

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 30 juin 2016 :

INTÉRESSEMENT

Information sur l'avenant à l'accord d'intéressement d'AXA Technology Services (pour l'exercice 2016) :

En 2014, lorsque les partenaires sociaux ont négocié l'accord d'intéressement en vigueur (2014-2016), AXA Tech évoluait dans le cadre du plan stratégique « JJOS ».

Fixés sur la base de ce dernier, certains critères et objectifs financiers définis à l'époque ne sont plus aujourd'hui d'actualité, c'est la raison pour laquelle la Direction a proposé de les renégocier.

Les modifications exposées dans un avenant à l'accord pour l'exercice 2016 sont de deux ordres :

- 1) Un indicateur financier désormais calculé à partir de 2 sous-critères** (au lieu de 3) ayant chacun une pondération de 50 %.
 - Le premier sous-critère visant à mesurer la variation des prix unitaires et des initiatives de productivité conjointes avec les clients, sur la base de la lettre de cadrage budgétaire établie pour 2016.
 - le second sous-critère permettant de vérifier que l'excédent brut d'exploitation (EBE) rapporté au chiffre d'affaires de la SAS AXA Tech est supérieur à zéro.

Bien que figurant déjà dans l'accord, ces 2 sous-critères auront désormais plus de « poids ». Le 3^{ème} sous-critère qui existait auparavant, lui, disparaît (total des coûts facturés aux clients sur le fonctionnement au regard des hypothèses budgétaires).

- 2) Une prise en compte des nouveautés adoptées dans le cadre de la loi Macron**, notamment sur les modalités de versement de la prime d'intéressement, sur son affectation totale ou partielle au PEEG ou au PERCO, ainsi que sur l'information des salariés qui en sont bénéficiaires.

Lors des négociations de cet avenant (daté du 8 juin), l'UDPA-UNSA s'est d'abord assurée de la validité d'un critère d'intéressement basé sur des objectifs communs avec nos clients. Cette option étant possible, notre organisation a ensuite tenu à ce que la lettre de cadrage budgétaire 2016 présentée aux délégués syndicaux lors des négociations apparaisse dans l'avenant.

Au regard des « péripéties sur l'intéressement » 2015, notre organisation considère que cet avenant peut potentiellement être plus favorable aux salariés. C'est pourquoi l'UDPA-UNSA a décidé de le signer.

CAMPUS MANAGEMENT

Information sur le programme "Campus management" :

Lors du Comité d'entreprise, la Direction a présenté aux élus l'initiative engagée il y a quelques semaines concernant le partenariat entre l'entreprise et certaines écoles cibles (ESGI, ESIEA, ISEP...).

Baptisée « Campus management », cette initiative a pour objectif d'améliorer la visibilité d'AXA Tech auprès de jeunes étudiants, d'abord pour les inciter à effectuer leur parcours professionnel en alternance au sein de notre entité, ensuite, pour éventuellement en recruter.

Dans ce cadre, AXA Tech prévoit d'organiser plusieurs actions et activités auxquelles les salariés sont invités à participer.

A l'UDPA-UNSA, nous avons accueilli favorablement cette démarche et ce à bien des égards.

Si nous considérons l'alternance comme un véritable tremplin pour la vie active, il faut bien admettre que jusqu'à récemment, AXA Tech était loin de miser réellement sur les étudiants qu'elle reçoit.

Nous nous en sommes d'ailleurs souvent plaints et c'est pourquoi, tout en rappelant les engagements sur le recrutement d'alternants pris à différents niveaux (pacte de responsabilité pour la branche, accords GPEC Groupe et d'AXA Tech), notre organisation s'est félicitée au C.E de cette initiative et de ce changement.

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

Loi • transparence financière des CE

Présentation et approbation des comptes 2015 du C.E.



Depuis la loi du 5 mars 2014, les Comités d'entreprise de taille moyenne (tels que le nôtre) doivent, à compter du 1^{er} janvier 2015, se soumettre aux mêmes obligations comptables qu'une entreprise et confier la présentation de leurs comptes annuels à un expert-comptable.

C'est ce qui a été fait lors du C.E du 17 juin où l'expert-comptable désigné par le précédent bureau est venu présenter les comptes 2015 du comité d'entreprise d'AXA Tech.

Parmi les informations exigées (dont certaines définies par décret) **et sur lesquelles le Comité doit obligatoirement communiquer aux membres de l'instance et aux salariés figurent :**

- ➔ **un bilan financier de l'année** (les ressources, les dépenses) : bilan + comptes de résultat (pour le budget de fonctionnement et pour le budget des œuvres sociales et culturelles) + annexe.
- ➔ **un rapport d'activités et de gestion** devant comporter des informations relatives à :
 - L'organisation du comité : nombre de sièges, nombre d'élus, nombre et nature des commissions...
 - L'utilisation de la subvention de fonctionnement :
 - Activités d'expertise et missions économiques : honoraires des experts rémunérés par le comité, frais de déplacement, frais de documentation ;
 - Dépenses relatives à la formation économique des élus : frais de formation, de transport et d'hébergement ;
 - Dépenses de communication avec les salariés de l'entreprise ;
 - Autres frais de fonctionnement.
 - L'utilisation des ressources liées aux activités sociales et culturelles :
 - Descriptif et lieu de réalisation de ces activités ;
 - Eléments d'analyse portant sur les écarts entre le budget prévisionnel et le budget réalisé ;
 - Données afférentes aux diverses prestations proposées au titre des activités et à leurs bénéficiaires ;
 - Description et évaluation du patrimoine.

Lors de cette réunion du 17 juin, notre organisation a rappelé à l'instance que le comité devait être doté, ainsi que le prévoit la législation, d'un **règlement intérieur** (afin de déterminer les modalités de son fonctionnement).

Compte tenu de l'absence de ce dernier et de la non-transmission, en amont de la séance, du rapport d'activités et de gestion, notre élu titulaire s'est abstenu d'approuver les comptes du C.E 2015.

Bureaux partagés : l'UDPA-UNSA revendique le respect des normes et la modération !

Avec le déploiement du « Flex » intervenu en mai et juin au 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} étage du bâtiment des Collines de la Défense, notre organisation constate que la **norme** relative à la conception ergonomique des espaces de travail n'est, à certains endroits, toujours pas respectée !

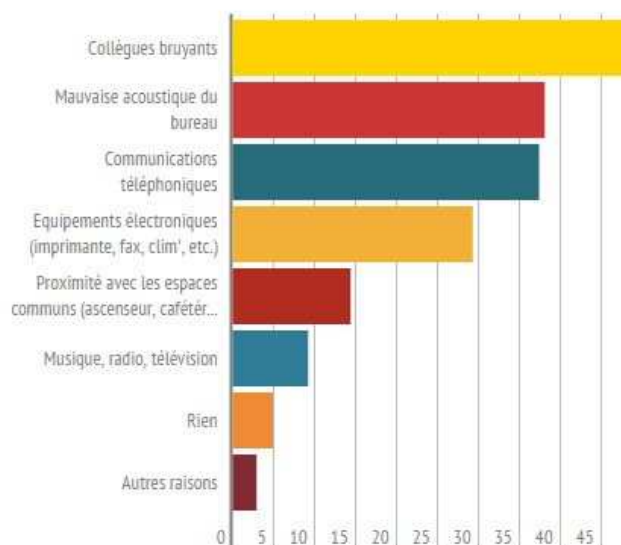
Pour l'UDPA-UNSA, en plus de faire en sorte que cette norme soit partout (enfin) appliquée, la Direction devrait laisser davantage de souplesse aux salariés et à leur manager sur la manière de s'organiser :

- ⇒ *Possibilité de consacrer une partie de chaque village seulement aux « bureaux à partager ».*
- ⇒ *Que (tous) les salariés évoluant dans un environnement où le nombre de bureaux est suffisant et le permet puissent garder le même emplacement s'ils le désirent.*

Eriger les bureaux partagés (et leurs effets) en principe qui s'appliquerait à tous sans exception n'a aucune justification !

Et c'est d'ailleurs ce que nous disions déjà il y a plus de 2 ans avant le début de leur déploiement.

Ce qui incommode le plus au travail



Etude Opinion Matters réalisée en février 2015 auprès de 1 003 personnes dans des sociétés de plus de 250 employés en France

négociations collectives **GPEC**

Suite à la signature d'un nouvel accord Groupe (RSG) en novembre 2015 et compte tenu de l'arrivée à terme de l'accord d'AXA Tech, les partenaires sociaux de l'entreprise se sont rencontrés plusieurs fois à partir du mois de mars pour négocier un nouvel accord sur la gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC).

Comme à son habitude, l'UDPA-UNSA a formulé de nombreuses demandes et propositions durant les négociations. Si toutes n'ont pas été retenues, certaines avancées ont pu néanmoins être obtenues, en raison notamment de l'accord RSG et du pacte de responsabilité dont notre organisation a rappelé avec insistance les engagements.

Le nouvel accord (2016-2018) d'AXA Tech sur la GPEC en quelques points :

| Anticipation | Engagements de recrutement |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - Poursuite de l'analyse sur l'évolution des métiers et des compétences et actualisation de la cartographie des métiers existant. - Gouvernance dédiée RH/responsables de domaines/départements pour disposer d'une visibilité à moyen terme (18/24 mois), piloter la transformation, identifier les compétences futures et l'accompagnement nécessaire. | <p>76 à 85 embauches d'ici fin 2018 dont un minimum de 14 recrutements en CDI de jeunes de moins de 26 ans :</p> <p>Pour ces recrutements de jeunes, la priorité sera donnée aux alternants ou aux stagiaires présents dans l'entreprise et ayant obtenu leur diplôme.</p> <p>⇒ 5 embauches minimum de stagiaires ou d'apprentis en CDI/CDD d'ici fin 2018.</p> |
| Formation | Mobilité |
| <ul style="list-style-type: none"> - Poursuite du déploiement des Académies, en premier lieu dans les secteurs les plus impactés par la transformation. - Définition conjointe, avec le manager de proximité, des parcours pédagogiques à suivre (compétences techniques et générales). - Mobilisation et utilisation du plan de formation de l'entreprise prenant en compte le travail réalisé par la DRH et les Directions opérationnelles. - Rappel des dispositifs de formation pouvant être mobilisés par le salarié : Compte Personnel de Formation, Validation des Acquis de l'Expérience, Congé Individuel de Formation, Conseil en Evolution Professionnelle. | <ul style="list-style-type: none"> - Priorité aux recrutements internes pour les postes ouverts au sein du Groupe en France, avec la possibilité de bénéficier des garanties de réversibilité ainsi que des mesures d'accompagnement relatives à la mobilité géographique. - Visibilité sur les opportunités d'emploi, les règles de mobilité et les accompagnements proposés. - Equité de traitement pour toute démarche de mobilité et implication proactive tripartite : Salarié – Manager - RH |
| Dispositif de repositionnement interne <i>(en cas de suppression d'activités ou de forte évolution)</i> | Dispositif d'évolution vers un projet transverse |
| <ul style="list-style-type: none"> - Prise en compte des souhaits du salarié dans le processus de repositionnement. - Priorité donnée sur les postes à pourvoir. - Proposition de plusieurs pistes de repositionnement, avec une visibilité sur les possibles évolutions de carrière. - Entretiens réguliers avec la RH et le manager de proximité. - Examen par la RH de l'éventuel impact financier lié à l'arrêt des astreintes et des travaux hors-plages <i>(sur la base des 2 années précédant le repositionnement)</i> et proposition d'une solution de transition. - Gratification de 1000 € bruts liée au repositionnement, après confirmation dans le nouveau poste. | <p>Dans certaines situations, proposition sera faite au salarié d'être repositionné et de participer à une mission liée à un projet spécifique (temporaire) interne à l'entreprise :</p> <ul style="list-style-type: none"> - pour acquérir de nouvelles compétences, - pour ensuite évoluer sur un poste nouvellement créé ou dans le cadre d'une mobilité. <p>Pour participer à ce type de mission, l'accord du salarié sera nécessaire et devra être formalisé par un écrit.</p> <p><i>Une présentation plus détaillée de ce dispositif devrait être faite au Comité d'entreprise.</i></p> |
| Seniors | |
| <ul style="list-style-type: none"> - Maintien d'un taux d'emploi des seniors équivalent à 75 % de la population (hors TAR) âgée de 57 ans et plus. - Actions de formation pour au moins 50% de la population senior (57 ans et +) chaque année. | <ul style="list-style-type: none"> - Possibilité de se retirer du dispositif d'astreintes et de travaux hors plages à compter de 55 ans, <i>(sauf en cas de situation d'urgence)</i>. - Visite médicale annuelle pour les 57 ans et +. |

Au-delà des principes et des engagements figurant dans ce nouvel accord GPEC, c'est surtout leur application qu'il convient et conviendra de suivre. Pour cela, nous avons besoin de vous ! Vos retours sont importants !

Séance des Délégués du Personnel du 7 juillet 2016 :

TAR + :

L'avenant du 13 mai 2016 à l'accord TAR prévoit que les salariés intéressés par le TAR + pourront déclarer leur intention de bénéficier du dispositif **entre le 1^{er} juin et le 30 septembre 2016**. Cet avenant précise aussi qu'une réponse sera faite, à partir du 15 juillet, aux salariés ayant formulé leur demande et dont le dossier aura été validé par l'organisme partenaire au 30 juin.

Question UDPA-UNSA :

Combien de salariés ont déclaré leur intention d'adhérer au TAR + au 30 juin 2016 et combien de dossiers ont été validés par l'organisme partenaire ?

Réponse de la Direction : Le processus suit son cours. Les salariés éligibles ont encore quelques semaines pour se déclarer. Une réponse complète sera communiquée à la commission de suivi d'ici fin juillet.

Entretiens professionnels :

Depuis la loi du 5 mars 2014 portant réforme de la formation professionnelle, les salariés présents dans l'entreprise depuis au moins 2 ans doivent être conviés et bénéficier d'un entretien professionnel (*normalement, avant le 7 mars 2016*).

Question UDPA-UNSA :

Combien d'entretiens professionnels ont été réalisés à ce jour dans l'entreprise et quelle est la proportion d'entretiens effectués au regard de la population éligible ?

Réponse de la Direction : Les entretiens sont en cours de réalisation. Une réponse sera donnée à la commission de suivi de l'accord formation.

Sur ces 2 sujets, nous aurions souhaité obtenir des réponses un peu moins évasives...

Lors de la séance, nos représentants ont également interrogé la Direction sur la possibilité d'utiliser le matériel informatique de l'entreprise durant le TAR+ ainsi que sur la mise en place des 2 jours flexibles en télétravail.

⇒ **Contactez vos représentants UDPA-UNSA pour en savoir plus !**

Avec l'**UDPA-UNSA d'AXA Tech**, vous avez l'assurance d'être représentés et que l'on défende vos intérêts à tous les niveaux du dialogue social chez AXA :

- de l'Entreprise,
- du Groupe en France,
- du Groupe en Europe

A l'image du dernier comité européen par ex...

(Voir notre précédent tract)

Rejoignez-nous !



Le 30 juin 2016, la fédération UNSA Banque Assurance (Et quelques membres de l'UDPA) affrétait un bus de 1936 pour « rouler contre » la dernière version de la loi El Khomri.



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