

## EDITO

**Que penser du nouvel accord cadre (RSG) sur le télétravail proposé par la Direction d'AXA?**

Cet accord-cadre est censé être un socle commun pour les accords déclinés dans chaque entreprise d'AXA en France.

Problème : ce socle est plus restrictif que les accords d'entreprises actuels.

Par exemple :

- gestion hebdomadaire obligatoire des jours de présence (et pas mensuelle),
- présence sur site **au moins** 2 jours par semaine obligatoirement (à l'inverse de l'accord précédent qui fixait un nombre de jours de télétravail autorisés et une souplesse dans la présence sur site),
- lissage des jours de présence sur les 5 jours de la semaine,
- présence simultanée obligatoire pour l'équipe entière au moins un jour de la semaine

Pourquoi contraindre un dispositif gagnant pour tous ?

Rien dans le bilan des 3 dernières années, présenté par la Direction à l'ouverture de la négociation n'explique la mise en place de ces restrictions.

**Pour l'UDPA, cet accord démontre un manque de confiance de la Direction envers les salariés d'AXA.**

L'UDPA est la seule organisation syndicale sur les 3 présentes en RSG à refuser de signer et à fortiori avec raison puisque la négociation AXA France n'a été que la duplication des termes restrictif de l'accord groupe sans améliorations notables.

Cet accord revu arbitrairement sera complexe à mettre en œuvre pour les managers de proximité dans leurs équipes et ne peut qu'être source de discussions et de mécontentement pour les salariés.

Comment alors signer un accord qualité de vie au travail chez AXA France?

## L'UDPA VOUS OFFRE LE BULLETIN DE LA MÉTÉO SOCIALE

### TEMPS GRIS ET COUP DE FROID SUR LE TÉLÉTRAVAIL À AXA FRANCE



Après deux petites séances de négociation, la Direction d'AXA France a proposé sa déclinaison de l'accord télétravail.

Même si on constate quelques améliorations ponctuelles, certainement pour faire « avaler la pilule », **pour l'UDPA, le compte n'y est pas.**

En positif, l'UDPA note :

- Meilleur aménagement des temps partiels à 50 et 60 % : un seul jour de travail sur site.
- Semaines avec 1 ou 2 jours de travail effectif, un seul jour de travail sur site.
- Aménagement des retours d'arrêt-maladie.
- Mesurettes pour tuteurs et personnes en situation de handicap.

Mais, en revanche, l'organisation du télétravail se fera sur la semaine avec un **principe de 2 jours de présence sur site. Pour l'UDPA, cela manque de souplesse !**

L'UDPA constate aussi que la Direction souhaite lisser les présences obligatoires d'équipes sur les 5 jours de la semaine. Comment pourra-t-on expliquer à certaines équipes quelles seront privées définitives de télétravail autour des week-end ?

Dernière mesure et non des moindres, « **en considération des besoins business ou opérationnels spécifiques le nécessitant, il pourra être procédé à une suspension temporaire du télétravail pour les salariés concernés.** »

La revalorisation du forfait mensuel est anecdotique : 32 Euros contre 30 aujourd'hui, ainsi que du ticket restaurant qui passe à 10,5€ (contre 9,87€).



### PORTANT LES INDICATEURS SONT AU VERT ... POUR L'UDPA, RIEN N'EXPLIQUE LES RÉTICENCES DE LA DIRECTION

Le télétravail dans AXA France aujourd'hui est très répandu:

- Un taux moyen de télétravailleurs de 93 % de la population des salariés éligibles (du plus bas de 75 % à la Direction de la stratégie à 98 % à la DT2).
- Les membres d'équipes et managers télétravaillent en moyenne 2,6 jours par semaine (2,4 j en moyenne pour les managers et 2,6 j pour les non-managers).
- Et le télétravail est plébiscité quel que soit:
  - l'âge des salariés : 96 % de 31 à 35 ans, 92 % pour les 56 ans et plus, 89 % pour les moins de 26 ans.
  - la classe : 95 % en classe 7, 91 % en classe 3, 95 % en classe 4, 96 % en classe 5, 94 % en classe 6, 82 % en classe 2.
  - le sexe : 95 % des femmes et 92 % des hommes.



Au plan qualitatif, rien lors de l'enquête 2022 sur le smart working, n'explique non plus les réticences ou écueils rencontrés :

- 92 % des salariés déclaraient se sentir inclus dans les réunions lorsqu'ils sont en TLT.
- 84 % partagent régulièrement du temps avec leur équipe en présentiel.
- 88% se sentent équipés pour gérer une équipe de salariés en contexte hybride.

L'enquête QVT de juin 2023 montre une augmentation de la satisfaction quant au « smart working » qui passe à 8,5. Le « Smart Working » étant largement associé par les répondants au télétravail ...

Cette enquête montre aussi une augmentation de la perception :

- du lien social à 8,1 et de la collaboration équipe à 8,2,
- du soutien émotionnel du manager à 8,
- du soutien émotionnel des collègues à 7,9.

**La conclusion de la Direction sur ce bilan était « Des indicateurs en amélioration forte depuis 2021 » !**



#### ACQUISITION DU DROIT A CONGÉS EN ARRÊT

Depuis le 24 avril, tout arrêt maladie ouvre droit à des congés payés, conformément au droit européen :

- Les salariés arrêtés pour un motif autre qu'un accident du travail ou une maladie professionnelle pourront désormais bénéficier de 2 jours ouvrables de congés par mois d'arrêt (24 jours par an).
- Ceux en arrêt pour accident ou maladie professionnelle continueront d'acquérir 2,5 jours de congés par mois et ce sans limite de durée contre 1 an auparavant.

Côté pratique, le salarié peut réclamer ses droits dans un délai de deux ans à compter du 24 avril 2024.

L'employeur doit l'informer des congés payés reportés et de leur échéance dans un délai d'un mois suivant la reprise du travail, par tout moyen, y compris via le bulletin de paie.

Pour les anciens salariés, un recours en justice dans les 3 ans après la rupture du contrat de travail permettrait d'obtenir des indemnités compensatrices de congés payés.

Pour l'UNSA, cette loi est une avancée majeure : nul ne peut plus considérer l'arrêt maladie comme un temps de repos pour le salarié, il doit donc être assimilé à du temps de travail.

L'UNSA regrette que l'État fasse perdurer une discrimination envers les travailleurs malades en leur accordant 4 semaines de congés payés contre 5 prévus par le Code du travail.

# J'ADHÈRE À L'

A vos côtés, chaque jour

# UdPA

UNSA

# EN 2024

## INFORMATIONS

Nom :  Prénom :

Entreprise :  Depuis :

Métier :  Site :

Courriel :  Tel. mobile :

Adresse complète :

## COTISATION ANNUELLE

Chargé de clientèle,  
PA non cadre

100 €

Responsable clientèle,  
PA cadre

120 €

Inspection

160 €

Alternant,  
Retraité

40 €

## MODE DE RÉGLEMENT

Par prélèvement trimestriel  ou annuel  (joindre un RIB)

Par chèque à l'ordre de l'UDPA - 99 avenue Achille Peretti 92200 Neuilly sur Seine

Par virement sur IBAN FR76 3000 3031 2300 0500 7423 389 SOGEFRPP

Date :

Signature

**Comme l'UDPA est un syndicat, l'adhésion revient à 3 euros par mois, grâce au crédit d'impôt**

Déduction Fiscale : 66 % du montant de la cotisation est remboursé l'année suivante en crédit d'impôt.



## L'ÉQUIPE UDPA RÉPOND À VOS QUESTIONS

Nanterre-Opéra	Jacques QUINOL	VDF	Marseille-Nimes
Gilles BARY	Gwenaële REGNIER	Sarah KANDIL	Hassan AKID
Yves BRETEL	Giulia SCHUMACHER	Yassine KHESSOUMA	Michel FAGET
Guillaume CAUVIN	<b>Dijon-Strasbourg-Nancy</b>	Inès MAHDJOUR	Eric FOULHAC
Pierre CLERC	Xavier BOULLY	<b>Nantes-Angers-Isneauville</b>	<b>Balma</b>
Michel COLIN	<b>Lyon</b>	Magalie IMBAULT	Fernando JORGE
Alexandra FIRMANO	Murielle PHAURE	Emily LAMBERT	Frederic RETY
Sylvaine HARDY	Elsa MICHALET	Anne-Charlotte LAUMONIER B.	<b>La Réunion</b>
Marie-Laure MARCHAND	Christophe RADA	<b>Pessac</b>	Katy NATIVEL
Corinne MARZOLF	<b>Marly</b>	Patricia DUMAS	<b>Isneauville</b>
Nathalie PACITTI-DIAZ	Sophie DUMAS	Yvane RYCKEBUSCH	Jean-Pierre VASSARD