



## Info flash

### Au sommaire

- ❖ Vos référents « harcèlement »
- ❖ Elections professionnelles 2019
- ❖ ENJOY
- ❖ Index égalité Hommes-Femmes AXA Services
- ❖ En bref

## " STOP HARCÈLEMENT "

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2019, dans toute entreprise employant au moins 250 salariés, doivent être désignés **2 référents** chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Suite au vote lors du dernier comité central d'entreprise (CCE), les représentants du personnel ont désigné comme **réfèrent** :

**FRANCK GRANDMAISON (UDPA-UNSA) TEL : 06.74.43.60.95**

Le réfèrent à la DRH est : **TALAR SARAFIAN**

Les salarié(e)s qui s'estiment victimes de faits de harcèlement sexuel ou d'agissements sexistes pourront s'adresser prioritairement à ces référents, lesquels auront pour mission de les conseiller, de les accompagner, de dénoncer les faits et de les faire cesser.



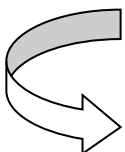
## Autonome, Efficace, Responsable A votre service

### ÉLECTIONS PROFESSIONNELLES 2019

C'est au mois de **juin 2019** qu'arriveront à terme les différents mandats de vos représentants du personnel et que devront se dérouler **les prochaines élections professionnelles** dans notre entreprise.

Suite aux ordonnances Macron, une instance unique appelée **comité social et économique (CSE)** viendra en remplacement des délégués du personnel, du comité d'entreprise et du CHSCT (ou de la DUPC).

Pour mettre en place cette instance et définir certains aspects de son fonctionnement, les organisations syndicales représentatives et la Direction ont négocié et conclu un nouvel « accord relatif à l'organisation du dialogue social au sein de l'UES AXA SERVICES ».



**Vous avez un goût prononcé pour aider les autres ?**

**Participer à la vie sociale de l'entreprise vous intéresse ?**

**Prenez contact avec nous dès maintenant pour nous rejoindre  
sur les listes UDPA-UNSA**

# « ENJOY » Paris Batignolles



## PARKING



Au cours du Comité Central d'Entreprise du 11 mars, la Direction a présenté une information sur l'attribution des places de parking sur Enjoy.

Si nous savions de longue date que ces places seraient prioritairement attribuées au personnel de Direction bénéficiant d'un véhicule de fonction, à ce stade, nous ne savons toujours pas précisément combien ils seront... (un recueil des besoins de stationnement auprès de cette population devrait avoir lieu courant mars).

Sur Enjoy, le total des places de parking sera de **150**, contre **183** places attribuées actuellement sur Manhattan et Les collines.

**15** places seront réservées pour des besoins ponctuels de salariés (une étude est en cours concernant les critères d'attribution des éventuelles places restantes disponibles).

### Quid des 67 places attribuées actuellement à des collaborateurs en dehors de la politique ?



Les cyclistes bénéficieront d'un parking sécurisé sur le site.



**Rien n'est prévu à ce stade en matière de stationnement pour les motards.** Vous venez travailler en moto ou en scooter ? **N'hésitez pas à vous faire connaître auprès de vos élus UDPA-UNSA** qui pourront ainsi négocier plus efficacement avec la direction afin qu'elle vous propose des solutions concrètes.

Pour les salariés amenés à effectuer des travaux hors plages sur site, la Direction étudie 2 solutions : TAXI ou UBER. Le taxi nous semble une bonne solution, car plus sécurisante.

Vos représentants **UDPA-UNSA** ont exprimé devant la direction leur regret que les propos rassurants (même nombre de places sur Enjoy qu'auparavant) tenus durant tout le projet ne se vérifient pas à 2 mois du déménagement.

Nous avons également déploré **l'absence de parking pour les motards**, et réclamé des informations plus précises pour la prochaine consultation sur ces sujets.

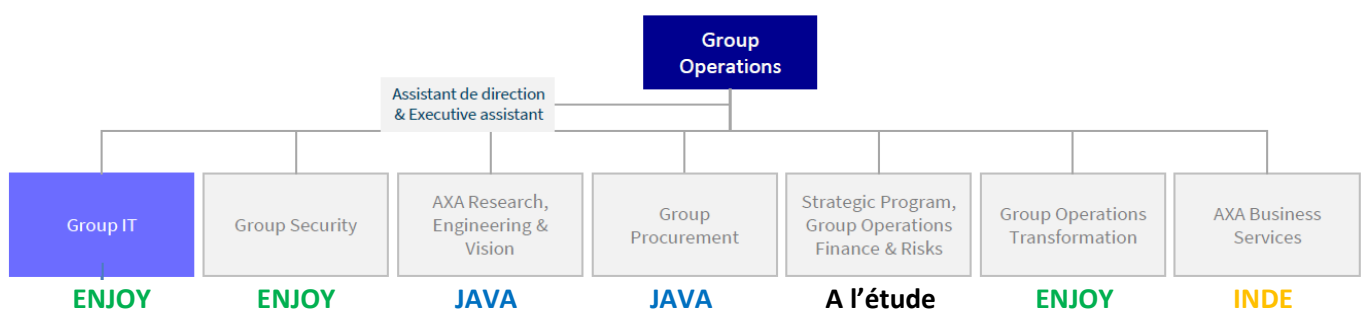
Enfin, nous avons encouragé la Direction à réfléchir sur la mise en place d'un **système de covoiturage** dans l'entreprise. (Autre piste possible : le « parking collaboratif » → attribution des places vides (congés, télétravail, déplacements...) à ceux qui en exprimeraient le besoin.

## DÉMÉNAGEMENT

Si le détail des équipes qui constitueront les **3** vagues de déménagement prévues en **mai** ne nous a toujours pas été communiqué, l'UDPA-UNSA peut vous informer des :

### Implantations par Division et par bâtiment :

(Le site de Manhattan devrait déménager en premier pour des raisons de remise en état des étages occupés).




## Egalité Femmes-Hommes : AXA Services peut et doit faire mieux !

Issues de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 et du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, de nouvelles obligations visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes s'imposent aux entreprises qui emploient au moins 50 salariés.

A l'aide d'un outil, l'**index de l'égalité femmes-hommes** composé d'indicateurs, les entreprises doivent tout d'abord évaluer les différences de rémunération puis publier/communiquer leur score, avec l'obligation de déclencher des actions correctives si ce dernier est **inférieur à 75**.

En pareil cas, les entreprises auront trois ans pour se mettre en conformité, sous peine d'être sanctionnées financièrement par une pénalité pouvant aller jusqu'à **1%** de leur masse salariale.

Lors du C.C.E, la Direction d'AXA Group Operations a informé les élus des résultats des différents indicateurs et sur le score final obtenu :

 Index AXA Services/ Group opérations de l'égalité femmes- hommes	Indicateurs	Poids	Score	Score AXA Services	Objectifs
	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes	40 %	de 0 à 40 pts	<b>37</b>	Il s'agit d'une obligation légale depuis 46 ans, « à travail de valeur égale, salaire égal » entre les femmes et les hommes. Pour avoir 40 pts, l'entreprise doit atteindre 0 % d'écart de salaire entre les femmes et les hommes à poste et âge comparables.
	Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotion) entre les femmes et les hommes	20 %	de 0 à 20 pts	<b>20</b>	L'objectif est d'inciter les managers à récompenser celles et ceux qui le méritent. Le maximum de pts est accordé si l'entreprise a augmenté autant d'hommes que de femmes, à 2 % près ou à 2 personnes près.
	Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	15 %	de 0 à 15 pts	<b>15</b>	Pour contrer le phénomène du « plafond de verre », les entreprises doivent lever les freins à l'ascension professionnelle des femmes. Le maximum de pts est accordé si l'entreprise a promu autant de femmes que d'hommes, à 2 % près ou à 2 personnes près.
	% de salariées ayant bénéficié d'une augmentation au retour de congé de maternité	15 %	de 0 à 15 pts	<b>0</b>	<b>Le rattrapage salarial des femmes de retour de congé maternité est obligatoire depuis 2006. La maternité est le facteur le plus impactant sur l'évolution de carrière des femmes.</b>
	Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations	10 %	de 0 à 15 pts	<b>0</b>	Plus on monte dans l'échelle des postes, moins il y a de femmes. L'objectif est donc d'assurer à tous les échelons hiérarchiques, et notamment aux postes de direction, une représentation plus équilibrée des deux sexes.
	<b>TOTAL</b>	<b>100 %</b>	de 0 à 100 pts	<b>72</b>	<b>Avec un score total inférieur à 75, notre employeur n'a pas d'autres choix que de prévoir des mesures de correction.</b>

Il est à noter que le calcul de ces indicateurs a été effectué sur l'exercice 2018, ce qui ne reflète pas exactement la configuration d'AXA Group Operations que nous connaissons actuellement.

La composition du Comité Exécutif (COMEX) par exemple a connu l'année dernière quelques évolutions non intégrées dans le calcul (basé sur la totalité de l'exercice 2018), ce qui explique le résultat sur l'indicateur :

« *Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations* ».

La note globale devrait donc naturellement s'améliorer lors du prochain calcul sur l'exercice 2019.

## Egalité F/H : les demandes de vos élus UDPA-UNSA


1. **Diminuer l'écart de rémunération** entre femmes et hommes en allouant une enveloppe de rattrapage salarial sur 3 ans, dont le montant devra être négocié avec les syndicats représentatifs.
2. **Appliquer la loi** concernant le congé maternité.
3. **Prévoir de réelles actions** visant à assurer une juste représentation des 2 sexes à la tête de l'entreprise.



# CAMPAGNE DE RECUEIL DU BON DE FINANCEMENT SYNDICAL



## Résultats 2018 :

2018		%	Vous êtes toujours aussi nombreux à témoigner votre confiance envers l'équipe UDPA-UNSA, confirmant notre deuxième position au sein d'AXA Group Operations. <b>MERCI !</b>
CFE/CGC	117	27,99 %	
	139	33,25 %	
CFDT	162	38,76 %	



## Inauguration de la salle de sport sur JAVA








Suite à la première assemblée générale de l'association créée sur Java (« **Sport AXA @ JAVA** ») visant à mettre à disposition des salariés d'AXA basés sur le site une salle de sport, cette dernière est désormais ouverte : <https://board.mmsport.fr/userguide/LivretAxaJava.pdf>

Une inauguration de la salle a eu lieu le **Judi 14 mars 2019** en présence de Christine Arron, médaillée olympique.

Pour rappel : **TOUS** les salariés d'AXA Group Operations pourront avoir accès à la salle de sport de Java \*

\* A condition d'adhérer à l'association

## Vos élus et correspondants UDPA-UNSA AXA SERVICES/Group Opérations :

	Franck GRANDMAISON <a href="mailto:franck.grandmaison@axa.com">franck.grandmaison@axa.com</a>		François TIXIER <a href="mailto:francois.tixier@axa.com">francois.tixier@axa.com</a>	
	Sylvie LE MEUR <a href="mailto:sylvie.lemeur@axa.com">sylvie.lemeur@axa.com</a>		Christophe DELCROIX <a href="mailto:christophe.delcroix@axa.com">christophe.delcroix@axa.com</a>	
	100% Gagnant 	<h1>VOUS ?</h1>		LE SYNDICAT UTILE ! 