

Comité d'établissement AXA SERVICES T.P du 25 janvier 2018



Les instances
représentatives
du personnel

Suite à la fusion AXA TS/AXA GS et suivant l'accord signé le 21 décembre 2017, la Direction a présenté aux élus du Comité d'établissement AXA SERVICES « Technical Products » (« ex ATS ») la nouvelle cartographie (transitoire) des instances représentatives du personnel (voir notre dernier tract).

COMITÉ CENTRAL D'ENTREPRISE: Le 16 janvier, lors de la réunion constitutive du CCE, François TIXIER (UDPA-UNSA) a été élu secrétaire adjoint du Comité Central d'Entreprise AXA SERVICES.

Lors des C.C.E, C.E et CHSCT qui se sont déroulés au mois janvier, la Direction a informé et consulté les représentants du personnel sur un projet encore « confidentiel » pour le moment.

Vous vous doutez peut-être (sûrement ?) de quoi il s'agit...

CHARGEMENT EN COURS

L'UDPA-UNSA vous en dira plus très prochainement...

Grippé le levier du « FLEX RATIO » ?

Chiffres de décembre 2016

EXTERNES	
BU	Nombre
SOUTH EUROPE	-
Rappel Novembre 2016	210

Chiffres de décembre 2017

EXTERNES	
BU	Nombre
SOUTH EUROPE	220
Rappel Novembre 2017	220

Voilà déjà de nombreux mois que l'UDPA-UNSA réclame au C.E davantage de visibilité sur les travailleurs externes en tentant d'obtenir une **ventilation par département** de ces derniers.

En novembre 2017, la Direction nous indiquait que les informations demandées seraient disponibles lors de la prochaine commission de suivi sur la GPEC (*Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences*)...

Celle-ci s'est réunie le 21 décembre, sans que ses membres puissent disposer pour autant des données réclamées.

Présenté par notre employeur comme un des **leviers RH** devant permettre d'assurer la transformation de l'entreprise et l'accompagnement des salariés : « **Internaliser les postes externes, dans la mesure du possible, et privilégier les collaborateurs internes dans le recrutement.** », le « **Flex ratio** » reste toujours bien opaque en termes « d'utilisation », tout comme le coût pour l'entreprise des nombreux consultants « appelés en renfort » sur divers projets, le « Cloud* » par exemple...

Pas vraiment « transparent » et concluant tout ça...

RAPPEL Information sur les orientations stratégiques d'AXA Tech, C.E du 16/12/2016

Projection de l'évolution de l'activité, l'emploi, les métiers et les compétences.

Analyse prospective (2020) des impacts de la transformation digitale

- ➔ La baisse de la charge de travail attendue avec le Cloud démarrera principalement fin 2017 et au-delà.
- ➔ L'année 2017 sera dédiée majoritairement à travailler en anticipation sur l'impact long terme attendu via les leviers de mobilité et de diminution du flex ratio

* Une information au C.E sur le Cloud devrait être faite lors de la prochaine réunion de l'instance prévue le 15/02.



Ainsi que nous vous l'indiquions dans notre dernier tract, la négociation relative aux **mesures salariales 2018** pour AXA SERVICES débutera le **2 février**.

Espérons que notre « nouvelle entreprise » ne restera pas « tournée vers le passé » en proposant uniquement, comme jusqu'à présent, les mesures définies en RSG (accord Groupe).

Pour sa part, l'UDPA-UNSA compte bien obtenir du « plus » par rapport à l'accord cadre (du 30/11/2017) afin que les efforts fournis par les salariés en 2017 et ceux à venir en 2018 puissent être réellement récompensés.

Si la « reconnaissance » hiérarchique, de ses pairs, etc... est aujourd'hui, et depuis quelques temps déjà, une composante essentielle de la « qualité de vie au travail » pour nombre de salariés, négliger l'importance de la reconnaissance financière serait une erreur, de surcroît quand la situation économique s'améliore et que les résultats d'AXA restent plus que satisfaisants.

A l'UDPA-UNSA, nous n'avons jamais vu de salarié venir se plaindre d'avoir perçu une augmentation.

A part sur le montant de celle-ci peut-être...

Dispositif de fin de carrière (TAR solidaire à plein temps)

Lors du C.E du 25 janvier, les élus CFDT ont renouvelé leur demande de voir s'ouvrir des négociations sur le dispositif de Transition Activité Retraite Solidaire* (Mécénat de Compétences de Fin de Carrière) afin que les salariés d'AXA SERVICES en bénéficient.

En séance, les élus UDPA-UNSA se sont joints à cette demande.

(* Ce dispositif s'est poursuivi chez AXA France suite à la signature d'un accord en juin 2017, accord en vigueur jusqu'au 31/12/2018).

Monétisation et transfert des jours du CET et des jours non pris vers le PERCO

Suite à la dénonciation de l'accord par la Direction du Groupe le 26 juin 2017, il ne sera bientôt plus possible d'alimenter son Compte-Epargne-Temps (les salariés ont encore la possibilité d'épargner leurs JRA/JRTT 2017 non pris jusqu'au 31/03/2018, dans le cadre des limites fixées).

Si la législation autorise la conversion des droits accumulés sur le CET en euros, la monétisation des jours de repos non pris et le transfert de ces sommes dans le PERCO (dans les limites indiquées ci-après) :

→ 10 jours par an pour la passerelle CET / PERCO,

→ 10 jours par an pour la passerelle jours de repos non pris / PERCO¹,

à l'UDPA-UNSA, nous considérons que des négociations afin de parvenir à un accord seraient de loin préférables.

Les sommes transférées dans le cadre des passerelles temps/PERCO bénéficiant d'une exonération de cotisations patronales (soit une économie de **26,69 %²**), AXA est tout à fait en capacité selon nous de faire bénéficier ses salariés d'un abondement de l'employeur, d'où notre souhait de négocier...

(1: tous jours de repos quels qu'ils soient : RTT, congés payés à compter de la 5^{ème} semaine, jours conventionnels, jours de récupération...)

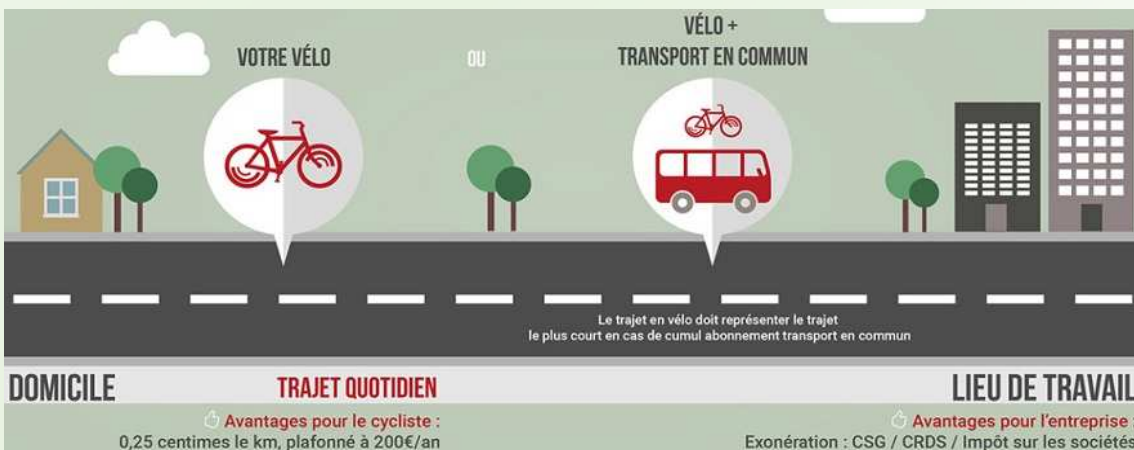
(2: sur un salaire inférieur ou égal au PASS)

Indemnité Kilométrique Vélo (IKV)

Depuis le 29 février 2016 au niveau du Groupe AXA et fin 2016 chez ATS, l'UDPA-UNSA réclame l'ouverture de négociations sur l'indemnité kilométrique vélo.

Etant restée lettre morte jusqu'à maintenant et compte-tenu de la « sensibilité » grandissante de notre entreprise sur les thématiques écologiques, notre organisation a renouvelé sa demande lors du C.E du 25 janvier.

Cette fois-ci, nous avons bon espoir ! Nous verrons... A suivre.



L'indemnité kilométrique vélo (IKV) a été créée par la Loi du 17 août 2015 relative à la transition énergétique pour la croissance verte (art.50).

Elle vise à inciter les salariés à se rendre au travail à vélo cependant la Loi de finances rectificative pour 2015 a modifié l'article 50 en la rendant facultative.

Le décret n° 2016-144 du 11 février 2016 fixe le montant à **25 centimes d'euros du km**.

Un plafond de **200 euros** est fixé pour l'exonération de cotisations sociales pour l'entreprise (**qui peut verser davantage**) et d'impôt sur le revenu pour le salarié. L'IKV est cumulable avec le remboursement de l'abonnement de transports publics pour les trajets vélo effectués en rabattement.

Après avoir consulté l'instance sur le sujet au mois d'octobre, la Direction est revenue devant le C.E en décembre pour présenter le plan d'accompagnement relatif à « **YES Perform & Develop** », le nouveau dispositif d'évaluation.

Durant la séance, notre employeur a exposé, sans véritablement entrer dans les détails, les nombreuses initiatives prévues en termes de communication, de formation et de support possibles, mais n'a pas souhaité revenir « sur le fond », à savoir les nombreux risques que comportait ce dispositif.

Nous avons pourtant tenté d'« objectiver » ceux-ci en transmettant avant la réunion un certain nombre de questions. Questions qui sont restées et restent toujours **sans réponse...**



Gestion des Risques

Comment AXA SERVICES compte-t-elle s'assurer...

- de « l'**homogénéité** » des pratiques en matière de fixation d'objectifs et d'évaluation des compétences relationnelles et de leadership ?
- que la mise en place de ce type d'évaluation répondra à l'objectif affiché par l'employeur, à savoir : **développer l'employabilité** des salariés ? Par voie d'indicateurs ? Par d'autres moyens ?
- que les objectifs fixés en matière de compétences relationnelles et de leadership correspondront à la « **réalité du métier** » exercé par le salarié, à son niveau de responsabilité, à son statut, sa classification ? A l'UDPA-UNSA, nous sommes toujours dans l'attente d'un **référentiel de compétences**, incluant les compétences comportementales **par poste** !
- que les salariés disposeront des **moyens** nécessaires pour atteindre leurs objectifs (formations, informations, temps, visibilité...) ?
- que les managers disposeront des **moyens** nécessaires pour mener ces évaluations (temps, informations, formations, écoute et soutien de la hiérarchie) ?
- que les différents points d'étapes prévus dans l'année ne se traduiront pas pour le salarié par des **objectifs supplémentaires** éventuellement synonymes de **surcharge de travail** ?
- que la multiplication de ces points d'étapes ne sera pas synonyme d'**insécurité** et de **stress** supplémentaire pour les salariés (toujours lié à une multiplication éventuelle en cours d'année des objectifs à réaliser, aux délais pour les réaliser...) ?
- du respect **des temps de travail**, des temps **de repos**, du « **droit à la déconnexion** » des salariés ? De leur **possibilité réelle** de poser l'ensemble de leurs jours de congés et de JRA/JRTT ?
- que l'évaluation des compétences relationnelles et de leadership ne pèsera pas de manière **abusive** et **non-justifiée** dans l'évaluation finale ? (Évaluation portant davantage sur le « comment » que sur le « quoi »)
- que l'évaluation des compétences relationnelles et de leadership n'instaurera pas un « **esprit de compétition** » entre les salariés d'une même équipe, risquant de mettre à mal sa **cohésion** et sa **performance collective** ?
- que les « feedbacks » demandés aux salariés ne se transformeront pas en **exercice de délation** ?

Comment notre entreprise compte-t-elle également...

- limiter le **risque de subjectivité** lié à l'évaluation de certaines compétences relationnelles et de leadership ?
- anticiper et traiter les éventuelles **situations de désaccord, de conflit** qui pourraient survenir, soit lors de la fixation des objectifs, soit durant les « points d'étapes », soit suite à l'évaluation de la performance ?
- « Yes Perform » a déjà été déployé chez AGS pour l'ensemble du personnel.
- Pour 2018, le « comportemental » ne devrait pas être évalué chez AXA SERVICES TP : « année blanche ». Comme, en théorie, depuis 2009 et le déploiement de « People In » ... (sauf pour le personnel de Direction).

En ayant considéré, une fois la consultation passée, qu'il n'était plus « nécessaire » de répondre à certaines questions de notre organisation au C.E, la Direction a démontré selon nous les limites de sa propension à « dialoguer » sur les techniques de management qu'elle adopte et met en place...

Pour l'UDPA-UNSA, « Yes Perform » et l'évaluation du « savoir-être », tels que conçus et « définis », restent **dangereux** à de nombreux titres car en lieu et place de « l'engagement », c'est bel et bien le « **sur-engagement** » (« disponibilité », « malléabilité », etc.) qui risque d'être promu et « apprécié ».

En plus de potentiellement dégrader les conditions de travail et avec le risque bien réel « d'encourager » la transgression de la relation contractuelle, « Yes Perform » pourra également être utilisé à des fins « disciplinaires » (comme ce fut le cas avec People In'), autant de raisons pour notre organisation de se montrer sûrement moins optimiste et convaincue que notre Direction...

Nous concluons simplement en notant qu'au premier rang des liens à « développer » avec ses salariés, notre employeur a choisi d'étendre le « lien de subordination » et les limites de son autorité.

Les salariés apprécieront...

**L'UDPA-UNSA est à votre disposition
si vous souhaitez quelques conseils.
N'hésitez-pas !**

Notre Direction veut du « feedback » !

Dans ce cas, pourquoi ne pas commencer par prendre connaissance des commentaires laissés par les salariés sur leurs formulaires d'évaluation ? Ce pourrait-être un bon début non ?

Délégués du Personnel



Comme il s'y était engagé suite à notre demande formulée au mois d'août l'année dernière, notre employeur a effectué la régularisation relative à l'**indemnité de congés payés** en novembre 2017.

Au total, 592 salariés d'ATS en ont bénéficié.

L'UDPA-UNSA ayant également réclamé cette régularisation pour le personnel ayant quitté l'entreprise, les délégués du personnel ont été informés le 24 janvier que :

Les salariés partis depuis 2014 bénéficieront également de ce rattrapage, très vraisemblablement au cours du trimestre qui vient.

proximité

Transfert vers AFA



En réponse à nos diverses questions portant sur le transfert des salariés d'ATS vers AXA France à compter du 1^{er} mars 2018, la Direction a indiqué lors des D.P que ces salariés auront très prochainement (d'ici mi-février normalement) à leur disposition un « **Kit d'information** » afin de répondre à leurs interrogations. Réalisé par AXA France, en lien avec AXA SERVICES, ce kit devrait aborder différents thèmes parmi lesquels :

- ➡ La médecine du travail
 - ➡ La restauration
 - ➡ La prise de congés et de JRA/JRTT (vs ponts collectifs)
- Etc...

DIVERSITE LINGUISTIQUE

Devenez partisan du multilinguisme !

(et pas uniquement une « Rockstar de l'anglais »...)



Depuis décembre 2017, le site internet « **metis** » consacre un dossier spécifique à la « langue au travail » :

Travail et langage

Si diverses thématiques sont abordées dans ce dossier (formation professionnelle, illettrisme, usage des langues, « littératie numérique »...), plusieurs d'entre-elles convergent sur un point :

La langue est un puissant facteur de discrimination.

Parmi les exemples cités, notamment dans le travail de recherche et d'enquête réalisé dans le cadre du programme européen « IR MultiLing » coordonné par Madame Sylvie Contrepois¹, on retrouve : « la situation des employés locaux qui n'ont pas un niveau suffisant en anglais pour être promus à des postes plus qualifiés ou à des postes managériaux ».

Le rapport² indique également (entre autres) que « l'anglais est demandé pour un nombre croissant d'emplois, même lorsqu'aucune communication ne se produit dans cette langue. **Cette langue est donc utilisée comme une sorte de barrière sélective qui, en fait, entrave la mobilité ascendante et agit comme une barrière de classe** ».

¹ Sylvie Contrepois est chercheuse au laboratoire Cresppa-CSU du CNRS.

² "Industrial relations in multilingual environments at work", comparative report, IR-Multiling, London : School of Social Sciences.

Vos élus et correspondants UDPA-UNSA AXA SERVICES T.P



Franck GRANDMAISON
franck.grandmaison@axa-tech.com
Téléphone interne : **55 24 79**



Christophe DELCROIX
christophe.delcroix@axa-tech.com
Téléphone interne : **55 28 80**



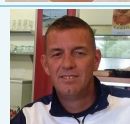
Sylvie LE MEUR
sylvie.lemeur@axa-tech.com
Téléphone interne : **55 20 89**



Olivier ALTAZIN
olivier.altazin@axa-tech.com
Téléphone interne : **55 25 29**



Christophe PAJADON
christophe.pajadon@axa-tech.com
Téléphone interne : **55 25 04**



John LOOCK
john.loock@axa-tech.com
Téléphone interne : **55 24 94**



à noter! L'UDPA-UNSA a désigné **Christophe DELCROIX** comme **nouveau représentant syndical** de notre organisation au **CHSCT des Collines de l'Arche**.

Jean-Pierre VASSARD
jeanpierre.vassard@axa-tech.com
Téléphone interne : **52 72 29**

