

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 21 juillet 2016 :



Point d'étape sur la transformation Workplace : information sur le projet d'évolution du support technique à l'utilisateur

Suite à un appel d'offres lancé en avril, la Direction a communiqué à l'instance le choix d'AXA Tech concernant l'évolution du support utilisateur.

Avec plusieurs objectifs d'ordre financier, de rationalisation ou liés à la qualité de service, l'entreprise a décidé de s'appuyer désormais sur les services d'ATOS pour assurer l'ensemble de l'activité.

 46 000 utilisateurs	 ~73 000 ordinateurs et terminaux	4 fournisseurs de Helpdesk
 7 000 utilisateurs	 7 Fournisseurs au total	29 lignes de contrats

Lors de la réunion, nos représentants ont fait part à la Direction de leur forte déception quant à sa décision.

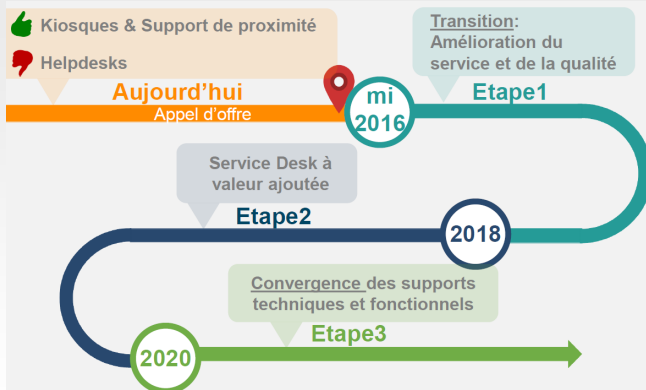
En effet, au-delà du prestataire retenu, c'est surtout la volonté récurrente d'externaliser ce type d'activité que nous avons tenu à remettre en cause.

Face à la transformation d'AXA Tech et à l'éventualité de repositionner certains salariés, le support aux utilisateurs aurait pu constituer une issue non dénuée d'intérêt.

A ce titre, on peut légitimement s'interroger sur la gestion prévisionnelle de l'emploi menée par l'entreprise et sur les solutions qu'elle envisage et proposera aux salariés concernés par un changement de métier.

Pour l'UDPA-UNSA, nos dirigeants doivent encore démontrer qu'ils s'attèlent véritablement à toutes les conséquences sociales que pourrait engendrer le plan stratégique « Tech IT Up ».

Il n'est pas encore trop tard, à condition de le vouloir...



Le lancement du 1^{er} pilote avec ATOS est prévu en octobre/novembre 2016.

Information en vue de la consultation sur le projet :



Durant la séance du 21 juillet, la Direction a présenté un projet concernant AXA Tech India (ATSS) sur lequel elle a demandé aux élus de garder la confidentialité jusqu'au prochain comité d'entreprise.

Bien qu'elle se soit montrée rassurante en divulguant déjà certaines informations suite à nos questions et en soulignant que les salariés français ne seraient pas directement impactés, la Direction n'a pas réussi à nous convaincre, ni d'une « absence totale de risque », ni du bien-fondé de la confidentialité.

Pour nos représentants, de nombreux salariés d'AXA Tech France seront, à plus ou moins long terme, forcément concernés par ce projet et ses conséquences (et cela compte tenu des nombreuses relations de travail entre nos pays). Ils se poseront naturellement divers types de question, comme nous nous en sommes posés, c'est tout à fait légitime !

Selon nous, l'attitude de la Direction visant à communiquer sous le sceau du secret n'est pas justifiée et porte atteinte aux prérogatives des membres du C.E (dont l'objet est d'assurer une expression collective des salariés permettant la prise en compte de leurs intérêts).

Lors de la consultation qui aura lieu le 29 septembre, nos représentants maintiendront cette position et exprimeront un avis plus global sur ce projet. (Projet sur lequel ils n'auront pu consulter les salariés...)

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 21 juillet 2016 :



Information-consultation sur la réalisation du plan de formation d'AXA Tech pour 2015 et le 1er semestre 2016 (1ère délibération)

Répartition des formations par domaine	fin 2014		fin 2015	
	Nb d'heures de formation	dépenses formation	Nb d'heures de formation	dépenses formation
Tech informatique et télécom	6 818	322 123 €	5 682	612 041 €
Techniques métiers	3 350	160 493 €	4 952	636 801 €
Management	3 281	341 010 €	1 725	375 141 €
Linguistique	3 695	93 935 €	2 629	126 618 €
Développement personnel	2 034	103 484 €	2 504	203 530 €
TOTAL	19 178	1 021 045 €	17 492	1 954 131 €
Nb d'actions de formation	2 094		1 707	
Nb de salariés formés	645		674	
	Dépenses conception Académie		590 500 €	
	Dépenses Déploiement Académie		522 500 €	
	TOTAL fin 2015		1 954 131 €	

Répartition des formations par domaine	au 30/06/2015	Répartition des formations par domaine	au 30/06/2016	Budget prévisionnel 2016
	dépenses formation		dépenses formation	
Tech informatique et télécom	304 648 €	Leadership Excellence	56 508 €	654 944 €
Techniques métiers	192 815 €	Technical & Business Excellence	138 737 €	1 093 252 €
-	-	Sales excellence	0 €	80 000 €
Management	115 911 €	AXA Excellence	10 080 €	231 480 €
Linguistique	62 607 €	Personal Excellence	276 488 €	590 680 €
Développement personnel	119 610 €	Workplace Excellence	19 033 €	78 144 €
TOTAL	795 591 €	TOTAL	500 846 €	2 728 500 €
Nb d'actions de formation	730	Nb d'actions de formation	1 836	
Nb de salariés formés	295	Nb de salariés formés	440	
		Dépenses conception Académie	245 740 €	
		Dépenses Déploiement Académie	299 137 €	
		TOTAL fin juin 2016	1 045 723 €	

Sur les différents éléments transmis, nos élus ont relevé qu'en 2015 :



- Les dépenses de formation ont significativement augmenté, notamment pour l'élaboration et le déploiement des académies.
- Le nombre d'actions de formation a baissé par rapport à 2014, même si les salariés de l'entreprise ont été plus nombreux à suivre une formation.
- La majorité des formations dispensées ont porté sur des compétences techniques ou métiers, comme les années passées.
- 71 salariés ont entamé un parcours certifiant en 2015 (inscrit à l'inventaire des certifications).
- Plus de 60 % des seniors (55 ans et +) ont suivi une formation l'année dernière. Cette proportion est encore plus importante pour chacun des statuts : cadre et non-cadre.

A mi-2016 :

- A la fin du premier semestre, plus d'un million d'euros ont déjà été utilisés, principalement pour les académies, les formations « Orientation client », « l'efficacité des réunions » ou bien encore la « Mindfulness » (Pleine conscience).
- Hormis les dépenses pour les académies, les formations de « développement personnel » (Personal Excellence) ont représenté plus de 50 % du budget consommé.
- Les formations techniques et métiers (Technical & Business Excellence) restent les plus nombreuses en termes d'actions de formation réalisées.
- En plus de l'Académie « Workplace », 4 autres programmes sont ou seront déployés au cours de l'année : « Energize », « Gestion de projet », « Partnership Office » et « Transformation digitale ».



Ce n'est un secret pour personne, l'évolution et la mise en adéquation des compétences des salariés constituent un des pivots de la transformation d'AXA Tech et de sa stratégie. Conscients de l'important travail déjà réalisé par le service formation et des moyens supplémentaires engagés par la Direction pour parvenir à cette adaptation, nos élus ont formulé cependant plusieurs demandes lors du C.E. Nous avons réclamé :

- des plans de formation (enfin) structurés selon les 2 grandes catégories prévues par le code du travail et les accords AXA Tech en vigueur (GPEC, formation) :
 - 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,
- de la visibilité sur la réalisation des entretiens professionnels (et l'utilisation du **Compte Personnel de Formation**),
- un **programme pluriannuel** de formation et cela dans le cadre de la nouvelle consultation sur la politique sociale de l'entreprise,
- d'autres formations linguistiques que l'anglais (seulement) sur l'outil de formation en ligne « Ilearn »,
- des mesures préventives pour éviter l'utilisation d'Ilearn en dehors des heures de travail afin de préserver l'équilibre vie privée-vie professionnelle.

Pour notre organisation, si de nombreuses évolutions apparaissent comme positives (*budget supplémentaire, outil Ilearn plutôt bien conçu, développement des Académies, adoption du Cadre Européen Commun de Référence pour les Langues (CECRL) pour l'évaluation des niveaux linguistiques, parcours certifiant...*), nous considérons que les efforts de l'entreprise pour développer les compétences des salariés et leur employabilité doivent s'accélérer et s'intensifier.

Nous l'avons souligné lors du rendu d'avis, tout en prenant acte des informations présentées.



Information en vue de la consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise : Utilisation du Crédit d'Impôt Compétitivité Emploi (CICE)

Institué par l'article 66 de la loi de finances rectificative pour 2012, le Crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi (**CICE**) est entré en vigueur en janvier 2013.

Considéré comme un avantage fiscal, il équivaut à une baisse de charges sociales et a pour objet de financer l'amélioration de la compétitivité des entreprises, notamment à travers les efforts en matière d'investissement, de recherche, d'innovation, de formation, de recrutement, de prospection de nouveaux marchés, de transition écologique ou énergétique et de reconstitution de leur fonds de roulement.

Il ne peut financer, ni une hausse des bénéficiaires distribués, ni une augmentation des rémunérations des personnes exerçant des fonctions de Direction.

Pour l'exercice 2015, le CICE s'élève (comme en 2014) à **6 %** de la masse des salaires inférieurs à **2,5 SMIC**, ce qui, pour AXA Tech, représente respectivement un crédit d'impôt de **12 109 €** (7 531 € en 2014) pour la **SAS** et de **133 243 €** pour le **GIE** (111 044 € en 2014).

(En 2013, le CICE s'élevait à 4 % de la masse des salaires inférieurs à 2,5 SMIC → 8 349 € pour la SAS et 88 180 € pour le GIE).

Utilisation au niveau de la SAS :

Cette entité juridique a utilisé le crédit d'impôt en déduction de l'impôt à payer sur les sociétés (IS).

Utilisation au niveau du GIE :

Le montant total du CICE déterminé au sein d'un GIE étant réparti entre chacun des membres, à proportion de leurs droits dans le Groupement, le GIE AXA Tech France a communiqué à ses différents membres le montant du CICE qui leur est imputable.

Si la Direction nous a transmis cette ventilation, nous avons regretté, comme l'an passé, de n'avoir toujours aucune information sur l'utilisation du crédit d'impôt, notamment par AXA France.

Durant le C.E, nos représentants ont également mentionné qu'il existait d'autres mesures prévues par le pacte de responsabilité dont notre entreprise allait bénéficier.

Par exemple, le taux réduit de cotisation d'allocations familiales, à compter du 1^{er} avril, pour les salaires entre 1,6 SMIC (28 159,04 €) et 3,5 SMIC (61 597,90 €) concerne un large éventail du personnel et représente une baisse du coût du travail non négligeable pour AXA Tech France.

C'est pourquoi nous avons tenu à rappeler en réunion cette « nouvelle étape » du pacte, en insistant sur son objectif de départ : assurer la compétitivité des entreprises et créer des emplois, et non pour assurer un taux de rentabilité synonyme d'augmentation constante du dividende...



Les infos de l'UDPA-UNSA :



REMUNERATIONS



Les accords en vigueur sur les salaires (Groupe et AXA Tech) arrivent à leur terme fin 2016.

Non signataire de ces accords qui ont entériné une fois de plus la diminution des mesures salariales, notre organisation refusera durant les prochaines négociations qu'on « la fasse marcher » en prétextant une conjoncture économique difficile ou un faible taux d'inflation.

Devant les résultats plus que positifs de ces dernières années, les salariés, **dans leur totalité**, méritent eux aussi de récolter les fruits du succès, à l'instar du comité de Direction d'AXA, de nombreux dirigeants ou des actionnaires du Groupe !

C'est la raison pour laquelle l'UDPA-UNSA revendiquera une « réalité augmentée » des budgets consacrés à l'évolution des rémunérations des salariés.

TAR +



Le 30 septembre 2016 : c'est la date limite pour se faire connaître auprès de la RH afin de bénéficier du dispositif de fin de carrière TAR + (dispense totale d'activité).

Rappel :

- ⇒ Formules de 6 à 48 mois.
- ⇒ Entrée dans le dispositif : au plus tôt, le 1^{er} novembre 2016.
- ⇒ Pour les salariés atteignant le taux plein au plus tard le 30 novembre 2020.

Transition activité/retraite solidaire (mécénat de compétences) :

Les candidatures devront être formulées et documentées au plus tard le **15 décembre 2016**.

Rappel :

- ⇒ Formules de 6 à 36 mois.
- ⇒ Entrée dans le dispositif : au plus tôt, le 1^{er} avril 2017.
- ⇒ Pour les salariés atteignant le taux plein au plus tard le 1^{er} avril 2020.

Commission de suivi TAR de juillet 2016 :

Point d'étape sur le TAR+ au 15 juillet 2016 :

- 33 dossiers ont été transmis au prestataire SPB chargé de les valider.
- 16 dossiers étaient en cours d'élaboration par les salariés pour envoi à SPB.
- 14 demandes ont été confirmées, dont 3 en attente de validation par le manager.

Sur ces 14 départs prévus dans le cadre du TAR+, 8 sont envisagés avant la fin 2016 et 6 avant la fin 2017.

Malgré le maintien de la rémunération à 100 %, 1 seul salarié a décidé pour le moment d'opter pour le TAR solidaire (mécénat). **La Direction organisera une session d'information sur ce thème le 7 septembre.**



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