

SOMMAIRE :

MESURES SALAIRES	P2
COMITÉ IA	P3
EXTERNALISATIONS	P4

EDITO

L'UDPA regrette l'attitude de la Direction vis-à-vis des demandes légitimes des salariés concernant les salaires. Lors de la dernière campagne d'augmentations, de nombreux salariés restent sur le carreau, par exemple, on constate que seulement 48 % des cadres ont reçu une augmentation individuelle. Voyez le détail en page 2.

L'intersyndicale poursuit son action, elle a contacté la presse. L'Argus de l'assurance a publié l'article "[Les Syndicats ne décolèrent pas](#)".

Commentaire de l'argus : « C'est une situation suffisamment rare pour être soulignée du côté d'[Axa France](#). » !

Autre point qui fâche actuellement et que nous devons traiter en parallèle, c'est l'offensive du groupe contre le télétravail.

N'hésitez pas de répondre à l'enquête que lance l'UDPA sur le télétravail.

Cliquez [ICI](#) ou flashez le code

L'UDPA vous interroge sur le télétravail en 2025



TÉLÉTRAVAIL

LISSAGE DES JOURS DE PRÉSENCE ET 2 JOURS DE TÉLÉTRAVAIL SUR LA SEMAINE, QUEL EST VOTRE AVIS ?

Lors du Comité de Groupe Européen du 19 juin, vos élus ont été informés que le conseil d'administration a demandé au groupe de travailler pour un retour sur site de 3 jours par semaine.

L'UDPA pose la question, pourquoi et comment des décisions aussi importantes peuvent-elles être prises sans faire l'objet d'un véritable dialogue social loyal, et sans être étayées par des arguments concrets ?

Pour l'UDPA, il est difficile de connaître avec certitude les véritables motivations derrière la réduction des jours de télétravail. S'agit-il d'une réponse aux difficultés économiques rencontrées par les commerces et restaurants situés dans les zones d'affaires, ou à la sous-utilisation des espaces de bureaux ? Ou bien est-ce le reflet d'une stratégie managériale visant à opérer une sélection implicite des salariés, en valorisant ceux qui acceptent une présence accrue au détriment de leur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle ? Cette évolution ne risque-t-elle pas d'aboutir à l'émergence de nouveaux critères d'évaluation fondés sur le présentisme plutôt que sur la performance réelle ?

Thomas Buberl nous répond que la motivation est le besoin de passer plus de temps ensemble et à débattre, ce qui nécessiterait de trouver un meilleur partage du temps sur site et à domicile. Deux jours de télétravail, c'est le bon équilibre selon lui.

Ce besoin ressortirait même de l'enquête PULSE, qui devient la caution de la Direction du groupe.

Son interprétation du PULSE montrerait que les salariés veulent avoir plus de relations interpersonnelles, d'échanges informels et donc la « bonne » réponse serait une augmentation du nombre de jours sur site.

L'UDPA alerte, les salariés sont inquiets et stressés, voir paniqués quand on évoque un durcissement des conditions de télétravail.

Le télétravail est grandement plébiscité, il fait partie des acquis sociaux, attire les talents et l'UDPA s'oppose fermement à toute remise en cause.

L'UDPA lance une grande enquête sur le télétravail, Soyez nombreux à répondre.



BILAN DES MESURES SALARIALES 2025

54 % des salariés ont fait l'objet d'une mesure (55,38% en 2024) Mais ce sont **48,62% des cadres qui ont reçu une Augmentation Individuelle (AI)** contre 51,72% en 2024, pour une AI moyenne de 4,01% (contre une moyenne de 3,78% en 2024).

Et **30,93% des non-cadres ont reçu une AI** contre 32,43% en 2024, pour un montant moyen de 3,24% (contre 3,30% en 2024), sachant que les non-cadres ont une Augmentation Générale de 1%.

Comme les années précédentes, les femmes cadres sont :

- Plus nombreuses à être augmentées que les hommes en proportion.
- Mais pour un **taux moyen inférieur 3.97% contre 4.07%**.
- Et **pour un montant inférieur aussi 2 112 € contre 2 331 €**, soit en moyenne 219 € de moins.

Les écarts d'augmentation H/F sont justifiés selon la Direction par des besoins de rétention de certains profils en tension, majoritairement occupés par des hommes.

Ce qui nous interpelle à l'UDPA, c'est que ce phénomène se constate sur tous les CSE du personnel administratif :

- CSE Fonctions Centrales : AI femmes cadres 3,69%, montant moyen 2081€ contre 3,91% et 2308€ de montant moyen pour les hommes.
- CSE ASC : AI femmes cadres 4,15%, montant moyen 2328€ contre 4,44% et 2623€ de montant moyen pour les hommes.
- CSE AVI : AI femmes cadres 4,09%, montant moyen 2076€ contre 4,17% et 2276€ de montant moyen pour les hommes.

POSITIONNEZ VOTRE SALAIRE PAR RAPPORT À LA GRILLE PLUS BAS SALAIRES ANNUELS THÉORIQUES (DOCUMENT DU CSEC DE JUIN 2025)

Le positionnement salarial est lié à la carrière : A mi-carrière par exemple, vous devriez vous situer autour de la moyenne de votre classe. Si votre salaire est inférieur alertez votre responsable sur la nécessité d'un rattrapage lors de la prochaine opération d'augmentation.

Attention au 9^{ème} décile : La RH, sans le déclarer, semble ne plus augmenter les 10% de salariés les mieux payés de leur classe.

classe	effectifs	structure de l'effectif	salaire moyen	salaire médian	1 er décile	1er quartile	3eme quartile	9eme décile
3	62	4,16%	39 284	39 097	33 997	36 826	41 722	44 320
4	1 427	95,84%	40 370	39 217	35 552	37 067	42 509	46 768
total	1 489	100,00%	40 325	39 212	35 538	37 067	42 473	46 728
5	2 752	36,07%	46 338	45 500	40 215	42 400	49 131	53 240
6	4 071	53,36%	61 590	60 527	50 705	55 007	66 914	73 142
7	806	10,56%	84 879	83 564	72 030	76 764	90 713	98 025
total	7 629	100,00%	58 549	56 137	42 730	45 276	66 197	78 129
total effectif	9 118	100%	55 573	52 800	39 307	44 000	63 945	75 827

SALAIRES

LE PLANCHER S'IMPOSE

Remise à niveau de tous les salaires inférieurs au plancher AXA.

Si votre salaire annuel brut théorique, (en haut et au milieu de la feuille de paye) est inférieur aux planchers AXA de votre classe (dernière colonne du tableau), demandez le réajustement au plancher à la RH.



classes	Planchers AXA 2025
1	22 254 €
2	23 746 €
3	26 162 €
4	31 058 €
5	36 075 €
6	47 341 €
7	63 502 €

AVANTAGES EN NATURE



LUDPA regrette que l'entreprise ait peu, pour ne dire pas, communiqué vers les salariés sur ces sujets. L'UDPA vous alerte de l'augmentation de la fiscalité

La réforme du 27 février 2025 a des impacts sur les avantages en nature concernant les véhicules de fonction pour le personnel administratif.

Les véhicules mis à disposition à partir du 1^{er} février seront soumis à un nouveau régime fiscal.

Par exemple, pour un véhicule d'une valeur locative de 9k€:

- Le montant de l'avantage en nature est de 151 €/mois pour les véhicules électriques éco-scorés.
- Le montant de l'avantage en nature est de 503€/ mois pour les véhicules hybrides.

(source document présenté au CSE Central d'avril 2025 sur les évolutions concernant le flotte automobile).

L'UDPA vous rappelle aussi le remplacement de la carte SHELL par TOTAL dont l'éventail de points de vente est plus limité.

RETOURS SUR LE COMITÉ IA

DES DISCOURS RASSURANTS, MAIS JUSQU'À QUAND ?

Le second comité de suivi des initiatives et projets liés à l'intelligence artificielle s'est tenu le 4 juin.

La direction nous affirme qu'en général, il n'y a pas de gains de productivité clairement identifiés. Les sujets sont présentés comme des aides aux utilisateurs, avec un gain en "augmentation" du salarié et un gain en efficacité.

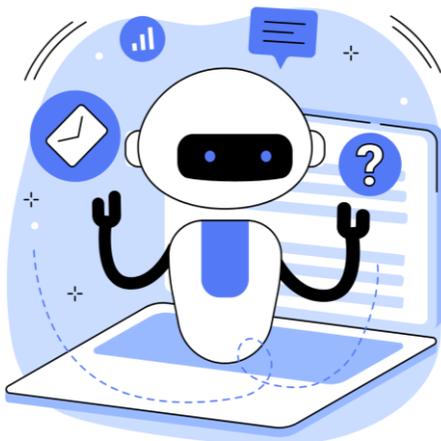
Certains projets ont été mis en stand-by comme l'automatisation de la génération des cas de test ou le BOT d'aide au recrutement. La Direction estime que leur coût est exorbitant comparé aux apports.

- 14 initiatives sont en production ou en pilote : dont secure GPT, Seedext (CR automatique de réunion), Github Copilot (aide au développement informatique),
- 8 sont en phase de démonstration de faisabilité (POC),
- 5 sont en stand-by ou arrêtés,
- 5 en phase d'idéation.

Pour l'UDPA, même si certains projets restent encore très coûteux, il est certain que ces coûts baisseront dans l'avenir.

L'IA deviendra bien moins chère qu'un humain, même un humain externalisé dans un pays à plus bas coûts salariaux, et l'UDPA ne doute pas que la volonté de la direction soit de réduire la masse salariale. Le risque qui nous préoccupe est la destruction de l'emploi.

Toutes les tâches répétitives, à faible et moyenne valeur ajoutée pourront à court / moyen terme ne plus être opérées par des humains, à en juger les progrès exponentiels de l'IA.



Une initiative en « idéation » interpelle tout particulièrement l'UDPA : « **AGENTIC TEAM** : Tester les capacités de l'Agentic AI (IA qui agit et interagit avec son environnement en autonomie (lit, écrit, créé...) en s'inscrivant un processus bien défini pour atteindre un objectif spécifique). »

Là, il ne s'agit plus d'IA générative, mais véritablement d'**agents autonomes** qui pourront remplacer des salariés sur des tâches de faible à moyenne complexité, comme par exemple, des assistants juridiques, des analystes financiers, des ressources humaines, du support client, des comptables...

Pour l'UDPA, ces initiatives sont à suivre avec beaucoup d'attention pour en évaluer les impacts et anticiper des solutions de formations / mobilités / reclassements pour accompagner les salariés occupant les emplois impactés.

DIRECTION DES ENGAGEMENTS DU PARTICULIER

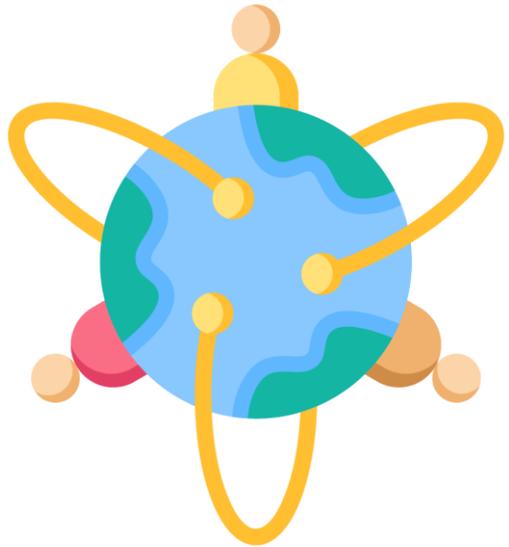
DE NOUVEAUX DÉPARTS DE COMPÉTENCES SONT PRÉVUS VERS LE MAROC

Sous couvert d'améliorer la qualité de service en réduisant les délais, l'entreprise présente un projet d'élargissement des habilitations d'ASM et de facto de transfert d'activités.

Les équipes des Engagements du Particulier gèrent pour le compte des Agents Généraux, du réseau salarié AEP et des courtiers toutes les demandes de gestion et souscription concernant les produits Auto et Habitation des particuliers, sur 3 sites provinciaux Wasquehal, Pessac et Marseille et sur 2 sites en IDF Nanterre et Marly le Roi.

Pour les produits Ma Maison et Mon Auto, les demandes de gestion sont traitées par les Engagements Maroc (ASM).

Les délais de traitement seraient allongés par des habilitations de gestion d'ASM incomplètes, entraînant le transfert dans les équipes Engagements de demandes qu'ils ne pourrait traiter (environ 15 % des cas). L'entreprise va élargir les habilitations d'ASM pour éviter des aller-retours,



L'UDPA déplore des conséquences inadmissibles sur les emplois, sur les conditions de travail, sur les savoirs et sur la santé des salariés, alors que des solutions alternatives existent.

La Direction pourrait choisir de rapatrier en France les compétences partiellement délocalisées qui ne sont pas satisfaisantes en termes de qualité de service.

Au vu des derniers projets présentés dans les différents CSE, l'UDPA constate une accélération du transfert de compétences et des activités qui se fait vers le Maroc : téléphonie, gestion de la production, gestion des sinistres. Au départ basé sur une délégation de tâches de « 1er niveau » pour faciliter la gestion en France, l'externalisation des compétences s'intensifie et s'accélère.

L'UDPA pose la question, jusqu'où irons-nous ?

Des questions, des interrogations, contactez-nous sur service.udpa@axa.fr

Nanterre-Opéra	VDF	Marseille-Nimes	Pessac
Gilles BARY	Sarah KANDIL	Hassan AKID	Yvane RYCKEBUSCH
Yves BRETTEL	Yassine KHESSOUMA	Michel FAGET	Isneauville
Guillaume CAUVIN	Inès MAHDJOUB	Eric FOULHAC	Jean-Pierre VASSARD
Michel COLIN	Marly	Nantes-Angers-Isneauville	Dijon-Strasbourg-Nancy
Sylvaine HARDY	Sophie DUMAS	Magalie IMBAULT	Xavier BOULLY
Antonino LICCI	Marseille-Nimes	Emily LAMBERT	Balma
Corinne MARZOLF	Hassan AKID	Lyon	Fernando JORGE
Nathalie PACITTI-DIAZ	Michel FAGET	Murielle PHAURE	Frederic RETY
Jacques QUINOL	Vanessa FAGET	Elsa MICHALET	Et vous ?
Gwenaële REGNIER	Eric FOULHAC	Christophe RADA	