

Départements Application & Technical Products



Au sommaire

- ❖ Prélèvement à la source.
- ❖ Date de versement de Bonus.
- ❖ Consultation sur la réorganisation de l'IT et de la sécurité.
- ❖ ENJOY.
- ❖ Journée européenne des langues.



Ce qu'il faut savoir pour franchir le PAS



L'entrée en vigueur du **Prélèvement A la Source** de l'impôt sur le revenu est fixée au **1^{er} janvier 2019**.

◆ Les étapes de préparation du prélèvement à la source

En septembre, l'administration fiscale communique à l'employeur le fichier des taux (personnalisé « foyer fiscal » individualisé ou neutre) que les salariés ont normalement choisi avant mi-septembre sur le site des impôts.

3 options étaient possibles :

- Le **taux personnalisé** ou **taux de droit commun**, (le même taux sera appliqué à chaque conjoint composant le foyer fiscal) ;
- Le **taux individualisé**, (chaque conjoint se verra appliqué un taux spécifique) ;
- Le **taux neutre** (le taux d'imposition n'est pas transmis à l'employeur et correspond à l'application d'un barème légal équivalent à la situation d'un célibataire sans enfant)

Sans démarche de votre part, le **taux de prélèvement qui sera utilisé sera le taux de votre foyer (taux personnalisé)**. Il est calculé sur la base de votre dernière déclaration des revenus.

AXA fait partie des employeurs qui vont communiquer à titre indicatif le montant prélevé sur le salaire à compter de janvier 2019. **Ce montant figurera sur la fiche de paie à partir du mois de novembre 2018.**

◆ L'application du PAS

Le montant de l'impôt sera automatiquement prélevé sur la fiche de paie à partir de la paie de janvier 2019.

◆ La régularisation de vos impôts en 2019

En septembre 2019, l'administration fiscale communiquera à l'entreprise la régularisation de l'impôt, sur la base des déclarations de revenus. Le solde sera prélevé sur la paie d'octobre.

Important :

En cas de changement de situation pouvant conduire à une variation significative de l'impôt, les salariés pourront demander une mise à jour en cours d'année du taux de prélèvement à la source sur le site : impots.gouv.fr.

Toute modification de situation personnelle doit être signalée à l'administration fiscale par le contribuable dans un délai de 60 jours.

N'hésitez pas à contacter vos délégués UDPA-UNSA en cas de besoin.

Rémunération variable



A compter de 2019, la date de versement des Bonus (CRV, prime d'objectifs) sera identique pour tous les salariés d'AXA Services.

Quelles que soient votre classe et votre entité d'origine, vous percevrez votre bonus en **MARS** (sur la paie de mars).

Pour l'UDPA-UNSA, le paiement des bonus reste tardif.

La Direction ouvrira-t-elle un jour un chantier de refonte du processus pour que le variable de l'année N-1 soit versé dès la paie de janvier de l'année N ?

La question reste posée.

Evolution de l'organisation des technologies de l'information (IT) Groupe et de la Sécurité Groupe



Les élus du Comité Central d'AXA Services ont rendu leurs avis sur ce projet le 17 septembre.

Dans le cadre de cette consultation, l'UDPA-UNSA est revenue sur un certain nombre de points du projet, tout en adressant plusieurs remarques et demandes à la Direction :

Les principaux éléments du projet :	Les demandes de l'UDPA-UNSA :
<ul style="list-style-type: none"> • Création de 7 départements pour l'IT : Business Partnership, CIO Office, Technology Office, AXA Services Security, Cyber Defense, « Move AXA To the Cloud » program et IT Services. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Informations claires et précises à communiquer aux salariés sur : <ul style="list-style-type: none"> - la place occupée dans la nouvelle organisation, - le périmètre d'activité, - un éventuel changement de rôle et/ou de manager, etc.
<ul style="list-style-type: none"> • Regroupement d'une partie importante des activités assurées par AXA Services « Technical Products » et « Application Products » au sein du nouveau département : IT Services. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Réalisation dans l'entreprise d'une évaluation de la charge de travail par une approche ergonomique : charge prescrite, charge réelle, charge vécue.
<ul style="list-style-type: none"> • Nouveau modèle opérationnel avec abandon des régions et un alignement sur les périmètres déterminés au niveau du Groupe : France, Europe, Etats-Unis, International, Asie et Entités transversales. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Formations en ligne proposées par l'entreprise comprenant une version en langue française. ➤ Temps accordé aux salariés, pendant le temps de travail, pour pouvoir se former.
<ul style="list-style-type: none"> • Sécurité : Séparation des rôles et des responsabilités entre le risque, la sécurité et l'informatique, avec l'intégration des activités opérationnelles au sein de Group IT/Cyber Defense. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Large diffusion d'une cartographie des métiers actuels et futurs de l'entreprise, ainsi que des passerelles entre ces derniers.
<ul style="list-style-type: none"> • Transfert à l'identique des équipes actuelles dans la nouvelle organisation 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Proposition de 2 choix de postes au minimum ➤ Priorité pour le recrutement sur tous les postes ouverts dans l'entreprise et dans les autres entités du groupe. ➤ Mise en œuvre des dispositions prévues par l'accord GPEC d'AXA Tech (Art 1.6 et suivants) pour tous les salariés concernés. ➤ Suivi des repositionnements assuré conjointement par la Direction et les représentants du personnel.
<ul style="list-style-type: none"> • 19 salariés à repositionner en France 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Evaluation fine et « réaliste » des compétences requises, techniques et/ou linguistiques par ex, pour la tenue de chaque poste.
<ul style="list-style-type: none"> • 81 postes créés en Europe. 	

En plus de ces différents points, nous avons souligné le caractère « provisoire » du projet et de l'organisation présentés, en réclamant une nouvelle fois des éléments économiques et financiers sur AXA Services.

Nous avons rappelé également notre intérêt et nos préoccupations sur l'usage des langues dans l'entreprise, en espérant toujours l'instauration d'un **réel dialogue** avec la Direction et l'élaboration d'une **véritable « politique linguistique »** (qui ne se limite pas à étendre et généraliser l'usage de l'anglais à toute l'entreprise).

Nous avons terminé par sur le traitement « étonnant » car différent des assistantes, en « pool » ou rattachées à une seule personne, en réclamant une attention particulière sur la charge de travail pour le fonctionnement en pool.

Vos élus UDPA-UNSA au C.C.E ont pris acte de ce projet de réorganisation de l'IT et de la sécurité.

"ENJOY"

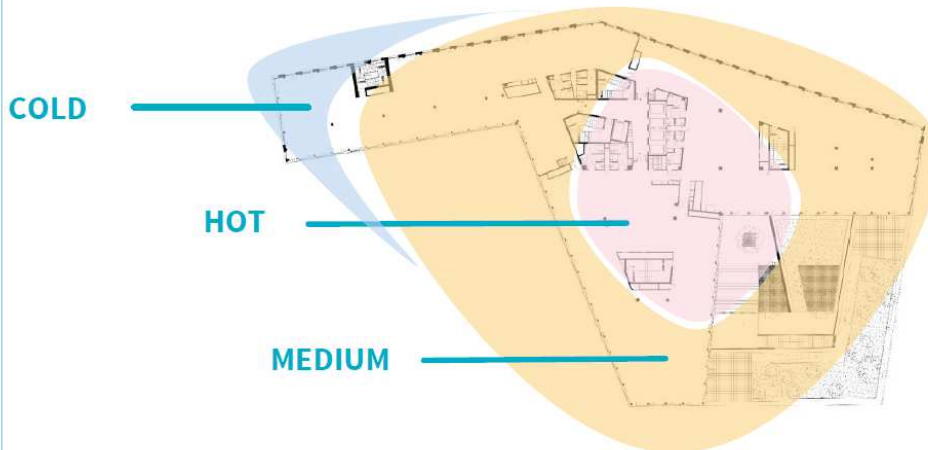
Durant le C.C.E du 17 septembre, la Direction a présenté une première information relative à la répartition et à l'aménagement des espaces sur le site ENJOY.

L'UDPA-UNSA vous propose de prendre connaissance de certains éléments communiqués...

Répartition des espaces dans le bâtiment :

R6	BUREAUX	<ul style="list-style-type: none">Zones palières de tous les étages : Agora et salles de réunions partagéesSalles de réunion mutualiséesKiosque IT et LogistiqueService de santé au travailLocal CE et locaux syndicauxZen roomStockageCoworkingStockageAccueilRestaurantCafétériaCoworkingLes parkings à vélos	
R5	BUREAUX		
R4	BUREAUX		
R3	BUREAUX		
R2	BUREAUX		
R1	BUREAUX		R1
R1	ESPACES PARTAGES		
RDC HAUT	ESPACES PARTAGES		RDC HAUT
RDC BAS	ESPACES PARTAGES		RDC BAS

Principes de répartition des zones :

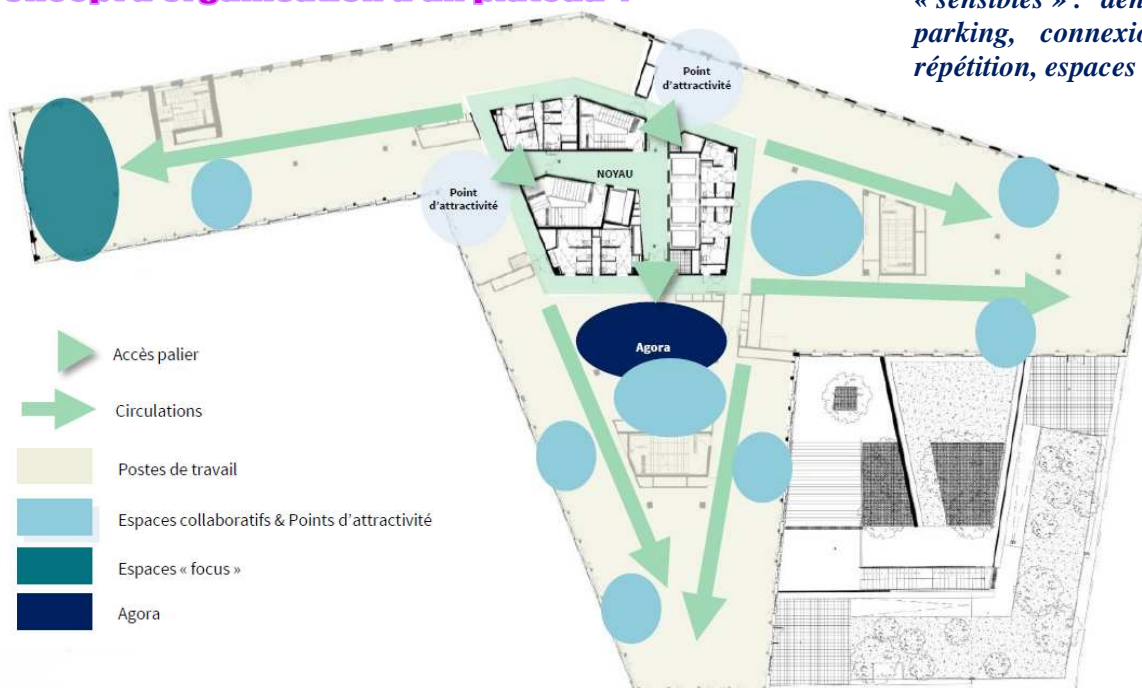


Dans les espaces de bureaux, 3 sortes de zones ont été définies en fonction des types de tâches et activités effectués/à effectuer par le salarié : les espaces collaboratifs s'articulent autour de la partie centrale du bâtiment, les zones de concentration et de confidentialité se situant, elles, à une extrémité (espace « focus »).

Des salles de réunion, 1 espace repro et des zones pour les casiers (une par aile du bâtiment) sont également prévus à chaque étage.

Durant le C.C.E, nos représentants sont intervenus sur plusieurs points « sensibles » : densité des bureaux, parking, connexion/déconnexion à répétition, espaces de rangement, ...

Concept d'organisation d'un plateau :



Les discussions dans les IRP sur l'aménagement des espaces viennent de débiter. Profitez-en pour échanger avec vos représentants !

L'anglais, langue "commune" : questions de coût et d'équité.



26 septembre

La **Journée européenne des langues** a été créée en 2001 afin de mettre en avant :

- La riche diversité linguistique de l'Europe, qui doit être maintenue et encouragée ;
- La nécessité de diversifier la gamme de langues apprises (incluant des langues moins répandues), qui se traduit en plurilinguisme.
- L'importance de développer les compétences en langues vivantes pour une pleine participation à la citoyenneté démocratique en Europe.

Avec le Brexit, l'anglais ne disparaîtra pas des langues officielles de l'UE (puisqu'il est aussi parlé à Malte et en Irlande), mais il fera passer le nombre de ses locuteurs maternels à un peu plus de **1 %** de la population européenne.

Si cette langue bénéficie aujourd'hui (à tort) d'une image de modernité et s'impose de plus en plus comme langue véhiculaire (« lingua franca ») au travail dans nombre d'entreprises françaises et européennes, ces dernières ainsi que **leurs salariés** y ont-ils vraiment intérêt ?

Dans un article* de 2005, François Grin (Professeur d'économie à l'École de traduction et d'interprétation, Université de Genève) avance plusieurs éléments permettant d'apprécier que **le choix de l'anglais profite d'abord et avant tout aux pays anglophones.**

Outre **les économies de temps et d'argent réalisées par ces pays sur l'apprentissage des langues étrangères**, François Grin cite également comme autre « avantage concurrentiel » : « **la position dominante des anglophones dans les situations de négociation, de concurrence ou de conflit se déroulant en anglais** ».

Une affirmation qui trouvera sans doute résonance auprès des salariés amenés à travailler et se réunir avec des locuteurs natifs de l'anglais, ou des salariés dont le niveau dans cette langue est inférieur à celui de certains collègues...

A l'UDPA-UNSA, voilà déjà plusieurs années que nous inscrivons nos actions sur le respect de la langue française et de la Loi Toubon (en France) dans un cadre plus large : **celui du respect de la diversité des langues et de la lutte contre de la discrimination linguistique.**

Pour notre organisation, **il y a bien plus à gagner, pour l'entreprise et pour ses salariés, économiquement et socialement, à prendre en compte la diversité linguistique et à la gérer, plutôt qu'à généraliser et systématiser l'usage de l'anglais.**

- Recenser toutes les compétences linguistiques présentes dans l'entreprise et s'en servir...
 - Définir (avec précision) les niveaux de compétence requis en langue(s) en fonction des statuts, des métiers, des tâches et activités réalisées par les salariés, des types d'interaction et de communication...
 - Recourir à la traduction, à l'interprétation, et investir dans le développement des technologies de la traduction...
 - Proposer des formations linguistiques en anglais, mais aussi dans d'autres langues, avec l'objectif réel de les utiliser...
 - **Dialoguer, négocier au travers d'un accord avec les syndicats sur l'usage des langues dans l'entreprise...**
- sont autant d'exemples d'actions qui pourraient être menées afin d'aboutir à des solutions plus équitables, plus respectueuses, et qui fassent consensus.

« Comme les 36 vues du Mont Fuji peintes par Hokusai, les langues sont autant de points de vue différents sur un même objet et il n'est pas possible de décider que l'une est plus vraie que l'autre, car chacune d'elles donne du monde un aperçu unique »

Alain Supiot

* L'anglais comme lingua franca : questions de coût et d'équité. Commentaire sur l'article de Philippe Van Parijs, par François Grin.

Vos élus et correspondants UDPA-UNSA AXA SERVICES TP & AP :

	François TIXIER francois.tixier@axa-groupsolutions.com		Franck GRANDMAISON franck.grandmaison@axa-tech.com	
	Sylvie LE MEUR sylvie.lemeur@axa-tech.com		Christophe DELCROIX christophe.delcroix@axa-tech.com	
	100% Gagnant 		service.udpaunsa@axa-tech.com	LE SYNDICAT UTILE!