

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 16 décembre 2016

DÉCLARATION PRÉALABLE

Information en vue de la consultation annuelle sur les orientations stratégiques d'AXA Tech.

DÉCLARATION PRÉALABLE

« Avant de débiter cette information du comité d'entreprise sur les orientations stratégiques d'AXA Tech, les élus UDPA-UNSA tiennent à exprimer, par cette déclaration, leurs interrogations et demandes suite à la communication du 13 décembre dernier de Dirk Marzluf.

Dans celle-ci, M. Marzluf fait état d'un nouveau modèle opérationnel cible pour l'informatique AXA devant rassembler, autour du concept « ONE-IT », l'informatique des entités opérationnelles ainsi que Group Information System, AXA Tech et AGS.

Cette communication précise les principes de ce nouveau modèle et annonce que des études doivent être lancées, localement ou de manière globale, afin de déterminer comment évolueront les organisations actuelles des entités précédemment citées.

M. Marzluf parle d'une transformation majeure pour l'informatique, ce qui n'est pas sans nous interpeller et nous interroger, notamment sur tous les aspects sociaux de cette transformation.

Ainsi, les orientations stratégiques d'AXA Tech présentées au C.E d'aujourd'hui à moyen ou plus long terme seront-elles toujours d'actualité à la fin de l'année prochaine ou en 2018 ?

Nos « entités AXA Tech » en France (SAS-GIE), notre organisation sociale (UES), telles qu'elles existent à ce jour, perdureront-elles ? Pour combien de temps ? Et avec quels salariés ?

Ces questions méritent selon nous d'être posées !

D'ores et déjà, nos élus demandent à la Direction de prévoir un volet social au sein des différentes études lancées et de bénéficier d'une information régulière au C.E sur leur avancement ainsi que sur le contenu des volets sociaux.

Pour nos représentants, il est indispensable d'obtenir, le plus tôt possible, de la visibilité sur les différents changements envisagés et sur les impacts pour les salariés. A la fois pour nous assurer du maintien de l'emploi pour chacun d'entre-eux, mais aussi des conditions et de la qualité de l'accompagnement qui leur seront proposées ».

En réponse à notre déclaration, la Direction a confirmé la présence de volets sociaux au sein des différents projets de transformation et s'est engagée à revenir devant l'instance au cours de leur avancement.

Tout en rappelant le travail effectué par AXA Tech depuis sa création, les motivations de la transformation d'AXA et la volonté de convergence entre l'informatique et les activités métiers, ainsi qu'au sein même des systèmes d'information, elle a fait part aux élus de l'urgence à répondre aux besoins des clients.

Pour y parvenir, la priorité doit être donnée selon elle à la définition d'un nouveau modèle opérationnel et de nouvelles manières de travailler, avec des processus plus simples, plus fonctionnels et moins « compartimentés ». C'est l'objet des études en cours.

A cela, nos élus ont rappelé, eux, la priorité qu'ils donnaient à la visibilité nécessaire sur les éventuelles évolutions d'organisation juridique (SAS-GIE AXA Tech/AGS) ou sur les éventuels transferts de personnels entre entités afin que les salariés ne soient pas considérés et gérés uniquement comme des « ressources ».

Si le maintien de l'emploi pour toutes et tous reste le premier objectif de l'UDA-UNSA, ce dernier doit aussi s'effectuer dans la transparence et l'équité : qu'elles concernent la communication sur les évolutions de métiers et de compétences, les processus d'accompagnement, ou bien encore les différentes opportunités de formation ou de mobilité.

C'est la raison pour laquelle, avant de prendre connaissance des prochains résultats de l'expertise sur les orientations stratégiques, nos élus sont intervenus en séance pour exprimer certaines demandes et faire certains rappels (=> voir page suivante : sur la formation et le recrutement notamment).



Pour l'UDPA-UNSA, au sein des différentes composantes de l'informatique AXA (DSI, entités dédiées), certains termes utilisés dans le cadre de la transformation doivent davantage être explicités et accompagnés d'une définition s'ils ne désignent pas une « même réalité » : la notion de « proximité » par exemple.

Plus de visibilité sur l'évolution des fonctions support (RH, achat, finance...) dans les différentes entreprises, chez AXA Tech notamment, nous paraît également nécessaire.

Information en vue de la consultation sur les orientations stratégiques d'AXA Tech (suite)



Dans le cadre de l'information sur les orientations stratégiques et plus spécifiquement pour la région Europe du Sud, la Direction a abordé au C.E deux chantiers envisagés pour 2017 : Le premier concernant le « Document management » (« l'éditique ») et le second visant à faire évoluer les activités de gestion des centres de données (Data center).

- Pour le premier, une étude a été lancée dont les premières conclusions devraient être présentées au C.E au cours du 1^{er} trimestre 2017.
⇒ Notre organisation reste donc, pour le moment, dans l'attente des résultats de cette étude avant de se prononcer.
- Pour le second, la Direction envisage, compte-tenu de certains départs (TAR/retraite) au sein du personnel de « DCO » (Data center Opérations), de sous-traiter l'activité des salles informatiques et donc de repositionner 3 salariés, dès le 2^{ème} trimestre de cette année.

Une décision et surtout un empressement que ces derniers ne comprennent pas, comme nous d'ailleurs, car en termes d'anticipation du changement, on a déjà vu des décisions prendre effet moins « brutalement » !

Quant à se saisir de l'opportunité des départs en retraite et de la baisse des effectifs pour confier l'activité à la sous-traitance, Tech IT UP ne diffère guère des plans stratégiques précédents au vu de ce projet...

D'où notre **demande récurrente de bénéficier d'une réelle visibilité sur les effectifs, les métiers, leur évolution, leur pérennité, et sur les activités sujettes à la « réinternalisation »** (puisqu'il y en a paraît-il...).

L'accord GPEC (Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences) d'AXA Tech ne doit pas, en ce qui nous concerne, être utile à l'employeur et utilisé par celui-ci uniquement pour les mesures d'accompagnement qu'il contient en matière de repositionnement de salariés !



Information/consultation sur le plan de formation 2017:



L'UDPA-UNSA demande le report de la consultation et l'adoption d'une démarche cohérente !

Message transmis par l'UDPA-UNSA le 13 décembre à tous les membres du C.E (avant la séance du 16/12) et cela au regard des évolutions législatives sur les consultations du comité d'entreprise (voir notre précédent tract) :

« La loi « Rebsamen » ayant abrogé (depuis le 1er janvier 2016) les dispositions du code du travail sur les 2 réunions distinctes concernant la formation, nous souhaiterions que la consultation sur le plan de formation 2017 soit reportée. En effet, la consultation sur les orientations stratégiques devant aussi porter sur les orientations de la formation professionnelle, il nous paraît nécessaire de lier, y compris chronologiquement, ces 2 sujets.

Rendre un avis sur le plan de formation 2017 sans avoir terminé les débats et la consultation sur les orientations stratégiques ne nous paraît pas être le fonctionnement le plus judicieux. C'est la raison pour laquelle nous demandons le report de cette consultation (et toujours l'adoption d'un « agenda social »).

- ⇒ Le 16 décembre, le C.E d'AXA Tech n'a pas été consulté sur le plan de formation 2017, mais a pu prendre connaissance de différents éléments sur la formation.

Durant la présentation de la Direction, nos élus sont de nouveau intervenus sur les formations proposées uniquement en anglais à tous les salariés, ce qui constitue un facteur et un exemple flagrant de discrimination (de sélection ?).

Si l'UDPA-UNSA se félicite de voir aujourd'hui d'autres organisations syndicales de l'entreprise considérer l'usage exclusif de l'anglais comme une problématique et les langues comme un sujet de dialogue social, nous avons tenu à rappeler en réunion **le cadre légal et les obligations de l'employeur** (comme nous l'avions fait fin 2013, pour ensuite intervenir auprès de l'inspection du travail...).

En ce qui nous concerne, la traduction et l'adaptation des outils informatiques aux exigences légales sont d'abord et avant tout une question de volonté avant d'être une question de « faisabilité », c'est pourquoi l'UDPA-UNSA compte bien continuer d'assurer les missions qui sont les siennes : **défendre l'intérêt de tous les salariés et veiller au respect de la loi !**

(Lors de la séance des Délégués du personnel du 13 décembre, nos élus ont réclamé la traduction des contenus en anglais dans les différents outils de formation en ligne, en demandant à quelle date ces traductions seront effectives)

Pour l'UDPA-UNSA, rappelons-le, il n'est pas question d'imposer l'usage exclusif du français et « d'interdire » l'usage de l'anglais ou de toutes autres langues étrangères dans l'entreprise. Sur certains postes, certaines fonctions, des compétences linguistiques sont tout à fait justifiées, et nécessaires.

Ce que nous refusons d'accepter, c'est l'imposition à tout le personnel de l'anglais comme seule et unique langue de travail (outils, communications internes et échanges divers, documents de travail, réunions...). Une pratique qui, en plus d'être discriminatoire, inéquitable et facteur de nombreux maux, est en totale contravention avec la Loi (Toubon).

Information sur le projet pilote relatif au recrutement en France :

Recrutement Avec pour objectifs d'améliorer l'attractivité de l'entreprise, la qualité du recrutement et de se doter de processus communs et de compétences nécessaires à la transformation des systèmes d'information, l'employeur a présenté aux élus du C.E l'expérimentation qu'il comptait démarrer en 2017 :

Concrètement, il s'agit de mettre en place un « pôle de recrutement » pour l'informatique intervenant pour différentes entités : AXA France, AXA Groupe Solutions, AXA Tech, AXA Banque, le GIE et AXA Global Direct France.

Ce pôle sera sous la responsabilité d'un salarié d'AXA Tech qui travaillera en collaboration avec l'équipe recrutement d'AXA France.

Sans bien sûr s'opposer à l'amélioration des processus de recrutement, ni aux initiatives permettant une meilleure gestion de la mobilité, nos élus ont souligné en séance :

- **Que les postes ouverts dans les entités devaient toujours, en priorité, être proposés aux salariés d'AXA ;**
- **Qu'il existait bien des manières de développer l'attractivité d'une entreprise : les rémunérations, la reconnaissance ou les perspectives d'évolution professionnelle par ex !**

Les niveaux de rémunération, de l'intéressement, de la participation, l'augmentation des salaires, leur fréquence, les opportunités d'évolution, de promotion, ou bien encore la qualité des conditions de travail ne sont que quelques éléments, parmi d'autres, sur lesquels le Groupe, informatique compris, pourrait agir pour développer son attractivité. Plutôt que de revoir à la baisse les mesures salariales pour les non-cadres et les cadres ou de remettre en cause des dispositifs comme le Compte Epargne Temps (CET), la Direction d'AXA ferait bien d'appliquer la même politique à toutes les composantes de son personnel.

Bénéficier d'actions gratuites tous les ans afin de se constituer une épargne dédiée à la retraite est, par exemple, une mesure tout aussi attractive pour un candidat à un poste de cadre ou de non-cadre qu'elle ne l'ait pour un candidat à un poste de Direction.

En adoptant le même traitement, nombre de salariés de l'entreprise auraient eu ainsi l'occasion, à l'image du comité de Direction d'AXA Tech, d'exprimer vivement leur contentement pour cette nouvelle année qui commence...



Pour des raisons uniquement financières de provisionnement, la direction du Groupe tente de mettre fin à l'alimentation du **C**ompte **E**pargne **T**emps en voulant la limiter à **2 jours** en 2017, **1** en 2018, puis **0** !

Aujourd'hui, l'épargne peut aller jusqu'à 22 jours/an, sans aucune limitation pour le CET long terme et les jours capitalisés donnent droit à 20% d'abondement à partir de 120 jours posés en congés de cessation anticipée d'activité. La direction veut convaincre les salariés en leur proposant la possibilité de transférer des jours du C.E.T dans le PERCO (au maximum, 10 par an) afin de les monétiser et/ou de les utiliser pour effectuer des rachats de trimestres de retraite (pour années incomplètes ou de période d'études).

Ce qui peut tout à fait s'envisager, sans pour autant stopper l'alimentation du C.E.T et programmer sa disparition !

L'accord sur le Compte Epargne Temps a fait preuve de son utilité à de nombreuses reprises en permettant d'épargner des congés, soit par choix, soit pour raisons de service (parfois dues à un manque d'effectifs !).

NE NOUS LAISSONS PAS FAIRE !



**Déménagement au sein des Collines de l'Arche :
toujours pas d'amélioration des espaces de travail...**



Lors d'un déménagement, d'un réaménagement ou de la conception d'espaces de travail, l'employeur doit respecter plusieurs types d'obligations en matière d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail.

L'article R. 4214-22 du code du travail prévoit par exemple que **la dimension des lieux de travail doit permettre aux salariés d'exécuter leur tâche sans risque pour leur santé, leur sécurité ou leur bien-être.**

Si le code ne précise pas le nombre minimum de mètres carrés, il existe une norme Afnor – NF X35-102 - qui fixe, elle, des valeurs chiffrées, notamment pour la dimension des bureaux.

En règle générale, la longueur doit être inférieure à deux fois la largeur pour des bureaux de moins de 25 m², et trois fois pour des bureaux de plus de 25 m² => **NON RESPECTE !**

La norme AFNOR prévoit un espace minimum de **10 m²** par personne pour un bureau individuel et **11 m²** pour un bureau collectif (22 m² pour 2 personnes, 33 m² pour 3 personnes...) => **NON RESPECTE !**

Suite à l'enquête QVT/stress d'AXA Tech de mi-2015 qui a révélé une dégradation des conditions de travail et des problématiques de bruit, nous aurions pu croire que la Direction réfléchisse, pour y remédier, à de nouvelles implantations, plus conformes.

Hélas, ça n'a pas été le cas. Plusieurs salariés nous ayant même fait part, depuis ce déménagement, de leur impression d'une densité accrue de population dans plusieurs endroits.

Pour l'UDPA-UNSA, avant de proposer aux salariés des formations de « gestion du stress » ou de « Mindfulness » (pleine conscience), l'entreprise devrait d'abord s'attacher au respect des normes existantes ! Elle y gagnerait en crédibilité !

En France

Les critères qui contribuent le plus à la qualité de vie au travail (sondage)

- 1 Les relations avec les collègues
- 2 L'espace de travail
- 3 L'absence de bruit

Selon les sondés, l'espace de travail a un impact important...


94 % ...sur leur bien-être

92 % ...sur leur efficacité

Source : Baromètre Actimeo-CSA 2015

CAMPAGNE DE RECUEIL DU BON DE FINANCEMENT SYNDICAL

Résultats 2016 :

	2012	2013	2014	2015	2016
CFE/CGC	27	-	-	-	27
 UPA UNSA <i>Libres ensemble</i>	104	116	128	129	152
CFDT	400	391	364	335	287

En 2016, l'UDPA-UNSA d'AXA Tech enregistre de nouveau une progression.

Pour notre organisation, il n'y pas de meilleure motivation !

Vous êtes toujours plus nombreux à apprécier notre travail et la sincérité de notre engagement.

**L'UDPA-UNSA d'AXA Tech vous remercie sincèrement pour votre confiance
et vous souhaite une bonne année !**

Accès au Restaurant d'entreprise pour les prestataires et paiement via les tickets restaurant.

Lors de la séance (du 13/12/2016) des Délégués du Personnel des Collines, les élus UDPA-UNSA ont demandé à la Direction que les prestataires travaillant chez AXA Tech* puissent accéder et régler leur repas au restaurant inter-entreprises (Sodexo) avec leurs tickets restaurant.

La Direction s'est engagée à adresser la question à l'entreprise de restauration collective et à revenir devant l'instance pour la tenir informée.

* Ils ne bénéficieraient pas cela dit de la subvention dont bénéficient les salariés d'AXA Tech (admission).



pour un **syndicalisme**
proche de vous

En 2017, prenez la bonne résolution : syndiquez-vous !

Parce que l'union fait la force et que rester isolé-e face aux évolutions de l'entreprise n'est pas la solution, **l'UDPA-UNSA d'AXA Tech vous invite à la rejoindre.**

Dans les différentes instances de l'entreprise ou du groupe, notre organisation est aussi prompt à exprimer ses propositions, ses revendications, son accord, que son désaccord et son opposition lorsque c'est nécessaire.

Reprenez la main sur votre destin professionnel !



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