

TÉLÉTRAVAIL : LES NOUVELLES DISPOSITIONS

L'UDPA SIGNE CET ACCORD A EFFET DU 1^{ER} JANVIER 2021

Des avancées à « petits pas », qu'il a fallu négocier bec et ongles

SOMMAIRE :

Télétravail	P1
Easy AXA	P2
Objectifs tardifs	P3
Egalité professionnelle	P3
Déconfinement AXA	P4
L'odyssée de l'espace	P5
JRTT & JRA à poser	P5
Mobilité	P5

EDITO

Télétravail : enfin des avancées !

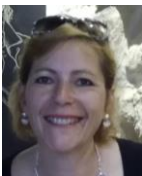
L'UDPA se félicite de sa pugnacité pour demander la révision de l'accord télétravail, contraignant les signataires à revenir autour de la table des négociations.

La période COVID a su mettre en exergue les défauts de l'accord que nous dénoncions depuis janvier 2020.

Il faut dire qu'à deux ans des élections professionnelles, les syndicats majoritaires devaient faire front face au mécontentement général. L'UDPA a défendu ses lignes de revendications – parfois contestées par d'autres et parfois appuyées.

Même si le présent avenant à l'accord collectif de télétravail ne reprend pas l'ensemble des revendications que nous avons portées, l'UDPA a obtenu des avancées significatives et en sera signataire.

Patricia Dumas



Délégué Syndicale
CSE Fonctions Centrales

2 jours de télétravail par semaine et une journée supplémentaire par mois, soit 9 jours par mois

Les formules en temps partiel accèdent au télétravail, par exemple un temps partiel à 50% peut accéder à ½ jour par semaine ou 1 journée sur 2 semaines

Pour les cadres et non cadres, dont un mardi ou un jeudi, avoir possibilité de prise par demi-journée

Equipements au domicile : Écran 21 pouces, Second chargeur, Siège ergonomique remboursé à 80% sur 2 modèles négociés

Indemnité forfaitaire à hauteur de 20 € par mois

Fin de l'usine à gaz de la planification, possibilité d'encadrer un WE ou d'accoler télétravail et jours de congés. Planification mensuelle faite en accord avec le manager, avec des jours de présence de toute l'équipe sur site

Maintien des formules 3 jours qui avaient été négociées lors des précédents accords

Rappel du droit à la déconnexion: vous n'êtes pas tenus à répondre à des sollicitations par mail / SMS / réseaux sociaux comme WhatsApp en dehors de vos heures de travail.

Faites le respecter !

Ce que l'UDPA regrette

- CDD et alternants non éligibles au télétravail : pourquoi alors que les durées des contrats peuvent être longues,
- le report des jours de télétravail n'est pas possible d'une semaine sur l'autre,
- pas de possibilité de badgeage,
- Indemnité trop faible, l'UDPA avait demandé 40 € voire 60 € mensuels pour tenir compte des frais de chauffage – d'eau – d'électricité ainsi que la part employeur sur le repas : faites le compte !.

Bon à Savoir

L'indemnité 20 € mensuels sera accessible à l'ensemble des salariés lors des phases exceptionnelles de télétravail obligatoire comme par exemple dans le cas de la pandémie. L'accord prenant effet au 1^{er} janvier 2021 : tous les salariés en confinement recevront 20€ dès le janvier 2021

LES « CHARMES » CACHÉS D' « EASY AXA »

UN DISCOURS PRESQUE RASSURANT

En présentant « Easy AXA » comme un bienfait pour les clients et les salariés la Direction joue le rôle de moralisateur d'enfants dissipés !

EASY AXA est présenté sous une approche indolore et bienfaitrice qu'il serait irresponsable de contester :

- Peut-on refuser la simplicité en lieu et place de la complexité ? Non bien sûr !
- Peut-on décliner d'être un salarié responsable de ses actions et donc motivé ? encore non évidemment !

Améliorer la qualité de service et la simplicité pour le client

Augmenter l'engagement des collaborateurs et leur responsabilisation

Easy AXA selon la Direction

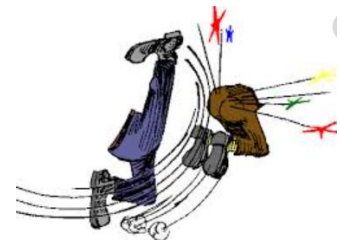
En réalité, derrière ces slogans se cachent à la fois du mépris et des pièges :

- Du mépris, car affirmer que l'engagement des salariés est insuffisant revient à oublier le travail exceptionnel dans des conditions exécrables au cours de la période hors du commun représentée par l'année 2020.
- Des pièges, car augmenter la responsabilisation des salariés alors que beaucoup d'entre eux souffrent de la fragmentation de leur activité et souhaiteraient déjà bénéficier d'un « travail complet » qui leur permettrait de :
 - ✓ réaliser une tâche dans son intégralité au plan organisationnel (maîtrise d'un processus ou d'une séquence de processus),
 - ✓ pouvoir évaluer les effets de leur activité en regard des résultats attendus,
 - ✓ pouvoir réduire l'écart entre les deux. **Et au final "piloter" leur performance (qui est bien le vrai sentiment de responsabilité).**

UNE RÉALITÉ GLAÇANTE

Dans les faits, « Easy AXA » n'est qu'une « banale » et brutale réduction de coûts dont la principale variable d'ajustement est constituée par les salariés eux-mêmes !

Les salariés les plus menacés travaillent, évidemment avec engagement et responsabilité, dans les filières dites « Supports », donc celles n'ayant pas ou peu d'interactions directes avec les agents, les courtiers ou les clients finaux.



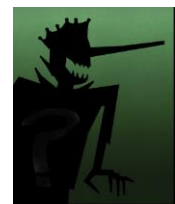
La simplicité pour augmenter l'engagement et la responsabilisation

On peut citer, sans être exhaustif, les filières suivantes : Finance & Pilotage, Ressources Humaines, Marketing, Communication & Support Distribution, Audit, Contrôle, Conformité & Juridique, Support Technique & Risques, Excellence Opérationnelle, Encaissement, Gestion des flux & Logistique, Informatique...

Au final, des salariés seront partants et ceux restants devront assumer la charge de travail laissée orpheline !

- A la fin 2020, 79 Équivalents Temps Pleins (ETP) auront disparu.
- Entre 2021 et 2023, 240 ETP se seront volatilisés au titre des économies et du gain de productivité.

Lors des prochains TROPHÉES DE L'ASSURANCE, la Direction d'AXA France semble bien placée pour obtenir le Prix Pinocchio 2020, récompense méritée pour la remarquable duplicité de son discours !



A DÉFAUT DE FIXATION D'OBJECTIFS → TAUX D'ATTEINTE = 100%



LA COUR DE CASSATION SANCTIONNE LES CAS DE FIXATION TARDIVE DES OBJECTIFS

(cass. soc. 2 mars 2011, n° 08-44977, BC V n° 55)

L'employeur qui doit fixer unilatéralement les objectifs d'un salarié, ceux-ci conditionnant le montant de sa part variable de rémunération, devra la payer intégralement, à hauteur du bonus maximal, s'il fixe ses objectifs au salarié trop tard.

Pour rappel, l'employeur est en droit de fixer des objectifs à tous les salariés ou à une ou plusieurs catégories d'entre eux. Il peut également lier la rémunération du salarié à l'atteinte d'objectifs, en insérant une clause d'objectifs dans le contrat de travail, cette clause pouvant prévoir que l'employeur fixe unilatéralement les objectifs. Dès lors, l'employeur a l'obligation de fixer ses objectifs au salarié.

Lorsque la clause du contrat de travail prévoit la fixation unilatérale des objectifs, l'employeur doit les fixer dans le délai indiqué par le contrat. Il a même été admis qu'il puisse les modifier dès lors qu'ils sont réalisables et qu'ils ont été portés à la connaissance du salarié en début d'exercice.

L'employeur qui ne fixe pas ses objectifs au salarié reste néanmoins tenu de lui verser sa prime ou sa rémunération variable.

Vous n'avez pas eu de fixation d'objectifs ou ils vous ont été fixés très tard dans l'année,

contactez nous sur service.udpa@axa.fr

ACCORD SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

L'avenant en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Égalité Professionnelle au sein d'AXA France, comportant le Plan d'Action 2021/2023 en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.), est mis à signature.

L'UDPA continuera d'être acteur sur le sujet en apposant sa signature : Le texte précise de bonnes intentions que nous aurons à cœur de décliner dans les commissions en actions concrètes.

L'UDPA a été la seule organisation à :

- Demander un groupe de travail pour réfléchir aux indicateurs pertinents.
- Exiger une attention sur l'égalité professionnelle de rémunération des seniors : sujet préoccupant dans AXA France puisque les plus de 50 ans sont fréquemment laissés sur le bord de la route des rattrapages et des reconnaissances salariales.
- Prendre en considération les hommes de plus de 50 ans qui sont privés de mesures salariales dans des services à forte majorité de femmes.
- Favoriser les reconversions de femmes appétentes aux métiers de l'informatique et du management, en favorisant les mobilités professionnelles dans AXA France au lieu de privilégier les embauches.



L'UDPA a été entendue – à nous de défendre la concrétisation des intentions et de réajuster, si besoin les mesures, pour qu'elles soient effectivement appliquées.

Vous avez des raisons de penser que l'égalité professionnelle n'est pas toujours respectée dans notre entreprise, contactez nous sur service.udpa@axa.fr.

UN OBJECTIF PRINCIPAL : LES ÉCONOMIES DE FRAIS GÉNÉRAUX

La Direction de l'Immobilier d'AXA Solutions Partenaires a en charge la définition de la politique immobilière d'AXA France et sa mise en œuvre au travers des prétendus enjeux suivants :

→ **Prévoir les besoins en surface pour un travail dans les meilleures conditions** : on le voit bien avec la multiplication des open-spaces et des joies bruyantes de la promiscuité.

- **Tenir compte des évolutions des modes de travail** : toute nouvelle implantation en Agile Working, c'est 30% d'économie avec 7 postes pour 10 salariés, d'où les difficultés pour trouver une place adaptée à son activité les mardi et jeudi.
- **Améliorer le bien être et la QVT sur tous les sites** : alarme incendie HS à Angers pendant les travaux, panne de climatisation en période de canicule à Nîmes, déploiements en « Agile Clusters » à Nanterre et Inseauville malgré les risques accrus de contagion (salariés se succédant sur le même poste de travail pendant la même journée).
- **Optimiser le coût global des locaux** : pas de doute, c'est bien l'objectif principal avec l'ambition affichée de réaliser 20 M€ d'économies annuelles sur les 115 M€ de frais de locaux en 2019.

Une revue des sites annuelle prend en considération :

- l'échéance des baux,
 - les prévisions d'évolution des effectifs,
 - l'âge et la qualité du site,
 - le marché locatif immobilier de bureau,
 - l'évolution des modes de travail,
- pour décider entre les options **quitter** ou **rester** sur chacun des sites AXA France.

Site	Date	Trajectoire Prévue	Gain/an en M€
Toulouse Balma	juin-20	Restitution de 1 905 m ² dans le Bât. G	0,4
Lille Wasquehal		Report échéance à 2026	0,3
Angers	juil.-22	Bâtiment neuf en Agile Working	0,5
Nîmes	juil.-21	Bâtiment neuf en Agile Working	0,7
Châteauroux	juil.-21	Ajustement de surface	0,3
Nancy	nov.-21	Recherche d'un nouveau site	
Cœur Défense	sept.-20	Restitution	1,1
Terrasses 7	août-21	Restitution	1,7
Terrasses 6	août-21	Restitution	4,3
Opéra Victoire	mars-21	Renouvellement avec sortie bail 3/6/9	
Total gains estimés en Millions d'€uros :			9,3

Vous voulez connaître les échéances des baux de votre site et/ou recevoir le dossier détaillé du nouveau site de Nîmes ? Contactez nous sur service.udpa@axa.fr.

Bon à Savoir!

Vos JRTT doivent être pris avant le 31/12/ 2020, vos JRA au plus tard le 31/03/2021.

Le reliquat pourra être transféré dans le PERECO (ex PERCO) via Pléiades jusqu'au :

- 31 janvier 2021 pour les JRTT
- 31 mars 2021 pour les JRA

Attention, le transfert vers le PERECO est de 10 jours maximum par an, tous types de congés confondus, Congés Payés (CP), JRTT, JRA. Seules sont transférables dans le PERECO, les CP au-delà des 4 semaines annuelles qui doivent impérativement être posées.



Une erreur s'est glissée dans la lettre UDPA du 30 novembre 2020 avec l'article sur les classifications : si pour les non-cadres l'essentiel des changements de classe intervient lors des comités de raccordement **la moitié des changements de classe sur les fonctions cadres se font par mobilité fonctionnelle.**

C'est d'autant plus une bonne nouvelle que les demandes répétées de l'UDPA ont payé, un véritable outil de gestion de la mobilité orienté client-salarié en mobilité va être déployé en 2021 en remplacement de l'inénarrable « Oui Jobard » (Yes Job Board).

Nous arrivons enfin au terme d'une année 2020 difficile. Toute l'équipe UDPA vous souhaite, ainsi qu'à vos proches, un joyeux Noël et une très bonne année 2021. Nous continuerons à être chaque jour à vos côtés.

