

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 24 avril 2017 :

Information sur l'alternance et la taxe d'apprentissage.

Alternance

Alternance

AXA TECH (GIE + SAS)	CONTRATS D'APPRENTISSAGE	CONTRATS DE PROFESSIONNALISATION	Quota d'alternants	STAGIAIRES	Après l'apprentissage	Taxe d'apprentissage
2014	31	34	5,3 %	31	1 CDI, 2 CDD	372 704 €
2015	24	46	5,06 %	31	3 CDI, 3 CDD	395 212 €
2016	16	42	2,06 %	20	2 CDI, 3 CDD	440 892 €

Sur les différentes informations transmises aux membres du C.E, l'UDPA-UNSA a notamment relevé :

- En 2016, le nombre de recrutements en contrat d'alternance (*contrats d'apprentissage/de professionnalisation*) ajouté au nombre de ceux déjà en poste ont permis à AXA Tech d'atteindre un quota de **2,06 %** d'alternants, soit une baisse de **3 %** par rapport à 2015.
- La durée moyenne d'un contrat en alternance l'année dernière était de **1,31 ans**. (2011 : 1,42 ans, 2012 : 1,51 ans, 2013 : 1,58 ans, 2014 : 1,51 ans, 2016 : 1,46 ans)
- Les départements « R.H » et « Projets » sont les secteurs où l'on dénombrait le plus d'alternants.

Durant la séance du Comité d'Entreprise, nos représentants ont déploré de voir le quota d'alternants baisser significativement en 2016, et ce malgré les initiatives lancées sur le sujet :

- Partenariat avec certaines écoles (*ESGI, Supélec, ISEP, ESIEA, EPITA*).
- Participation à des salons de recrutements,...

Si la Direction a réfuté toute corrélation entre la décision prise l'an passé de déléguer la gestion administrative de l'alternance à un prestataire et ce piètre résultat, elle n'a pu l'expliquer clairement pour autant...

Tout en mentionnant la « sur-taxe » (0,1% de la MSB du GIE) pour AXA Tech liée à la non-atteinte du « quota légal » (5 % de l'effectif annuel moyen), nous avons accueilli avec satisfaction la volonté de la Direction de corriger les éventuels dysfonctionnements et de revenir à un taux d'alternants plus « conforme ».

Nos élus ont tenu à rappeler enfin, bien que 2 recrutements en CDI aient eu lieu en 2016, qu'AXA Tech ne respectait toujours pas l'**engagement inscrit au pacte de responsabilité de la branche assurance** :

➔ **Recrutement en CDI de 20 % des jeunes accueillis en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation.**

Yes, on veut que la RH recrute !

Lors de la présentation, nos élus ont évoqué le nombre significatif d'alternants au sein de la R.H en précisant qu'ils constituaient **1/4** des effectifs de ce département (hors services généraux).

En prenant tout particulièrement pour exemple « l'ADP d'AXA Tech » composée presque exclusivement de CDD et d'alternants, nous avons réclamé l'**embauche de personnels en CDI** afin de :

- Maintenir un niveau de connaissances/compétences et de « qualité de service » qui puisse répondre aux attentes et aux besoins des salariés ;
- Garantir aux alternants la possibilité d'acquérir une expérience formatrice sans pour autant être soumis aux mêmes « impératifs de rendement » qu'un salarié rémunéré à 100 %.

	Contrat d'apprentissage (formation initiale)	Contrat de professionnalisation (formation continue)	Stage
Bénéficiaires	Tout jeune d'au moins 16 ans et d'au plus 25 ans	<ul style="list-style-type: none"> Jeune de 16 à moins de 26 ans sans qualification professionnelle demandeur d'emploi de 26 ans et plus 	Jeune en cours de cursus scolaire ou universitaire
Forme et durée du contrat	CDD ou CDI (durée de l'apprentissage entre 1 et 3 ans)	CDD de 6 à 12 mois (24 mois dans certains cas) ou CDI	Convention de stage de 6 mois maximum
Formation	En entreprise avec un maître d'apprentissage et pour partie en CFA	Formation théorique (en externe ou en interne) alternée avec des séquences pratiques en entreprise	Non
Rémunération	Fixée en % du Smic	Fixée en % du Smic	Gratification minimale au-delà de 2 mois de stage
Aides financières	<ul style="list-style-type: none"> Aide financière de l'État Exonération de charges sociales suivant effectif de l'entreprise 	<ul style="list-style-type: none"> Aide financière de l'État Exonération possible de certaines charges sociales 	<ul style="list-style-type: none"> Non Exonération de charges sociales

Un décret, publié au Journal officiel du 22 mars 2017, est venu compléter la liste des collectivités territoriales autorisées à participer à l'expérimentation prévue par la loi du 8 août 2016. Cette dernière a défini en effet une expérimentation permettant l'accès à l'apprentissage jusqu'à l'âge de trente ans, par dérogation à la limite d'âge fixée à 25 ans. Le décret du 22 mars liste deux nouvelles régions pour l'expérimentation : **L'Île-de-France et l'Occitanie.**

Comité d'entreprise d'AXA Tech du 24 avril 2017 :

cartographie des
métiers

Point d'avancement sur la GPEC

cartographie des
métiers

Au cours de la réunion du Comité d'entreprise, la Direction a consacré une de ses présentations à la **Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC)** et notamment à la nouvelle cartographie des métiers d'AXA Tech (en lien avec l'évolution de l'informatique Groupe).

Intégrant les métiers actuels et ceux envisagés d'ici 2020, cette cartographie se décline en 32 métiers génériques regroupés au sein de 5 familles :

- La Proximité client : interactions directes avec les entités opérationnelles (OPCO)
- La Couche d'intégration : positions génériques locales / régionales
- La Couche Support & Opérations : services globaux et « Core IT »
- La Sécurité (en cours de révision)
- La transformation (en cours de validation)

(A cela viendront s'ajouter également les fonctions support...)

Cette nouvelle cartographie en préparation depuis près d'un an a été élaborée sur la base des tendances du marché, de pratiques et d'échanges en interne et n'aura aucune incidence sur le grade actuel des salariés.

Durant la séance, nos élus se sont d'abord félicités de la réalisation de cette nouvelle cartographie, même si elle reste à ce jour encore trop imprécise à nos yeux pour permettre à de nombreux salariés de se situer et/ou de s'orienter.

La Direction l'admet elle-même, une description plus fine est encore nécessaire, tout comme la finalisation des passerelles métiers qui devraient aboutir toutes deux durant l'été.

Considérant cette cartographie comme un élément essentiel devant conditionner le traitement d'autres thèmes de la GPEC (affectation/répartition future des salariés, mobilité, parcours de formation à entreprendre, moyens pour y parvenir, etc.), nous avons réaffirmé notre forte attente quant à la formalisation des compétences associées aux nouveaux métiers et réclamé une nouvelle fois **davantage d'éléments prospectifs sur les effectifs** (internes et externes) !

**Vos représentants UDPA-UNSA restent à votre disposition pour vous en dire plus !
Contactez-nous !**



Résultats 2016



Comme chaque année, la Direction est venue présenter aux élus du C.E les comptes d'AXA pour l'exercice écoulé :

Avec **100** milliards d'euros de chiffre d'affaires en 2016 (une première pour le groupe), **5,7** milliards d'€ de résultat opérationnel (**5,8** Md'€ de bénéfice net) et un ratio de solvabilité 2 à hauteur de **197 %**, nos dirigeants considèrent qu'AXA a pris « un bon départ » quant à la réalisation du plan Ambition 2020 en obtenant des « résultats solides ». Au moins sur ce point, nous sommes d'accord avec eux !

A l'UDPA-UNSA pourtant, nous ne croyons pas que cette réussite soit du seul fait du « top management » ou des investisseurs faisant confiance au Groupe.

Tout en indiquant que nous étions bien évidemment satisfaits de voir AXA produire de bons résultats, nous avons réitéré au C.E nos propos tenus lors des négociations salariales, à savoir que les richesses générées devraient bénéficier plus largement **au personnel, dans son intégralité, et de manière plus équitable.**

Alors qu'AXA durcit le ton et que le dialogue social devient plus compliqué dans plusieurs pays et entités, nous avons insisté sur la nécessité d'adopter une « autre politique », **plus respectueuse de l'engagement des salariés, de leurs efforts, et de leurs conditions de travail !**

Nous avons rappelé enfin que les dizaines de millions d'euros d'économies réalisées chaque année par AXA en France grâce au pacte de responsabilité n'étaient pas destinés à financer la hausse des bénéfices distribués ou l'augmentation des rémunérations du personnel de Direction...

Une nouvelle application pour mesurer l'engagement des salariés :

Au cours de la réunion du C.E, la Direction a brièvement informé les élus du **lancement d'un pilote** relatif à un nouvel outil qui sera déployé prochainement : « **Zest** ».

Avec pour objectif de « prendre le pouls » des salariés (*pour le pilote, seuls les dirigeants sont concernés*), cette application permettra de recueillir leurs retours d'expérience, leurs avis, leurs humeurs, leurs propositions...

Pour l'UDPA-UNSA, en cas de déploiement généralisé, une information plus complète aux représentants du personnel sur cet outil, ses fonctionnalités, le traitement et l'usage des données récoltées serait souhaitable...

ONE AXA IT :

A l'occasion des « questions diverses », les élus UDPA-UNSA ont de nouveau interrogé nos dirigeants sur les résultats des études en cours relatives à la transformation informatique et sur leur restitution au Comité d'entreprise. Selon la Direction, les premières informations devraient être communiquées au prochain C.E qui aura lieu le **18 mai**.



La **première** réunion de négociation relative à l'**intéressement chez AXA Tech** s'est tenue le 2 mai. Lors de celle-ci, l'UDPA-UNSA a formulé plusieurs propositions :

Critères de l'intéressement : modification de la pondération du critère financier.

- ➔ Indicateur financier de maîtrise des processus budgétaires et d'équilibre des résultats pondéré à **25 %** au lieu de **35 %** (pondération 2014-2016).

Cette modification du « poids » de l'indicateur financier permettrait de donner plus d'importance à d'autres indicateurs, opérationnels notamment.

Plafond global de l'intéressement : hausse ou maintien du taux actuel de l'intéressement.

- ➔ Au minimum, **10 %** du total des salaires bruts versés à l'ensemble des salariés au cours de l'exercice de référence.

Répartition des droits entre les bénéficiaires : ajustement du principe de répartition de l'intéressement.

- ➔ **Limitation du montant de la prime d'intéressement à 30% du PASS : 11 768 €** pour 2017 (au lieu de **50%** du Plafond Annuel de la Sécurité Sociale : 19 614 € pour 2017) et répartition des sommes excédentaires non versées aux autres bénéficiaires du dispositif.

Cette mesure permettrait selon nous de reconnaître de façon plus équitable l'engagement et les performances de l'ensemble du personnel d'AXA Tech, notamment en cas de bons résultats.

➤ **La prochaine réunion de négociation est prévue pour le 17 mai.**

Lors de cette première réunion, l'UDPA-UNSA a indiqué être en attente des propositions de la Direction (qui conditionneront les revendications définitives de notre organisation : durée de l'accord, choix et pondération des différents critères...).



L'UDPA-UNSA revendique toujours l'usage de la messagerie !

L'article L 2142-6 du Code du Travail prévoit qu'un accord d'entreprise peut autoriser la diffusion (sous certaines conditions) de tracts de nature syndicale via la messagerie électronique de l'entreprise.

Les négociations sur le droit syndical au sein d'AXA Tech devant bientôt s'achever, nous espérons fortement que la Direction accédera à la demande de notre organisation (et d'autres) de bénéficier de cette possibilité !

L'évolution vers le numérique, nous sommes tous concernés, non ?

RIE : c'est mieux !

Enfin et contrairement à l'annonce faite au CHSCT du 23 mars (tract UDPA-UNSA d'avril), c'est AXA Tech qui prendra en charge le coût supplémentaire (0,10 € par repas) concernant le personnel de sécurité du restaurant inter-entreprises de la Défense. **A l'UDPA-UNSA, nous tenons à saluer cette décision, tout comme le choix de l'entreprise de revoir à la hausse sa participation (montant de l'admission).**



Retrouvez notre syndicat sur internet :

<http://www.udpa-axa.org/axatech/>



<http://banques-assurances.unsa.org/>



Objectifs & Evaluations

: la Direction résiste toujours au changement voulu par notre organisation.

Au mois de mars, l'UDPA-UNSA proposait à notre employeur de revoir le processus de fixation des objectifs et d'évaluation des salariés en mettant en place un « contrôle qualité » par la RH (voir notre tract du mois dernier).

Lors de la séance des Délégués du Personnel du mois d'avril, **la Direction a répondu par la négative** à notre demande en rappelant l'existence du guide numérique à l'intention des managers, les formations dont ils bénéficient et l'accompagnement possible par les correspondants RH (« HRBP ») en cas d'interrogations.

Visiblement, pour nos dirigeants, nul besoin de modifier et d'améliorer quoi que ce soit. Tout va bien !

Il est clair que nous ne partageons pas cette opinion et déplorons de voir systématiquement rejetée toute proposition d'amélioration !

Début 2015 déjà, notre organisation avait réclamé la mise en place d'une **commission paritaire** (RH-syndicats) afin de statuer sur les situations problématiques ou conflictuelles rencontrées suite aux évaluations ➔ **REFUSEE !**

Depuis, certaines dérives dans les objectifs fixés ainsi que certains conflits manager/salarié ont continué d'exister et de nous être signalés. Nous les avons répercutés et...rien !

Devant tant d'inertie, il nous est difficile de croire que l'entreprise veuille réellement **agir** sur certains facteurs de risques psychosociaux (RPS), et surtout les **prévenir**.

Mais après tout, s'ils le souhaitent, les salariés peuvent toujours se former à la « pleine conscience » pour tenter de faire face plus « sereinement » alors, pourquoi changer...?

Mindfulness : une technique "au service" de l'individu, mais pas du collectif !

La Direction d'AXA Tech tente toujours de convaincre du « bien-fondé » des formations qu'elle propose sur la « pleine conscience ».

L'UDPA-UNSA, elle, vous invite à lire quelques extraits d'articles moins « enthousiastes » sur le sujet :

« **Beyond McMindfulness** » : **Par Ron Purser et David Loy.**

<http://www.bouddhisme-action.net/la-commercialisation-de-la-pleine-conscience/>

« Jusqu'à présent, le mouvement de la pleine conscience a évité d'envisager sérieusement la question de l'omniprésence du stress dans les entreprises actuelles. Au lieu de cela, les sociétés ont accueilli avec enthousiasme le mouvement de la pleine conscience, car il fait peser à point nommé la charge sur le travailleur individuel : **le stress est présenté comme un problème personnel et la pleine conscience est proposée comme une bonne médication pour aider les travailleurs à travailler plus efficacement et calmement dans des environnements toxiques.**

Enveloppé dans une aura de soin et d'humanité, la pleine conscience est refaçonnée en une soupape de sécurité, comme un moyen de relâcher la pression, une technique pour réagir et s'adapter aux efforts et aux tensions de la vie de l'entreprise... ».

« L'entraînement à la pleine conscience suscite un grand intérêt, car elle devient **une méthode à la mode pour maîtriser les troubles du personnel, encourager l'acceptation tacite du statu quo** et être un outil efficace pour garder l'attention concentrée sur des objectifs institutionnels... ».

« La pleine conscience est souvent commercialisée comme une méthode d'épanouissement personnel, une forme de répit dans les épreuves du monde féroce de l'entreprise. **Une telle orientation individualiste et consumériste de la pratique de la pleine conscience peut se révéler efficace pour se préserver et faire avancer ses propres intérêts mais est inopérante pour atténuer les causes des détresses collectives et structurelles** ».

« Quand la pratique de la pleine conscience est cloisonnée de cette façon, les liens qui unissent des motivations personnelles s'effacent. **Sa propre transformation personnelle est dissociée d'une transformation sociale et structurelle qui prenne en compte les causes et les conditions de la souffrance dans un environnement plus large.**

Une telle colonisation de la pleine conscience génère aussi une forme d'instrumentalisation : elle ajuste la pratique aux besoins du marché plutôt que d'offrir une réflexion critique sur les causes de notre souffrance collective ».

Entretien avec Roland Rech, maître bouddhiste zen français :

<http://www.abzen.eu/fr/enseignement/mondo/222-mindfulness-une-meditation-non-spirituelle>

« ...il est clair que si l'on veut utiliser la méditation pour obtenir quelque chose que ce soit : remédier au stress, remédier à la dépression, augmenter ses performances, c'est dans une certaine manière mettre la méditation au service de l'égo humain. Alors que le sens profond de la méditation, c'est-à-dire ce qu'on appelle la dimension spirituelle, c'est d'abandonner l'attachement à l'égo humain.

Autrement dit, la véritable méditation commence au-delà de ces exercices de mindfulness... ».

AXA peut faire mieux en faveur de la prévention et de la maîtrise des risques climatiques !

C'est le constat d'une note d'avril 2017 de l'association « les amis de la terre » (à partir de données collectées par le cabinet « Profundo ») qui indique que les 15 plus grandes sociétés d'assurance et de réassurance européennes détenaient ensemble au moins 130 milliards de dollars d'actifs investis dans les énergies fossiles.

AXA arrive en **2^{ème} place** avec **34 milliards de dollars** investis, derrière Allianz (59 mrd) et devant Aviva (14 mrd).



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**

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

Andreja NOVAKOVIC

andreja.novakovic@axa-tech.com

Téléphone interne : **55 19 68**

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