

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 29 novembre 2016.

Consultations sur la situation économique et financière et sur la politique sociale de l'UES AXA Tech :

Suite à la « loi Rebsamen » de 2015, le nombre de **consultations annuelles*** du comité d'entreprise est passé de **17 à 3** depuis le 1^{er} janvier 2016 :

La consultation sur les orientations stratégiques porte sur :	La consultation sur la situation économique et financière porte sur :	La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi porte sur :
<ul style="list-style-type: none"> - les conséquences 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, - la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), - les orientations de la formation professionnelle. 	<ul style="list-style-type: none"> - la politique de recherche et de développement technologique de l'entreprise, - l'utilisation du crédit d'impôt pour les dépenses de recherche, - l'utilisation du crédit d'impôt pour la compétitivité et l'emploi. 	<ul style="list-style-type: none"> - l'évolution de l'emploi, des qualifications - le programme pluriannuel de formation - les actions de prévention et de formation envisagées, l'apprentissage et les conditions d'accueil en stage, - les conditions de travail, - les congés et l'aménagement du temps de travail, la durée du travail, - l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, - le droit d'expression des salariés.

Ce 29 novembre, le C.E a été consulté sur la situation économique et financière ainsi que sur la politique sociale de l'entreprise (pour l'exercice **2015**) en bénéficiant des informations fournies par l'expert (désigné en mars 2016 par le C.E). En réunion, nos élus ont réitéré notre demande faite à la Direction d'**établir un agenda social sur l'année pour traiter les nombreux et divers sujets se rapportant aux différentes consultations !**

S'agissant des données de l'expertise, nous avons notamment rappelé les dégâts engendrés (conditions de travail et emploi) par « JJOS » qui, certes, s'est terminé sur un succès (au-delà des propositions d'IBM), mais dont certains objectifs de départs n'ont pas été atteints (économies conjointes par ex).

Sur les 2 consultations, nos élus ont **pris acte** des informations présentées pour 2015.

* Outre ces consultations annuelles (« récurrentes »), le CE doit, comme auparavant, être consulté chaque fois qu'une décision peut avoir une incidence sur la situation des salariés (consultations ponctuelles) : introduction de nouvelles technologies, restructuration...



Durant le C.E, la Direction a informé l'instance du projet de mise en œuvre d'un dispositif d'alerte professionnelle au sein d'AXA Tech. Pour la consultation prévue le **16/12**, nous avons demandé de bénéficier (en amont) de la résolution du CHSCT.

Résultats des critères de l'intéressement (au 3^{ème} trimestre 2016)	Pondération	Niveau d'objectif	Valeur de l'indicateur au 3^{ème} trimestre 2016	Tendances au 3^{ème} trimestre 2016		Rappel : tendances au 3^{ème} trimestre 2015	
Indicateur financier de maîtrise des processus budgétaires et d'équilibre des résultats	35 %	100 %	102,5 %	102,5 %	↗	63,9 %	↘
Indicateur OTOBOS : indicateur de « conformité » des projets (délais, budget, spécifications)	20 %	100 %	96 %	98 %	↘	95 %	↘
Indicateur de respect des engagements de disponibilité des applications majeures	25 %	>= 99,9 %	99,81 %	95 %	↘	85 %	↘
Indicateur relatif à la sécurité informatique dans l'entreprise	10 %	>= 95 %	96,40 %	100 %	↗	70 %	↘
Indicateur de mesure de l'amélioration des dispositifs de support technique aux utilisateurs	5 %	<- 10 %	- 0,30 %	80 %	↘	90 %	↘
Indicateur de mesure quantitative et qualitative de recyclage des déchets	5 %	100 %	Résultat en fin d'année				

L'avenant du 6 juin 2016 (signé par l'UDPA-UNSA) à l'accord d'intéressement d'AXA Tech a modifié l'indicateur financier pour l'exercice 2016 (indicateur calculé à partir de 2 sous-critères, au lieu de 3 précédemment).

Cette modification et les bonnes performances des salariés auront très certainement pour conséquence de ne pas leur faire revivre la situation de l'an passé (*intéressement 2015 versé en 2016*). Nous ne pouvons que nous en réjouir !



Consultation sur le projet de déploiement progressif d'un cloud privé à horizon 2020



Suite à sa présentation au mois d'octobre, la Direction est revenue devant le C.E le 29 novembre pour consulter l'instance sur le projet de « Cloud privé ».

Au cours de la réunion, nos élus ont rappelé que cette solution, si elle s'avérait « la plus favorable » aux salariés d'AXA Tech en termes d'activités effectuées en interne, n'en demeurerait pas moins source d'inquiétudes.

Face aux taux annoncés de baisse de charge de travail (entre -20 et -30 %) et de départs naturels (24%) d'ici 2020, nous avons exprimé une nouvelle fois notre scepticisme et déploré le **manque d'informations sociales prospectives**, qu'elles concernent les métiers, les effectifs, ou l'accompagnement des salariés.

Tout en rappelant certains choix récents d'AXA de s'appuyer sur un autre modèle de service Cloud (« SaaS ») pour le déploiement de nouveaux outils RH (« Pléiades », « Yes ») nous avons insisté pour qu'un **calendrier/échéancier permettant d'appréhender et de visualiser les changements à venir ainsi que leurs impacts soit élaboré et transmis aux représentants du personnel**.

Nous avons également réclamé la construction d'une **cartographie des métiers et des compétences** qui tienne compte des **fonctions et postes ayant cours dans l'entreprise (et la branche)**.

Pour l'UDPA-UNSA, ce nouveau rôle de « courtier Cloud » pour le compte du Groupe et les solutions que retiendront ses sociétés conditionneront l'avenir de nombreux salariés d'AXA Tech. C'est la raison pour laquelle nous ne pouvons nous satisfaire de si maigres informations les concernant.

En conclusion, les élus UDPA-UNSA ont rendu un **avis défavorable** sur ce projet.

Expertise : Nous l'avons évoqué et proposé durant les élections professionnelles du mois de juin, nos représentants au C.E ont voté favorablement sur le recours à un expert pour la consultation prochaine sur les orientations stratégiques de l'entreprise.

Commissions de suivi AXA Tech :

Transition Activité-Retraite :

Réunis le 14 novembre, les membres de la commission de suivi de l'accord TAR (et de son avenant) ont partagé certaines informations sur son application. **Au 08/11 :**

- ⇒ 35 demandes d'adhésion aux dispositifs ont été confirmées (toutes formules TAR confondues).
- ⇒ 12 demandes sont toujours en cours.

En séance, la Direction a communiqué (suite à notre demande formulée en juillet) la ventilation par département des départs prévus via les différents dispositifs de fin de carrière.

Ces données permettront de disposer, dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC), d'une meilleure visibilité sur les départs, et ce afin de statuer sur les éventuelles actions à mener...

QVT **qualité de vie au travail**

Durant la commission de suivi du 29 novembre sur l'accord QVT, l'UDPA-UNSA a insisté auprès de la Direction pour que celle-ci s'appuie sur les **diagnostics existants** (enquête stress de mi-2015, suivi des risques psychosociaux (RPS) par la médecine du travail) pour traiter **les problématiques de l'entreprise** : charge de travail excessive, conflits managériaux, ambiance délétère, nuisances sonores...

Pour notre organisation, la volonté de l'employeur de traiter ces problématiques doit se traduire par la mise en place de **mesures préventives et collectives !**

Bien avant des formations du type « Mindfulness » ou de « gestion du stress » qui reportent sur le salarié la responsabilité et/ou la gestion de son « mal-être » (ou lui suggèrent le « besoin de s'améliorer »...). **C'est d'abord à l'entreprise de se remettre en cause, pas au salarié !**



TÉLÉTRAVAIL



Le 16 novembre, la Direction a fait part aux syndicats signataires (UDPA-UNSA et CFTD) de l'accord sur le télétravail de certaines données sur son déploiement dans l'entreprise.

A fin octobre 2016 :

- ⇒ 53 % des salariés (éligibles) d'AXA Tech en France ont opté pour le télétravail.
- ⇒ La proportion de femmes en télétravail est très légèrement supérieure à sa représentation au sein de l'effectif CDI : 23 %
- ⇒ Sur les 399 salariés en télétravail aujourd'hui, 60 % l'exercent dans le cadre de la formule d'une journée par semaine, 40 % selon la formule d'1 jour par semaine + 2 jours flexibles sur le mois.

Bien que des améliorations peuvent certainement encore être apportées, nos délégués ont salué en réunion **le succès du télétravail chez AXA Tech**. A ce jour, notre entreprise fait figure de référence à l'échelle du Groupe en France.

Partenaires sociaux, managers, salarié(e)s qui y avons contribué, nous pouvons toutes et tous nous en féliciter !

Ailleurs dans AXA, en France...	Nombre de télétravailleurs	%
AGS	58	14,8
AXA France	997	11,3
AXA GIE	73	9
AXA CSA	60	7,8
AXA IM	60	4,8
AXA Banque	16	2,4

« Nul n'est censé ignorer la loi »

C'est pourtant ce que fait délibérément AXA en proposant à ses salariés des outils de formation en ligne dont certains contenus ne sont disponibles qu'en anglais.

Malgré nos interventions, malgré nos tentatives pour instaurer, **par le dialogue** (social et la négociation collective), une véritable gestion des langues dans l'entreprise, cette dernière s'obstine dans sa démarche d'uniformisation linguistique, sans autre considération que celle de l'argent (éviter les coûts de traduction) ou de marquer son appartenance à une économie mondialisée.

Notre organisation continuera de rappeler, comme elle l'a toujours fait, ses obligations à l'employeur, et ce par tous les moyens qu'elle jugera nécessaire !

Mi-2015, dans le cadre de l'enquête QVT/stress diffusée dans l'entreprise, l'UDPA-UNSA avait demandé à ce qu'une question portant sur l'anglais y soit intégrée :

L'usage de l'anglais représente pour moi une difficulté et est source d'inquiétude

Tout à fait d'accord Plutôt d'accord Plutôt pas d'accord Pas du tout d'accord

Etrangement, aucun résultat sur cette question n'a jamais été communiqué... ni aux salariés qui ont répondu à l'enquête, ni aux représentants du personnel qui y ont collaboré.



Dans une circulaire datée du 1^{er} octobre, la ministre de la fonction publique a rappelé aux agents de respecter l'emploi de la langue française dans le cadre de leurs fonctions : relation avec les différents interlocuteurs français et étrangers, production de rapports, de notes, outils de communication et d'information, dénomination de services, de structures, relations avec les usagers... Dans ce document, la ministre a notamment rappelé la modernité de notre langue « apte à désigner toutes les réalités du monde d'aujourd'hui ». Une conviction que, visiblement (malheureusement), peu de nos dirigeants partagent !

Si certains salariés d'AXA Tech utilisent déjà ce mode de déplacement, ils pourraient être plus nombreux à venir au travail, à bicyclette...

Hélas, la Direction n'a toujours pas répondu à notre demande d'ouverture de négociation sur **l'indemnité kilométrique vélo**.

Espérons que dans le cadre de « Pep's », les nouveaux RDV santé proposés par l'employeur, une session soit dédiée aux multiples bienfaits de « la petite reine »... Cela convaincra peut-être notre Direction d'ouvrir enfin ces négociations...



Suite à la réorganisation d'AXA Tech présentée au mois d'octobre, le CHSCT des Collines de l'Arche devrait être consulté le 8 décembre sur le projet de nouvelles implantations des équipes.

A ce jour pourtant, aucun plan d'étages/d'implantations n'a été communiqué ! Pour l'UDPA-UNSA, prendre position sur un projet de déménagement sans disposer au préalable des plans relève davantage de l'exercice divinatoire que du dialogue social !

Pont(s) collectif(s) 2017 AXA Tech :



Pas de pont collectif en 2017 !

Aucun JRTT/JRA ne sera retenu l'année prochaine (pour des raisons de calendrier).

Le nombre de JRA et de JRTT pour 2017 ne nous a pas encore été transmis... (Visible sous Pléiades à partir de janvier 2017).

Après le
30 décembre...

CAMPAGNE DE RECUEIL DU BON DE FINANCEMENT SYNDICAL

Après le
30 décembre...

... il sera trop tard !

(Suite à la réception tardive des bons de financement, la période de collecte est prolongée de 2 semaines).

En remettant votre bon à l'UDPA-UNSA, vous nous donnez des moyens pour fonctionner et assurer nos missions.

Votre soutien est important !



Nous comptons sur vous !

LE SYNDICAT UTILE !

L'actualité syndicale au sein du Groupe...



4 nouvelles fonctions au sein d'AXA sur les "mégadonnées" (big data) :

Lors de la commission de suivi (Groupe) sur les classifications qui s'est tenue le 3 novembre, la Direction d'AXA a présenté les 4 fonctions nouvellement créées (au sein de la DSI AXA France) sur le « Big Data » :

Pour le rôle d'« analyste de données » (Data Scientist) :

Fonctions cibles :

- Expert en exploration et modélisation de données (classe 5)
- Expert en exploration et modélisation de données senior (classe 6)

Pour le rôle de « gestionnaire de données » (Data Manager) :

Fonctions cibles :

- Gouverneur de la donnée (classe 5)
- Gouverneur de la donnée senior (classe 6)

Lors de la réunion, notre organisation est intervenue pour que tous les salariés de l'informatique, quelle que soit leur entité, puissent postuler et accéder à ces nouvelles fonctions.

Dans cette optique, nous avons encouragé la Direction à réfléchir dès maintenant aux passerelles possibles entre métiers et aux parcours de formation à emprunter.

Contactez vos représentants UDPA-UNSA pour en savoir plus !



SALAIRES



Les négociations Groupe (RSG) relatives au **prochain accord salarial** du personnel administratif se sont ouvertes le 14 novembre.

Lors de cette première réunion consacrée au **bilan de l'accord triennal en vigueur** (jusqu'au 31/12/2016), l'UDPA-UNSA a notamment réclamé :

- ⇒ La communication, par classe d'âge, des taux d'attribution des **augmentations individuelles**.
(De nombreux salariés de plus de 50 ans nous ayant indiqué qu'ils ne bénéficiaient plus que de primes...).
- ⇒ Davantage de visibilité sur les résultats des bonus de performance (CRV et PPE) au sein des entreprises de la RSG.
- ⇒ Des statistiques précises sur les cadres de classe 5 soumis à la garantie minimale de points (GMP).
- ⇒ La création d'un budget dédié aux augmentations liées au changement de classe.

Devant le discours et les arguments peu encourageants de la Direction pour la suite des négociations, notre organisation a souligné qu'elle n'avait constaté, en ce qui concerne la rémunération des dirigeants et des actionnaires, aucune mesure d'austérité particulière, au contraire...

Le 28 novembre, lors de la deuxième réunion, les organisations syndicales ont pu prendre connaissance des premières propositions de la Direction (pour 2017 uniquement) :

2017	Non cadres, cadres non optants	Cadres 5 et 6 optants, classe 7	Evolution du CRV/PPE : non-cadres et cadres non-optants, cadres optants 5 et 6 et classe 7
Augmentations générales	0,35%	0%	0,70%
Augmentations individuelles	0,35%	0,70%	

Face à ces propositions, **TOUS les syndicats présents ont exprimé leur opposition** et indiqué qu'ils n'engageraient pas leur signature sur un accord comportant de telles mesures. L'UDPA-UNSA a, comme d'autres, rappelé le pronostic d'inflation pour l'année prochaine (entre 1 et 1,3 %), en demandant à la Direction de revoir ses positions.

La prochaine réunion de négociation est prévue pour le **15 décembre**. A suivre...



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