

Info flash

Au sommaire

- ❖ Santé et prévoyance
- ❖ L'actu en bref
- ❖ Consultation du C.C.E sur Enjoy
- ❖ Nouvel accord télétravail
- ❖ Nouvel accord travaux hors plages
- ❖ Tendances de l'intéressement

Actualités

SANTÉ & PRÉVOYANCE

En juillet 2017, les principaux assureurs de la branche assurances ont manifesté leur intention de reprendre dans une structure commune la gestion du régime professionnel de prévoyance (RPP) jusque-là déléguée à B2V.

Fin 2017, le comité directeur du Bureau commun des assurances collectives (BCAC) a donc pris la décision de changer de **délégataire de gestion** en passant de B2V à iGestion, filiale de CEGEDIM.

Ce changement de délégataire interviendra au 1^{er} janvier 2019.

L'UDPA-UNSA reviendra vers vous prochainement avec de plus amples informations.

Le Régime professionnel de prévoyance (RPP) est un contrat collectif qui a pour objet de fournir aux salariés de l'assurance, éventuellement à leurs familles, des garanties en matière de décès, d'invalidité, d'interruption temporaire de travail, d'accident survenu au cours d'un déplacement professionnel, et de prendre en charge le remboursement des frais de soins.

Il repose sur un système de coassurance impliquant dix acteurs : Allianz, Aréas Assurances, Axa, Groupama/Gan, Generali, Prévoir, La Mondiale, Quatrem, SMA et SwissLife.

115 000 personnes y cotisent, le nombre d'ayant droit étant d'environ 200 000.

Source : l'argus de l'assurance

L'ACTU EN BREF



➤ Chez AXA Services, la période de collecte du bon de financement syndical aura lieu du :
14 janvier 2019 au 22 février 2019
Nous comptons sur votre soutien !



- En 2019, **aucun pont collectif** n'est programmé chez AXA Services.
Les salariés auront donc à leur main l'intégralité de leurs JRA/JRTT (-1 pour la journée de solidarité).
- ONE V1 → ONE V2
Début 2019, un nouvel intranet pour l'ensemble du périmètre Group Opérations sera mis en place.
Le portail ONE V2 sera hébergé dans Office 365.
- A compter du 1^{er} janvier 2019, les salariés du périmètre France d'AXA Services (excepté les équipes de la sécurité groupe) devront utiliser comme unique outil de suivi des temps le logiciel : **HP Perform**.

Consultation sur le projet de déménagement sur le site d'ENJOY – Zoning –



Avis rendu par l'UDPA-UNSA lors du Comité Central d'AXA Services du 30 novembre 2018.



« Après avoir été consulté au mois de juillet sur les principes directeurs relatifs au projet de déménagement sur le site ENJOY, le CCE d'AXA SERVICES est aujourd'hui consulté sur la répartition et les aménagements des espaces de travail prévus sur ce site.

En premier lieu, notre organisation tient à réaffirmer son désaccord sur certains principes définis par l'employeur (*suppression d'une place attribuée pour chaque salarié, taux de flex à 0,6 appliqué à toutes les équipes*) qui, malgré nos remarques et demandes, n'ont pu faire l'objet de la moindre adaptation ou modification.

L'enfermement au sein de ces principes a eu pour conséquence de limiter le rôle du dialogue social et la portée des initiatives de consultation du personnel.

Contrairement à la phrase de Pierre de Coubertin, le plus important pour l'UDPA-UNSA n'est pas de participer mais bien d'écouter et de prendre en compte ce qu'ont à dire les salariés...

Sur la répartition des espaces et les aménagements envisagés sur ENJOY, le second projet présenté par la Direction suite au changement de prestataire sur la maîtrise d'œuvre apporte selon nous quelques améliorations, mais ne permet de gommer des risques inhérents à l'inadéquation effectifs/capacité du bâtiment.

A titre d'exemple, si certains emplacements (casiers, zones silence) certains espaces de circulation et certains agencements ont été revus, le risque de nuisances sonores importantes lié à une densité toujours très forte des bureaux demeure, tout comme le risque qui pèse sur la cohésion des équipes en raison du nouveau paradigme de l'entreprise qui veut que l'utilisation des espaces au sein d'Enjoy évolue au cours de la journée en fonction de besoins individuels, au détriment des espaces dédiés à chaque équipe.

Sur la base de ces constats et pour limiter ces effets négatifs sur Enjoy, l'UDPA-UNSA **considère le télétravail comme un levier essentiel**. C'est la raison pour laquelle notre organisation s'est fortement investie durant les récentes négociations visant à aboutir à un nouvel accord pour AXA Services.

A ce jour et dans le cadre de ces négociations, notre organisation estime que des avancées non négligeables ont été obtenues, et qui seront de nature à rendre le télétravail plus attractif, allégeant de fait les effectifs présents chaque jour sur ENJOY.

En conclusion, l'UDPA-UNSA invite ses élus à prendre acte lors de la consultation de ce jour.

Notre organisation continuera de suivre le projet de déménagement et veillera à ce que des ajustements soient effectués si cela s'avérait nécessaire ».



TÉLÉTRAVAIL



Durant tout le mois de novembre, des négociations sur le télétravail se sont tenues dans l'entreprise afin de conclure un nouvel accord pour le personnel d'AXA Services.

Ce nouveau texte, dont l'entrée en vigueur interviendra au **1^{er} janvier 2019**, comporte des évolutions par rapport aux accords précédents (d'ATS ou d'AGS).

Au cours de la négociation, l'UDPA-UNSA a formulé de nombreuses propositions dont plusieurs ont été retenues. Dans la perspective du déménagement sur Enjoy, nous avons estimé qu'il ne fallait pas ménager particulièrement ses efforts sur ce sujet.

Lors des échanges avec la Direction, l'UDPA-UNSA s'est prononcée pour un dispositif de télétravail plus accessible et plus ouvert. Nous avons revendiqué l'existence d'un véritable dialogue au sein des équipes quant à son organisation.

En d'autres termes, nous tenons à mettre en pratique, dans le cadre du télétravail, deux notions souvent évoquées et mises en valeur par nos dirigeants : l'**autonomie** et la **responsabilisation**.



TÉLÉTRAVAIL REGULIER



Eligibilité

- Tous les salariés de l'entreprise en CDI ou en CDD (excepté les apprentis et stagiaires) ayant un temps de travail au moins égal à 80% d'un temps plein sont éligibles au télétravail.
- Pour les nouveaux entrants, le télétravail leur sera accessible à compter d'**un mois** de présence dans l'entreprise.
- **Les salariés pourront à tout moment opter pour le télétravail**, après avoir obtenu l'accord de leur hiérarchie. Sans réponse de celle-ci après 4 semaines suivant la demande, le télétravail sera automatiquement accordé.
- En cas de refus, le manager devra motiver sa décision par un écrit et préciser à quelle date la demande du salarié pourra être réexaminée. Dans tous les cas, le réexamen de cette demande ne pourra excéder un délai de **6 mois**.

Modalités

- Sur une période de **4 semaines** contiguës, les salariés pourront prétendre à **8 jours** de télétravail régulier dont l'organisation découlera de la **concertation préalable** devant avoir lieu au sein de chaque équipe.
- Exercer son activité en télétravail 2 jours consécutifs dans la semaine sera possible, tout comme il sera possible de répartir ses 8 jours de télétravail régulier autrement qu'à raison de 2 jours par semaine.
(Il est toutefois précisé dans l'accord que l'entreprise recommande, sans l'imposer, d'être présent sur le site habituel de travail au moins 3 jours/semaine et que l'équipe au complet soit présente sur site au moins 1 jour/semaine).
- Les **salariés handicapés**, les **salariés aidants** (Art.R245-7 code de l'action sociale) ainsi que les **femmes enceintes** et les **jeunes parents** pourront bénéficier de davantage de jours de télétravail s'ils en font la demande.
- La concertation sur l'organisation des jours de télétravail devra se dérouler à **échéance régulière** (au minimum 1 fois par an) et **tenir compte des demandes/besoins des salariés** ainsi que des **contraintes** liées aux activités de l'équipe/du service.
- A l'issue de la concertation, le manager planifiera les jours de télétravail de chacun sur une période donnée. Il en sera de même en cas de désaccord au sein de l'équipe ou en cas de contradictions entre les demandes formulées et les contraintes du service.

Conditions matérielles

- Le télétravail devra être réalisé en dehors des locaux de l'entreprise, **sans forcément s'exercer au sein de la résidence principale**. Le salarié ne sera plus tenu de déclarer le lieu sur lequel il exerce le télétravail.
- Si la Direction d'AXA Services refuse toujours de fournir un écran aux télétravailleurs (alors que dans de nombreuses entreprises d'AXA en France, ils en sont dotés), celle-ci a accepté de mettre à la disposition de ceux **qui en font la demande** un téléphone portable, et de prendre en charge l'abonnement.
- En termes de participation de l'employeur aux frais liés au télétravail régulier, celui-ci a finalement accepté de participer à hauteur de **50% des frais engagés** pour l'acquisition de **biens** et/ou de **services**, et ce dans la limite de **240 € par an et par salarié** (le paiement sera réalisé 1 fois/an sur présentation d'une note de frais avec factures). Cette enveloppe pourra donc couvrir une partie des frais d'abonnement internet et/ou l'achat de matériel (par exemple un écran).

Télétravail en cas de circonstances exceptionnelles

- En cas de menace d'épidémie ou de force majeure, le télétravail pourra être imposé afin de garantir la protection des salariés et la continuité de l'activité d'AXA Services.
- En plus des 8 jours de « télétravail régulier » sur 4 semaines, un télétravailleur pourra demander à son manager d'effectuer un demi-jour ou un jour de télétravail supplémentaire. A l'inverse, il pourra être demandé au salarié de reporter un jour de télétravail.



Parmi les sujets devant être renégociés suite à la fusion ATS/AGS figuraient les astreintes et les travaux hors plages. C'est pourquoi un nouvel accord a été conclu tout récemment afin de permettre aux différentes populations (ex-ATS, ex-AGS, GIE au 01/01/2019) d'AXA SERVICES de bénéficier des mêmes dispositions.

Avec pour objectif de simplifier les dispositifs existants, la Direction de notre entreprise s'est fortement inspirée de l'accord du même type négocié et conclu mi-2018 chez AXA France.

Type d'astreinte	Indemnité
Semaine (Jour / Nuit)	35 €
Samedi, Dimanche, Jour de Pont et Jour Férié	80 €
Semaine complète (incluant un week-end)	350 €

Certaines contreparties financières ont été revues, parfois à la hausse, parfois à la baisse. Quant à la simplification, elle se traduit principalement par la réduction des « types » d'interventions, notamment au regard de leur durée ou du lieu de réalisation.

Type d'intervention	Jours	Intervention supérieure à 4 heures	Intervention inférieure à 4 heures	Majoration au-delà de 21h
Sur site ou à distance	Semaine (21h00 - 7h00)	240 €	120 €	
	Samedi & jour de pont	250 € + 1 RC*	125 € + 0,5 RC*	40 €
	Dimanche et jour férié	420 € + 1 RC*	201 € + 0,5 RC*	40 €

Lors des négociations, nous avons obtenu que les salariés devant faire l'objet d'un **repositionnement** bénéficient **aussi** des nouvelles mesures compensatoires prévues en cas de sortie du dispositif d'astreinte ou de celui du matin (EMO).

**Vous avez des questions ?
Contactez-nous !**

(*) RC = Repos Compensateur

Tendances de l'intéressement

Suite de la fusion/absorption ATS/AGS intervenue au 1^{er} janvier 2018, les organisations syndicales représentatives et la Direction ont négocié en juin 2018 un avenant à l'accord d'intéressement d'AXA Tech afin d'établir des critères d'intéressement pouvant s'appliquer à l'ensemble du personnel d'AXA Services.

Avec cet objectif et compte-tenu de certaines spécificités propres à chaque établissement (TP et AP), l'avenant négocié prévoit :

- Des critères de calcul communs à l'entreprise
- Une modulation des critères de calcul au niveau de chaque établissement, lorsque cela se justifie
- Une consolidation des résultats au niveau de l'entreprise, avec une pondération à 50% des résultats de chaque établissement Technical Products et Application Products.

Indicateurs	Tendance Q3 2018	Indicateurs	Tendance Q3 2018
FINANCE	100%	FONCTIONNEMENT / SECURITE	100%
Indicateur financier d'évolution des coûts AXA SERVICES et d'équilibre des résultats		Indicateur relatif à la sécurité informatique dans l'entreprise	
PROJETS/DIGITAL (indicateur d'évaluation des projets)	100,90%	Indicateur relatif à la formation conformité	100%
Indicateur QDC et OTOBOSOQ		FORMATION	100%
FONCTIONNEMENT / QUALITE DE SERVICE - BAU	116,60%	Indicateur relatif à la formation professionnelle	
Indicateur de respect des engagements de disponibilité des applications majeures ou critiques		DEVELOPPEMENT DURABLE	
		Indicateur de suivi de l'évolution de l'empreinte carbone AXA SERVICES en France	

Chiffres présentés au C.C.E du 30 novembre sur les tendances au 3^{ème} trimestre 2018

Vos élus et correspondants UDPA-UNSA AXA SERVICES :

François TIXIER francois.tixier@axa.com		Toute l'équipe vous souhaite de	Franck GRANDMAISON franck.grandmaison@axa.com	
Sylvie LE MEUR sylvie.lemeur@axa.com		Joyeuses FÊTES	Christophe DELCROIX christophe.delcroix@axa.com	