

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 20 février 2017 :



Informé au C.E du mois de décembre 2016, puis en janvier 2017 en bénéficiant du rapport de l'expert mandaté par ses soins, le comité d'entreprise d'AXA Tech a été consulté sur les orientations stratégiques de l'entreprise le 20 février.

Durant le rendu d'avis, nos élus ont tout d'abord évoqué le contexte de transformation d'AXA lié à un environnement concurrentiel, commercial et technologique en évolution.

Tout en partageant la nécessité de s'adapter face à ces changements et en actant de la réponse du Groupe qui souhaite réunir les fonctions informatiques au sein d'une même « famille » (One AXA IT), plus proche du métier et de l'activité commerciale, nos élus ont insisté sur ce qui constituait leur priorité : les conséquences sociales de la transformation d'AXA Tech.

A ce titre, nous avons rappelé notre forte attente quant aux études en cours et avons mis en avant les nombreuses inconnues qui demeurent à ce jour sur « Tech IT UP ». Qu'elles concernent :

- ⇒ Le futur modèle opérationnel de l'informatique AXA (« ONE IT ») et l'impact réel sur notre entreprise ;
- ⇒ Les objectifs financiers d'AXA Tech, notamment en termes d'économies, et leur probable évolution au regard du plan stratégique d'AXA (Ambition 2020) et de son propre volet « économies » (*établi et communiqué à posteriori du plan stratégique d'AXA Tech*) ;
- ⇒ Les éventuelles alternatives envisagées par notre employeur en cas de non-réalisation des économies conjointes (« joints savings ») ;
- ⇒ Les gains financiers réels générés (ou non) par le Cloud et les options prévues en cas de « dérapage ».
- ⇒ Les activités actuellement prestées ou sous-traitées susceptibles d'être réinternalisées afin de pourvoir aux repositionnements.

Nous avons ensuite fait part à la Direction de notre déception de voir communiquer depuis plus d'un an les mêmes données (*baisse de la charge de travail globale de 20 à 30%, 2/3 des métiers amenés à évoluer, 50 % des effectifs impactés par la « cloudification » d'ici 2020*), sans déclinaison précise par département (alors qu'on sait déjà que certains seront plus impactés que d'autres), et sans véritable repère dans le temps.

A l'instar de l'expert et des points soulevés par ce dernier, nous avons réclamé :

- ⇒ que la charge de travail dans l'entreprise soit objectivée et suivie à l'aide d'indicateurs afin de s'assurer de l'équilibre emploi/ressources (ex : projections sur 3 ans et suivi régulier des effectifs, de la mobilité, des travaux hors plages...)
- ⇒ davantage de visibilité sur les niveaux de prestations et leurs évolutions au sein des différents départements.

Nous avons demandé enfin que du temps soit réellement dégagé pour les salariés amenés à suivre des formations dans le cadre de la transformation.

En conclusion, nos élus ont rendu un avis défavorable sur cette consultation en soulignant que, si de nombreuses informations leur avaient été communiquées, elles restaient à ce jour incomplètes et trop superficielles.

Plus que le « changement » en lui-même, c'est le manque de visibilité qui est aujourd'hui facteur d'inquiétudes dans notre entreprise. C'est la raison pour laquelle nous avons de nouveau interrogé la Direction sur les études lancées et leur avancement :

Nos dirigeants ont répondu en indiquant que l'échéance initialement prévue (fin du 1^{er} trimestre 2017) pour la communication des premiers résultats serait très certainement reportée (en raison du traitement et de l'analyse de ces derniers et pour s'assurer de leur cohérence).

La Direction a confirmé qu'elle communiquerait régulièrement auprès des représentants du personnel, mais sans pour autant préciser exactement à quel moment...

Résultats des critères de l'intéressement :

Nous vous le rappelons dans notre tract de décembre dernier, 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 auparavant*).

Cette modification est loin d'avoir été inutile puisque ajoutée aux bonnes performances des salariés, elle leur permettra de percevoir le montant maximum auquel ils peuvent prétendre (en regard des mesures définies dans l'accord).

Intéressement AXA TECH 2016	Pondération	Niveau d'objectif	Valeur de l'indicateur au 4^{ème} trimestre	Taux d'atteinte 2016		Taux d'atteinte 2015
Indicateur financier de maîtrise des processus budgétaires et d'équilibre des résultats	35 %	100 %	132,5	132,5 %	➔	67,6 %
Indicateur OTOBOS : indicateur de « conformité » des projets (<i>délais, budget, spécifications</i>)	20 %	100 %	98	98 %	➔	96 %
Indicateur de respect des engagements de disponibilité des applications majeures	25 %	> = 99,9 %	99,86	95 %	➔	90 %
Indicateur relatif à la sécurité informatique dans l'entreprise	10 %	> = 95 %	96,40	100 %	➔	100 %
Indicateur de mesure de l'amélioration des dispositifs de support technique aux utilisateurs	5 %	- 10 %	- 1,30	80 %	➔	90 %
Indicateur de mesure quantitative et qualitative de recyclage des déchets	5 %	> = - 8 %	0	0 %	➔	100 %
PERFORMANCE TOTALE PONDEREE				10,37 %		84,9 %
PAIEMENT BRUT (plafond 10 %)*				10 %		8,49 %

Enfin une bonne nouvelle !

* L'intéressement est exprimé en % de la masse salariale brute de l'entreprise (et sera pondéré de la participation Groupe).



Information sur la réglementation européenne en matière de protection des données personnelles :



Durant la séance du Comité d'entreprise, la Direction a présenté les changements pour AXA Tech induits par le nouveau règlement européen sur la protection des données (*applicable dans tous les États membres*).
Devant entrer en vigueur à compter de mai 2018, la future réglementation s'inscrit dans le cadre du marché unique numérique et prévoit de nouvelles formalités obligatoires pour les entreprises dont voici quelques exemples :

- Suppression des formalités préalables auprès de la CNIL (en France) pour la mise en place de traitements de données à caractère personnel.
- Application du concept de « privacy by design » (« protection intégrée de la vie privée ») visant à garantir le plus haut niveau possible de protection des données dès la conception et lors de chaque utilisation d'une nouvelle technologie traitant des données personnelles (ou permettant d'en traiter).
- Désignation dans l'entreprise d'un « Délégué à la protection des données » ayant notamment pour mission de contrôler le respect du règlement et de faire office de point de contact avec l'autorité de contrôle (CNIL).
Etc...

Afin de se mettre en conformité avec la future réglementation, AXA Tech a établi un programme reposant sur 5 chantiers : la sensibilisation des salariés, la responsabilité et la transparence, les transferts, la notification des violations de données personnelles, le droit à l'oubli et l'effacement des données.

⇒ **Rapprochez-vous de vos représentants UDPA-UNSA pour en savoir +**

LE MARCHÉ UNIQUE NUMÉRIQUE EUROPÉEN DOIT ÊTRE MULTILINGUE !

Dans une pétition sous forme de lettre ouverte à la Commission européenne (parue sur la toile le 20 mars 2015), de nombreuses personnalités, chercheurs, enseignants, développeurs, PME, ... rappellent à la Commission que la diversité linguistique est et doit rester le fondement et le bien culturel le plus précieux de l'Europe.

A ce titre, les signataires veulent obtenir de la Commission européenne qu'elle entreprenne une action concertée et immédiate afin que les efforts de développement d'outils linguistiques numériques soient mis en œuvre pour toutes les langues de l'Union européenne, quel que soit leur poids économique.

Pour eux, la Commission européenne pour un marché unique numérique doit reconnaître le multilinguisme non seulement comme un défi, mais aussi comme une énorme **opportunité pour la croissance économique et la cohésion sociale**.

Une conviction que nous partageons totalement et que nous ne manquons pas d'exprimer à notre niveau.

Pour accéder à la lettre ouverte : <http://www.multilingualeurope.eu/fr>

Négociations salariales AXA Tech :

Vous en avez eu connaissance par le tract commun CFDT et UDPA-UNSA diffusé la semaine dernière, notre organisation a fait le choix de ne pas valider les mesures salariales proposées par l'entreprise pour 2017.

En prenant cette décision, nous avons tenu à exprimer notre mécontentement quant au traitement qu'AXA Tech administre à ses salariés en termes de reconnaissance financière de leurs efforts présents et à venir.

D'autre part, pour l'UDPA-UNSA, les négociations salariales chez AXA Tech ne doivent pas se limiter à prendre connaissance de l'accord cadre Groupe et à le transposer stricto sensu dans l'entreprise.

Notre direction semble l'avoir oublié, mais la négociation conduite au niveau du Groupe (RSG) n'a pas vocation à se substituer aux prérogatives de la négociation menée dans les entreprises dont les spécificités économiques et sociales doivent être prises en compte !

Fixé pour une durée d'un an (à *contrario des accords triennaux précédents*), l'accord 2017 d'AXA Tech sur les salaires aurait pu comporter des mesures plus favorables que celles proposées en RSG, les revendications portées par les organisations syndicales (reprises dans le PV de désaccord) n'ayant rien d'extravagant :

- un niveau d'augmentation de salaire minimal de 1,5 %
- le maintien d'une augmentation générale pour les cadres
- une mesure spécifique au regard de l'effort demandé aux équipes dans le contexte de la transformation, de la bonne santé du Groupe, de l'inflation prévisionnelle et de l'arrêt de l'accord triennal.

Au lieu de cela, la Direction d'AXA Tech a choisi de clore la négociation au bout de 2 séances en prétextant une absence de marge de manœuvre, les salariés apprécieront... tout comme ils apprécieront les mesures unilatérales de l'employeur qui s'appliqueront à eux :

Pour 2017 uniquement :	Propositions de la Direction d'AXA Tech : (calquées sur l'accord RSG)			Mesures unilatérales de l'employeur :		
	Augmentations générales	Augmentations individuelles	CRV/PPE	Augmentations générales	Augmentations individuelles	CRV/PPE
Non-cadre, cadre optant	0,6 %	0,6 %	1,2 %	0,4 %	0,4 %	0,8 %
Cadre classe 5	0,2 % (Plafond à 55 000€)	1 %	1,2 %	0 %	0,8 %	0,8 %
Cadre classe 6 et 7	0 %	1,2 %	1,2%	0 %	0,8 %	0,8 %

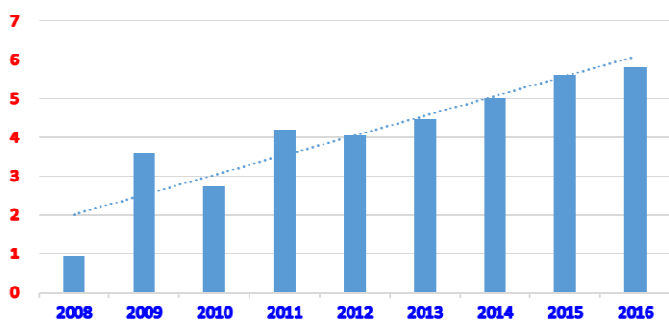
Alors que le Groupe produit des résultats toujours plus satisfaisants et augmente de plusieurs pourcents par an la rémunération versée aux actionnaires ;

Alors qu'AXA et ses entreprises en France bénéficient largement des mesures du pacte de responsabilité, synonymes d'économies se chiffrant en dizaines de millions d'euros rien que pour 2017 ;

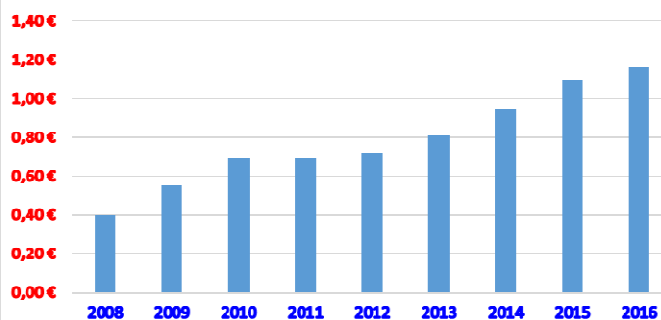
Alors que l'enquête Scope révèle, année après année, une déception toujours plus grande des salariés d'AXA Tech quant à leur rémunération...

...certaines organisations syndicales (dont la nôtre) en sont réduites à tenter d'arracher (en vain) 2 ou 3 dixièmes de pourcentage supplémentaires pour les salaires, c'est tout simplement lamentable !

AXA : bénéfice net en milliards d'euros

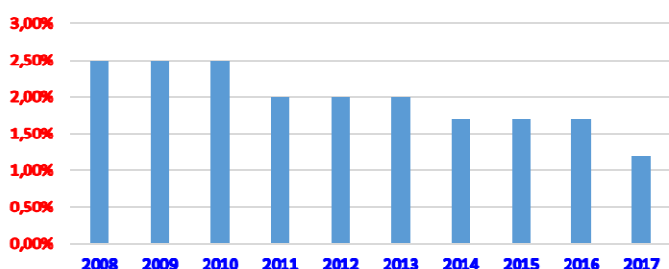


Dividende par action



Evolution des mesures salariales (AI+AG) AXA

(hors mesures de revoyure intervenues en 2008, 2011 et 2014)



11,16 % vs 86,25 %*

Bien qu'ayant recueilli une signature, celle de la CFE-CGC, l'accord 2017 d'AXA Tech sur les salaires ne sera pas applicable.

En effet, pour être valide, un accord d'entreprise doit être signé par une ou plusieurs organisations de salariés ayant recueilli au moins 30 % des suffrages exprimés au 1^{er} tour des élections de titulaires au comité d'entreprise. La CFE-CGC ayant obtenu un score de 11,16 % lors des dernières élections, sa représentativité dans l'entreprise ne lui permet de valider l'accord et les mesures proposées par la Direction... * Représentativité CFDT+UDPA-UNSA

En bref :

Mindfulness : ou quand la Direction veut vous aider à tolérer l'intolérable, à accepter l'inacceptable.

Si la pratique de la « pleine conscience » (« Mindfulness ») chez AXA Tech peut susciter l'intérêt et être bénéfique à certains salariés, faut-il pour autant cautionner l'utilisation qu'en fait la Direction ?

A l'UDPA-UNSA, nous estimons très clairement que NON !

Pour notre organisation, cette initiative n'a pas à s'inscrire dans un programme d'entreprise de réduction du stress, pas plus qu'elle ne doit être financée sur le budget formation.

Auquel cas elle le serait, il s'agit là de formations de « développement personnel » qui n'ont pas à être assimilées, y compris en termes d'éléments statistiques, aux formations liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi.

Par ailleurs, nous considérons toujours que le stress et/ou le mal-être vécus par les salariés n'ont pas à être abordés comme un « problème personnel » que la pratique de la « pleine conscience » permettrait de corriger ou d'atténuer.

Ce sont les facteurs de stress et de « toxicité » dans l'entreprise qu'il convient d'abord de traiter (puis d'éradiquer), pas les personnes qui en pâtissent !



PARLONS RESTAURATION !



Vous ne le savez peut-être pas, mais la législation interdit aux salariés de prendre leur repas à leur poste de travail, pour des questions d'hygiène principalement.

Depuis le mois de janvier 2017, un nouvel espace de restauration (équipé de micro-ondes, d'un four...) est accessible au niveau -1 des Collines de l'Arche.

N'hésitez-pas à l'utiliser au besoin !

Lors de la séance des Délégués du Personnel du 23/02, notre organisation a de nouveau sollicité la Direction sur la possibilité pour les prestataires de déjeuner au restaurant Sodexo en payant via les tickets restaurant.

Celle-ci nous a informé avoir adressé la question à l'entreprise de restauration collective qui abordera le point à l'occasion d'une assemblée générale prévue le 9 mars. Nous devrions donc en savoir un peu plus à l'issue de cette réunion... A suivre !



La 22^{ème} édition de la Semaine de la langue française et de la Francophonie se déroulera **du 18 au 26 mars 2017.**

A cette occasion, de nombreuses manifestations sont organisées partout en France et à l'étranger. Cette année, le numérique est à l'honneur : « Plongez dans le monde virtuel ».



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**

NOUVEAU

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

Andreja NOVAKOVIC

andreja.novakovic@axa-tech.com

Téléphone interne : **55 19 68**

Libres ensemble