

L'UDPA-UNSA VOUS INFORME :

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 17 mars 2016 :

NOT WANTED



Information sur la déclaration à l'Agefiph relative à l'emploi des travailleurs handicapés pour 2015.

Comme les années passées, la non-atteinte par notre entreprise du quota de **6 %** de personnes handicapées (obligation légale) parmi ses effectifs ont obligé cette dernière à verser (début 2016, au titre de 2015) une contribution à l'AGEFIPH* (de 195 640 €).

(* Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

AXA TECH (GIE + SAS)	EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT	OBLIGATION LEGALE EN MATIERE D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPEES	NOMBRE DE BENEFICIAIRES	MONTANT DE LA CONTRIBUTION VERSEE A L'AGEFIPH
2014	798	47	14	180 187 €
2015	820	49	14	195 640 €

Avec **14** personnes déclarées en 2015 (comme en 2014), AXA Tech fait toujours preuve selon nous d'un manque de volonté flagrant pour recruter du personnel handicapé.

Voilà plusieurs années déjà que nos représentants proposent à la Direction d'étudier la piste de l'alternance, que nous lui demandons, dans le cadre la GPEC (gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) ou de la gestion de la Diversité, de s'engager réellement dans le recrutement de cette population.

Jusqu'à maintenant, nous n'avons constaté aucune amélioration !

Venant d'un employeur qui se prétend « responsable », ce statu quo n'est pas acceptable, et nous ne sommes toujours pas prêts à l'accepter !

Information-consultation sur l'affectation de la contribution sur les salaires au titre de l'effort de construction « 1% logement »



Durant le C.E, nos représentants ont émis un avis favorable sur cette consultation.

Depuis qu'AXA Tech a « réinternalisé » la relation avec les 2 organismes collecteurs du 1 % logement que sont SOLENDI et ASTRIA, le service s'est amélioré : traitement des dossiers, nombre de propositions de logement...



Bientôt les élections professionnelles...

Au sein de notre entité, les **prochaines élections des représentants du personnel au Comité d'entreprise et aux Délégués du personnel** auront lieu très prochainement (début juin très certainement). Il y aura 4 votes distincts :

- ➡ Titulaires CE ➡ Suppléants CE
- ➡ Titulaires DP ➡ Suppléants DP

L'entreprise s'oriente vers le vote électronique.

Nous n'y sommes pas opposés.

Reste à voir les modalités...

Présentez-vous sur les listes

Au revoir président...

Vous l'avez appris certainement comme nous par voie de presse ou via la communication interne : Henri de Castries, PDG d'AXA, quittera ses fonctions le 1^{er} septembre 2016.

Il sera remplacé par Thomas Buberl, l'actuel Directeur général d'AXA Allemagne, qui prendra la fonction de Directeur général du Groupe.

Visiblement très ému de nous quitter et de partir d'AXA (avant la fin de son mandat), M. de Castries tenait semble-t-il à partir sur un succès : c'est chose faite !

A l'UDPA-UNSA, nous aurions apprécié que notre PDG s'inspire, avant son départ, de certaines entreprises qui ont accordé des primes à leurs salariés suite aux bons résultats obtenus (à la MAIF par exemple : 1000 € net) ou de ce PDG d'Admiral Group qui a fait un don à ses salariés à l'occasion de son départ en retraite (1200 € par personne).



TÉLÉTRAVAIL : nouvel accord pour AXA Tech !

L'accord d'AXA Tech étant arrivé à terme, les syndicats représentatifs et la Direction ont négocié un nouvel accord sur le télétravail qui comprend un certain nombre d'avancées (**dont plusieurs à l'initiative de l'UDPA-UNSA**) :

Accord précédent :	Nouvel accord :
Le télétravail est accessible aux salariés en CDI justifiant d'une ancienneté minimale d'un an au sein de l'Entreprise.	Le télétravail est accessible aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ou à durée déterminée (CDD) justifiant d'une ancienneté minimale de 6 mois , pouvant être portée à 8 mois en cas de renouvellement de la période d'essai.
Le télétravail peut s'organiser sur une journée complète par semaine.	Le télétravail peut s'organiser sur une journée complète par semaine à laquelle s'ajoutent deux jours complémentaires de télétravail flexibles sur le mois (à l'exception des mois de mai et d'août). Ces deux jours flexibles ne doivent être accolés à aucun autre jour de télétravail et doivent être positionnés à raison d'un jour par semaine, sans report possible sur le mois suivant.
Les salariées enceintes et celles et ceux qui bénéficient d'une reconnaissance de travailleur handicapé peuvent prétendre à deux journées en télétravail par semaine.	Les salariées enceintes ou de retour de congé maternité (durant les six premiers mois) , les salariés parents d'un enfant en situation de handicap ou atteint d'une maladie particulièrement grave et les salariés bénéficiant d'une reconnaissance de travailleur handicapé peuvent prétendre à deux journées en télétravail par semaine.
Certaines journées initialement prévues en télétravail peuvent être effectuées sur site à la demande du management.	Les journées de télétravail annulées à la demande du manager pourront être reprogrammées à titre exceptionnel sur la même semaine (avec accord du management).
Le principe d'une journée par semaine en télétravail est accessible aux salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit travaillant au moins à 80% de leur temps.	Le principe d'une journée par semaine en télétravail est accessible aux salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit travaillant au moins à 80% de leur temps. L'éligibilité des salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit au télétravail à plus d'une journée par semaine en cas de situation particulière pour besoins familiaux est soumise à un accord du manager et de la DRH.
	Le télétravail pourra être ponctuellement étendu à tous les salariés en cas de circonstances exceptionnelles , notamment en cas de survenance : <ul style="list-style-type: none">- d'une situation de crise nécessitant l'activation par l'Entreprise d'un Plan de Continuité d'Activité (PCA)- d'une situation de catastrophe naturelle rendant impossible tout ou partie de l'activité sur un ou des établissements de l'Entreprise.- d'une situation sanitaire à risque ou dégradée- d'une paralysie durable des transports collectifs Les salariés pourront, dans ces circonstances, être amenés à travailler à leur domicile, sur l'un des sites AXA autre que le site habituel d'affectation, ou dans des lieux tiers dédiés (espace de « coworking », site de repli).
L'Entreprise met à la disposition du salarié un ordinateur portable 12,5". 14", sur demande du salarié, en fonction des besoins professionnels.	L'Entreprise met à la disposition du salarié un ordinateur portable 12,5". 14", sur demande du salarié, en fonction des besoins professionnels. ⇒ Toujours pas d'écran distinct (malgré nos demandes) !
L'Entreprise prend en charge les frais de fonctionnement découlant du télétravail à hauteur de 50% du forfait mensuel d'abonnement d'une connexion Internet haut-débit, dans la limite de 15 euros (TTC) par mois.	L'Entreprise prend en charge les frais de fonctionnement découlant du télétravail, y compris en cas de télétravail pour raison médicale , à hauteur de 50% du forfait mensuel d'abonnement d'une connexion Internet haut débit, dans la limite de 20 euros (TTC) par mois.
	Droit à la déconnexion : l'accord rappelle notamment qu'il y a lieu de tenir compte des plages horaires durant lesquelles le télétravailleur peut être contacté et que ce dernier n'est pas tenu de répondre aux courriels et aux appels en dehors des heures habituelles de travail.
L'UDPA-UNSA est signataire de cet accord à durée déterminée du 31 mars 2016 qui cessera tout effet au 31 décembre 2018.	

L'actu syndicale :



Quand la Direction s'égare en "pleine conscience"...

Sans éprouver le besoin d'en informer les représentants du personnel au préalable, la Direction a décidé de proposer aux salariés un programme de formation à la « Mindfulness » (« pleine conscience »).

Par des « exercices de concentration simples », cette technique permettrait de « renforcer notre habilité à gérer sereinement la complexité et l'incertitude » et serait bénéfique pour : l'attention, l'écoute, la qualité du sommeil, le calme intérieur, l'efficacité, la performance professionnelle, la créativité, l'équilibre vie professionnelle/vie privée... bref, tout un programme !

A l'UDPA-UNSA, nous restons plus que sceptiques sur le choix de cette méthode et sur sa réelle utilité/efficacité au sein d'AXA Tech.

Si elle fait l'objet d'une mode certaine outre-Atlantique (*être parent en pleine conscience, manger en pleine conscience, enseigner en pleine conscience, diriger en pleine conscience...*) et de plus en plus en France, cette pratique est, en entreprise, loin d'être validée par l'expérimentation, et donc « par la science » ! Contrairement aux propos tenus !

L'autre reproche, et non des moindres, que l'on pourrait faire sur le choix de cette « technique » est, qu'une fois encore, notre employeur ne cherche nullement à faire de la **prévention** et à **agir sur les facteurs de stress** dans l'entreprise.

En nous proposant de nous « renforcer » et de travailler sur nous-mêmes, notre employeur évacue de fait la responsabilité qu'il porte quant à la **mise en place de mesures de protection collective** pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des salariés (ainsi que des prestataires travaillant dans nos murs !).

Il évacue de fait l'**obligation** qui lui incombe **de combattre les risques à la source** et de mettre en œuvre des actions de prévention, ainsi que des **méthodes de travail garantissant un meilleur niveau de protection**.

Plutôt que de tenter de répondre collectivement aux problématiques existantes de dégradation des conditions de travail et de stress dans l'entreprise, la Direction nous propose de faire de la « méditation » et de nous « concentrer sur l'instant présent ». C'est en « pleine conscience » que nous lui répondons qu'elle se trompe, et que bien d'autres formes d'initiatives sont à mettre en œuvre auparavant !



Indemnité Kilométrique Vélo : on change de braquet ?

Le décret relatif à l'Indemnité Kilométrique Vélo étant désormais paru, l'UDPA-UNSA d'AXA a demandé à la Direction du Groupe (RSG), le 29 février, d'ouvrir des négociations sur ce thème afin d'en faire bénéficier les salariés.

Fixée à **0,25 €** par kilomètre parcouru, cette indemnité peut être prise en charge par l'employeur et est exonérée d'impôt sur le revenu, dans la limite de **200 €** par an.

Pour l'employeur, cette participation est exonérée de cotisations sociales, également dans la limite de **200 €** par an et par salarié.

Au sein de notre organisation, nous pensons que cette mesure devrait bénéficier à celles et ceux d'entre nous qui se rendent déjà sur leur lieu de travail à vélo, ou qui désireraient le faire... (Cela pourrait y inciter !)

Pour le moment, aucune réponse ne nous est parvenue de la Direction.

Notre facteur aurait-il été victime d'une crevaison ? 😊

Du nouveau sur l'intéressement :

Depuis le 1^{er} janvier 2016, le salarié qui ne se manifeste pas voit son intéressement placé par défaut, comme pour la participation, dans le Plan d'Épargne d'Entreprise.

(Auparavant, sans réponse du bénéficiaire, son intéressement lui était versé dans son intégralité)

A compter de la date à laquelle il a été informé du montant qui lui est attribué, le salarié dispose d'un délai de **15 jours** pour formuler sa demande → affectation au PEE ou versement *partiel ou total*.

(*Cette année, l'abondement de l'entreprise au versement dans le PERCO peut aller jusqu'à 750 €, pensez-y !*)



Questionnaire sur l'usage des langues et la sécurité linguistique au travail !



Si vous n'y avez pas encore répondu, il ne vous reste que quelques jours (jusque fin avril) pour remplir le questionnaire destiné aux employés des entreprises utilisant une langue étrangère au travail.

Votre participation est importante, alors n'hésitez-pas !

https://docs.google.com/forms/d/1P6ACkLAfr0EkjZPeNNcf1wETjHfVOaYZ3Fp5CI6ZOAw/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>

(Les premiers résultats seront disponibles dans le courant du 2^{ème} semestre 2016).



Négociations AXA Tech sur la transition-activité-retraite :

Nous en avons fait la demande à la Direction mi-février, les négociations relatives à la Transition Activité-Retraite (TAR) chez AXA Tech viennent de débuter.

A l'UDPA-UNSA, notre objectif est, au minimum, de faire bénéficier les salariés de notre entité des **mesures définies chez AXA France** (avenant du 29 mars 2016 à l'accord en vigueur), **comme suit** :

- **Le nouveau dispositif s'ajoute au dispositif actuel** (accord en vigueur jusqu'au 30 avril 2017) sous la forme d'un **congé de fin de carrière** qui équivaut à une suspension du contrat de travail (disparition de la période de temps partiel abondé : TPA).
- Pendant ce congé d'une durée de **6 à 48 mois** (suivant la formule choisie), le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste, mais le salarié est dispensé d'exécuter sa prestation de travail.
- Le revenu de remplacement cotisable et imposable durant ce congé correspond à **65 %** du salaire brut pour la fraction de rémunération limitée au plafond de sécurité sociale (38216 € annuels bruts pour 2016) et à **60%** pour la partie supérieure (au plafond SS). L'assiette de calcul est constituée de la dernière rémunération annuelle brute théorique (hors frais, gratifications, primes et indemnités), sans pouvoir être inférieure à **30.000 €**
- La totalité de la période de congé de fin de carrière ouvre droit à la validation de trimestres au titre de l'Assurance Vieillesse de la Sécurité Sociale et AXA France prend 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 calculés sur la base de la rémunération de remplacement. De même, ils demeurent bénéficiaires des abondements PERCO annuels et des activités sociales et culturelles.
- Le congé n'étant pas assimilé à du temps de travail effectif, il ne génère pas de droits à congés (congés payés, RTT, JRA).
- L'entrée dans le dispositif est basée sur le volontariat, **avec une période de préinscription** (du 13 mai 2016 au 30 juin 2016 chez AXA France) auprès de la DRH. Cette dernière est tenue de faire un retour au salarié après examen de son dossier.
- Le salarié peut utiliser ses jours capitalisés dans le Compte Epargne Temps (court et long terme) dès l'entrée dans le dispositif de fin de carrière.
- Comme pour les autres formules du TAR articulées avec une période de temps partiel, les salariés voulant bénéficier du dispositif complémentaire doivent s'engager à faire valoir leurs droits à la retraite dès l'atteinte des conditions du taux plein.
- Le montant de l'indemnité de départ à la retraite n'est pas affecté par le dispositif de congé de fin de carrière, y compris quand celui-ci est calculé à partir de dispositions plus favorables, comme les groupes fermés.

Il est à noter qu'AXA France s'est engagée à prolonger la période de congé de fin de carrière en cas de modifications législatives des conditions de départ à taux plein.

Vous désirez en savoir plus ? Vous avez des demandes que vous souhaiteriez voir porter lors des négociations ?



Contactez vos représentants UDPA-UNSA !



Vos contacts



Franck GRANDMAISON

franck.grandmaison@axa-tech.com

Téléphone interne : **55 24 79**

Sylvie LE MEUR

sylvie.lemeur@axa-tech.com

Téléphone interne : **55 20 89**

John LOOCK

john.loock@axa-tech.com

Téléphone interne : **55 24 94**

Christophe DELCROIX

christophe.delcroix@axa-tech.com

Téléphone interne : **55 28 80**

Olivier ALTAZIN

olivier.altazin@axa-tech.com

Téléphone interne : **55 25 29**

Christophe PAJADON

christophe.pajadon@axa-tech.com

Téléphone interne : **55 25 04**

Jean-Pierre VASSARD (Belbeuf)

jeanpierre.vassard@axa-tech.com

Téléphone interne : **52 72 29**

Libres ensemble

Plus forts ensemble !