

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 30 mars 2017 :

Information au C.E sur la dénonciation de l'accord RSG sur le C.E.T :

Suite à l'échec des négociations sur le C.E.T fin 2016 et début 2017, la Direction du Groupe (qui souhaitait limiter l'alimentation du dispositif à 2 jours en 2017, 1 jour en 2018, puis stopper toute alimentation à partir du 31/12/2018) a dénoncé le 26 janvier l'accord Groupe en vigueur chez AXA Tech (jusqu'au **26 avril 2018**).

Durant l'information faite au C.E, nos élus sont intervenus pour rappeler les difficultés qu'allait entraîner cette décision, en premier lieu pour les managers qui seront certainement amenés à « arbitrer » davantage les prises de congés, mais aussi vis-à-vis du contexte particulier d'AXA Tech dont un nombre non négligeable de salariés bénéficient (en raison de leur participation à certains travaux hors plages) de repos compensateur et/ou de repos compensateur de remplacement (à poser en priorité).

A notre question du nombre de recrutements supplémentaires ou des solutions envisagés par l'entreprise pour répondre à ces problématiques si la possibilité d'épargner des congés disparaissait, la Direction a répondu être en attente des évolutions qui seront définies au niveau du Groupe...

Visiblement, « l'anticipation du changement » ne concerne pas les décisions prises par nos Dirigeants sur le Compte-Epargne-Temps...

En juin 2017, les salariés pourront toujours capitaliser dans leur C.E.T leurs jours de congés payés non utilisés (jusqu'à 5 jours dans le sous-compte court terme, davantage dans le sous-compte long terme).

Pour rappel, les salariés peuvent alimenter leur C.E.T dans la limite de 15 jours par an (9 jours maxi provenant des JRTT-JRA, 8 jours maxi provenant des congés payés et 5 jours maximum provenant des congés complémentaires), sauf les salariés âgés de 47 ans et plus qui ont la possibilité de créditer leur sous-compte long terme jusqu'à 22 jours par an.

→ Voir en dernière page de ce tract les résultats pour AXA Tech de la pétition sur le C.E.T (à l'initiative de l'intersyndicale).



Point d'étape sur le projet de déploiement progressif d'un cloud privé :



Dans la continuité de l'information/consultation au C.E fin 2016, la Direction est revenue devant l'instance présenter un point d'avancement (global) sur le déploiement du Cloud privé.

Bien que le programme ait pris un peu retard sur la région Europe du sud, cette dernière reste légèrement en avance par rapport aux autres et les premières migrations d'applications devraient débuter courant juin.

Lors du C.E, nos élus ont accueilli avec satisfaction les propos de la Direction sur le fait que du personnel interne constitue la totalité des effectifs devant se charger des activités de « B.A.U » ou devant composer les communautés d'experts « IaaS » définies aujourd'hui autour de 5 services globaux.

Une fois de plus, nous avons réclamé **la mise en œuvre d'une véritable Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences et notamment la formalisation de passerelles métiers !**

Vous désirez en savoir plus ? => Contactez vos représentants UDPA-UNSA !



Information sur la déclaration à l'Agefiph relative à l'emploi des travailleurs handicapés pour 2016.



Comme en 2015 et précédemment, la non-atteinte l'an dernier du quota de 6 % de personnes handicapées au sein de notre entreprise a obligé celle-ci à verser début 2017, au titre de 2016, une contribution à l'AGEFIPH (Association de Gestion du Fonds pour l'Insertion Professionnelle des Personnes Handicapées).

AXA TECH (GIE + SAS)	EFFECTIF D'ASSUJETTISSEMENT	OBLIGATION LEGALE EN MATIERE D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPEES	NOMBRE DE BENEFICIAIRES	MONTANT DE LA CONTRIBUTION VERSEE A L'AGEFIPH
2015	820	49	14	195 640 €
2016	825	49	17	156 894 €

Avec 17 personnes déclarées en 2016 (+ 3 par rapport à 2015), AXA Tech progresse, même s'il reste encore du chemin à parcourir pour atteindre le niveau requis par l'obligation légale.

Durant le C.E, nos élus ont salué les initiatives lancées l'année dernière sur le handicap (participation à un forum de recrutement virtuel, communications, sensibilisation des salariés...) en encourageant l'entreprise à poursuivre dans cette voie. Tout en souhaitant que ces initiatives portent leurs fruits et permettent réellement d'augmenter le nombre de bénéficiaires, nous avons proposé d'étudier quelques pistes, notamment celle de l'autisme dont la compatibilité avec les métiers informatiques semble reconnue de plus en plus.

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 30 mars 2017 :

Travaux hors plages et... hors limites :

A l'occasion du point mensuel sur les travaux hors plages, nos élus ont tenu à souligner les divers dépassements constatés en 2016 sur les dispositifs d'astreinte et de présence le matin (EMO).

Si l'accord d'entreprise et son avenant prévoient un plafond de participation par dispositif de **52 jours par an** (avec possibilité d'aller jusqu'à 13 semaines pour les astreintes et au-delà du plafond de 52 jours, sur la base du volontariat), nous avons dénombré pour l'an passé* :



46 salariés ayant dépassé les 52 jours d'astreinte, 6 salariés amenés à participer plus de 13 semaines au dispositif d'astreinte 4 salariés ayant effectué au moins 110 astreintes
21 salariés ayant participé plus de 52 fois au dispositif du matin (EMO)
36 salariés totalisant, tous dispositifs confondus, au moins 100 participations (Astreintes et travaux hors plages, hors interventions sur astreintes)
13 salariés ayant accompli au minimum 50 interventions planifiées



Pour nos élus, ces chiffres et dépassements sont sources de nombreux questionnements : sur la pertinence de certaines demandes clients, sur le partage des compétences et l'équilibre charge de travail/effectifs au sein de certaines équipes, mais aussi sur le respect réel du « **volontariat** »...



Pour 2016, la « palme d'or des travaux hors plages » d'AXA Tech revient à un salarié de... qui a cumulé **84** EMO, **75** astreintes (dont 68 ayant donné lieu à une intervention) et **52** interventions planifiées, soit un total de **211** participations. **Pour l'UDPA-UNSA, c'est totalement INADMISSIBLE !**

* A partir des données fournies au CHSCT (réunion du 23 mars)



Fixation des objectifs et évaluation de la performance : l'UDPA-UNSA réclame la mise en place d'un « Contrôle qualité » par la RH.

Lors de la réunion des délégués du personnel des Collines de l'Arche du 21 mars, nos représentants ont fortement déploré l'absence de suivi et de contrôle par la RH sur les objectifs fixés annuellement aux salariés et sur les arguments avancés par le management pour justifier la notation attribuée.

Si la Direction a indiqué qu'il revenait aux managers de s'assurer de leur conformité, à l'aide du guide numérique élaboré à cet effet et de formations dédiées, **pour l'UDPA-UNSA, c'est loin d'être suffisant et ne permet nullement d'éviter certaines dérives (que nous constatons tous les ans).**

Afin de proscrire la fixation d'un nombre trop important d'objectifs (*en début et en cours d'année*), afin de s'assurer que ces derniers répondent bien à la politique et au discours de l'entreprise (*objectifs SMART : Spécifiques, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporellement définis*), afin que l'appréciation de la performance et la notation ne tiennent pas compte de l'évaluation des compétences relationnelles et de leadership (*pour les salariés n'ayant pas de fonctions de Direction*), **nous avons proposé qu'un échantillon de formulaires d'évaluation soit examiné tous les ans par la R.H pour en vérifier les contenus et la pertinence.**

Nous pensons que cette mesure suscitera plus de rigueur et de dialogue dans la préparation et la réalisation de l'exercice, tout en permettant de prévenir davantage les conflits.

⇒ Le 21 mars, la Direction a pris note de notre demande et indiqué qu'elle l'étudierait et y apporterait une réponse (lors de la réunion suivante des DP prévue le 18 avril). A suivre ...

Il faut le savoir, que vous décidiez ou non de valider votre formulaire d'évaluation (en y ajoutant ou pas des commentaires), cela ne change rien ! Seule une intervention de votre part (ou de votre manager) auprès de la R.H peut déclencher une action de cette dernière (ex : lecture de votre formulaire, entretien RH-manager-salarié,...).

Pour sa part, l'UDPA-UNSA vous recommande vivement d'inscrire vos commentaires sur votre formulaire !

Multiplier les instances sur la QVT, ce n'est pas agir !



En plus de la **commission de suivi de l'accord stress/QVT** d'AXA Tech et de l'instance dédiée, le **CHSCT**, à la protection de la santé et de la sécurité des salariés ainsi qu'à l'amélioration des conditions de travail, la Direction a décidé de créer (à l'UDPA-UNSA, nous ne comprenons toujours pas pourquoi...) **une nouvelle et troisième instance paritaire** pour travailler sur les risques psychosociaux (RPS) et la Qualité de Vie au Travail (QVT) dans l'entreprise. Pour notre organisation, **les 2 premières instances, mise en place conventionnellement pour l'une et répondant à une obligation légale pour l'autre, doivent rester prioritaires**, aussi bien dans l'accès à l'information que sur le traitement de ces questions et la prise de décisions !

(Le 29/03, lors de la 2^{ème} réunion, l'UDPA-UNSA a indiqué, tout en expliquant ses raisons, qu'elle ne participerait plus au « groupe de travail » créé par la Direction).

De nouveaux moyens pour les organisations syndicales ?

Si les évolutions technologiques permettent aujourd'hui de travailler différemment, notamment à distance, pour les organisations syndicales, il s'agit de ne pas rompre le lien avec les salariés et d'être toujours en capacité de les informer et de les assister si nécessaire.

Durant les 2 premières réunions de négociation qui se sont tenues au mois de mars sur le **droit syndical** au sein d'AXA Tech, notre organisation a émis plusieurs revendications en matière de moyens de communication :

		
Possibilité de diffuser des tracts de nature syndicale via la messagerie électronique de l'entreprise.	Mise à disposition d'écrans dans certains espaces collectifs permettant de diffuser régulièrement de brèves informations à caractère syndical. (Par ex, au sein de l'espace détente des Collines de l'Arche situé au RDC...)	Création d'une communauté par organisation syndicale sur l'intranet.
La transformation numérique à l'œuvre au sein d'AXA doit aussi concerner les organisations de salariés !		

En plus de ces demandes, nous avons réitéré celle formulée avant la dernière collecte des bons de financement syndicaux, à savoir d'étudier la possibilité de proposer aux salariés une solution dématérialisée. (La prochaine réunion est prévue pour le 6 avril).

Réunion du CHSCT des Collines de l'Arche-Tour Manhattan :

Santé et
sécurité
au travail

Au cours de la réunion du CHSCT qui s'est déroulée le 23 mars, l'UDPA-UNSA, par le biais de son représentant au sein de l'instance, a formulé plusieurs demandes à la Direction sur la...

...nouvelle implantation des équipes et le suivi des déménagements :

Afin de diminuer les nuisances sonores dont une majorité de salariés se plaignent toujours, nous avons de nouveau réclamé l'application de la norme sur la conception ergonomique des espaces de travail en bureaux (AFNOR NF X 35-102) et **l'installation de cloisons acoustiques**.

Suite à la visite du 5^{ème} étage et des espaces « Triangle », le 9 mars, nous avons demandé, entre autres, que les chargés d'évacuation soient inscrits sur les panneaux prévus à cet effet là où ce n'était pas encore le cas.

Nous avons également demandé que **la totalité des espaces dépendants du périmètre de l'instance** puisse être visitée au cours de l'année et qu'à cette fin, un agenda soit d'ores et déjà établi.

Si nous avons salué les améliorations apportées aux tisaneries et à l'espace restauration du niveau -1, nous avons aussi rappelé que le bâtiment des Collines était toujours sujet à d'importants écarts de température suivant les étages et l'emplacement des bureaux.

Lors de la séance, la Direction a annoncé qu'à compter du 1^{er} avril, les salariés d'AXA Tech verront leur ticket de repas au restaurant inter-entreprise (RIE) de la Défense augmenter de 10 centimes.

Pour justifier cette hausse, la Direction avance le financement du personnel de sécurité de la Sodexo qui, auparavant, était assuré par un fond spécifique et qui, dorénavant, sera en partie assuré (pour 2/3) par les salariés.

Une décision prise sans la moindre concertation ni la moindre information préalable et sur laquelle nous sommes revenus au C.E du 30 mars pendant les « questions diverses » :

Plus « par principe » que pour le coût réel que représente cette hausse (*plus significative pour les + bas salaires que pour les + hauts, faut-il le rappeler ?*), nous avons souligné que l'entreprise était tout à fait capable de prendre en charge ce type de frais supplémentaires liés à un contexte particulier !

Devant la réaction de désapprobation de notre Direction, nous avons ajouté qu'à notre connaissance, la sécurité de la Sodexo ne faisait pas partie des éléments pris en compte dans l'indice IPC mesurant l'inflation !

*L'IPC : l'indice des prix à la consommation de l'INSEE constitue toujours, hélas, le **seul** indicateur connu et utilisé par la Direction lors des négociations salariales pour statuer sur les niveaux d'augmentations.*

AVENANT A L'ACCORD DU 18 DECEMBRE 2009 RELATIF AUX DISPOSITIFS DE RETRAITE AU SEIN DU GROUPE AXA EN FRANCE

Le 3 mars, lors d'une unique réunion de négociation, la Direction du Groupe (RSG) a communiqué aux organisations syndicales sa décision quant à l'abondement de l'entreprise en cas de versement dans le PERCO (*Plan d'Épargne pour la Retraite Collectif*) de sommes issues de l'intéressement et/ou de la participation.

Avec un abondement toujours à hauteur de 100 % du montant versé, la Direction a fait part de son intention de garder un plafond identique à celui de 2016, et cela pour les 3 prochaines années (2017, 2018 et 2019), soit **750 € bruts** par an et par salarié.

Aucune augmentation donc, la Direction allant même jusqu'à distribuer en cours de séance un projet d'avenant aux délégations syndicales en indiquant que sa proposition serait la seule, sans possibilité d'évolution.

Notre organisation a une nouvelle fois regretté l'attitude de nos dirigeants dont la pratique du dialogue social se limite aujourd'hui à placer les organisations de salariés face à une suite d'ultimatums.

Devant l'absence de volonté de rehausser le plafond de l'abondement, l'UDPA-UNSA a proposé d'en augmenter le pourcentage : 100 % → 150 %, et ce afin de permettre aux plus bas salaires d'épargner plus aisément.

Si la Direction a refusé toute modification de sa proposition, elle a toutefois accepté qu'à l'issue de chacun des exercices, les parties signataires de l'avenant se rencontrent pour évoquer les conditions d'abondement du PERCO.

C'est la raison pour laquelle notre organisation a décidé finalement de parapher le texte proposé.



Tabou la rémunération des actionnaires ?



Quasi-systématiquement, lorsqu'une organisation syndicale aborde dans une négociation la différence de traitement entre les salariés et les actionnaires en matière d'évolution de leur rémunération, la Direction d'AXA a le même réflexe et recours au même argument éculé en rétorquant qu'il n'y a pas lieu « d'opposer ces 2 parties prenantes de l'entreprise », les salariés étant, bien souvent, eux aussi actionnaires (Ce dont au passage, nous savons parfaitement...). Pour sa part, l'UDPA-UNSA ne base pas son argumentation sur de « vieux schémas idéologiques » visant à dresser une population contre une autre.

Nous concernant, comparer certaines évolutions entre divers types de populations, mettre en avant certaines différences, certains écarts, est un exercice courant dans la pratique du dialogue social qui n'a pas pour objectif « d'opposer » forcément les éléments de comparaison, Soit le terme est (très fréquemment) mal choisi par la Direction, soit nous lui suggérons de reconsidérer son argument qui, aujourd'hui, ne convainc plus grand monde, et certainement pas la majorité des salariés.

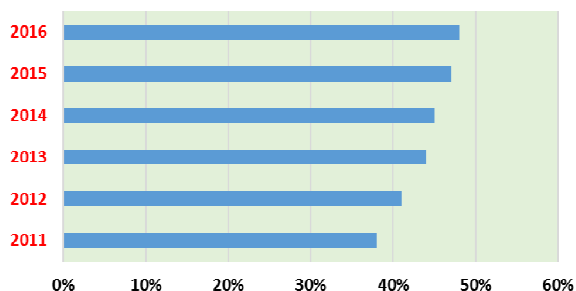
Par ailleurs, il est bon de rappeler qu'à fin 2016, les salariés d'AXA détenaient **moins de 6 % du capital** de l'entreprise, soit une proportion très minoritaire des bénéficiaires de l'augmentation significative et régulière du dividende.

Il n'est pas inutile non plus de souligner qu'au sein même du personnel d'AXA, certaines catégories de population sont mieux dotées que d'autres en termes d'attribution d'actions et de possibilités de se constituer un capital en titres de l'entreprise.

Pour l'UDPA-UNSA, évoquer l'évolution de la rémunération des actionnaires n'est pas une « maladie honteuse » et ne constitue pas non plus un sujet sur lequel tout débat serait inapproprié !

L'utilisation et la redistribution des richesses produites par AXA méritent plus que jamais d'être abordées !

AXA : taux de distribution du dividende



La France : championne d'Europe du dividende !

- Selon une récente enquête d'« Henderson Global Dividend » (HGD), la masse totale des dividendes en Europe a augmenté de **4,3%** en 2016 (exercice 2015) à 219,6 milliards de dollars US.
- La France est, de loin, le plus gros payeur de la région indique le rapport et c'est aussi le pays où les dividendes ont progressé le plus rapidement (+11,8 % par rapport à 2015).
- A l'échelle mondiale, les dividendes ont augmenté de **0,1%** en 2016 pour atteindre 1.154 milliards de dollars US.

Le taux de distribution du dividende correspond à un pourcentage du résultat courant, net des charges d'intérêts sur les dettes perpétuelles. Pour l'exercice 2016, le montant du dividende (1,16 euro par action, +5% par rapport à 2015) sera proposé au vote de l'A.G des actionnaires le 26/04.

Dénonciation de l'accord sur le **Compte Epargne Temps** :

Au 22 mars, vous étiez 342 salariés d'AXA Tech (et plus de 4 000 salariés d'AXA en France) à avoir signé la pétition sur le C.E.T. MERCI à vous ! Continuons !

Pour celles et ceux qui n'auraient pas encore signé ! → <https://goo.gl/ybH9ZL>



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