

## SOMMAIRE :

SMART WORKING ..... P. 1

FORFAIT MOBILITÉ DURABLE ..... P. 2

RÉMUNÉRATIONS ..... P. 3

PROMOTIONS ..... P. 3

DÉMÉNAGEMENTS PRÉVUS ..... P. 4

NOUVEAUTÉ CONTRAT SANTÉ ..... P. 4

## EDITO

### Vue de l'intérieur, l'herbe ne semble pas si verte ...

Y aurait-il un problème dans la capacité de notre entreprise à retenir ses jeunes salariés ? Quand on consulte les tables de répartition des effectifs par ancienneté, on se rend compte d'un déficit extrêmement marqué des salariés ayant entre 2 et 4 ans d'ancienneté, le niveau de recrutement restant égal par ailleurs sur les dernières années. Comment pourrait-t-on l'expliquer ?

A l'UDPA, nous avons notre idée et nous sommes à votre disposition pour en parler.

### Mise en place du forfait mobilité durable

La négociation vient de s'achever, L'UDPA pense que l'accord est perfectible mais qu'il permettra à un plus grand nombre de salariés de bénéficier d'une aide en cas d'utilisation d'un moyen de transport considéré comme durable. Nos explications en page 2.

Sylvaine Hardy  
Elue CSE



## DEMAIN LE SMART WORKING

### QUELS SONT LES VÉRITABLES ENJEUX DU SMART WORKING ?

L'UDPA revendique que la direction fasse une présentation globale des ambitions réelles du projet Smart Working.

Pour l'UDPA, ce projet ne se résume pas uniquement à un sujet d'organisation de travail mais, sur le long terme, risque de remettre en question le lien contractuel, le modèle social et l'agilité décisionnelle.

Dès la première séance de consultation sur le déploiement du Smart Working au CSE Central du 8 juillet 2021, la direction nous enferme dans la présentation complexe de règles d'étage, de règles d'équipe, d'agendas partagés et de détecteurs de mouvement...

Si la recherche de gains à travers la réduction des frais généraux peut être légitime du point de vue de l'entreprise, on peut s'inquiéter des impacts en terme d'objectifs, de porosité vie privée et professionnelle et de la remise en cause des lignes hiérarchiques et du rôle de chacun dans le futur.

- Où sont traités les sujets immédiats et urgents de la protection de la santé et sécurité des salariés dans ces nouvelles organisations ?
- Quelles sont les adhésions du Smart Working avec Easy AXA, et quels effets sur les salariés peut produire la conjonction des deux ?
- Comment combine-t-on le Smart Working et la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), tous les métiers y sont ils éligibles ?

L'UDPA dénonce le fait que ces sujets de fonds ne soient jamais abordés et revendique de connaître les tenants et aboutissants à long terme envisagés par la direction d'AXA.

## DES LENDEMAINS DIFFICILES EN PERSPECTIVE

A très court terme, les salariés vont faire face à un nouveau carcan de règles contraignantes liées à la mise en place du Smart Working.

Le déploiement de « Smart Working » va compliquer encore plus la vie quotidienne des salariés. On nous présente, pour tenir dans le chiffre de 6 postes pour 10 personnes, une planification des présences :

- par équipe,
- par étage,
- en fonction des réunions des équipes ...

L'UDPA craint que dans le pire des cas, on puisse aboutir à une impossibilité pour les salariés de choisir librement leurs jours de télétravail et de se les voir imposer pour permettre le lissage de l'occupation des postes.

Venez écouter ici  
l'intervention de l'UDPA  
au CSEC du 8 juillet



# DU NOUVEAU À AXA FRANCE

Le forfait mobilité durable mis en place à AXA France depuis 2020 avait des critères si restrictifs que seuls une vingtaine de salariés avaient pu en bénéficier (alors qu'environ 3000 salariés n'ont aucune prise en charge Transport).

**Vos élus UDPA ont obtenu la négociation d'un accord qui prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2022, accord perfectible mais qui permet d'élargir les critères :**



- ouverture à tous ceux ayant un contrat avec AXA : **CDI mais aussi CDD, alternance une fois leur période d'essai terminée,**
- prise en charge pour tous sans la condition de bénéficier au préalable d'une prise en charge de frais de transport,
- **indemnisation versée mensuellement** avec l'engagement du salarié pour 1 an (attestation sur l'honneur et factures d'entretien) avec un plafond de **400 € par an,**
- concernant l'usage d'un vélo (électrique ou non), du covoiturage, de l'achat unitaire de titres de transport en commun, des engins de déplacement personnels.

L'UDPA regrette la position d'AXA moins-disante que la loi :

- ne pas permette le cumul avec l'abonnement transport en commun,
- être en dessous du plafond du forfait mobilité durable qui peut aller jusqu'à de **500€,**
- la prise en charge du covoiturage **uniquement par le biais d'une plateforme,**

L'UDPA déplore :

- la gestion du forfait mobilité durable faite par un prestataire extérieur et non par des salariés AXA.



Des études démontrent que les trottinettes en flotte ont une durée de vie extrêmement limitée estimée à 3750 km, alors qu'une trottinette personnelle bien entretenue peut durer 15 000 km ...

De plus, ces engins de flotte doivent être régulièrement déplacés pour être déposés dans des **endroits stratégiques** des villes, ils doivent aussi être véhiculés jusqu'aux **bornes de recharge** (additionné à la recharge elle-même) : c'est environ 40% de leur coût carbone. La gestion du recyclage des batteries reste toujours posée ...



Les propriétaires de trottinettes électriques ou d'autres EDP (engins de déplacement personnels : overboards, gyroroues, etc.) **doivent**

**obligatoirement être assurés en responsabilité civile.** Cela n'est pas le cas des vélos électriques qui sont considérés comme des vélos standards.



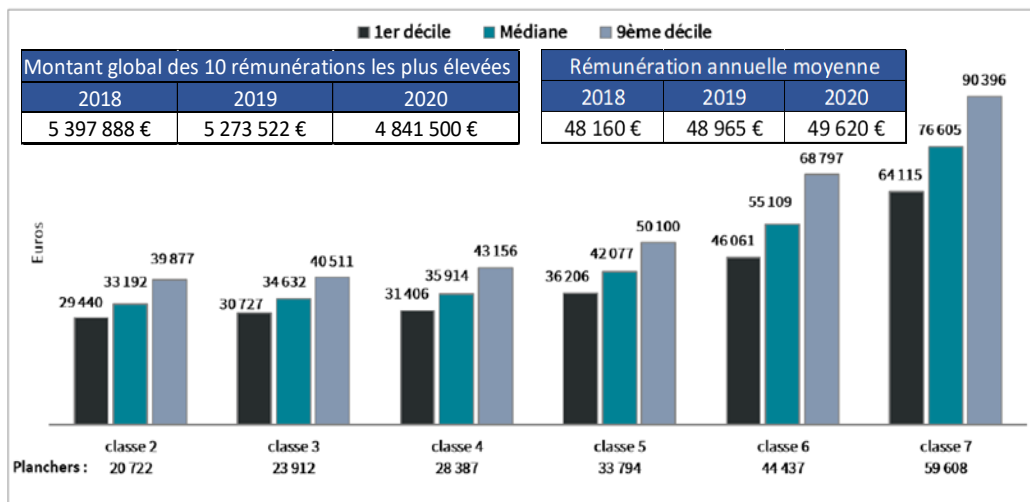
## RÉMUNÉRATION ANNUELLE MOYENNE

# ALLONS PLUS LOIN QUE LES BEAUX DISCOURS

L'UDPA est reconnaissante envers la Direction des beaux discours tenus aux salariés, mais lui demande d'accompagner son discours par une rémunération à la mesure de l'engagement fourni.

La rémunération moyenne ne fait que suivre l'inflation.

En 2020, la croissance du profit d'AXA France a été largement supérieure à l'inflation. L'engagement et la productivité des salariés sont évidents mais factuellement non récompensés.



La rémunération annuelle moyenne est constituée par le salaire fixe et les primes récurrentes (treizième mois, prime de vacances, etc.) et hors temps partiel. Les valeurs à gauche concernent les salariés au statut Personnel Administratif (PA) et en Contrat à Durée Indéterminée (CDI) ainsi que les Inspecteurs PA.

### Quelques définitions pour lire le graphique

- La moyenne : somme de la totalité des données divisée par leur nombre,
- La médiane : 50 % des salaires se situent sous la médiane et 50 % au-dessus,
- le premier décile : les salaires au-dessous font partie des 10 % les plus faibles,
- le neuvième décile : les salaires au-dessous font partie des 10 % les plus élevés.

## PROMOTIONS 2020

# 15 ANS EN MOYENNE ENTRE CHAQUE PROMOTION !

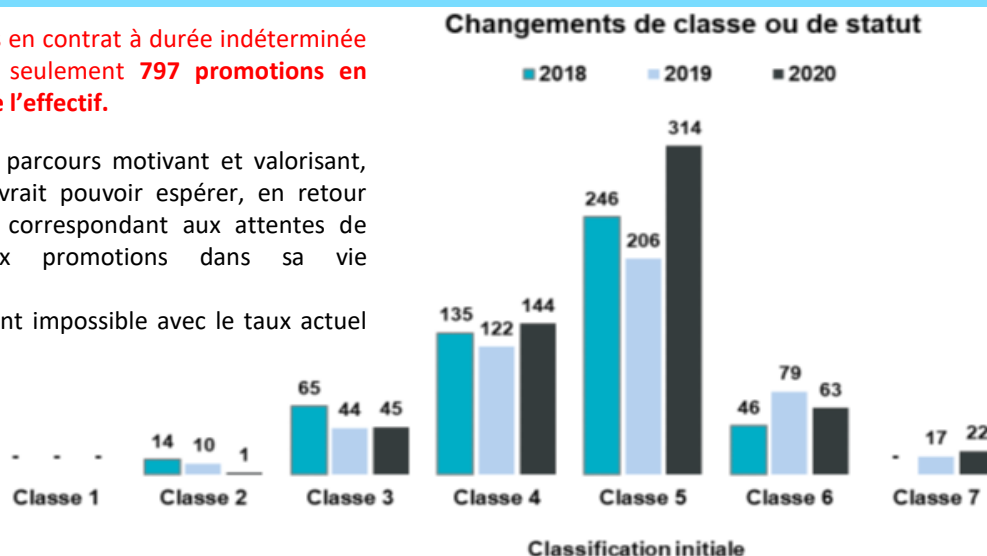
### L'UDPA revendique

- de légitimes opportunités pour les salariés de bâtir un parcours professionnel motivant, en cohérence avec leur engagement,
- des perspectives réelles de promotions !

Sur 11 556 salariés en contrat à durée indéterminée (CDI) à fin 2020, seulement **797 promotions en 2020, soit 6,9 % de l'effectif.**

Or, pour avoir un parcours motivant et valorisant, chaque salarié devrait pouvoir espérer, en retour d'un engagement correspondant aux attentes de l'Entreprise, deux promotions dans sa vie professionnelle.

C'est manifestement impossible avec le taux actuel de promotion.



### SITE DE STRASBOURG : ÇA VA RÉTRÉCIR !

La Direction considère que les salariés bénéficient de trop d'espace et souhaite économiser 0,7 millions d'euros par an. La surface du site actuel va donc être réduite en ne conservant que 3 étages qui seront aménagés **suivant le nouveau principe dit de « smart working »**. En clair, il y aura seulement 6 places pour 10 personnes à la place du standard actuel de 7 places pour 10 personnes.

Le restaurant d'entreprise sur site sera supprimé et en échange sera mise en place l'attribution de titres restaurants au personnel administratif non itinérant. Les travaux d'aménagement s'achèveront en février 2022.



### SITE DE LYON : ÇA VA RÉTRÉCIR ET DÉMÉNAGER !

Economies de frais généraux aussi sur le site de Lyon. **L'aménagement sera réalisé suivant le nouveau principe dit de « smart working »**.

En abandonnant le site actuel, 2,4 millions d'euros par an seront économisés, avec une réduction des espaces de **60 %** !

La nouvelle implantation située à 550 m de la gare Lyon-Part-Dieu et 900 m du site actuel. Le déménagement aura lieu en juillet 2022.

## Bon à Savoir!

Dans le contrat de santé AXA, le forfait « médecine douce » devrait être étendu aux séances chez les homéopathes. Cela devrait être effectif au 01/01/2022 sous réserve d'une non dégradation des résultats consolidés.

Par contre, curieusement, si les séances chez un homéopathe sont prises en charge, les médicaments homéopathiques qu'il pourrait prescrire ne le sont pas.

## VOS ÉLUS UDPA RÉPONDENT À VOS QUESTIONS.

Hassan AKID	51 99 54	Sophie DUMAS	52 87 35	Nathalie PACITTI-DIAZ	57 52 02
Gilles BARY	54 48 02	Bruno GAY	51 98 22	Jean-Marc PAGAU	52 87 81
Christophe BEZAULT	54 14 23	Sylvaine HARDY	07 80 97 65 88	René-Hubert PURSEIGLE	54 14 96
Façois BLANCHECOTTE	06 19 11 87 43	Yassine KHESSOUMA	58 96 82	Françoise SALA	58 46 33
Xavier BOULLY	06 40 46 29 16	Anne Charlotte LAUMONIER	06 07 56 95 64	Giulia SCHUMACHER	06 76 71 38 06
Yves BRETEL	56 05 45	Dominique LE GALL	06 21 44 39 36	Moussa TOURE	51 17 32
Pierre CLERC	56 05 15	Marie Laure MARCHAND	06 88 53 25 47	Jean Pierre VASSARD	52 72 29
Michel COLIN	01 47 74 02 19	Corinne MARZOLF	57 52 76		
Patricia DUMAS	51 06 92	Katy NATIVEL	02 62 30 83 39		

**Pourquoi pas vous ?**