

EDITO

Encore des sorties d'activités d'AXA France !

Dernières en date, il s'agit de deux services du périmètre AXA Santé Collective, un à Marly et un à VDF, qui sont externalisés vers l'UGIPS et la SOGAREP.

Ces services concernent en majorité des postes non-cadres, ce qui remet en avant le sujet du devenir de cette population dans AXA France ...

Population en constante baisse et en voie de disparition puisque 50 % des emplois non-cadres sont déjà externalisés ...

L'accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois 2022 (GPEC) met en avant des emplois « d'expertises clés / cœurs de métiers » qui concernent des emplois cadres.

Mais aucun plan d'évolution systématique n'est prévu pour accompagner les non-cadres vers des postes cadres !

Et quand des sujets d'externalisation arrivent, l'entreprise met ces salariés au pied du mur, pour se retrouver un poste, souvent dans la douleur.

Pour l'**UDPA**, il y a un défaut de l'entreprise dans son obligation de préparer les salariés à conserver leur employabilité.

L'**UDPA** a été le seul syndicat à demander une expertise économique sur ces sujets d'externalisation et regrette fortement de n'avoir pas été soutenu par les deux syndicats majoritaires.

Sophie Dumas
Elue CSE ASC



BÉNÉFICES, DIVIDENDES ET PARTAGE

L'UDPA S'INTERROGE, LES ACTIONNAIRES C'EST BIEN, MAIS QUEL RETOUR AUX SALARIÉS ?

« AXA a réalisé une solide performance en 2022 malgré un environnement difficile » a déclaré Thomas Buberl, Directeur Général du Groupe.

« Notre modèle repose sur la discipline en matière de capital, et nous demeurons déterminés à créer de la valeur pour nos actionnaires. [...] Le Conseil d'administration propose un dividende de 1,70 euro par action, en hausse de 10%, et un rachat d'actions à hauteur de 1,1 milliard d'euros. »

Et 10 % d'augmentation aux salariés, c'est donc possible ?

Les salariés attendent une rétribution à hauteur de leurs efforts en un temps où l'inflation s'installe, et pour longtemps. L'entreprise a les moyens pour l'UDPA d'investir dans l'humain, pour conserver ses talents et ses salariés expérimentés.

Patrick Cohen l'a d'ailleurs rappelé lors du CSEC de février : « Dans nos métiers, l'expertise et l'expérience font la différence. Je ne veux pas perdre cette expertise »...

Dont Acte !

L'accord salarial signé par l'**UDPA** a permis de compenser à minima les effets de l'**inflation 2022** mais ne permet plus de faire face à ces augmentations de prix qui constituent pour les salariés une anxiété et un mal être au travail.

L'**UDPA** demande la réouverture de la négociation salariale au plus vite afin de réajuster l'accord au contexte de poursuite de hausse généralisée des prix.

L'**UDPA** rappelle à la Direction qu'elle devra aussi faire un geste vers les salariés lors de la prochaine négociation sur l'intéressement.

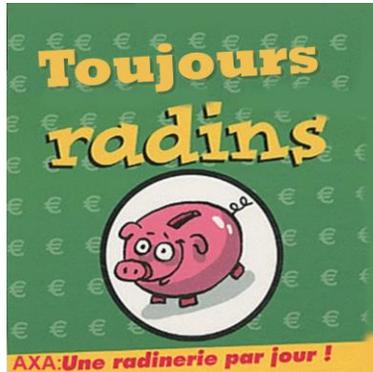
SOMMAIRE :

RADINERIE DU JOUR	P2
ALHIS	P2
NÉGOCIATION ACCORD HANDICAP ..	P3
NÉGOCIATION FRAIS DE SANTÉ	P4
ENQUÊTE FERMETURE DES SITES	P5



DES PAROLES AUX ACTES

A partir d'articles récents parus dans AXA Live, l'UDPA vous propose un décryptage de l'écart entre parole et réalité du terrain, avec à titre d'exemple : la « générosité » dont fait preuve l'Entreprise dans le cadre de la mobilité et du développement des compétences.



L'entretien professionnel : pensé par la loi pour permettre d'entretenir la motivation de chaque salarié, d'identifier ses besoins d'accompagnement et/ou de formation et **de l'impliquer dans la construction et la gestion de son parcours.** Il prépare le salarié à être co-acteur de son évolution professionnelle.

TRAVAILLER SON EMPLOYABILITÉ ?

La Direction nous dit qu'il est difficile d'obtenir que les salariés se mobilisent pour se former, pour bouger et évoluer ... mais que fait-elle pour favoriser ces projets?

Quand certains veulent prendre en main leur avenir professionnel au sein d'AXA, avec un diplôme reconnu par la branche : « Le management de l'assurance » géré par l'école supérieure de l'assurance (ESA), AXA France :

- refuse de reconnaître ce diplôme,
- refuse de participer à son co-financement,
- refuse que la formation soit effectuée sur le temps de travail.

Mesquinerie suprême, elle va jusqu'à refuser la prime de formation sous prétexte que le diplôme n'est pas inscrit dans le cadre du plan de développement des compétences.

L'UDPA s'interroge. Les plans de formation mis en place par l'entreprise ne mentionnent aucun diplôme autre que l'actuariat et la gestion de patrimoine, ou comportent essentiellement des formations au titre de l'adaptabilité au poste de travail et rarement de formations transverses permettant au salarié de rebondir ...et d'être co-acteur de son employabilité.

Pourtant la meilleure façon de motiver les salariés à se former c'est, comme l'entretien professionnel le prévoit, que chaque salarié soit impliqué dans la construction de son parcours, c'est-à-dire qu'il doit avoir une certaine latitude dans le choix de sa formation et pour se projeter dans un avenir qui peut être hors de son Métier et de son service actuel.

AXA LIFE AND HEALTH INTERNATIONAL SOLUTIONS (ALHIS)

RETRAIT SUR UN CERTAIN NOMBRE DE PAYS, NOTAMMENT L'INDE, L'AUSTRALIE, LES ETATS-UNIS.

Echec coûteux pour AXA France ! Lors du CSEC de février, Patrick Cohen n'hésite pas à déclarer « *Les résultats d'ALHIS sur ses activités de réassurance internationales sont désastreux, qu'il s'agisse de l'Australie, de l'Amérique latine ou des Etats-Unis* ».

Les raisons de cet échec seraient d'avoir été « *trop vite, trop loin, sans garde-fou ni 2ème opinion* ».

Pour la Direction, les activités concernées ne seraient que les activités de réassurance à l'étranger. La Direction assure que d'autres activités d'ALHIS fonctionnent très bien, notamment Maxis et l'activité des expatriés, et qu'elle souhaite continuer de développer.

ALHIS : mis en place en 2019 avec 5 lignes d'activités. Au CSE ASC de février 2021, la Direction avait expliqué que la réassurance internationale devait permettre d'accéder à des pays dans lesquels AXA n'est pas présent, de façon simple et peu coûteuse !

L'UDPA demande que les personnes pour lesquelles l'activité cesse soient bien repositionnées sur un parcours professionnel validé par le salarié.

L'UDPA demande une clarification sur la structure, le fonctionnement et la stratégie d'ALHIS ainsi que le planning précis de la cessation d'activité et de la mise en place du RUN OFF (liquidation progressive du portefeuille en cours) pour la réassurance.

Ne pas signer un accord Handicap est une décision difficile, mais l'UDPA refuse un accord minimaliste alors que le groupe a les moyens financiers et humains de proposer mieux.

Pour l'UDPA, la centralisation de cet accord :

- Va s'imposer à toutes les entités, sans possibilité de déclinaison locale.
 - cela risque d'écraser des dispositifs existants parfois plus favorables (budgets ESAT, aides pour les accompagnants de personnes en situation de handicap...)
 - et prive les entités du pouvoir de négocier au plus près de leurs intérêts et spécificités,
- Rend le rôle de référent comme la gouvernance de cet accord obscur, sans définition précise, sans aucun indicateur de suivi.

La gouvernance est confiée à la mission inclusion d'AXA France et l'UDPA ne comprend pas la tutelle qui sera exercée sur les autres entités.

Pour l'UDPA il était essentiel de positionner la médecine du travail au cœur du dispositif – car la mission inclusion devient le seul décisionnaire.

Cet accord manque d'ambition contrairement à la communication qui en a été faite.

Pour l'UDPA, cet accord RSG, comparé ne serait-ce qu'à l'accord AXA France, est moins-disant en proportion :



Accord sur 3 ans	Axa France – 12 655 salariés (61 % des effectifs RSG)	Nouvel accord RSG 20 424 salariés
Budget de l'accord agréé	3,57 millions	4,9 millions *
Objectif d'embauches (CDI CDD stages alternants)	90 dont 30 CDI	130 dont 40 CDI au global, pas d'engagement par entité **
Objectif de taux d'emploi direct	4,04%	5,00% ***
Budget supplémentaire pour recourir au secteur adapté (hors budget agréé)	6 millions	Pas de budget prévu dans l'accord, mais une intention de principe affichée

* Si nous considérons que le budget actuel AXA France représente 61 % du budget du futur accord, le budget total devrait être de 5 852 459 millions, manque 952 000 €

** Avec 90 embauches prévues à AXA France, soit 61 % des embauches. le total devrait être de 147 dont 49 CDI

*** Taux d'emploi des travailleurs handicapés au niveau RSG : 4.06 %

Trop de questions que la Direction a laissées sans réponse :

- Comment assurer une dynamique de recrutement ou de maintien dans l'emploi dans les sociétés AXA sans engagement quantitatif pour chacune d'elles ?
- Quelle autonomie réelle de décision pour les référents dans les entités sans pouvoir d'engagement budgétaire ?
- Quelle est la place de la médecine du travail comme partenaire des décisions? Son rôle n'est pas clairement défini dans l'accord alors que pour l'UDPA, elle est un acteur majeur.
- Quels sont les engagements de parcours de formation des personnes en situation de handicap ? Axa pourrait innover en proposant de les préparer à intégrer un cursus en alternance ou une académie plutôt que rechercher les profils BAC + 5 que tout le marché se dispute.

Pour l'UDPA, il y a aussi 2 sujets périphériques à cet accord qui doivent être pris en compte :

- L'UDPA a revendiqué un budget et un process pour permettre une réelle prévention de la santé des salariés (équipement ou aménagement de poste ou d'organisation...).
- Quelle est de la prise en compte par AXA des maladies invalidantes sans reconnaissance d'une situation de handicap?

L'UDPA obtient gain de cause : l'employeur-assureur renonce à son projet d'augmenter les cotisations de nos contrats frais de santé.

Cet avantage social est préservé pour 2023.

Lors de la négociation de l'accord RSG concernant la Prévoyance et les Frais de Santé, la Direction d'AXA a alerté sur la nécessité d'augmenter les cotisations du régime complémentaire Santé Prévoyance AXA à partir du 1^{er} juillet 2023.

Depuis plusieurs années, grâce aux réserves de ce régime, seulement 70 % des cotisations étaient supportées par les salariés et l'employeur (avec une répartition de 50/50 pour chacun). Les 30 % restants étaient **financées par les réserves**.

Au 30 juin 2023, ces réserves ayant drastiquement baissé (augmentation de la consommation, ajout de nouvelles garanties...), AXA proposait pour seule solution que l'augmentation de 20 % des cotisations afin de maintenir un ration de rentabilité à 95% .

Face au refus ferme de l'UDPA sur plusieurs séances, les autres organisations l'ont rejointe et la Direction a abandonné son projet d'augmentation sur 2023.

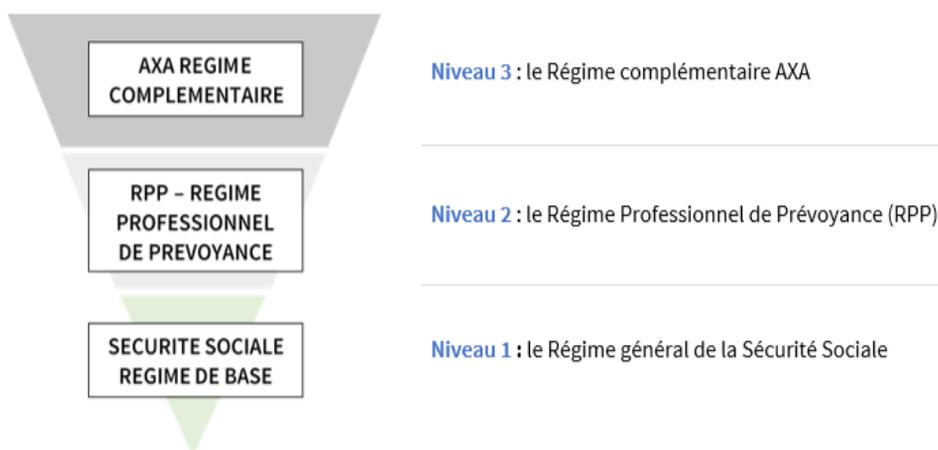
Elle va initier une démarche sous la forme d'ateliers de travail avec les partenaires sociaux pour réviser les contrats au 1^{er} janvier 2024.

L'UDPA mobilisera ses experts avec deux objectifs :

- améliorer l'équilibre des contrats,
- maintenir une protection sociale de qualité pour l'ensemble des salariés du groupe,
- Initier un bilan sur les arrêts de travail et l'absentéisme des salariés AXA, qui croissent depuis plusieurs années, pour initier des solutions en matière de politique sociale de l'employeur AXA, et réduire la sinistralité du contrat prévoyance.



Pour AXA, la rémunération globale inclut la part des cotisations prises en charge par AXA pour vos contrats de prévoyance, de santé, et de retraite.



Si vous voulez des précisions, contactez-nous sur service.udpa@axa.fr

ENQUÊTE FERMETURE DE SITES – ZOOM VDF

La décision serait en cours d'étude. Patrick Cohen au CSEC de février nous dit « *Quelle que soit notre décision, nous ferons en sorte qu'elle soit gérable pour ceux qui ont fait des choix de vie. [...]. Nous en discuterons et nous serons très attentifs à donner des solutions aux collaborateurs qui rencontreraient des problèmes* ».

L'UDPA a réalisé un rapide sondage sur le sujet auprès des salariés impactés sur VDF :

- 81 % des répondants nous disent avoir fait un choix de vie, ce qui, pour 41 % d'entre eux, a été fait au détriment de leur carrière,
- le transfert sur Nanterre aboutirait pour 80 % d'entre eux à un allongement du temps de trajet.

En plus de l'inquiétude de devoir subir une dégradation de leurs conditions de travail, les salariés s'interrogent sur le risque de perte de souplesse dans le télétravail.

Ils pointent l'inquiétude que les jours soient imposés pour permettre de gérer le rapatriement de toutes les équipes sur le site de Nanterre et pour tenir dans un ratio de 1 poste de travail pour 2 salariés.

L'UDPA rappelle que si ce sujet devait aboutir, il nécessitera une négociation à part entière, car le projet remet en cause plusieurs accords d'entreprise (dont le ratio de partage des postes). Nous refusons les 5 postes pour 10 salariés.

Votre opinion nous intéresse. L'UDPA vous invite à lui envoyer vos questions, remarques, étonnements...

Nous pouvons les relayer dans nos tracts service.udpa@axa.fr

VOS ÉLUS UDPA RÉPONDENT À VOS QUESTIONS.

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