

EDITO

Que propose la Direction d'AXA pour aider les salariés à supporter les effets de l'inflation et du prix de l'énergie ?

L'**UDPA** constate avec stupeur que certains salariés connaissent déjà des difficultés : avances sur salaire, prêts à la consommation ou saisies sur salaire sont en augmentation !

Des situations précaires qui ne peuvent que s'accroître à la rentrée.

En parallèle, la charge financière supportée par les télétravailleurs va s'accroître. Quelle solution pour eux ? Revenir plus souvent sur site et limiter les jours de télétravail ?

Face à l'inflation, ce n'est ni la dernière négociation sur les salaires qui tablait sur une inflation modérée, ni l'intéressement quasi-identique à l'an dernier pour beaucoup de salariés qui peuvent satisfaire !

« Les entreprises qui peuvent augmenter les salaires doivent le faire » avait dit Bruno Lemaire, ministre de l'économie*.

Au vu des profits déclarés et des dividendes versés toujours en croissance **, l'**UDPA** s'interroge, AXA est-elle un employeur qui n'aurait pas les moyens de faire mieux ?

L'**UDPA** exige une revoyure des augmentations prévues en 2022 à la hausse.

Hassan Akid
Elu du CSE APIE



- Lors d'un réunion avec les organisations patronales le 23 mai
- ** voir notre article page 3

L'ÉCHO DES NÉGOS

GESTION PRÉVISIONNELLE DES EMPLOIS : COMMENT ANALYSER L'ÉCHEC D'UNE NÉGOCIATION ESSENTIELLE ?

Aucune organisation syndicale n'engage aujourd'hui sa signature sur le texte proposé par la Direction. Pour l'**UDPA**, la négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et Compétences (GPEC) n'avait qu'un seul objectif : permettre à AXA l'économie de 200 millions* sur la masse salariale d'ici fin 2023.

Le projet d'accord contient des dispositifs :

- de sorties boostées pour les seniors,
- d'accroissement des mobilités fonctionnelles et géographiques,
- une nouveauté : le congé de mobilité externe qui est un dispositif légal plus réduit et plus difficilement lisible que la rupture conventionnelle collective.

Ce projet ne présente aucun volet d'embauches pour les 18 mois à venir. Pour l'**UDPA**, cela donne un sentiment très négatif en matière d'emploi et en particulier pour les sites hors Ile-de-France.

L'UDPA estime que ce projet ne donne pas aux salariés de vision claire sur ce que seront les métiers d'avenir et ne leur permet pas de se préparer aux futures compétences demandées.

- Souscription, Informatique, Actuariat ... il ne resterait donc que cela à AXA France ? Les sites de province semblent essentiellement attendus sur la souscription multibranche et entreprise spécialisée, l'IDF conservant une pluralité de métiers.
- Quelle est la projection des métiers qui sortiraient d'AXA France via la sous-traitance ou les délégations d'activité ?

Ce projet ne prévoit pas non plus de volet formation ... Axa ne décrit pas les moyens pour se former efficacement pour préparer l'avenir !

Pour l'**UDPA**, il est nécessaire de prévoir :

- une communication précise pour que tous s'approprient le besoin de se former pour changer de métier ou évoluer fortement dans leur métier,
- une évaluation et un accompagnement personnalisé pour adapter un parcours pédagogique à chacun,
- la sacralisation du temps de formation.

La responsabilité de l'UDPA comme organisation syndicale est de trouver l'équilibre entre :

- les 17% de salariés, de 55 à 59 ans, qui pourraient partir avec des avantages,
- les 83% de salariés restants dont il faut sécuriser l'emploi et les conditions de travail,
- la préservation de la solidarité inter-entreprise AXA en France surtout lorsque AXA GO ou AXA Partners connaissent des Plans de Départs Volontaires.

* Projection issue du plan Driving Progress qui prévoit 500 millions d'économie sur les frais généraux pour 2023. Aujourd'hui nous en sommes à 300 millions de gagnés, reste 200 millions à trouver ...

COUP DE GUEULE DE L'UDPA

TOUTES LES FORCES DOIVENT PESER ENSEMBLES DANS LA BALANCE POUR NÉGOCIER UN ACCORD GPEC VRAIMENT SÉCURISANT POUR LES SALARIÉS D'AXA FRANCE

Au vu du contenu du projet d'accord GPEC proposé par la direction, ainsi que des situations que nous rencontrons au quotidien, de cas de licenciements individuels au motif de «perte de confiance» ou d'«insuffisance professionnelle», l'**UDPA** est convaincue qu'AXA France souhaite à tout prix faire des économies importantes sur sa masse salariale.

L'analyse de notre organisation syndicale est que la Direction trouvera les moyens de réduire les effectifs, que ce soit par le biais d'un accord ou par des moyens plus brutaux de licenciements individuels ...

L'UDPA est une organisation syndicale responsable et pour elle, il est crucial de négocier un accord cadre plus sécurisé que celui actuellement proposé. Nous avons fait à la Direction des propositions constructives pour tenter d'avancer et permettre à chacun de garder un emploi stable.

La période des élections fait que certains syndicats jouent les autruches ! **Ce ne sera pas notre cas et nous gardons la porte grande ouverte à une action commune sur cet enjeu !**



L'ÉCHO DES NÉGOS

L'UDPA INTERPELLE LA DIRECTION, COMMENT CONTINUER A ACCOMPAGNER ET DÉFENDRE LES SALARIÉS, ALORS QUE LE NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DE PROXIMITÉ DIMINUE ?

Alors que l'Entreprise se vante d'un dialogue social de qualité, sur le terrain on constate toujours moins de moyens dans les instances de proximité.

Le tout nouvel accord sur l'organisation du dialogue social à AXA France, non signé par l'**UDPA**, en est encore la parfaite illustration.

Si les moyens des Comités Sociaux et Economiques restent à peu près les mêmes, les moyens des représentants de proximité sont encore amputés !

On constate une diminution des effectifs d'environ 15 % passant de:

- 85 à 71 représentants de proximité pour le personnel administratif,
- 35 à 32 représentants de proximité pour le personnel commercial.



Alors que dans le même temps, le nombre de sites à couvrir reste le même et que se développe le télétravail qui rend la proximité avec les salariés encore plus complexe.

Les projets se multiplient sur tous les sites et l'accord GPEC proposé par la Direction ne donne pas un bon signal. Les représentants du personnel, comme tout le reste des salariés AXA se retrouvent surchargés et doivent gérer une charge mentale de plus en plus forte, **les sujets pesants sur toujours moins d'épaules.**

L'UDPA revendique plus de moyens pour le dialogue social de proximité comme elle le demande pour tous les salariés d'AXA France.



LA DÉMARCHE ORIGINALE ET INNOVANTE DE L'UDPA

L'UDPA a élaboré un programme complet et ambitieux de propositions sur la RSE.

Ces propositions ont, entre autre, pour ambition de faire évoluer la gouvernance de l'entreprise vers une gouvernance moderne et participative.

Notre expert, Hubert Laurioz vous explique en vidéo et en 6 épisodes les grands enjeux de la RSE pour les entreprises, sur la chaine [YouTube](#) de l'UDPA,

A venir, Hubert poursuivra ses vidéos pour vous expliquer le contenu du programme proposé par l'UDPA.

A noter, dans le tout nouvel accord sur l'organisation du dialogue social, que la Direction d'AXA France propose la création d'une commission « Développement durable et Environnement ».

Cette commission est chargée d'étudier les documents ayant trait au développement durable et environnement recueillis par le CSE central et toute question que ce dernier lui soumet sur ces matières. Cette commission présentera aux membres du CSEC ses observations ou recommandations.

L'UDPA remercie la Direction d'avoir retenu cette initiative qui est issue de ses propositions, mais regrette les moyens limités de cette toute nouvelle commission, seulement 2 réunions par an, 6 membres et pas de budget dédié à son fonctionnement lui permettant de missionner des études...

POUR EN SAVOIR PLUS, SUIVEZ NOTRE CHAÎNE YOUTUBE

Que pensez vous de notre démarche ?

Venez échanger avec nous sur notre programme RSE :

service.udpa@axa.fr

Nous transmettrons à Hubert



SALAIRES VERSUS DIVIDENDES

TOUJOURS PLUS

DE DIVIDENDES

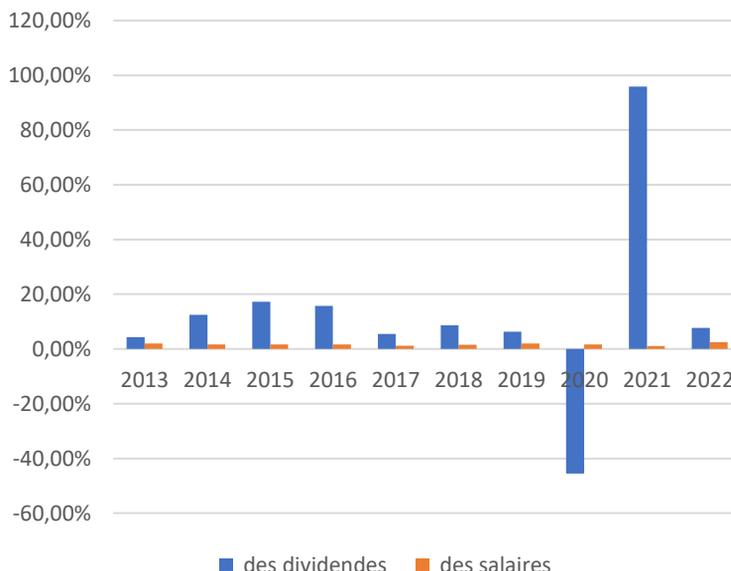
AXA poursuit sa distribution de dividendes : c'est 73% de son résultat qui a été versé en dividendes le 6 mai 2022, soit 1,54 € par action!

Il s'agit du montant le plus haut depuis 10 ans, et c'est une progression de pratiquement 8 % par rapport à l'an dernier (en progression constante sauf en 2020 lié à la crise du Covid).

En comparaison, le budget d'augmentation (AI+AG) est seulement de 2,5 % pour 2022.

La progression cumulée sur 10 ans des dividendes est de 123 % contre en moyenne 19 % pour les salaires (AI+AG).

% d'augmentation



LE NIVEAU DES RÉMUNÉRATIONS MINIMALES ANNUELLES (RMA) DE BRANCHE

La Direction de la FFA (France Assurance) propose les augmentations suivantes :

Classe	RMA 2021	Propositions d'augmentation	Hypothèse RMA	Planchers AXA 2022
1	19 180 €	5,0%	20 139 €	20 708 €
2	20 400 €	5,0%	21 420 €	21 097 €
3	22 990 €	2,5%	23 564 €	24 345 €
4	27 260 €	2,5%	27 941 €	28 900 €
5	32 230 €	2,5%	33 035 €	34 337 €
6	42 210 €	1,8%	42 969 €	45 060 €
7	57 340 €	1,8%	58 372 €	60 443 €

L'UDPA demande une clause de revoyure. Les négociations avec la Branche doivent permettre cette année une revalorisation de la grille des salaires en relation avec l'évolution des prix et du Smic.



Le plancher AXA s'impose !

En fonction de votre classe, si vous constatez que vous n'êtes pas au dessus du plancher AXA, il sera nécessaire de réaliser une démarche auprès du département des Ressources Humaines.

A noter le cas particulier des classes 2, seule classe pour laquelle le plancher AXA est inférieur... L'UDPA est intervenue en Comité Economique et Social Central à ce sujet et la Direction a certifié qu'elle ferait un rectificatif.

N'hésitez pas à nous consulter service.udpa@axa.fr

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.

Hassan AKID	51 99 54	Eric GRAZIANI	06 51 11 45 44	Jean-Marc PAGAU	52 87 81
Michele ALLEMAN DEQUIEDT	06 61 12 13 98	Sylvaine HARDY	07 80 97 65 88	Françoise SALA	58 46 33
Gilles BARY	54 48 02	Yassine KHESSOUMA	58 96 82	Christophe SESSIECQ	06 03 78 61 86
François BLANCHECOTTE	06 19 11 87 43	Anne-Charlotte LAUMONIER	06 07 56 95 64	Giulia SCHUMACHER	06 76 71 38 06
Xavier BOULLY	06 40 46 29 16	Dominique LE GALL	06 21 44 39 36	Christophe ROCHER	06 09 94 06 87
Yves BRETEL	56 05 45	Nathalie LOUSTALOT	06 79 61 60 97	Pascal SOULLARD	06 09 95 26 55
Pierre CLERC	06 98 53 73 00	Claudine MAGUSTO BOURGEOIS	06 60 64 93 65	Bertrand TESTU de BALINCOURT	06 84 79 30 76
Michel COLIN	01 47 74 02 19	Marie-Laure MARCHAND	06 88 53 25 47	Moussa TOURE	51 17 32
Patricia DUMAS	51 06 92	Corinne MARZOLF	57 52 76	Jean-Pierre VASSARD	52 72 29
Sophie DUMAS	52 87 35	Jaime MARTINS	06 18 44 52 22	Pourquoi pas vous ?	
Fernando JORGE	06 89 90 11 97	Katy NATIVEL	02 62 30 83 39		
Dominique GULLUSCIO	06 74 53 70 09	Nathalie PACITTI-DIAZ	57 52 02		