

## EDITO

La prise en considération des plus de 50 ans dans les Entreprises est un sujet d'actualité en France et en particulier à la branche assurance et chez AXA.

**Coté AXA France, ils représentent 43 % de l'effectif du personnel administratif, soit 3 651 salariés**, répartis dans toutes les directions, avec des proportions plus ou moins élevées, de 30 % des effectifs de la DT2 à 76 % pour AXA Solutions Partenaires. Ils représentent 40 % des cadres, 46 % des non-cadres et 70 % des Directeurs.

Ces anciens jeunes sont un enjeu majeur pour la politique sociale du groupe. La transmission de leurs compétences est vitale pour l'avenir.

Pourtant cette population reste selon l'expert du CSE Central (cf. l'article suivant sur l'inclusion), victime d'une politique RH qui laisse à désirer.

Perspectives de mobilité et de promotion réduites, salaires à la peine, tuteurs à répétition de leur savoir-faire auprès de jeunes que l'entreprise peine à conserver.

Malgré les discours et les campagnes de communication sur la politique d'inclusion, les salariés restent peu convaincus compte tenu des vécus au sein de l'entreprise

L'UDPA interpelle la Direction sur le pacte social et ses ambitions en matière d'orientations sociales. Comment garder la motivation des salariés de plus de 50 ans et retenir les jeunes ?

Cette motivation se trouve dans des perspectives de carrière encore existantes, dans la visibilité donnée sur l'évolution des métiers et des compétences requises.

**Et pour l'UDPA, cela ne peut pas se faire sans un renfort de l'accompagnement RH qui est une nécessité !**



**Alexandra Firmano**  
Elue CSE

## RESTITUTION DE L'ENQUÊTE INCLUSION

### POUR L'UDPA, BEAUCOUP D'AUTO-SATISFACTION, MAIS PEU DE TRANSPARENCE ET PEU D' ACTIONS CONCRÈTES

L'enquête Inclusion de septembre 2023 a donné lieu à un bilan présenté au CSE Central de novembre.

L'UDPA a dénoncé le manque de d'informations fournies aux élus. Pas de détail par directions, ni par régions, absence de l'exhaustivité des verbatims.

L'expert du CSE Central qui a accès à l'ensemble des informations, a permis de montrer que 91 %

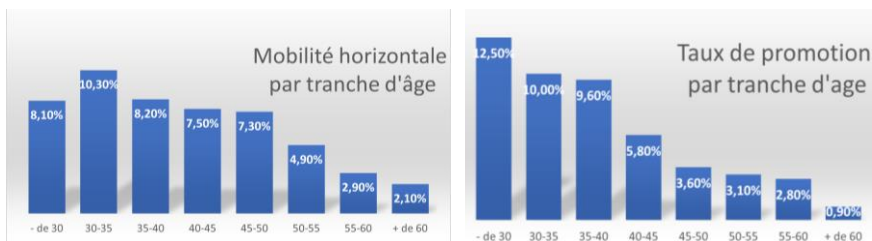
des répondants se sentent inclus et acceptés comme ils sont, mais qu'en même temps 71% ne pensent pas avoir d'égales chances de réussir, c'est-à-dire presque un tiers des répondants !

7% des répondants déclarent même avoir subi des comportements non-inclusifs dans les 12 derniers mois et se sont **principalement l'âge, l'origine, et le genre qui en seraient la source.**

37% des verbatims exprimeraient des feedbacks positifs, **mais aucun détail n'est donné sur les 63 % restants !** L'expert du CSE Central a fourni un focus éclairant sur le cas des **plus de 50 ans qui représentent plus de 43 % de l'effectif PA.**



Il constate que les indicateurs de promotion et de mobilité PA se dégradent à partir de 50 ans, ainsi que la politique salariale.



Dans les faits, le taux recrutement externe de candidats de plus de 50 ans est très faible. Il était de **4,1 %** des recrutements externes (hors mobilité groupe) en 2022.

La campagne « l'audace n'a pas d'âge » qui pourtant porte sur cet item « On recherche un candidat ~~jeune~~ et dynamique pour ce poste » laisse l'UDPA dubitative.

## MÉDIATION INTERNE

### L'UDPA A REFUSÉ LE DISPOSITIF DE MÉDIATION INTERNE PRÉSENTÉ AU CSE CENTRAL DE NOVEMBRE

### AUCUNE GARANTIE D'INDÉPENDANCE ET D'IMPARTIALITÉ DES MÉDIATEURS INTERNES QUE SERONT LES RH

C'est avec stupeur que l'UDPA a pris connaissance du contenu du dossier. La Direction d'AXA France souhaite mettre en place un dispositif de médiation interne en cas de conflits et c'est en 3 slides bien peu précis qu'elle présente ce dispositif.

Voici une définition du principe de médiation trouvé sur le net : La médiation est une pratique qui vise à définir l'intervention d'un tiers pour faciliter la circulation d'informations, éclaircir ou rétablir des relations. Ce tiers **neutre, indépendant et impartial**, est appelé médiateur.



L'UDPA est opposée à ce dispositif en l'état. L'UDPA vous conseille de contacter vos élus UDPA avant de vous engager dans une quelconque procédure interne. [service.udpa@axa.fr](mailto:service.udpa@axa.fr)

Pour l'UDPA, le dispositif prévu est flou et n'apporte pas les garanties nécessaires à sa mise en place :

- La Direction nous dit qu'il pourra y être recouru « en cas de besoin, si la situation le justifie ». Ces notions de besoin et de situation ne sont explicitées nulle part, pas plus que les conditions de recours à la médiation.
- Ce dispositif doit être neutre et confidentiel. Pourtant, il s'avère que les médiateurs sont des RH.
  - Comment peut-on parler de neutralité quand le médiateur est juge et partie ?
  - L'existence d'un lien de subordination entre l'entreprise et le médiateur ne nous paraît pas à même de garantir l'indépendance nécessaire de ce médiateur. Le risque de pressions existe.
- Les acteurs RH sont ceux déjà en charge des systèmes de gestion des conflits existants. Pourtant, les différentes enquêtes Qualité de Vie au Travail remontent un manque de soutien RH en cas de besoin (**noté 5,4/10** dans l'enquête de mai 2023). La Direction ne prévoit néanmoins aucune action correctrice, ni aucun moyen supplémentaire pour la mise en place de ce nouveau dispositif.

L'UDPA redoute que ce système permette à l'Entreprise de reporter la responsabilité de la recherche de solutions aux parties en conflit. Elle se dédouanerait ainsi de l'échec éventuel de la médiation en reportant la faute sur les acteurs. Pourtant, il en est de sa responsabilité en termes de RH.

L'UDPA considère qu'une médiation ne peut être qu'un processus mené en externe. C'est le seul moyen de garantir confidentialité, impartialité et indépendance.

## RESTAURATION D'ENTREPRISE

### L'UDPA VOUS INTERROGE

Les élus de l'UDPA sont allés à votre rencontre sur les sites d'AXA France. Vous êtes nombreux, à cette occasion, à les avoir interpellés au sujet de la restauration d'entreprise.

L'UDPA souhaite approfondir les causes d'insatisfaction et vous interroge par ce court sondage. Les résultats à venir dans un prochain tract.

Pour répondre, vous pouvez suivre ce lien



Ou scanner ce QR Code



## NÉGOCIATION ACCORD FORFAIT MOBILITÉ DURABLE

### AMÉLIORATIONS À VENIR DU DISPOSITIF AU 1ER JANVIER 2024. L'UDPA SIGNE L'ACCORD.

En résumé, le Forfait Mobilité Durable pour AXA France :

- ☞ Concerne l'usage d'un vélo (à assistance électrique ou non), le covoiturage via des plateformes dédiées, l'achat unitaire de titres de transport en commun, les engins de déplacement personnels (trottinettes ou autres, en location ou non, mais non thermiques), les scooters électriques en libre-service.
- ☞ Est ouvert à tous les CDI mais aussi CDD, alternants, ne bénéficiant pas d'un véhicule de fonction.
- ☞ Le montant d'indemnité est plafonné à **500 €** par an (auparavant 400 €). Il comprend un forfait d'usage de **180 €** (auparavant 100 €) en cas d'utilisation d'un moyen de déplacement personnel, ainsi que des possibilités de participation aux dépenses en fonction du mode de déplacement choisit.
- ☞ N'est pas cumulable avec la prise en charge des abonnements Transport en commun.

**Important** : L'engagement des salariés est pris pour une année civile et est irrévocable (sauf cas particulier des embauches en cours d'année, ou de mobilité).



Attention, pour ceux qui sont intéressés, la campagne d'adhésion 2024 se déroule du **jeudi 2 novembre au lundi 11 décembre**.



Les élus UDPA connaissant bien l'accord, vous pouvez poser vos questions sur [service.udpa@axa.fr](mailto:service.udpa@axa.fr)

**ON PEUT FAIRE PLUS !**

La loi de finances permet l'exonération d'impôt sur le revenu si l'employeur choisit de prendre en charge 75% du prix des titres de transport en commun (la part minimale obligatoire est de 50%). A AXA France, c'est actuellement 60 % de prise en charge employeur en IDF et 50 % en province.

**Pourquoi AXA ne se saisie-t-elle pas de cette possibilité pour améliorer le pouvoir d'achat de ses salariés ? Pourquoi ne lisse-t-elle pas aussi les taux de remboursement en alignant ceux de la province sur l'IDF ?**

### ENCORE UN AVANTAGE PERDU !



### L'UDPA CONSTATE L'EFFRITEMENT CONTINU DES AVANTAGES DONT POUVAIENT BÉNÉFICIER LES SALARIÉS AXA

Après la suspension de prêts immobiliers à taux préférentiel, ce sont maintenant les avantages culture qu'avaient les salariés d'AXA sur présentation de leur badge qui ont disparu.

Suite à l'interpellation de l'UDPA lors du CSE Central de novembre, la Direction confirme qu'il n'y a plus aucun avantage sur présentation du badge, que ce soit pour le Louvre, Versailles, ou certains musées New Yorkais ....

L'UDPA revendique le maintien des avantages acquis !

Donnez-nous les moyens de mener nos actions visant à défendre votre emploi, vos conditions de travail, votre pouvoir d'achat, et à conserver l'indépendance de ton de nos publications.

**Du lundi 13 novembre 2023 au vendredi 22 décembre 2023, attribuez à l'UDPA votre bon de financement !**



L'UDPA est un syndicat indépendant, créé par des salariés d'AXA pour les salariés d'AXA.

A ce titre, il ne peut pas prétendre au même financement et subventions que les syndicats nationaux, qui sont, chez AXA France, tous les autres syndicats !

De plus, l'UDPA a choisi de demander à ses adhérents une cotisation très modérée, pour que son montant ne soit pas un frein à l'adhésion.

### 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	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	Et vous ?
Nathalie PACITTI-DIAZ	Sophie DUMAS	Yvane RYCKEBUSCH	