

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 26 janvier 2017 :



Le code du travail prévoyant un délai de 2 mois pour rendre un avis en cas de recours à un expert et un délai de 15 jours pour prendre connaissance du rapport de ce dernier, nos élus ont demandé de disposer de ces délais et de reporter la consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise (prévue initialement fin janvier).

Le Comité d'entreprise devrait donc être consulté sur ce sujet au C.E de février...

Rappel : La consultation sur les orientations stratégiques de l'entreprise porte sur leurs 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.



Consultation sur le projet d'évolution des activités de gestion du Data Center vers un service managé :

Abordée lors du C.E de décembre 2016 et du point sur les orientations stratégiques de l'entreprise, « l'évolution des activités de gestion du Data Center vers un service managé » (en clair, leur externalisation), devrait donc intervenir dès le 2^{ème} trimestre 2017. C'est ce qu'à confirmer la Direction au C.E de janvier.

En motivant sa décision par le départ prochain de 50 % des effectifs (3 sur 6) et par une décroissance de l'activité, l'employeur compte s'appuyer sur le personnel des hébergeurs actuels des salles informatiques, tout en proposant aux salariés d'AXA Tech restants d'être repositionnés sur un autre métier.

Une décision pour le moins difficile à accepter, notamment de part sa soudaineté !

C'est la raison pour laquelle nos élus ont demandé à la Direction de reporter la mise en œuvre du projet à septembre 2017, conformément aux souhaits des salariés concernés et afin que ces derniers aient le temps nécessaire de se retourner.

Nos élus ont également réclamé l'application de plusieurs accords GPEC :

- Celui d'AXA Tech pour ses mesures d'accompagnement liées au repositionnement (prime, examen de l'impact financier éventuel de l'arrêt des astreintes et des travaux hors plages...).
- Celui d'AXA France pour les mesures prévues en cas de mobilité interne au bassin d'emploi.

Nous avons demandé enfin qu'au minimum 2 choix de postes, **sur des emplois pérennes**, soient proposés aux salariés concernés, en rappelant à la Direction que ces derniers avaient déjà fait l'objet de repositionnement par le passé.

En conclusion, nos élus ont rendu un **avis défavorable** sur ce projet, très loin d'être exemplaire en matière de gestion prévisionnelle...

Car nous l'avons rappelé en séance : une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences (GPEC) doit permettre d'anticiper les impacts des évolutions de l'entreprise au-delà d'un délai de 3/4 mois.

Elle doit aussi permettre d'**engager un réel dialogue (social) sur les choix envisagés par l'employeur et sur les besoins en personnel à court et moyen termes.**

Nous ne pouvons accepter de ne disposer aujourd'hui que d'une seule véritable donnée sociale prospective (chiffrée) : celle des départs en retraite, et voir cette donnée utilisée par la Direction pour se séparer, complètement ou partiellement, de certaines activités (DCO, Global Mainframe...).

Retrouvez sur **ONE** / les compte-rendus des séances du C.E :

My Page	Mon espace de travail	Connections	Espace collaborateur	Actualités	A propos de
Welcome	Je suis collaborateur	Mes infos RH pratiques et légales	Santé et Bien-être au travail	J'ai des avantages	Je suis client AXA

Point d'étape "Mainframe Global Services" :

En octobre 2014, la Direction informait le C.E sur « l'évolution des compétences » au sein de l'entreprise, notamment sur l'évolution de l'activité Mainframe (Mainframe Hardware & Sysplex, Operating System,...).

En faisant évoluer, à partir de février 2015, les équipes Mainframe (France, Belgique, Allemagne...) vers une organisation globale en « services partagés », l'employeur était « convaincu de pouvoir maintenir le niveau de qualité de service requis, tout en prenant en considération les challenges à venir liés à la baisse des effectifs ».

Une conviction remise en cause 2 ans après par l'employeur lui-même. Ce dernier ayant annoncé au CE son intention de s'appuyer sur IBM (en République Tchèque), dès le mois de février 2017, pour assurer une partie de l'activité Mainframe.

Afin d'expliquer ce choix, 2 raisons principales sont avancées : l'accélération des départs attendus (fins de carrière-retraites) et l'augmentation des demandes clients.

Pour notre organisation, il est impossible d'accueillir un tel projet sans repenser aux nombreux échanges ayant eu lieu entre les organisations syndicales et la Direction sur le devenir de l'activité Mainframe.

Que ce soit dans le cadre de la GPEC ou au sein du C.E, la pyramide des âges et le renouvellement des compétences au sein de cette équipe en France ont été maintes fois abordés, sans que l'entreprise ne décide finalement d'anticiper réellement, et de recruter.

C'est ce que nous avons rappelé au Comité d'entreprise, tout en déplorant de ne bénéficier d'aucune vision, d'aucune donnée sur les autres pays (effectifs, calendrier des départs...) composant cette organisation en « services partagés ».

Pour l'UDPA-UNSA, quelle que soit l'activité effectuée aujourd'hui dans l'entreprise, la Direction d'AXA Tech doit se montrer transparente sur ses intentions !



Consultation sur le plan de formation 2017:



Les autres élus présents au sein de l'instance ayant décidé de rendre un avis sur le plan de formation 2017, les élus UDPA-UNSA ont eux aussi rendu un avis lors du C.E du 26 janvier.

Considérant toujours que l'entreprise doit se mettre en conformité avec les nouvelles obligations en matière de consultation, notamment en intégrant la formation parmi les thèmes de la consultation sur les orientations stratégiques, nos élus ont toutefois souligné en séance :

- Qu'ils ne bénéficiaient toujours pas d'une visibilité pluriannuelle sur la formation, indispensable selon nous pour permettre et assurer une gestion réellement anticipative des changements à venir et de leurs impacts.
- Que le plan de formation 2017, s'il prévoyait toujours de s'appuyer sur un budget conséquent, ne couvrirait qu'une partie des effectifs de l'entreprise : ceux ayant exprimé au minimum une demande de formation.
- Que des informations sur la mise en œuvre des entretiens périodiques et sur leurs résultats auraient été souhaitables, notamment pour vérifier le bon fonctionnement et la pertinence de ce dispositif dans notre entité.
- Que l'accompagnement des salariés au regard de la transformation de l'entreprise devait se traduire par des actions plus « larges » que la simple mise à disposition de formations en ligne.
- Que les formations disponibles uniquement en anglais, comme le propose l'entreprise, étaient discriminantes envers les non-anglophones et en contravention avec la législation française.

Pour toutes ces raisons, nos élus ont rendu un **avis défavorable sur le plan de formation 2017 d'AXA Tech.**

Nous le répéterons autant de fois que nécessaire :

Le maintien de l'employabilité des salariés est une obligation qui incombe à l'employeur (à laquelle il ne peut déroger vu le contexte d'intense transformation de l'entreprise) et ce n'est pas en proposant uniquement des outils en « libre service », sans réelle visibilité et sans véritable conseil, que les salariés arriveront à se projeter et être « acteur de leur employabilité ».



Durant la réunion de l'instance, la Direction a présenté aux élus une information sur le déploiement de « Silva », l'outil de gestion de services informatiques ayant vocation à remplacer certains outils utilisés aujourd'hui dans l'entreprise (Cornerstone, Asset center...).

Selon les propos de l'employeur, ce déploiement se fera en deux temps et sera accompagné d'un plan de formation (« Formation des formateurs », puis « formation des utilisateurs »), ainsi que d'un plan de communication à chaque étape importante.

Ce produit sera disponible en français et dans d'autres langues, ce qui n'est pas pour nous déplaire, bien au contraire...

Négociation annuelle obligatoire :

La négociation annuelle obligatoire (NAO) au sein d'AXA Tech a débuté le 1^{er} février 2017.

Parmi les thèmes devant être abordés au cours de cette négociation figurent notamment les salaires, c'est la raison pour laquelle certaines données sur les rémunérations ont été présentées, dont la répartition des bonus de performance :

Classes CCN		2011	2012	2013	2014	2015
Cadres optants	7	106,6 %	106,6 %	103,9 %	102,7 %	102,6 %
	6	101,9 %	101,6 %	101,9 %	101,7 %	100,5 %
	5	99,4 %	99,4 %	100,6 %	100,5 %	97,3 %
Non-cadres	4	96,7 %	97,9 %	99,3 %	99,8 %	97,8 %
	3	93,4 %	94,8 %	92,5 %	92,4 %	90,9 %
	2	80 %	80 %			
Moyennes générales		100,7 %	100,8 %	101,3 %	101,1 %	99,7 %

Durant la séance, notre organisation s'est étonnée une fois de plus des écarts de moyenne et des différences de notation en fonction de la classification.

Sans fournir d'explications tangibles, la Direction nous a indiqué s'être saisie du sujet et l'avoir traité en 2016. Nous verrons... A suivre donc !

Pour 2015, nous avons relevé que la performance des salariés a été appréciée dans une moindre mesure que lors des exercices précédents, avec une moyenne globale en deçà de 100%. La Direction a quant à elle souligné le maintien chez AXA Tech d'une moyenne tout à fait honorable, en prenant notamment pour argument les fourchettes de notation (91% – 110% => « Réussi »). Un éclaircissement qui, nul doute, contribuera à motiver les salariés...

Salaires annuels théoriques AXA Tech France

(Effectifs CDI, hors absences non rémunérées, hors AD et D)

Classes	Effectifs CDI au 30/09/2013	saire médian	saire moyen	Effectifs CDI au 31/12/2016	saire médian	saire moyen
2	26	39 138 €	39 459 €	16	41 354 €	40 808 €
3						
4	72	39 904 €	40 232 €	50	42 516 €	42 272 €
Non cadre	98	39 721 €	40 027 €	66	41 805 €	41 917 €
5	233	44 203 €	44 648 €	213	45 430 €	46 090 €
6	279	56 026 €	56 180 €	311	57 105 €	57 587 €
7	123	71 200 €	72 135 €	167	73 842 €	74 877 €
Cadre	635	53 343 €	55 039 €	691	56 723 €	58 222 €
Total	733	50 676 €	53 032 €	757	54 707 €	56 800 €

Salair médian :

La moitié des salariés de la population considérée gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

Salair moyen :

La somme des salaires divisée par l'effectif.

Des négociation réouvertes au niveau du groupe pour la conclusion d'un accord annuel mieux-disant :

Devant l'absence de signataires à l'accord salarial RSG proposé (jusqu'au 26 janvier) par AXA, la Direction du Groupe a convié les organisations syndicales à une nouvelle séance de négociation le 7 février.

Lors de celle-ci, de nouvelles propositions ont été formulées (pour 2017 uniquement) :

	Propositions d'AXA jusqu'au 26/01			Propositions d'AXA du 8 février		
	Augmentations générales	Augmentations individuelles	CRV/PPE	Augmentations générales	Augmentations individuelles	CRV/PPE
Non-cadre, cadre optant	0,5 %	0,5 %	1 %	0,6 %	0,6 %	1,2 %
Cadre classe 5	0 %	1 %	1 %	0,2 % (Plafond à 55 000€)	1 %	1,2 %
Cadre classe 6 et 7	0 %	1 %	1 %	0 %	1,2 %	1,2 %

Comme le tableau ci-dessus l'indique, ce sont 0,2 % qui ont été ajoutés aux propositions précédemment rejetées, (avec le maintien d'augmentations générales pour les cadres de classe 5)

Le 8 février, la Direction d'AXA Tech a réuni les organisations syndicales représentatives pour leur présenter les mesures envisagées dans l'entreprise pour 2017...

L'UDPA-UNSA d'AXA Tech vous communiquera très prochainement sa position !



La Direction ne veut pas transiger sur l'arrêt de l'alimentation du C.E.T !



Faute de signataire(s) à l'avenant à l'accord RSG sur le Compte Epargne Temps, la Direction du Groupe a finalement décidé de dénoncer l'accord (le 26 janvier 2017).

Dénonciation d'accord : comment ça marche ?

- La loi prévoit que la dénonciation doit être notifiée par son auteur à tous les autres signataires de l'accord (dont l'UDPA-UNSA fait partie).
- Une déclaration de dénonciation doit ensuite être déposée et c'est à partir de ce moment qu'un préavis commence à courir. Celui-ci est légalement fixé à 3 mois.
- La dénonciation de l'accord ne prend effet qu'à l'expiration du préavis et l'accord reste applicable pendant la durée de ce préavis.
- Lorsque l'accord est dénoncé, une nouvelle négociation peut s'engager en vue de la conclusion d'un accord de substitution.
- Si aucun accord de substitution n'est trouvé, l'ancien accord reste applicable 1 an après la fin du préavis.

Jours capitalisés sur le Compte Epargne Temps : que précise l'accord Groupe sur le C.E.T ?

Dans son article 17.2 relatif à la dénonciation, l'accord stipule que :

« - en cas de dénonciation ou de remise en cause du présent accord collectif et en l'absence de conclusion d'un nouvel accord, dans le délai requis, les dispositions cessant de produire effet, les collaborateurs conservent toutefois leurs droits constitués sur le C.E.T. et peuvent les utiliser dans les conditions établies par le présent accord. En cas de transfert d'entreprise, l'entreprise d'accueil et l'entreprise d'origine établiront les modalités de transfert des engagements financiers, »

Et l'intersyndicale ?

Une réunion des membres de l'intersyndicale sur le C.E.T est prévue le 13 février.

L'UDPA-UNSA y participera !

Pour notre organisation, il est nécessaire de poursuivre la dynamique engagée en s'accordant sur une plateforme commune de revendications, meilleur moyen selon nous d'être entendus et de peser face à la Direction !

Signature d'un accord sur la Qualité de Vie au Travail dans la branche assurance :

Au niveau de la branche assurance (FFA), 4 organisations syndicales, dont l'UNSA, ont signé le 15 décembre 2016 un accord sur la qualité de vie au travail (QVT).

Parmi les thèmes abordés dans cet accord figurent notamment :

- L'appropriation collective du changement par le dialogue ;
- L'environnement de travail dans l'entreprise en transformation ;
- La maîtrise des outils digitaux et les bonnes pratiques quant à leur utilisation ;
- Les nouvelles formes d'organisation du travail.

L'accord prévoit également la réalisation d'un guide des bonnes pratiques d'entreprises ayant vocation à être diffusé largement et mis à jour régulièrement.



Vos contacts



Franck GRANDMAISON

franck.grandmaison@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 24 79

Christophe DELCROIX

christophe.delcroix@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 28 80

Sylvie LE MEUR

sylvie.lemeur@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 20 89

Olivier ALTAZIN

olivier.altazin@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 25 29

John LOOCK

john.loock@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 24 94

Christophe PAJADON

christophe.pajadon@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 25 04

NOUVEAU

Représentant syndical UDPA-UNSA
au CHSCT des Collines de l'Arche :

Andreja NOVAKOVIC

andreja.novakovic@axa-tech.com

Téléphone interne : 55 19 68

Jean-Pierre VASSARD (Belbeuf)

jeanpierre.vassard@axa-tech.com

Téléphone interne : 52 72 29

Libres ensemble