

EDITO



AXA (GO) DOIT SUPPORTER LE COÛT DU TÉLÉTRAVAIL !

Vos élus de l'UDPA continuent à défendre vos demandes de prise en charge des coûts élémentaires du télétravail :

- Ouverture immédiate des négociations sur le télétravail,**
- Prise en charge de l'équipement et des frais de fonctionnement nécessaires au télétravail à hauteur de 600 € par an** selon le taux de télétravail effectué,
- Attribution de tickets-repas** aux salariés d'AXA GO au prorata de leurs jours télétravaillés,
- La **contribution aux frais Internet** doit être prise en charge pour tous les salariés et sur toute l'année, qu'ils aient signé l'avenant télétravail ou pas, particulièrement pour 2020.

Vos élus attendent toujours une réponse d'Astrid au courrier qu'ils lui ont adressé en recommandé il y a bientôt un mois...

SOMMAIRE

- ***Quelle solution si vous êtes malmené(e) lors de vos entretiens RH ou managériaux ?***
- ***La prise en charge des coûts du télétravail... chez ALLIANZ***
- ***L'UDPA signe le nouvel accord sur la QVT***

* Encore une fois, nous sommes contraints de renommer ce n°, la direction s'obstinant à ne pas répondre à nos demandes !

QUE FAIRE SI VOUS ÊTES MALMENÉ(E) LORS DE VOS ENTRETIENS RH OU MANAGÉRIAUX ?

Vos élus ont été témoins de « quiproquos » entre manager, RH et collaborateur, de nature à déstabiliser les salariés et les pousser à accepter un départ de l'entreprise...

Nous avons été impliqués dans plusieurs situations de salariés malmenés par leur hiérarchie et RH lors des entretiens de performance. Certains ont réagi de la meilleure façon : **prévenir les représentants du personnel de l'UDPA, dont l'intervention a permis de trouver une issue favorable.** Si vous êtes témoins pour vous-même, ou en discutant avec vos collègues, d'entretiens managériaux ou RH où les éléments de langage ci-dessous ont été employés : **un seul réflexe : l'UDPA UNSA !**

Tu n'as plus ta place chez AXA.

Tu ne trouveras pas de poste via la mobilité.

Tu as beaucoup de chance : on pourrait te licencier.

Il est d'usage chez AXA qu'un manager qui recrute en interne demande au manager du candidat ce qu'il pense de lui. Tu te doutes que je ne pourrai pas dire du bien de toi !

Retenez toujours que :

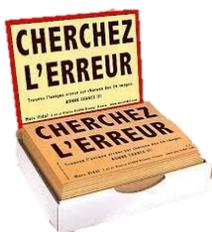
- Sauf à commettre des fautes professionnelles grave à répétition, **AXA ne peut pas vous licencier.**
- Une rupture conventionnelle est règlementée par la loi : **l'entreprise ne peut pas faire pression sur vous pour accepter cette solution de départ de l'entreprise.**
- **Prévenez très vite vos représentants du personnel de l'UDPA** qui sont les mieux placés pour vous défendre quels que soient vos choix : rester dans l'entreprise à votre poste ou au travers d'une mobilité ou négocier les conditions d'un départ.



Pour nous contacter: udpa-axa-go@axa.com

LA PRISE EN CHARGE DES COÛTS DU TÉLÉTRAVAIL CHEZ ALLIANZ

Contrairement à ce que notre direction affirme avec complaisance, d'autres sociétés directement comparables à la nôtre (puisqu'il s'agit en l'espèce de notre principal concurrent) vont beaucoup plus loin et font beaucoup mieux qu'AXA (GO) France en matière de gestion du télétravail ! La comparaison n'est pas à notre avantage...



	AXA Group Operations France	Allianz France
Indemnités télétravail	240 € / an max. <i>(sur justificatifs / 50% des montants justifiés)</i>	600 € / an <i>(sans justificatif / 10 € par mois par jour télétravaillé dans la semaine)</i>
Indemnités de repas	0 €	environ 1.200 € / an
Remboursement transport	maintenu	maintenu
Accompagnement logistique	aucun	Mise à disposition gratuitement d'un fauteuil ergonomique et d'un écran

Quelques extraits de l'accord d'entreprise sur le télétravail chez Allianz France (signé fin 2020) :

« L'entreprise met à la disposition du collaborateur, à l'image de l'équipement dont le collaborateur bénéficie au bureau en fonctions des besoins du métier, le matériel nécessaire à l'exercice de ses fonctions en télétravail. Les équipements prévus pour le télétravail sont :

Pour le télétravail en général : souris, clavier, casque, **fauteuil ergonomique**, téléphone portable professionnel, **écran**

Pour le télétravail en fonction des besoins du métier : **double écran** »

« Le collaborateur bénéficiera d'une allocation forfaitaire, exonérée de cotisations et contributions sociales (conformément à l'information de l'URSSAF du 18 décembre 2019) :

- 10 € par mois pour une journée de télétravail par semaine
- 20 € par mois pour deux journées de télétravail par semaine,
- 25 € par mois pour le télétravail à hauteur de 50 % (alternance de semaines de 2 jours de télétravail et de semaines de 3 jours de télétravail)
- 30 € par mois pour un collaborateur effectuant 3 jours de télétravail par semaine

Pour les situations exceptionnelles (article 8.5) d'une durée supérieure à un mois :

- 40 € par mois pour un collaborateur effectuant 4 jours de télétravail par semaine
- **50 € par mois pour un collaborateur effectuant 5 jours de télétravail par semaine** »

« Les collaborateurs bénéficieront d'une « **carte titres de restaurant** » pour les jours de télétravail en situation normale ou exceptionnelle (article 8.5) d'une valeur faciale de 9 euros par repas (4 euros à la charge des collaborateurs, 5 euros à la charge du Comité des ASC de l'UES Allianz France) pour les jours en télétravail ou sur un tiers lieu ne bénéficiant pas d'un accès à un restaurant d'entreprise Allianz. Cette attribution se fera par l'attribution d'une carte numérique qui sera chargée chaque mois du nombre de titres correspondant aux jours télétravaillés. En cas notamment d'absence, congé, suspension du contrat de travail (maladie...) lors du/des jour(s) de télétravail, le droit aux titres restaurants sera déduit en conséquence. »

UN NOUVEL ACCORD QVT À LA RSG

Vos élus de l'UDPA ont choisi de signer le nouvel accord Qualité de Vie au Travail applicable pour toutes les entités d'AXA en France (périmètre RSG, c'est-à-dire les entités AXA en France), après des négociations homériques mais pendant lesquelles l'UDPA a obtenu des avancées significatives.



L'UDPA a su peser sur la négociation, en fédérant les autres Organisations Syndicales pour obtenir de réelles avancées de la part de la direction, pour transformer un premier texte plein de bonnes intentions mais peu engageant à un texte réellement utile pour les salariés d'AXA en France.

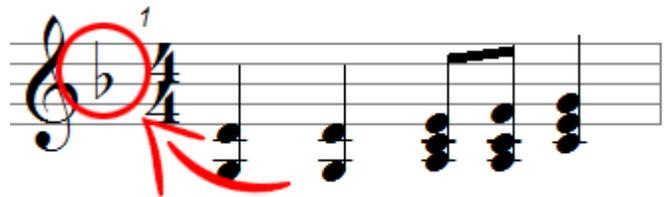
Retrouvez ici les revendications détaillées que l'UDPA a transmis à la direction :



Quelles sont les principales avancées obtenues par l'UDPA ?

- ✓ L'accord QVT est considéré comme **une nouvelle garantie fondamentale** du périmètre RSG, qui n'avait pas évolué depuis 20 ans, et qui permet aux entités d'AXA en France à en bénéficier : la SOGAREP pourra ouvrir une négociation pour un accord local dans un cadre protecteur.
- ✓ **Les rôles et responsabilité de chacun** (direction, ligne managériale jusqu'au manager de proximité et salariés) sont rappelés et réaffirmés comme de véritables garde-fous, notamment sur **l'organisation du travail et les résultats individuels versus équipe**.
- ✓ **La prévention des risques primaires** est rappelée.
- ✓ L'accord couvre la Qualité de Vie au travail et **l'amélioration continue des conditions de travail**.

Quelques bémols :



Signature certes , mais avec des réserves :

- Vos élus de l'UDPA regrettent que la direction n'ait pas retenu la demande de faire de la QVT un **accord chapeau (ou faïtier)** des accords suivants : télétravail, GPEC, rémunération, prévoyance et santé, diversité & égalité professionnelle, etc..
- Vos élus de l'UDPA n'ont eu de cesse lors des séances de négociation de demander que l'accord soit plus engageant sur les **risques primaires**, en incluant des actions **en amont des projets de transformation** afin d'éviter l'apparition, le développement ou l'aggravation de maladies et d'incapacités. **Il vaut mieux agir sur les causes que de se borner à soigner les effets**.
- Vos élus de l'UDPA seront attentifs dans la déclinaison des accords d'entreprise à enrichir les **indicateurs de suivi** , qui restent **insuffisants concernant la mesure de la charge, le rythme de travail et la gestion du stress**.

Enfin, cet accord devra certainement être renégocié prochainement, dès que la **loi sur la QVCT** (Qualité de Vie et des Conditions de Travail) actuellement discutée par le parlement sera votée et s'imposera à notre entreprise.

Rapprochez-vous de vos élus de l'UDPA pour disposer de l'intégralité du texte de l'accord.

LE SITE WEB DE L'UDPA EST TOUJOURS EN LIGNE !

L'UDPA a rénové son site web !

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



Vous y retrouverez des actualités concernant AXA GO mais aussi les autres entités d'AXA où l'UDPA est représentée : AXA France, AXA XL, SOGAREP. Un profil adhérent permettra à ceux qui ont astucieusement souscrit une cotisation à l'UDPA d'avoir accès à de nombreux documents très utiles !

- ✓ L'ensemble de nos accords d'entreprise (RSG, AXA GO),
- ✓ Les accords de la branche banque – assurance,
- ✓ Les derniers tracts diffusés par vos élus préférés,
- ✓ Des fiches pratiques sur plein de thèmes à découvrir,
- ✓ Et plein de belles choses utiles à venir !



J'adhère à l'UDPA



Pour nous contacter: udpa-axa-go@axa.com

Nous continuons par ailleurs à publier régulièrement des informations sur le **site Yammer de l'UDPA** : [UDPA-UNSA AXA Group Operations](#)

VOS ÉLUS SONT LÀ POUR VOUS



Thierry Bastide
06.79.51.36.85



Frederic Dortomb
06.31.34.56.54



Ange-Yannick Kombé
06.49.45.38.07



Hubert Laurioz
06.45.97.12.12



François Tixier
06.07.82.59.41