

AU MENU

- Négociation sur les salaires
- Négociation de la GPEC
- Classifications
- L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance
- Transition Activité Retraite
- Le Compte Personnel de Formation
- Bon à savoir

COVID-19 : AXA XL
Suite aux annonces gouvernementales, le télétravail est reconduit jusqu'au 20 janvier 2021

NÉGOCIATION SUR LES SALAIRES A LA RSG

Comme chaque année à cette époque, vos élus de l'**UDPA** négocient l'accord sur les salaires au niveau de la **RSG** (Représentation Sociale Groupe). Il s'agit de négocier le montant global de l'enveloppe dévolue aux **Augmentations Générales et Individuelles** qui seront versées en 2021.

Cet accord est ensuite démultiplié dans toutes les entités d'AXA en France, et donne lieu à des négociations locales. D'expérience, les directions de toutes les entités, ne modifient pas les conditions de l'accord RSG, ou alors très à la marge. En cette année marquée par la crise sanitaire, suite à la demande des syndicats dont l'UDPA, T. BUBERL a déclaré au dernier Comité Européen que les efforts exceptionnels des salariés devaient être reconnus en utilisant les mécanismes existants : c'est donc le moment de revendiquer un budget salaire significatif.

L'UDPA a lu une déclaration (pour consulter notre déclaration [cliquer ici](#)) lors de la première séance de négociation qui s'est déroulée le 2 décembre dernier, en présence des 3 syndicats représentatifs (CFE, CFDT et **UDPA**) et de la direction conduite par Didier AUJOUX qui représente à cette instance les directions de toutes les entités d'AXA en France (périmètre RSG). **Nous vous tiendrons régulièrement informé de l'avancement de ces négociations dans les mois à venir.**



NÉGOCIATION DE LA GPEC

Toute notre attention dans ce renouvellement d'accord a porté sur la prévention des conséquences des mutations économiques pour 2019/2021 avec une démarche anticipatrice structurante à mener au sein de notre entreprise reposant sur le principe essentiel du développement de l'employabilité des salariés XLCS SE.

- L'accord formation professionnelle sera traité séparément et nous reviendrons sur la nécessité de construire et présenter un plan de formation détaillé. Pour le moment, la Direction se retranche derrière les difficultés, selon elle, à recenser l'ensemble des formations dispensées aux salariés d'XL France.
- La démarche d'anticipation de l'évolution des métiers aurait mérité d'être approfondie, avec une cartographie et des perspectives d'évolution, et une meilleure communication aux salariés, en particulier dans le contexte que nous connaissons actuellement. L'UDPA regrette que le rôle de la RH ne soit pas renforcé.
- L'ajout de mesures en faveur des jeunes, notamment la priorité donnée aux cédésisations des alternants, et de l'emploi des seniors est un élément positif.
- Les points essentiels que sont l'accompagnement du changement et le rôle du management ont été conservés.
- Les élus UDPA veilleront à ce que la commission de suivi se réunisse régulièrement, ce qui n'a pas été forcément le cas pendant la durée de l'accord de 2018, certes perturbé par la fusion AXA XL.

Ça sert à quoi la GPEC

(Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences)

Mettre en place un plan de **Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences** c'est s'assurer d'anticiper l'évolution future de notre entreprise. Notre entreprise évolue tous les jours en interne ou en externe.

La GPEC permet d'assurer une bonne qualification des salariés, la valorisation de leurs compétences, la gestion de leur carrière, la formation qui convient de dispenser à chacune/chacun pour permettre de pouvoir effectuer son travail au quotidien.

À l'heure des grands bouleversements que nous avons vécus depuis 3 ans, le travail sans papier, le déménagement, la fusion de nos Legacies, le PDV, La réorganisation, le bouleversement de nos process, la crise sanitaire liée au COVID, le renouvellement de cet accord est encore plus sensible que dans le passé.

CLASSIFICATIONS

DES POINTS DE REPERE TOUJOURS VALABLES POUR AXA XL FRANCE

Dans le cadre de l'intégration, vous avez été nombreux à nous interroger sur la correspondance entre les intitulés de postes chez AXA XL et le système des fonctions repères et de classification en vigueur chez AXA en France. Pas d'inquiétude, la fonction repère reste la référence.

Pour de nombreux salariés d'AXA XL, la correspondance entre l'intitulé de poste en anglais figurant dans l'annuaire Groupe ou dans le document décrivant l'intégration d'AXA XL et le libellé de la fonction repère figurant sur la fiche de paie est loin d'être toujours évidente. Ce manque de lisibilité avait été signalé dès le début du projet. A ce jour il n'y a toujours pas d'affichage clair des fonctions de chacun dans l'entreprise.

Lors de la commission de suivi des classifications qui s'est

tenue le 17 novembre dernier au niveau du Groupe, l'UDPA a obtenu confirmation que **la fonction repère figurant sur le bulletin de paie est le seul élément officiel**, de même que le système de classification afférent. Il est donc toujours possible de s'appuyer sur les fonctions repères en cas de demande d'évolution professionnelle. L'accès à la description des fonctions repères avait disparu avec le nouveau ONE XL : l'UDPA a demandé que cet accès soit rétabli, ce qui devrait être effectif prochainement.



L'OEMA

**L'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance
UN ACCÈS LIBRE ET GRATUIT POUR TOUS LES SALARIÉS**

Pour tous ceux qui ont envie de suivre l'actualité et de se tenir au courant des transformations qui touchent le secteur de l'assurance, un site à (re-)découvrir www.metiers-assurance.org

L'OEMA EN 3 QUESTIONS :

- 1°) - Qu'est-ce que l'OEMA ?** : une Association loi 1901, travaillant en lien avec la FFA (Fédération Française de l'Assurance) et les organisations syndicales représentatives.
- 2°) - Que fait l'OEMA ?** : des études annuelles sur les métiers et sur la formation dans l'assurance (environ 147 000 salariés), des études plus ciblées sur les tendances de certains métiers, par exemple en lien avec le digital, des informations sur les passerelles entre les métiers, des indicateurs annuels sur la mixité et la diversité etc...
- 3°) - A qui s'adresse l'OEMA ?** : à tous, employeurs, salariés, étudiants, organismes de formation professionnelle... Le site est en accès libre et c'est une mine de renseignements.



TRANSITION ACTIVITÉ RETRAITE (TAR)

ACCORD RSG RECONDUIT : La persévérance de l'UDPA a permis d'obtenir en RSG la prolongation de l'accord TAR pour un an, soit jusqu'au 31 décembre 2021. L'UDPA a demandé à la Direction d'AXA XL de renouveler l'adhésion de notre entreprise à cet accord Groupe, notre accord arrivant à son terme le 31 décembre 2020.

La Direction du Groupe s'est montrée frileuse sur la durée de prolongation, 1 an seulement au lieu des 2 demandés par l'UDPA, en raison du projet de réforme des retraites qui n'est pas enterré. L'UDPA a obtenu que ce risque législatif soit 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, relevés de carrière erronés ...) 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. Sous réserve que l'adhésion d'AXA XL soit signée, pour tous ceux qui seraient intéressés par ce dispositif dès début 2021, nous demanderons la possibilité de négocier le préavis (3 mois pour les cadres et 2 mois pour les non cadres) comme cela s'est déjà fait par le passé. Le TAR a bénéficié de nombreux salariés d'AXA XL depuis 2011.

N'hésitez pas à contacter vos délégués UDPA pour toute information complémentaire.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION

NE PERDEZ PAS VOS HEURES DE FORMATION, VÉRIFIEZ VOTRE CPF

Depuis 2015 le Compte Personnel de Formation (CPF) se substitue au DIF (Droit Individuel à la Formation).

Les droits à DIF, consolidés à fin 2014, doivent être saisis et validés dans le CPF avant le 30 juin 2021, sinon ils seront perdus :

rendez-vous sur le site www.moncompteformation.gouv.fr

Un emplacement est réservé pour joindre l'attestation, ou les attestations en cas d'employeurs multiples.

1°) - Mise à jour des droits

Chaque employeur avait l'obligation d'informer chaque salarié par écrit

du nombre total d'heures de DIF non utilisées au 31 décembre 2014.

Cette information se trouve sur :

- le bulletin de salaire de décembre 2014
- ou l'attestation d'heures de DIF (transmise par l'employeur)
- ou le certificat de travail remis par votre dernier employeur (avant décembre 2014)

Les salariés d'AXA XL ne disposant pas de cette attestation devront suivre la communication que l'entreprise s'est engagée à adresser à la demande de l'UDPA (réunion des Représentants du Personnel de novembre).

Le solde d'heures de DIF ainsi que l'attestation sont à saisir sur le site www.moncompteformation.gouv.fr

Acquis en heures (maximum 150 h), les droits à DIF sont maintenant convertis en euros, à raison de 15 € par heure.

Pour un salarié à temps plein ou à temps partiel, l'alimentation du compte se fait désormais à hauteur de 500 € par année de travail, **dans la limite d'un plafond de 5 000 €.**

À noter : le congé de maternité, le congé paternité et d'accueil de l'enfant, le congé d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé de présence parentale, le congé de proche aidant, les absences pour maladie professionnelle ou accident du travail sont pris en compte pour alimenter le CPF.



2°) - Utilisation du CPF

Lorsqu'un salarié utilise son CPF, ses heures de DIF acquises et non utilisées doivent être mobilisées en priorité.

Le CPF est alimenté automatiquement au début de l'année qui suit l'année travaillée (ainsi les droits acquis en 2019 seront disponibles au 1^{er} trimestre 2020). Les droits restent acquis même en cas de changement d'employeur ou de perte d'emploi.

Pour pouvoir suivre une formation, le salarié a la possibilité d'utiliser son CPF et de l'associer :

- à la reconversion ou la promotion par alternance,
- au projet de transition professionnelle (PTP),
- à une formation prévue par le plan de développement des compétences.

L'utilisation du CPF relève de la seule initiative du salarié. L'employeur ne peut donc pas imposer à son salarié d'utiliser son CPF pour financer une formation. Il faut l'accord du salarié et son refus d'utiliser le CPF ne constitue pas une faute.

Si le salarié souhaite participer à une formation se déroulant pendant son temps de travail, il doit s'adresser à son employeur et lui demander son autorisation au moins :

- 60 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée inférieure à 6 mois,
- 120 jours calendaires avant le début de la formation si celle-ci a une durée supérieure à 6 mois.

L'employeur dispose de 30 jours calendaires pour *notifier* sa réponse au salarié. L'absence de réponse dans ce délai vaut acceptation de la demande de formation.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif et donnent lieu au maintien par l'employeur de la rémunération du salarié.

A vos côtés, chaque jour



L'essentiel d'AXA XL

www.udpa-axa.org

Bon à Savoir!



Les JRTT doivent être pris avant le 31 décembre 2020, les JRA au plus tard le 31 mars 2021

Le reliquat pourra être transféré dans le PERECO (anciennement PERCO) via Pléiades :

jusqu'au 31 janvier 2021

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



VOS CONDITIONS DE TRAVAIL :

Plan de départ volontaire suite à la fusion avec XL, réorganisation, nouveaux outils informatiques, télétravail et Covid : nos conditions de travail ont considérablement évolué au cours de ces derniers mois.

Nous avons tous fait des efforts pour nous adapter et rester performants dans cet environnement en pleine transformation. Mais pour certains d'entre vous les difficultés ont pu s'accumuler : charge de travail difficile à gérer, pertes de repères face aux nouveaux outils et process, formations insuffisantes, manque de contact avec l'équipe, absence de lien social, contraintes liées au télétravail, etc...

N'hésitez pas à contacter vos élus UDPA-UNSA si vous vivez une situation difficile. Nous sommes à votre écoute en toute confidentialité pour vous conseiller et vous aider dans vos démarches pour retrouver des conditions sereines.

UNE CONFERENCE EST PREVUE LE 14 JANVIER 2020 DE 12H00 A 14H00

« SANTÉ AU TRAVAIL : NOUS SOMMES TOUS CONCERNÉS »

Intervenant : Professeur Michel DEBOUT (diplômé d'études et de recherche en psychologie médicale et docteur en droit médical et économie de la santé)

Inscrivez vous sur l'adresse mail : service.UDPA@axa.fr nous vous enverrons votre lien de participation sous Teams - Nous comptons sur votre présence

UNE ÉQUIPE À VOS CÔTÉS, CHAQUE JOUR

L'UDPA, ce sont des salarié-e-s motivé-e-s aux services des autres salarié-e-s du groupe AXA. Nos compétences sont diverses et nous pouvons vous aider et vous renseigner sur de nombreuses thématiques.

Voici nos représentant-e-s sur le site Java, n'hésitez pas à les contacter !



Frédéric ABEL

frederic.abel@axaxl.com

04 72 83 29 41 - 06 24 75 24 96



Serge BONTEMPS

serge.bontemps@axaxl.com

01 56 92 87 56



Denis DERRIEN

denis.derrien@axaxl.com

01 56 92 95 67



Marie-Pascale DUVERNOIS

mariepascale.duvernois@axaxl.com

01 56 92 95 37 - 06 71 81 33 31



Sylvie PEDRONI

sylvie.pedroni@axaxl.com

01 56 92 92 06 - 06 16 74 58 13



Flora SAUVEUR

flora.sauveur@axaxl.com

01 56 92 83 64



Christine SORGENFREI

christine.sorgenfrei@axaxl.com

01 56 92 93 94



Anne-Juliette TILLAY

anne-juliette.tillay@axaxl.com

01 56 92 94 29 - 06 60 26 50 19



Xavier TIRACHE

xavier.tirache@axaxl.com

01 56 92 94 26

NOUVEAU SITE WEB DE L'UDPA : <https://www.udpa-axa.org>

**TOUTE L'ÉQUIPE UDPA-UNSA VOUS SOUHAITE
DE BELLES FÊTES DE FIN D'ANNÉE !**

