

## TÉLÉTRAVAIL : BILAN D'ÉTAPE.

### SOMMAIRE :

|                  |    |
|------------------|----|
| Télétravail      | P1 |
| Classifications  | P2 |
| Enquête QVT      | P3 |
| Aide aux aidants | P4 |
| Accord TAR       | P4 |

### EDITO

#### Télétravail : retour à la raison ?

Sous la pression de l'UDPA et de l'actualité, la Direction revient à la table de négociation !

Comme le disait Winston Churchill « il n'y a aucun mal à changer d'avis. Pourvu que ce soit dans le bon sens. »

L'UDPA est ravie de constater que la Direction et les organisations signataires ont ENFIN entendu la voix des salariés dont l'UDPA s'est fait l'écho depuis la finalisation du précédent accord dont elle n'était pas signataire.

Espérons que l'expérience permettra à chacun de construire un accord incluant une prise en compte des besoins en matériels nécessaires et d'indemnités.

Le confinement précédent et le professionnalisme exemplaire des salariés durant cette période, ont amené la Direction à réfléchir : La position de Thomas Buberl, plus progressiste que la Direction d'AXA France sur ce sujet, a probablement aidé aussi !

**Pierre CLERC**

Délégué  
Coordinateur  
Syndical de l'  
Etablissement CSE APIE



## L'UDPA RAPPELLE SES REVENDEICATIONS !

À ce stade de la négociation, la Direction concède uniquement les points suivants :

- Une seule formule à deux jours par semaine pour les statuts « cadre » et « non-cadre ».
- Possibilité de poser des ½ journées de télétravail,
- 2 jours hebdomadaires de télétravail possibles seulement à partir de 80% d'activité ,
- Indemnisation forfaitaire de 20€ pour l'ensemble des surcoûts supportés par les salariés !

L'UDPA exhorte la Direction à saisir cette opportunité de démontrer toute la confiance accordée à ses salariés pour qu'ils s'organisent dans le télétravail comme l'incite lui-même, T. Buberl. Il serait dommage que les organisations majoritaires se jettent trop tôt sur le stylo et tuent dans l'œuf de véritables négociations

### Nos revendications pour un télétravail adapté aux contraintes et indemnisé.

#### 12 jours par mois (2 à 3 jours par semaine)

- Accessible à tous les salariés
  - ✓ en temps complet ou partiel,
  - ✓ cadres et non-cadres,
- sur la base du volontariat,
- 40€ d'indemnités par mois pour les frais domestiques (eau, électricité, chauffage, etc.) et jusqu' 60€ en cas de confinement,
- 50% du coût de l'abonnement à l'accès internet selon la recommandation URSSAF.
- 8 jours flottants par mois et un fixe par semaine.

OU

#### 12 jours par mois (3 jours par semaine)

- Accessible aux salariés en situations contraintes
  - ✓ Femmes enceintes
  - ✓ Temps de transport égal ou supérieur à 2h30 par jour
  - ✓ Aidant à un proche
- sur la base du volontariat,
- 30 euros d'indemnités par mois pour les frais domestiques (eau, électricité, chauffage, etc.) selon les recommandations URSSAF,
- 50% du coût de l'abonnement à l'accès internet selon la recommandation URSSAF.

#### Lieu du télétravail au choix.

- Domicile principal,
- Autre lieu déclaré en France métropolitaine.

#### Equipements au domicile.

- Écran 21 pouces,
- Clavier, souris,
- Siège ergonomique.

#### Souplesse de planification

- Planification mensuelle de jour ou ½ journée en accord avec la hiérarchie sans aucune interdiction de contiguïté avec les week-ends,
- 12 jours dont 8 jours flottants par mois et un fixe par semaine.

Ce rétrécissement sur les classes 5 et 6 raréfie les perspectives d'évolution !

Commission de suivi des classifications du 17/11/2020 :

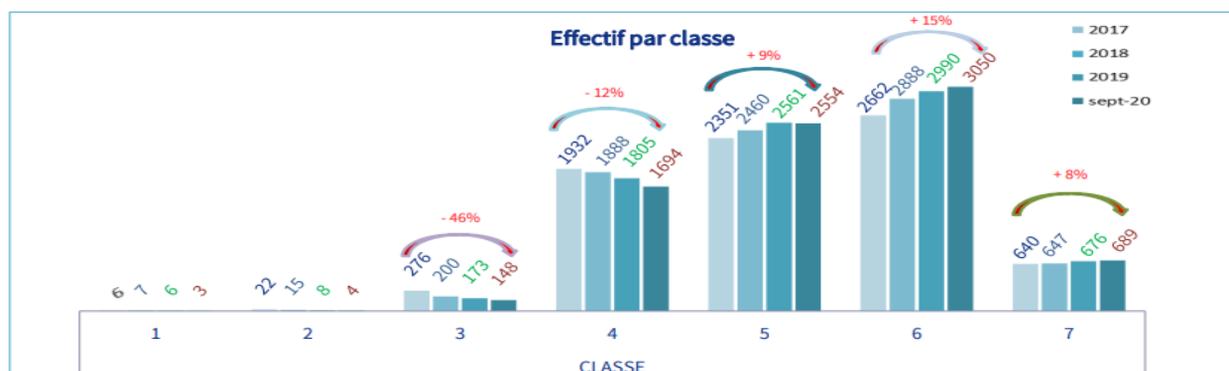
- ↓ Disparition à court terme des classes 1 et 2,
- ↘ Décroissance continue des classes 3 et 4,
- Stagnation des classes 5 et 7,
- ↗ Croissance significative des classes 6.

L'UDPA a dénoncé :

- Le ghetto dans lequel sont enfermés les classes 1 à 4 faute de postes non-cadres en mobilité,
- La réduction des perspectives d'évolution sur deux classes au lieu de 7 qui contribue largement au turn over des jeunes diplômés directement recrutés en classe 5 ou 6.

## Evolution des classes depuis 2017

(CDI présents y/c détachés et R+, hors cadres de direction)



Environ 400 salariés d'AXA France (soit 3,5% de l'effectif CDI en activité) bénéficient chaque année d'une promotion en accédant à un poste situé une fonction de classe supérieure.

Le service d'accueil devant financer sur son budget d'augmentation le changement de classe d'une arrivée en mobilité, la quasi totalité des changements de classe est effectuée lors des comités de raccordement. En clair les chances d'aboutir sur une mobilité vers un poste de classe supérieure sont proches de zéro !

**Comité de raccordement** : Ils se réunissent d'août à octobre. Pendant cette période les lignes managériales argumentent face aux décideurs de la DRH pour justifier leurs demandes de raccordement d'une fonction à une classe supérieure.

La préparation de ces comités est alignée sur les campagnes d'augmentations individuelles annuelles des mois de mai et juin, ce qui permet à la DRH d'éviter tout risque de dépassement des budgets.

La DRH attend désormais le terme d'une période d'adaptation concluante en général (6 mois à 1 an) pour augmenter le salaire, alors que les activités de la fonction de classe supérieure sont déjà réalisées et maîtrisées depuis longtemps. C'est ce que la DRH appelle « traitement équitable » ! Pour l'UDPA il s'agit d'une pure escroquerie destinée à faire patienter les salariés pendant 6 mois à un an avant de verser l'augmentation salariale prévue par les accords.

L'UDPA continue de dénoncer les effets pervers de l'accord salarial d'AXA France qui oblige les services à financer les changements de classe au détriment des budgets d'augmentation individuelle.

**Classe acquise** : S'il n'y a pratiquement pas de mobilité sur une fonction supérieure, il y a eu 47 mobilités vers une classe inférieure en 2019. Le nombre de salariés en classe acquise reste constant à une valeur d'environ 350 salariés ; en effet les promesses de retour à la classe d'origine sont rarement tenues. De plus la DRH compare votre salaire avec celui de vos collègues raccordés à la classe inférieure ce qui réduit fortement les espoirs d'augmentation.

**Bibliothèque des fonctions** : elle contient les descriptions détaillées et le classement des fonctions issues du système de classification des Conventions Collectives Nationales de l'Assurance et de l'Inspection. L'UDPA a obtenu qu'elle soit plus accessible dans l'espace RH de One.

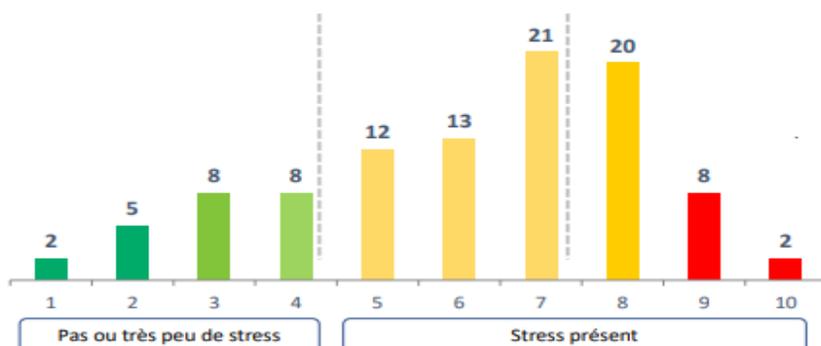
Néanmoins, les fiches fonction à ne pas confondre avec les fiches prospectives métiers restent difficiles à trouver. Pour obtenir la fiche fonction de correspondant à votre poste, cliquez

[→ FICHES FONCTIONS DE L'ASSURANCE](#)

## TÉLÉTRAVAIL PLÉBISCITÉ, MAIS LE STRESS EST TOUJOURS PRÉSENT

Les résultats 2020 de l'enquête Qualité de vie au travail qui a lieu tous les 3 ans ont été présentés au CSEC de novembre. Des résultats à prendre avec précaution du fait de la situation particulière dans laquelle a été fait l'enquête, au sortir du premier confinement.

Sur une échelle de 1 à 10, vous évaluez la quantité de stress au travail à...



Les causes du stress, en 2017, c'était d'abord le manque d'agilité organisationnelle, la surcharge de travail et les dysfonctionnements outils. En 2020, c'est la charge de travail et les dysfonctionnements outils qui sont en tête.

La surcharge de mails ou d'informations qui ne sont pas en lien direct avec mon activité

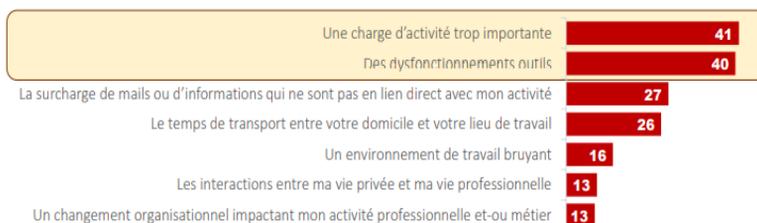
Le temps de transport entre votre domicile et votre lieu de travail a même augmenté passant de 20 % à 26 %.

Premier constat, malgré une amélioration, le stress reste très présent.

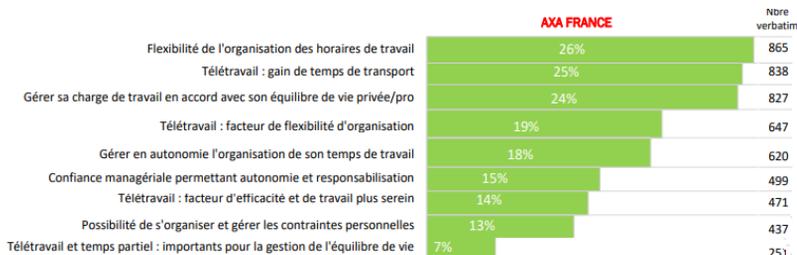
30 % des salariés qui se déclarent très stressés (niveaux 8 à 10), mais selon la médecine du travail, le niveau d'alerte se situe à 7, à partir duquel il faut s'interroger davantage.

On constate que 51 % des salariés se situent au niveau ou au-dessus du seuil d'alerte.

Q20. Mes principaux facteurs de stress au travail sont... (3 réponses possibles) (%)



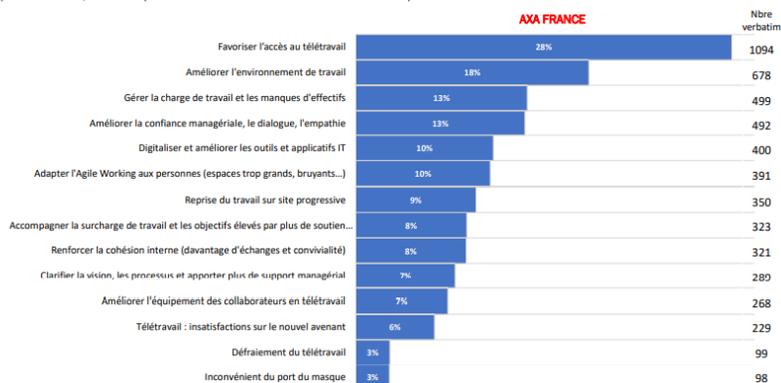
Pourquoi êtes vous satisfaits de votre équilibre de vie ? 3 389 verbatims



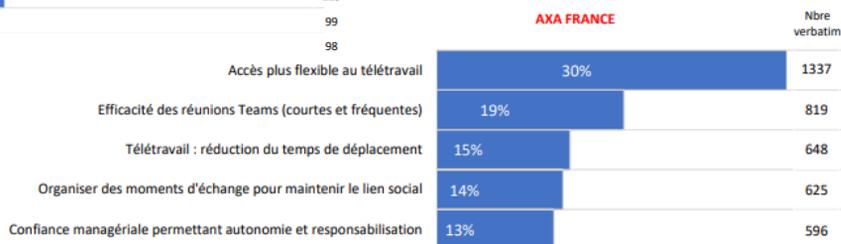
Deuxième constat, la satisfaction au travail connaît une hausse générale, sur la plupart des items, mais en regardant de plus près les résultats, on se rend compte que le télétravail est un élément majeur de satisfaction au travail pour de très nombreux salariés. Ce sujet revient à de multiples reprises dans les verbatims et souvent en tête ...

### VERBATIM : Quelles actions pourraient contribuer à améliorer votre qualité de vie au travail ?

question ouverte; thèmes exprimés en % du nombre total de verbatim – 3 867 exploités



Quelles sont les bonnes pratiques mises en place pendant la crise sanitaire qu'il faut poursuivre ? 4 417 verbatims



# ACCORD SUR LES DROITS DES AIDANTS FAMILIAUX

## UN PEU D'AIDE POUR LES AIDANTS !

Consciente de l'importance du sujet, l'UDPA a revendiqué l'ouverture d'une négociation concernant les aidants familiaux. Nous sommes signataires du nouvel accord qui prendra effet le 1er janvier 2021 !

- Les aidants ont besoin de temps : cet accord permettra pour les salariés aidants une plus grande souplesse dans l'organisation du télétravail, des demi-journées d'absences supplémentaires (jusqu'à 8), des aménagements possibles des plages fixes, un accès au temps partiel pour besoins familiaux et l'organisation du don de jours de congés avec abondement de l'employeur.
- Les aidants ont besoin d'informations pour réaliser des démarches administratives complexes : un guide sera élaboré permettant de connaître l'ensemble des dispositifs au premier trimestre 2021.
- Les aidants ont besoin de reconnaissance : l'accord prévoit un plan de communication avec des sessions de sensibilisation managers, partenaires RH et assistantes sociales.

## TOP 3 DES DIFFICULTÉS POUR LES AIDANTS



- 1 : Le manque de temps
- 2 : Les démarches administratives
- 3 : La fatigue physique

Baromètre des aidants 2020 Fondation APRIL / BVA

## TRANSITION ACTIVITÉ RETRAITE

### PROLONGATION D'UN ACCORD QUI A FAIT SES PREUVES

La persévérance de l'UDPA a permis d'obtenir la prolongation de l'accord Transition Activité Retraite (TAR) qui a fait ses preuves en accueillant 644 salariés d'AXA France. L'UDPA a obtenu de la Direction les engagements suivants pour ce renouvellement :



- ❑ **Risque législatif assumé par l'entreprise** sans rompre le contrat de travail en cas de recul de l'âge de la retraite à taux plein ou sa disparition au profit d'un âge pivot. L'observation des situations individuelles advenues depuis 2014 (Lois Fillon 1 et 2, relevé de carrière erroné...) correspond à une gestion intelligente via l'allongement de la période de Congé Transition Retraite plutôt qu'un retour dans l'entreprise pour reprendre une activité à plein temps ; la Direction s'est engagée à continuer.
- ❑ **Souplesse par rapport au délai de prévenance** (2 mois non cadre et 3 mois cadre) pour toutes les demandes à effectuer dans les 3 mois précédant ou suivant la signature de l'accord.
- ❑ **Un plan de communication** aux salariés dès la signature de l'accord.

Pendant une année supplémentaire **du 1<sup>er</sup> janvier au 1<sup>er</sup> décembre 2021**, les salariés d'AXA France pourront rentrer dans les six formules de l'accord TAR et une date de sortie à la retraite à taux plein :

| Formule | Temps Partiel Abondé | Congé Transition Retraite | # mois avant la retraite à taux plein |
|---------|----------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| 1       | 4 mois               | 2 mois                    | 6 mois                                |
| 2       | 8 mois               | 4 mois                    | 12 mois                               |
| 3       | 12 mois              | 6 mois                    | 18 mois                               |
| 4       | 16 mois              | 8 mois                    | 24 mois                               |
| 5       | 20 mois              | 10 mois                   | 30 mois                               |
| 6       | 24 mois              | 12 mois                   | 36 mois                               |

Vos représentants UDPA connaissent bien cet accord, n'hésitez pas à nous contacter sur [service.udpa@axa.fr](mailto:service.udpa@axa.fr)



[service.udpa@axa.fr](mailto:service.udpa@axa.fr)



Communauté UDPA



<https://www.udpa-axa.org/category/axa-france/>