

## Revendications de l'UDPA

En préambule, nous rappelons que notre organisation demande depuis mars 2020 d'ouvrir des négociations pour revoir l'accord télétravail chez AXA GO. La plupart des entités d'AXA en France l'ont fait en 2021. **Nous remercions la direction d'avoir enfin accédé à nos demandes, la négociation ayant démarré en décembre 2021.**

Les élus de l'UDPA souhaitent alerter sur l'inquiétude que génèrent les annonces autour du « Smart Working », notamment suite au Forum économique et social du mois de février 2021 et la prise de parole de Diane Deperrois – DRH d'AXA France – en fin de séance, qui a évoqué la notion « d'entreprise étendue, dans laquelle un collaborateur AXA ne serait plus systématiquement un salarié » <SIC>.

Nous souhaitons une présentation détaillée du « Smart Working » pour être à même d'en évaluer les effets notamment sur la Qualité de Vie et les Conditions de Travail (QVCT). Nous attendons notamment des explications précises (signification, plan d'action associé, planning, gains attendus, facteurs de risque) sur l'ensemble des thèmes ci-dessous, qui sont **régulièrement mis en avant par la direction du groupe sans pour autant être détaillés**:

- o Capacité d'exercer nos métiers & expertises à distance – techno/ outil
- o Modèle social : lien contractuel
- o Modalités de travail :
  - Cadre du télétravail
  - Agilité digitale & relationnelle
- o Agilité décisionnelle :
  - Organisation hiérarchique
  - Culture managériale
- o Le site, point d'ancrage du collectif
- o Bien travailler ensemble :
  - Fierté d'appartenance
  - «Care»
  - Conscience sociétale

## Revendications de l'UDPA

Les représentants du personnel de l'UDPA ont transmis le 5 janvier 2022 les revendications suivantes à la direction d'AXA GO. Les différentes évolutions de l'accord de télétravail doivent permettre à notre entreprise de progresser pour se positionner comme une entreprise novatrice, moderne, qui a su apprendre positivement des périodes de télétravail obligatoire que nous avons vécu pendant la pandémie et rester ainsi une entreprise attractive sur le marché du travail en France.

Thèmes	Demande d'évolution de l'accord Télétravail
Nombre de jours de télétravail	Chaque salarié doit avoir droit au minimum à 3 jours de TT par semaine + une enveloppe de 10 jours de TT flottants sur l'année qui pourront être utilisés selon ses besoins. Le refus du manager d'accéder à sa demande de 3 jours de TT par semaine devra être argumenté par écrit, copie la RH. D'une manière générale une grande souplesse doit être accordée pour laisser la place à la discussion entre managers et salariés, sans pour autant descendre au-dessous du minimum sauf souhait du salarié
Localisation et organisation du télétravail	Partout dans l'Union Européenne Autoriser l'accès aux locaux de toutes les entités AXA Autoriser l'accès aux espaces de co-working Un collaborateur pourra organiser ses journées comme il le souhaite, et venir ponctuellement dans la journée pour une réunion d'équipe par exemple.
Aides et subventions	Financement à 100% d'un <b>fauteuil de bureau pour le domicile</b> du télétravailleur renouvelable tous les 5 ans à la demande du salarié, et dont la livraison au domicile est à la charge de l'employeur Financement à 100% d'un <b>écran de PC pour le domicile</b> (voire 2 pour les métiers le nécessitant) du télétravailleur, renouvelable tous les 5 ans à la demande du salarié, et dont la livraison au domicile est à la charge de l'employeur Assistance informatique spécifique pour le télétravailleur, y compris une assistance à domicile pour notamment les problèmes de connexion. Versement de <b>3,25€ pour chaque jour télétravaillé dans l'année</b> (corespond au plafond URSSAF : 780 € / mois) <b>Ticket restaurant pour tous: alternative :</b> (1) Chaque jour travaillé donne droit à 1 ticket, que ce soit sur site ou en télétravail. Le RIE acceptera les tickets restaurant. (2) 1 ticket restau uniquement pour les jours télétravaillés, et la subvention d'accès au RIE est maintenue. Package « changement cadre de vie » : <b>Aide au déménagement</b> en province. Package « changement cadre de vie » : <b>Faciliter/proposer l'accès à un hébergement ponctuel</b> proche des bureaux de l'entreprise et prendre en charge les frais de déplacement ponctuels Package « changement cadre de vie » : <b>Prendre en charge coûts d'accès aux espaces de co-working</b>

## Revendications de l'UDPA

Thèmes	Demande d'évolution de l'accord Télétravail
Responsabilité sociétale et environnementale	Possibilité, à la demande du salarié, de fournir 1 ordinateur portable et téléphone permettant les activités professionnelles et personnelles
Accompagnement des managers	Communication, remontée d'indicateurs, enquêtes qui alimenteront la commission de suivi du télétravail Mise en place d'une formation « Management à distance », « Management par objectifs » (Incluant des moyens de détection de salariés isolés et/ou en souffrance, etc.)
Accompagnement des salariés	Formation et information sur le télétravail et ses bonnes pratiques Communications régulières de sensibilisation aux opportunités, risques et bonnes pratiques du télétravail
Indicateurs de suivi de l'accord	<ul style="list-style-type: none"> <li>· Une commission de suivi du télétravail trimestrielle pour suivre les indicateurs ci-dessous :</li> <li>- Evolution trimestrielle du nombre de salariés inscrits au télétravail répartis par genre, classe, division/département, âge</li> <li>· Evolution trimestrielle du nombre moyen de jours télétravaillés par salarié répartis par genre, classe, division/département, âge</li> <li>· Evolution trimestrielle du pourcentage de managers présents dans l'entreprise ayant participé aux formations sur le management à distance, le management par objectifs, etc..</li> <li>· Evolution semestrielle du nombre de m<sup>2</sup> dans les locaux d'entreprise par salarié, évolution du coût chargé du m<sup>2</sup> par salarié</li> <li>- Suivi des allocations de matériel ou de subventions liées au télétravail</li> <li>· Sondage auprès des salariés dédié au télétravail sur les 3 prochaines années puis tous les 2 ans ensuite, avec restitution au CSE</li> <li>· Indexation des initiatives liées au télétravail sur les objectifs RSE de l'entreprise.</li> </ul>
Lien avec des accords existants	<p>Les accords suivants doivent être revisités compte tenu de l'évolution de l'accord télétravail :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Salariés aidants</li> <li>Salariés en situation de handicap</li> <li>Droit syndical : communication par exemple</li> <li>QVT : droit à déconnexion par exemple</li> <li>Forfait mobilité durable : ouvert à tous et maintien de la subvention transport</li> </ul>
Années COVID 2020 - 2021	Allocation pour tous d'une subvention rétroactive de 600 euros par année de présence complète.