces orientations stratégiques, le Comité d'entreprise peut se faire assister d'un expert-comptable et à la possibilité de proposer des orientations alternatives.

Depuis plus d'un an, la Direction est venue à plusieurs reprises devant l'instance pour présenter le travail réalisé sur l'anticipation des compétences, puis pour exposer la stratégie globale d'AXA Tech à horizon 2020, avec un focus sur la région Europe du sud dont la France fait partie.

Baptisée « Tech IT UP », cette stratégie s'appuie sur 3 piliers ainsi que sur 2 leviers et présage d'une transformation importante de l'entreprise, y compris de l'entité française. A la fois dans leur organisation, mais aussi quant à la manière de réaliser les activités liées aux services proposés par AXA Tech.

Si nous considérons que l'entreprise a communiqué largement sur la description de ses « orientations stratégiques », nous estimons également que les informations transmises ne permettent pas de mesurer les conséquences réelles de ces orientations, sur l'emploi au sein d'AXA Tech France, mais aussi sur d'autres dimensions.

A titre d'exemple, s'il est admis par l'employeur que 2/3 des postes vont évoluer, il n'est toujours pas possible d'avoir :

- une vision détaillée et concrète de l'évolution des effectifs (internes/prestataires) de l'entreprise,
- connaissance de la part réelle que prendront certaines filiales ou la sous-traitance parmi l'éventail des activités et services de notre société,
- une idée claire et précise de la temporalité des changements et des étapes prévues par AXA Tech pour conduire sa transformation et mener à bien sa stratégie.

Nous considérons en outre que les modifications apportées depuis peu par l'entreprise sur son offre Cloud constituent une source d'inquiétudes, car il s'agit d'une dimension importante de la transformation d'AXA Tech et que l'avenir professionnel d'un nombre non négligeable de salariés en dépend.

C'est la raison pour laquelle **nous demandons à l'entreprise de rechercher dès maintenant des solutions d'emploi pour l'ensemble de son personnel.**

Si nous avons relevé que la stratégie d'AXA Tech pour les années à venir était, par rapport au plan précédent, moins axée sur la « productivité », nous n'ignorons pas qu'il s'agit là d'une dimension toujours importante.

Aussi, nous aurions souhaité davantage d'informations de l'employeur sur ce thème, au regard de l'emploi notamment, mais aussi de l'organisation du travail, et ce afin de s'assurer que la dégradation des conditions de travail constatée aujourd'hui dans l'entreprise ne perdure pas.

Afin de maintenir un emploi pour tous les salariés français et dans le cas où cela serait nécessaire, nous demandons d'ores et déjà à l'entreprise d'envisager :

- de réinternaliser certaines activités confiées à des prestataires,
  - de rapatrier sur le territoire français, au sein de notre entité, certaines activités réalisées par les filiales Marocaines ou Indiennes.
- ⇒ Nous demandons également que, dans le cadre de la GPEC\*, des informations prospectives chiffrées sur les effectifs, les métiers, les activités soient communiquées aux organisations syndicales représentatives.
- ⇒ Nous réclamons aussi davantage de visibilité pour les salariés sur les compétences futures à acquérir, ainsi que l'élaboration de plans de formation pluriannuels pour pouvoir les accompagner.
- ⇒ Enfin, en lieu et place de l'usage d'une langue commune (l'anglais) dans le cadre de la globalisation de certaines activités, nous proposons de favoriser le plurilinguisme via la traduction, l'intercompréhension, l'apprentissage d'autres langues, sans oublier les obligations de la Loi Toubon.

**En conclusion et au regard des objectifs de cette consultation, nous considérons que les informations transmises par la Direction sont insuffisantes. C'est pourquoi nous rendons un avis défavorable !**

\* GPEC : Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences



*Autre mesure prévue par la loi du 14 juin 2013, c'est la généralisation de la complémentaire santé qui prévoit, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2016, une couverture minimale pour tous les salariés. Pour s'adapter aux évolutions législatives, les partenaires sociaux d'AXA ont dû dénoncer et renégocier l'accord-cadre relatif à la Prévoyance et aux frais de santé.*

**⇒ Vos représentants UDPA-UNSA peuvent vous renseigner !**

## Les infos de l'UDPA-UNSA :

### Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires : des conclusions inacceptables !



Comme l'année dernière, la Direction d'AXA Tech a décidé, pour 2016, de s'en tenir à la stricte application de l'accord triennal d'entreprise sur les salaires (que l'UDPA-UNSA n'a pas signé !).

Au cours des 2 séances consacrées à cette négociation, nous avons pourtant tenté d'infléchir la décision de l'employeur en soulignant toujours qu'un faible taux d'inflation (définie par l'indice des prix à la consommation) ne pouvait constituer le seul indicateur pour négocier.

Malgré les très bons résultats d'AXA en 2014, et très vraisemblablement aussi en 2015, malgré l'atteinte à 100% de « JJOS » (confirmé par D.Tonella lors de la plénière ATS de novembre), malgré les nombreux efforts fournis par les salariés pour y parvenir, l'entreprise n'envisage toujours pas de modifier sa politique salariale.

**A l'UDPA-UNSA, nous désapprouvons totalement cette décision. C'est la raison pour laquelle notre organisation n'a pas signé le relevé de conclusions suite à cette négociation !**

Relevé de conclusions indiquant que « l'accord salarial du 31 janvier 2014 n'avait pas à connaître d'ajustement et que son application devait être poursuivie pour l'année 2016 ».



La formation continue :  
une obligation patronale et un droit pour les salariés !

**Il faut le savoir, dans certains cas, l'employeur est dans l'obligation d'organiser la formation des salariés :**

- Tout au long de l'exécution des contrats de travail, l'employeur a le devoir d'assurer l'adaptation des salariés à leur poste de travail.
- Il veille également au maintien de leur capacité à occuper un emploi, au regard notamment de l'évolution des emplois, des technologies et des organisations (L6321-1 du code du travail).

NB: en cas de suppression d'emploi, l'obligation de reclassement des salariés concernés s'accompagne de celle visant à assurer leur adaptation au nouvel emploi, notamment par une formation adéquate et suffisante.

Suite à une réorganisation de service ou de département, à une modification des tâches à réaliser, des outils à utiliser, l'employeur est tenu de veiller au maintien de l'employabilité des salariés concernés, en leur proposant des actions de formation (via le plan de formation par ex) si nécessaire.

En demandant aux salariés « d'aller chercher l'information », en leur proposant de puiser dans un catalogue de formations ou en leur donnant simplement accès à un « MOOC/COOC », sans plus d'informations (*formations nécessaires, parcours à suivre pour s'adapter et maintenir son employabilité dans l'entreprise*), l'employeur ne remplit pas son obligation !

**N'hésitez pas à nous contacter si vous pensez être dans cette situation !**



### Insuffisance professionnelle : une procédure à respecter !

Pour les salariés de l'entreprise rattachés la convention collective des sociétés d'assurances (CCN du 27 mai 1992), si l'employeur constate chez l'un d'entre eux une insuffisance de travail, en qualité ou en quantité, ne résultant pas de mauvaise volonté, **il doit lui en faire l'observation au cours d'un entretien particulier.**

**Cet entretien doit permettre à l'intéressé de s'expliquer et de rechercher avec lui les moyens d'y remédier** (par une formation et/ou un changement d'affectation par exemple).

Cet entretien doit être confirmé par un écrit de l'employeur précisant, s'il y a lieu, les mesures prises de nature à porter remède à cette situation (*Art. 79*).


**Si l'insuffisance professionnelle se poursuit**, l'employeur peut mettre en œuvre une procédure de licenciement dans les conditions prévues par les dispositions légales et celles de l'article 90 a de la CCN, néanmoins, il ne peut s'exonérer de la première étape.

**L'UDPA-UNSA d'AXA Tech n'exclue pas de recourir à l'inspection du travail si elle devait constater (avec des éléments probants...) des licenciements de ce type dans l'entreprise et un non-respect de la convention collective.**

# Résultats de la campagne 2015 de recueil du bon de financement syndical :

Avec **129 chèques récoltés entre le 9 novembre et le 18 décembre 2015**,  
l'**UDPA-UNSA conforte sa position au sein d'AXA Tech...**

**Merci  
beaucoup!**

	Année 2012	Année 2013	Année 2014	Année 2015
CFE/CGC	27	-	-	-
 UGPA UNSA <i>Une association</i>	104	116	128	129
CFDT	400	391	364	335

Taux de retour 2013 : **63,38 %**

Taux de retour 2014 : **61,81%**

Taux de retour 2015 : **57,11%**

**Malgré, hélas, un taux de retour qui continue de diminuer, notre organisation se maintient !  
Vous êtes toujours aussi nombreux à nous faire confiance et apprécier le travail  
que nous réalisons. Nous vous en remercions !**



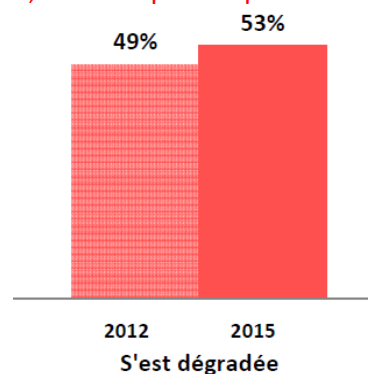
6 mois après l'enquête et 3 mois après la transmission de certains de ses résultats aux salariés et au CHSCT, **notre organisation est toujours dans l'attente des résultats complets de cette enquête...**

En plus d'être intégralement présentés à la commission de suivi de l'accord stress/QVT d'AXA Tech, ainsi qu'au personnel, ces résultats devraient donner lieu à un plan d'actions de l'employeur (que nous attendons toujours également...).

Pour le moment, la Direction fait fi de certains constats et de la dégradation des conditions de travail dans l'entreprise. Elle continue de déployer les bureaux partagés.

Une réponse bien surprenante au regard **des obligations qui pèsent sur l'employeur pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés.**

Depuis un an, diriez-vous que votre qualité de vie au travail ... ?



Les principaux facteurs de dégradation :

- Charge de travail
- Changement d'organisation
- Ambiance



**Ca s'est passé le 23  
janvier au**

**SALON DU  
TRAVAIL ET  
DE LA MOBILITÉ  
PROFESSIONNELLE**

**Le français a-t-il (encore) sa place dans l'entreprise ?**

Table ronde animée par **Baptiste Liger**, journaliste à *Lire* et *L'Express*, avec :  
**Stéphane Dahan**, directeur du recrutement chez ALTEN, groupe d'ingénierie et de conseil en technologies

**Claire Extramiana**, Délégation générale à la langue française et aux langues de France, (présentation du cadre légal)

**Olivier Fromont**, directeur du projet Voltaire, service en ligne d'entraînement à l'orthographe

**Franck Grandmaison**, délégué syndical UDPA-UNSA, élu AXA Tech France

**Philippe Lecomte**, professeur affilié à Toulouse Business School

## 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*