

EDITO

Signer un accord sur les salaires est une décision difficile et qui ne se prend pas à la légère. Elle a été débattue longuement dans notre organisation ! **Le vote a été soumis à la délégation des négociateurs et au conseil syndical de l'UDPA.**

Que d'échanges entre nous pour prendre la décision collective de signer, notre ligne de conduite étant de trouver toujours le bon équilibre pour l'ensemble des salariés du groupe en France ! D'autant que comme 3e organisation du groupe l'UDPA a été positionnée en arbitre sur ce sujet !

Au vu des résultats du groupe et de la communication "paillette" de l'entreprise, qui se déclare toujours soucieuse de ses salariés, vos élus de l'UDPA sont bien conscients que la dernière proposition du groupe à 4% est minimale. En effet, seules **les augmentations générales à 2% sont garanties pour tous**. Les augmentations individuelles restent à la main des managers et tous ne pourront en bénéficier.

L'entreprise met en difficulté vos managers qui doivent utiliser cette enveloppe pour couvrir les changements de classes, retenir les jeunes embauchés, calmer les seniors lésés depuis plusieurs années et rattraper les dérapages de salaires Femme/homme en 2024 (disparition du budget Femme/homme, accord non signé par l'UDPA) : autant dire un numéro d'équilibriste !

Ne pas signer cet accord serait revenu à vous sanctionner en vous refusant **le seuil permettant à chaque salarié d'avoir un minimum d'augmentation de 1 000€, qui était une revendication de l'UDPA**. Les cadres dont les salaires sont inférieurs à 50 000 € obtiendront ainsi plus de 2% d'augmentation générale et **tous les salariés auront bien une augmentation générale qu'ils soient cadres ou non cadres !**

Considérant une inflation en baisse à la fin d'année, l'UDPA a revendiqué lors des négociations une enveloppe d'augmentation générale plus importante pour compenser la hausse des prix en 2023. Mais la direction du Groupe AXA ainsi que celle d'Axa France, reste inflexible. C'était à prendre ou à laisser.

Vos élus de l'UDPA seront très vigilants sur le nouveau plan 2024-2026 décidé par Thomas Buberl, et uniquement focalisé sur la rentabilité et la croissance. Le résultat des efforts des salariés du groupe AXA ne doit pas être uniquement aux bénéfices des actionnaires et des investissements sur l'IA et la technologie.

L'UDPA, signataire de l'accord, demandera une revoyure en 2024 pour ajuster la politique salariale afin de maintenir le pouvoir d'achat des salariés.

Marie-Laure Marchand
Secrétaire générale de l'UDPA



SOMMAIRE :

SANTÉ / PRÉVOYANCE	P1
LA NAO EN DÉTAIL	P2
LES VOEUX	P3

FRAIS DE SANTÉ PRÉVOYANCE : SORTIE DE CRISE !

L'UDPA se félicite qu'un front syndical se soit créé sur ce dossier avec les deux autres organisations syndicales représentatives. **Cela a été déterminant pour limiter l'augmentation des cotisations de nos contrats santé & prévoyance.**

En effet, les ateliers et les séances de négociation, qui ont eu lieu depuis l'été 2023 ont permis de réaliser des milliers d'euros d'économies auprès des partenaires AXA, et filiales que sont ITELIS, AXA ASSISTANCE et AXA PARTNERS.

L'UDPA a défendu le maintien d'une cotisation assise sur le salaire ce qui permet une mutualisation et un équilibre social entre les classes et les conventions.

La commission paritaire composée de membre de chaque organisation représentative ainsi que de membres représentant la direction a réalisé des analyses détaillées autour de la consommation médicale, des actes limités au Plafond Mensuel de la Sécurité Sociale, de toutes les nouveautés légales comme la baisse du ticket modérateur, la hausse des franchises ou des carences projetées sur les niveaux de garanties.

L'UDPA a exigé:

- de ne pas modifier les garanties contractuelles
- Et d'intensifier la pression sur les prestataires (ex ITELIS) pour maintenir une tarification modérée mais en améliorant la qualité des prestations

L'UDPA a exigé de la direction une étude sur la croissance des arrêts de travail, conséquence d'une politique sociale très perfectible et qui est source également de consommation médicale, et un plan d'action associé.

L'UDPA sera vigilante à l'arrivée du nouveau prestataire DOCARIV, qui proposera des téléconsultations via ANGEL.



L'ACCORD CADRE ET AXA FRANCE SUR LES SALAIRES 2024

L'UDPA a pesé dans les négociations et a obtenu des avancées sur la proposition initiale comme suit :



Selon l'INSEE, l'inflation sur 2023 sera de 3,3%, hors tabac

C'est le seul indice de référence pour la direction, l'UDPA lui préférant l'indice Eurostat de la commission européenne.



A vos côtés, chaque jour



Proposition initiale de la direction

Accord NAO RSG 2024
Issu des négociations avec les partenaires sociaux

LES DISPOSITIFS POUR LES NON-CADRES (Classes 1 à 4)		LES DISPOSITIFS POUR LES CADRES (classes 5, 6 et 7)		
AUGMENTATION COLLECTIVE	AUGMENTATION INDIVIDUELLE	AUGMENTATION COLLECTIVE	AUGMENTATION INDIVIDUELLE	
+ 2,1 %	+ 1,5 %	+ 1,6 %	+ 2 %	
Augmentation Générale : Non cadre : montant mini 720 € Cadre : montant maxi 900 €				
+ 2,8 %	+ 1,2 %	+ 2 %	+ 2 %	
Augmentation Générale Non cadre : mini 1.000 € Cadre : mini 1.000 € et maxi 1.400 €				
PRIME PROGRÈS D'ÉQUIPE (PPE)		Complément Variable de Rémunération (CRV)		
+ 4 %		+ 4 %		
CLASSES 1 ET 2 : 1123 €	CLASSES 3 ET 4 : 1400 €	CLASSE 5 : 3520 €	CLASSE 6 : 5422 €	CLASSE 7 : 8930 €
MODALITÉS DE DISTRIBUTION DES PPE		MODALITÉS DE DISTRIBUTION DU CRV		
Reconduction du principe d'un taux de retour global de 80 %		Reconduction du principe d'un taux de retour global de 80 %		

sans signature, la direction, sans compromission, aurait appliqué une décision unilatérale à l'ensemble des entités d'AXA en France comme suit :

- Une enveloppe AG+ AI ramenée à 3,6%
- Un montant minimal des AG de 720 € pour les non-cadres
- Un montant maximum des AG de 900 € pour les cadres
- Pas d'AG pour les classes 7

La négociation chez AXA France !

Au-delà de l'enveloppe AG/AI, des demandes de l'UDPA sont **simples** à implémenter

- **Le retour du principe de la voiture balai à 3 ans** : une phrase figure dans l'accord « une attention particulière à ceux qui n'ont pas été augmentés depuis 3 ans »

→ la direction portera une attention particulière aux cadres optants non augmentés sur une période de 3 ans en vue d'étudier les mesures correspondantes : l'UDPA vous accompagnera comme elle a su le faire ces dernières années sur un grand nombre de dossiers

- **100% de l'enveloppe** des 4% de la masse salariale **doit être effectivement redistribuée** : l'UDPA demande à ce que les classes 5 et 6, qui n'ont pas été bénéficiaires d'AI en 2023, puissent en bénéficier en priorité
- **Une revalorisation des HNO** et heures d'astreintes : l'UDPA demande l'examen du sujet lors de la négociation de l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences) et que ce soit un point d'ordre du jour ans le CSE des fonctions centrales

Par ailleurs, le Complément de Rémunération Inspection (**CRI**) dont sont bénéficiaires les inspecteurs commerciaux non commissionnés de statut administratif relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection (CCNI) du 27 janvier 1992, qui exercent leur activité dans un environnement d'agents généraux ou de courtiers d'assurances, évoluera de **4 % en 2024**. Le montant spécifique du CRV des Inspecteurs Risques Entreprises Multi-Branches (**IREM**) évoluera également de **4 % en 2024**



L'ÉQUIPE UDPA RÉPOND À VOS QUESTIONS

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

