

Comité central d'entreprise AXA SERVICES du 29 mars 2018

Orientations Stratégiques

Information sur les orientations stratégiques d'AXA SERVICES France

Dans un document de près de 50 pages, la Direction a transmis aux élus du C.C.E pour la réunion du 29 mars quantité d'informations relatives aux « orientations stratégiques de l'entreprise ».

Une multitude d'informations qui, au final, ne nous ont pas appris grand-chose de nouveau, ces dernières portant principalement sur des éléments déjà communiqués ou sur les réalisations de l'an passé.

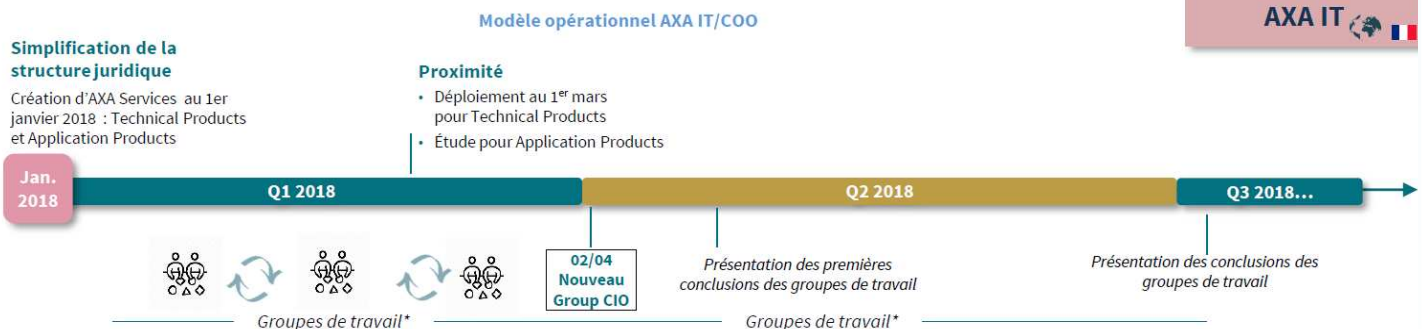
Au programme de la « feuille de route » pour 2018, rien de bien différent non plus par rapport aux communications des derniers mois...

Feuille de route globale et France 2018

Modèle opérationnel AXA IT	Cloud/Digital	Application Products
<ul style="list-style-type: none"> Proximité (Application products) Groupes de travail 	<ul style="list-style-type: none"> Evolution de l'organisation Digital transformation De la construction de la plateforme à la migration des serveurs/applications clients 	<ul style="list-style-type: none"> Révision du catalogue de service et étude des migrations vers des infrastructures Cloud
Infrastructure foundation & Workplace	Culture et méthode de travail	Sécurité des systèmes d'informations
<ul style="list-style-type: none"> Construction de solutions globales 	<ul style="list-style-type: none"> Enjoy (France) Méthodes Agiles Yes Perform & Develop 	<ul style="list-style-type: none"> Garantir la sécurité de nos systèmes

Des informations transmises, une en particulier a tout de même retenu davantage notre attention : celle concernant la présentation des études menées par les différents groupes de travail visant à définir la future organisation de notre entreprise et son fonctionnement → cette présentation devrait avoir lieu au C.C.E très prochainement (**avant l'été**).

Modèle opérationnel AXA IT



Lors de la réunion du 29 mars, nos élus ont encore une fois déploré le manque d'informations prospectives sur les effectifs et sur la manière **précise** dont évolueront les métiers impactés par la « digitalisation » (et par la fusion...).

Nous avons également souligné que certaines données fournies jusque-là, notamment les projections de baisse de charge de travail d'ici 2020, semblaient déjà ne pas se vérifier et qu'en l'état, il était toujours impossible pour nos élus de se fier à des « % » et de s'en contenter.

Si la Direction semble vouloir accélérer la transformation et cela en utilisant les leviers adéquats (cartographie des métiers et des compétences, mobilité, formation, etc.), elle doit aussi, selon nous, prendre conscience réellement que s'adapter, se former, nécessite du temps et un véritable accompagnement (de la RH, des managers, du service formation...).

Etre « acteur » de son développement, ça peut effectivement se concevoir, mais à condition de connaître le « scénario du film » et d'avoir l'assurance de figurer dans sa distribution...

C.E AXA SERVICES T.P du 25 avril 2018



Point sur le projet "ENJOY"

Après une visite du site (encore en construction) organisée à la mi-mars suivie d'une information au C.C.E fin mars, la Direction est revenue devant le C.E d'AXA SERVICES Technical Products fin avril pour un rapide point sur le projet ENJOY.

En plus d'avoir présenté le planning prévisionnel du projet et notamment les étapes d'information/consultation des Instances Représentatives du Personnel, notre employeur a exposé différents éléments sur la plateforme « Assembl ».

Logiciel conçu pour recueillir l'expression des salariés et « faciliter l'intelligence collective », cet outil devrait leur être proposé prochainement, normalement vers la mi-mai.

Pour l'UDPA-UNSA, si ce type d'outil peut s'avérer utile, nous ne sommes pas persuadés que leur multiplication (ZEST, Yammer, communautés ONE...) soit bénéfique à l'objectif recherché.

Et puis, il ne faut pas oublier non plus qu'au sein des groupements de salariés, les syndicats, comme au sein des I.R.P, il existe aussi une « intelligence collective ».



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
2015	24	46	5,06 %	31	3 CDI, 3 CDD	395 212 €
2016	15	43	4,21 %	20	2 CDI, 3 CDD	440 892 €
2017	14	46	4,22 %	24	1 CDI	454 240 €

● En 2017, 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 **4,22 %** d'alternants, soit un pourcentage équivalent à celui de 2016.

● La durée moyenne d'un contrat en alternance l'année dernière était de **1,30 ans**.

(2011 : 1,42 ans, 2012 : 1,51 ans, 2013 : 1,58 ans, 2014 : 1,51 ans, 2015 : 1,46 ans, 2016 : 1,31 ans)

● Comme précédemment, le département « R.H » est le secteur où l'on dénombrait le plus d'alternants.

Durant la séance, nos représentants ont tout d'abord regretté de voir le quota d'alternants chez AXA Tech rester en deçà du quota de 5 % de l'effectif moyen.

Malgré les initiatives lancées sur le sujet (*partenariat avec certaines écoles : ESGI, Supélec, ISEP, ESIEA, EPITA, participation à des salons de recrutements*) et la délégation de la gestion administrative de l'alternance à un prestataire, notre employeur a de nouveau été contraint de verser une contribution supplémentaire à l'apprentissage en début d'année. Avec un quota de 5 % d'alternants, cela ne serait pas arrivé...

Nous avons également fait part à la Direction de notre déception de ne voir qu'un seul recrutement **en CDI** suite à l'apprentissage en 2017 (*alors que le pacte de responsabilité fait état d'un taux de recrutement de 20% des jeunes accueillis*).

A plusieurs reprises, notre employeur a indiqué en séance qu'il travaillait toujours sur le sujet pour atteindre les 5 % d'alternants et augmenter le nombre d'embauches suite à l'alternance.

Dont acte ! Nous verrons l'année prochaine...

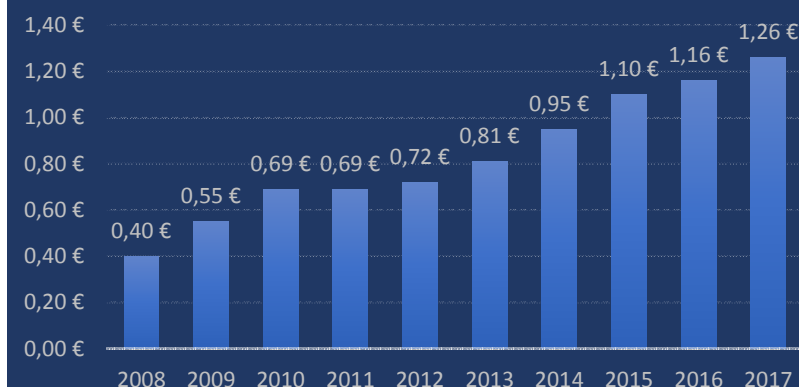
Comptes 2017 du Groupe AXA

Comme tous les ans, la Direction a présenté au C.E les résultats d'AXA pour l'exercice écoulé.

Dans un « contexte macro-économique difficile marqué par une concurrence forte et une inflation toujours faible impactant négativement la rentabilité des assureurs » (dixit la Direction lors des dernières négociations salariales...), bienheureux les actionnaires qui verront leur « rémunération » augmenter de **9%** suite à des « résultats historiques ».

A défaut d'enveloppes d'augmentations générales et individuelles loin d'atteindre un tel niveau, on en viendrait presque à regretter les plans d'attribution d'actions gratuites aux salariés...

Dividende AXA



NÉGOCIATION COLLECTIVE

Négociation TAR Solidaire

Répondant aux demandes des organisations syndicales CFDT et UDPA-UNSA, la Direction d'AXA SERVICES a ouvert le 27 avril des négociations sur la **Transition-Activité-Retraite Solidaire**.

(Mécénat de compétences à temps plein)

Quelques rappels sur ce dispositif :

- Exercice d'une activité à temps complet au sein d'une association partenaire d'AXA Atout Cœur.
- Accessible aux salariés s'engageant à partir à la retraite dès l'atteinte des conditions du taux plein.
- Choix entre plusieurs formules de **6 à 36** mois.
- Maintien de la rémunération et des cotisations (100%)
- Maintien de la participation/intéressement.
- Rémunération variable calculée sur le taux moyen d'atteinte de sa classification (à compter de la date d'entrée dans le dispositif).

Lors de cette 1^{ère} séance, l'UDPA-UNSA a demandé à la Direction de prendre en compte les évolutions sur les complémentaires au 01/01/2019 (cf. *tract UDPA de mars*) en permettant aux salariés qui le souhaiteraient de pouvoir accéder au dispositif tout en ayant la capacité de travailler 1 an de plus (après l'atteinte des conditions du taux plein).

⇒ La Direction étudie notre demande.

Le TAR Solidaire serait accessible sur une période allant de **mai 2018 à fin mars 2019**.

Et quoi d'autre ?



Certains accords collectifs d'AXA Tech étant arrivés à terme ou devant l'être d'ici la fin de l'année, ils devront être renégociés...

L'UDPA-UNSA vous en fait la liste :

- Intéressement
- Télétravail
- Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences
- Projets personnels
- Diversité égalité professionnelle
- Droit syndical

A ces sujets qui devront être revus pour tout le périmètre de l'entreprise (AXA SERVICES Technical Products & Application products) d'autres viendront s'y ajouter, notamment dans le cadre de l'harmonisation des statuts collectifs suite à la fusion ATS/AGS.

Comme à son habitude, notre organisation aura à cœur de défendre et promouvoir l'intérêt des salariés, tout en vous informant des négociations et de leur avancée.



proximité

Transfert vers AFA

Suite au transfert intervenu au 1^{er} mars, c'est le 23 mars que se sont ouvertes chez AXA France les négociations visant à harmoniser les statuts collectifs des salariés d'ATS et d'AFA.

Considérant sans doute que les salariés d'AXA Tech ont une « chance incroyable » d'avoir rejoint AXA France, la Direction a proposé aux organisations syndicales, **dès la première et unique séance de négociation**, de signer un accord d'adaptation avec une date d'entrée en vigueur au 1^{er} juillet 2018.

Autrement dit, la DRH d'AFA souhaite que les salariés issus d'AXA Tech bénéficient dès le 1^{er} juillet des avantages collectifs en vigueur chez AXA France, **mais sans leur proposer la moindre compensation** suite aux pertes liées au changement d'employeur (ex : Intéressement/CESU/rémunération variable/restauration, etc).

En d'autres temps, AXA aurait sans doute facilité le transfert des salariés et leur intégration en les « protégeant » par des mesures d'accompagnement.

Aujourd'hui, la Direction semble penser différemment, mais dans de telles conditions, l'UDPA-UNSA ne voit aucun intérêt à signer l'accord d'adaptation proposé.

Pour notre organisation, la Direction d'AXA France devrait faire preuve de plus de « flexibilité » et continuer de dialoguer. **Les salariés concernés ont des attentes qui méritent d'être écoutées !**

S'agissant du sujet des travaux hors plages, il devrait être traité ultérieurement...

**CIRCULEZ
Y A
RIEN A...
NEGOCIER !**

Effectifs AXA SERVICES Technical Products à fin mars 2018

	Effectif Total	CDI	CDD	Alternance	Stage	Absence longue durée	Trans Activité/Retraite
	729	639	9	45	1	4	31
Rappel Février 2018	884	785	11	49	1	7	31

Il aura fallu attendre le 19 avril 2018, soit près de 15 mois après la dénonciation de l'accord C.E.T par la Direction d'AXA pour qu'enfin des communications paraissent sur les « modalités de transfert » des jours de congés payés non pris vers le PERCO.

Après avoir passé outre des demandes des organisations syndicales de garder un dispositif de Compte-Epargne-Temps pour les salariés ;

Après avoir balayé d'un revers de main la pétition signée par plusieurs milliers d'entre eux pour continuer d'en bénéficier ;

Après avoir décidé de supprimer purement et simplement l'abondement de 20 % de jours capitalisés (au-delà de 120 jours épargnés) en cas d'utilisation du C.E.T dans le cadre d'un départ en retraite,

AXA veut bien se plier à la législation et donner la possibilité de monétiser et de transférer des congés payés (non pris) vers le PERCO, mais à la condition d'être patient, et surtout, pas très exigeant !

Patient, car selon la communication de l'entreprise du 19/04, il faudra attendre de connaître le processus de versement et le calcul exact qui devraient tous deux nous être transmis « **d'ici la fin de l'année** ».

Il est vrai que 15 mois pour se préparer, c'est un peu court...

Pas très exigeant, car en plus de ne proposer **aucun abondement employeur** en cas de versement dans le PERCO, et ce malgré les exonérations de charges patronales et sociales*, la Direction semble vouloir s'orienter vers une valorisation « restreinte » des jours de congés non pris en excluant le CRV et la prime d'objectifs du calcul :

Salaire Annuel Théorique / 260 X nb de jours à monétiser

(prime d'expérience, 13^{ème}, 14^{ème}, 15^{ème} mois et prime de vacances inclus)

A l'UDPA-UNSA, nous espérons fortement que notre employeur reviendra à la raison et décidera d'appliquer des mesures plus favorables à l'endroit des salariés.

Pour notre organisation, revenir à la table des négociations serait de loin la meilleure des solutions !




Ce qu'il faut savoir :	
Salarié	Employeur
Nb de jours de congés payés à prendre obligatoirement : 20 jours ouvrés	*Les sommes transférées dans le PERCO, issues du CET ou de jours de repos non pris, sont exonérées de certaines cotisations patronales de Sécurité Sociale (cotisations assurance maladie, maternité, invalidité, décès, vieillesse, allocations familiales), dans la limite de 10 jours par an et par bénéficiaire.
Nb de jours de congés non pris transférables dans le PERCO : 10 jours par an maximum (CP et JRA/JRRT compris)	
Exonérations relatives aux jours non pris vers le PERCO : - Impôt sur le revenu - Cotisations Sécurité Sociale (maladie, vieillesse, invalidité, décès)	
La CSG-CRDS et les autres cotisations et contributions assises sur les salaires restent dues	

Le 24 avril, lors de la réunion des Délégués du Personnel d'AXA SERVICES T.P, vos représentants UDPA-UNSA ont demandé si les contreparties financières liées aux travaux hors plages entraient bien dans le calcul de la rémunération annuelle pour la monétisation et le transfert vers le PERCO.

⇒ La réponse de l'employeur devrait nous être communiquée prochainement...

Vous avez des questions ? → Contactez vos représentants UDPA-UNSA !

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		internet www.udpa-axa.org/axatech	

Adhérez à l'  

www.udpa-axa.org/bulletin-dadhesion

 100% Gagnant 

