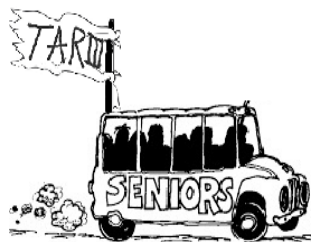


TAR II aménagé : Merci à tous pour vos propositions que nous avons défendues

Vous avez été nombreux à donner votre avis pour la renégociation de l'accord TAR, avec une majorité de répondants dans les tranches d'âge 57-60 ans (61,82%) et 55-56 ans (18,18%) - **Voici comme promis les principaux résultats de notre sondage :**

	Peu d'intérêt !	Pourquoi pas ?	Intéressant !
Augmenter <u>la rémunération</u> de la période de dispense d'activité	12,73 %	7,27 %	80,00 %
Augmenter <u>la durée</u> de la période de dispense d'activité	12,7 %	14,55 %	72,73 %
Augmenter <u>la prime de 30% de l'I.D.R.</u> (Indemnité de Départ à la Retraite)	23,64 %	20,00 %	56,36 %
Augmenter <u>l'abondement PERCO</u>	38,18 %	16,36 %	45,45 %
Consacrer mon TAR <u>au mécénat</u>	57,41 %	22,22 %	20,37 %

L'UDPA-UNSA a défendu toutes vos propositions – Parmi elles, voici les verbatim revenus le plus souvent :



- « *Prise en charge des cotisations retraite complémentaires à 100% par l'employeur pendant le TAR* »
- « *Commencer le TAR plus tôt, augmenter la période d'inactivité et être dispensé des formations digitales* »
- « *Je préfère une augmentation des durées à une augmentation des montants* »
- « *Ne pas imputer la prise des congés sur la période de temps partiel abondé* »
- « *Prise en charge de la décote de 10% sur 3 ans de la retraite complémentaire prévue par la loi* »
- « *Avoir des RH plus au fait des dispositions car c'est parfois compliqué d'avoir des infos fiables* »
- « *Abondement au PERCO sur toutes les années du TAR* »
- « *Remettre en vigueur les accords « cadre de réserve »* »
- « *Engagement d'AXA de prolonger la dispense d'activité en cas de changement de la loi sur les retraites* »

Transition Activité Retraite : Principaux aménagements du nouvel accord :

Le nouveau dispositif s'intègre au dispositif actuel (accord en vigueur jusqu'au 30 avril 2017) **sous la forme d'une formule de congé de fin de carrière** qui s'ajoute aux formules déjà existantes et qui est réservé au Personnel Administratif d'AXA France, dans l'attente d'une négociation distincte prévue pour les commerciaux ... L'UDPA-UNSA a obtenu **une passerelle** entre l'ancien TAR et cette nouvelle formule.

Ce congé de fin de carrière prend la forme **d'une suspension du contrat de travail**, tout en bénéficiant **d'un revenu de remplacement cotisable et imposable de 65 % du salaire brut** pour la fraction de rémunération limitée au plafond de sécurité sociale (38216 € annuels bruts pour 2016) et **60% pour la partie supérieure**. L'assiette de calcul est constituée de la dernière rémunération annuelle brute théorique équivalente temps plein du salarié (hors frais, gratifications, primes et indemnités) sans pouvoir être inférieure à 30.000 €. Pendant ce congé d'une **durée de 6 à 48 mois**, le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste, mais **le salarié est dispensé d'exécuter sa prestation de travail**.

La totalité de la période de congé de fin de carrière ouvrira droit à la validation de trimestres au titre de l'Assurance Vieillesse de la Sécurité Sociale et **AXA France prendra en charge le complément de cotisations aux régimes complémentaires AGIRC ARRCO** afin que le salarié continue de cotiser sur la base de son salaire reconstitué au taux d'activité antérieur à l'entrée dans le dispositif. Le salarié bénéficie des **régimes collectifs de frais de santé** d'AXA France, aux mêmes conditions que l'ensemble des salariés en activité.

Les salariés en congé de fin de carrière demeurent **éligibles aux dispositifs de Participation et d'Intéressement** d'AXA France calculés sur la base de la rémunération de remplacement. De même ils demeurent bénéficiaires des **abondements PERCO annuels** et **des activités sociales et culturelles** mais ce congé n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif ne génère pas de droits à congés.

L'entrée dans le dispositif est sur la base du volontariat avec une période de préinscription du 13 mai 2016 au 30 juin 2016 auprès des ressources Humaines (CRH). La DRH devra un retour sur l'éligibilité au salarié avant le 31 juillet 2016 après examen d'un dossier principalement composé du relevé de carrière.

Le salarié utilisera les jours capitalisés dans le C.E.T. (court et long terme) dès l'entrée dans le dispositif de fin de carrière qui s'effectuera **au plus tôt à compter du 1er octobre 2016** ; au plus tôt car l'employeur se réserve la possibilité de décaler l'entrée dans le dispositif sur une période maximale de 9 mois pour nécessité de service.

Comme dans les autres formules du TAR, **le congé de fin de carrière prend fin au jour où le salarié peut bénéficier d'une retraite à taux plein** du régime général de sécurité sociale - (Attention ! La législation impose une baisse de 10% de la retraite complémentaire pendant 3 ans pour tout départ à taux plein sécurité social à partir du 1^{er} janvier 2019). Le niveau **d'indemnité de départ à la retraite** du salarié n'est pas affecté par le dispositif de congé de fin de carrière y compris quand il est issu des dispositions plus favorables des groupes fermés.

AXA France s'engage à prolonger la période de congé de fin de carrière en cas de modification par la loi des conditions de départ à taux plein. L'UDPA-UNSA a joué un rôle moteur tout au long de cette négociation et obtenu **des avancées sur vos principales demandes, ainsi que la prochaine mise à disposition d'un simulateur** permettant aux salariés de comparer les différentes options. même si nous aurions voulu obtenir encore plus, nous serons signataires de cet accord attendu par beaucoup d'entre vous.



Vous souhaitez en savoir plus et/ou prendre connaissance de l'intégralité du texte, contactez vos représentants UDPA-UNSA

1000€ brut de prime exceptionnelle pour tous les salariés d'AXA France



C'est peu dire que **2015 aura été une année difficile pour les salariés d'AXA France** ponctuée de modifications réglementaires, d'objectifs de conquêtes de nouvelles parts de marché, du non-remplacement d'un départ sur deux, de réorganisations à répétition avec de multiples fermetures de services et de continuel dysfonctionnements informatiques pourtant censés se raréfier grâce aux millions d'euros encaissés au titre du CICE ... Comme le reconnaissent nos dirigeants, c'est en bonne partie grâce aux efforts et à la conscience professionnelle des salariés que les résultats 2015 d'AXA France sont d'un niveau historique et devraient dépasser le milliard d'euros.

C'est pourquoi l'UDPA-UNSA demande pour tous les salariés un retour d'ascenseur avec une prime immédiate de 1000€

Le leader mondial de l'assurance ferait-il moins bien que la petite société d'assurance britannique **Admiral Group** dont **Henry Engelhardt**, co-fondateur et dirigeant vient d'annoncer à l'occasion de son départ en retraite de faire don de près de 9 millions d'euros à ses 8000 salariés ! Pour chacun des 170 salariés d'Admiral Group travaillant à Paris et à Marcq-en-Barœul, c'est une prime immédiate de 1.200 €.

A la veille de son départ, Henri de Castris saura-t-il laisser un aussi bon souvenir dans la mémoire des salariés d'AXA ?

GPEC 2016/2018 : la direction a déjà ressorti son pipeau !

L'encre des signataires GPEC 2016/18 est à peine sèche que se multiplient les constats d'engagements non tenus :

- Trois nouvelles années avec en moyenne le remplacement d'un départ sur deux ; pourtant s'agissant **d'une moyenne**, de nombreux secteurs sont déjà rabotés jusqu'à l'os et n'auront droit à aucun des 700 recrutements prévus par le nouvel accord sur 3 ans pour faire face à environ 1200 départs et sans doute une baisse à court terme des effectifs en activité avec le nouveau TAR aménagé. Pourtant l'accord GPEC érige en principe fondamental page 6 de son préambule « *l'accompagnement des salariés jusqu'au terme de leur vie professionnelle dans un environnement de travail respectueux des personnes au regard des conditions d'exercice de leur activité et de la qualité de l'emploi proposé* »
- Appauvrissement de nombreux sites en filières métier, **dégradation des conditions de travail et stress accru** à chaque départ en retraite d'un collègue non remplacé, qui renforce le risque de fermeture de l'activité sur son site pour cause de « taille critique insuffisante du service ». Le nombre de **mobilités imposées** par fermetures de services va encore augmenter alors qu'il était déjà d'1/3 des mobilités en 2015 au mépris de l'art 29 de l'accord GPEC 2016/18 : « *les démarches de mobilité des collaborateurs administratifs reposent sur le volontariat ...* »
- C'est seulement en octobre 2016 que la direction donnera **un minimum de visibilité par site sur les filières métiers**. Pourtant dès le CE Entreprises de février 2016, elle annonce la fermeture de 5 services : les règlements transports terrestres de Wasquehal, les recours et récupérations financières de Châteauroux, la production auto entreprises de Marseille, la production construction de Belbeuf et la production construction de Toulouse. Nous faisons le constat le 23 mars **qu'au mépris de toute loyauté avec les salariés et les signataires de la GPEC 2013/2015**, les règlements transport terrestres de Wasquehal sont encore décrits dans la communauté des métiers par site de ONE comme terre d'accueil « *tendanciellement recruteuse* » tandis que les recours de Châteauroux y figurent comme « *permettant de poursuivre l'exercice de son métier sur son site !* » Aux salariés de se débrouiller malgré les fausses pistes car ils sont « *acteurs de leur employabilité* ».
- Allez, pour la route, un dernier engagement battu en brèche et pourtant repris dans l'art 36 « *priorité au recrutement interne* » : « *priorité sera donnée aux salariés s'inscrivant dans un processus de mobilité dans le cadre d'opérations relevant de l'Optimisation d'Activités et Emploi Orchestrées Collectivement* » (O.A.E.O.C. est le concept pudiquement employé par la direction qui ne veut pas parler de réorganisations) Les salariés ayant perdu leur job suite à ces réorganisations à répétition sont nombreux à constater que leur passent devant les candidats issus de métiers aux compétences plus proches du poste à pourvoir, voire même parfois des recrutements externes car les managers n'ont souvent plus les moyens de former faute d'effectifs suffisants...



La direction peut ranger son pipeau :

L'UDPA-UNSA ne signera pas d'accords GPEC tant que les engagements qui y figurent ne seront pas respectés

Vous avez besoin d'aide pour faire respecter vos droits ? Contactez vos représentants UDPA-UNSA

Vos Contacts en IDF 	François BLANCHECOTTE	54 3833	Gérard ESTABER	Gerard.estaber@axa.fr	Françoise METAY	54 2031
	Marylène BALTAZART	06 28 05 28 97	Thierry GAYOT	06 99 50 39 91	Yves NOTA	56 0766
	Marie Claude BAPTISTAT	58 9542	Sylvie GOUASDON	51 4458	Jean Marc PAGAU	52 8781
	Nadine BERNON	56 0459	Sylvaine HARDY	54 0984	Christophe PESNEAUD	56 1604
	François BLANCHECOTTE	54 3833	Dominique HERBERT	55 4139	Edith PINGOUROUX	59 4686
	Yves BRETTEL	52 8464	Jean-François HERBERT	52 8710	René-Hubert PURSEIGLE	54 1496
	Alain BREUZE	58 9554	Claire LEANDRI	58 9608	Jacques QUINOL	Jacques.quinol@axa.fr
	Isabelle CARPENTIER	Isabelle.carpentier@axa.fr	Yann LE BELLER	06 72 47 06 38	Giulia SCHUMACHER	54 4529
	Pierrette CASCINO-LEFEVRE	54 1887	Franck LEFEVRE	54 2692	Patrick VANESSE	56 1162
	Eliane CATAK	57 5081	Jean Marc LEFEVRE	Jeanmarc.lefevre@axa.fr	Martine VERNET	52 9086
	François-Xavier CHARLES	54 2960	Sandrine LORBACH	58 9702	Sylvie VOLANTE	58 9642
	Sarah DUPORT	56 0966	Marie Laure MARCHAND	06 88 53 25 47		



Udpaunsa@free.fr



UdpaUnsaAxa



@UdpaUnsaAxa



Udpa Unsa Axa



blogudpaunsaaxa.fr