

SOMMAIRE:

- Page 1: GPEC, Salaires.
- Page 2: Organisation des activités commerciales
- Pages 3: équilibre économique d'AXA France.

Pourquoi la CFE-CGC ne signera pas l'accord GPEC* en l'état ?

La **CFE-CGC** ne peut apposer sa signature sur un accord qui banaliserait le recours aux **licenciements** et permettrait petit à petit la **fermeture des sites** au gré des réorganisations.

Grande Première pour cet accord GPEC proposé par la Direction :

- **Aucun engagement** sur les recrutements futurs.
- Possibilité de **recourir au licenciement** en cas de refus de poste (accord de performance collective).

La Direction reprend l'idée de la **CFE-CGC** :

Faciliter le départ des seniors qui le souhaitent avec un TAR + « boosté ».

Mais la Direction soumet ce point à **une contrainte** :

- **Inciter à la mobilité** (avec différentes mesures d'accompagnement) en agitant le spectre du **licenciement** en cas de refus (accord de performance collective).

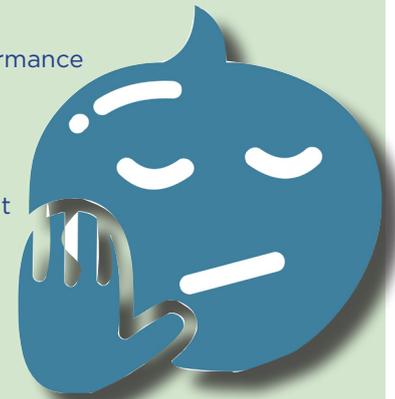
La **CFE-CGC** est consciente qu'il faut **évaluer** et que changer de poste devient nécessaire mais **pas à n'importe quel prix !**

La **CFE-CGC** a fait des **propositions** à la Direction :

- **Départ progressif « boosté »** pour les seniors qui le souhaitent.
- **Aide financière à la mobilité** géographique et/ou fonctionnelle.
- **Mesures d'accompagnement** et aides financières pour la formation.
- **Engagement de recrutements** (comme dans les accords GPEC précédents).
- **Garantie d'augmentation** et maintien de PPEI/CRV en cas de mobilité.
- **Incitation à la mobilité** sans le risque de licenciement en cas de refus (retrait de l'accord de performance collective).

La Direction campe sur ses positions !

*L'accord GPEC (ou accord de Gestion Prévisionnelle de Emplois et des Compétences) vise à répondre aux besoins actuels et futurs de l'entreprise en matière ressources humaines (effectifs, emplois, compétences) en phase avec les objectifs stratégiques, le projet d'entreprise et les évolutions de l'environnement externe



Négociation des salaires anticipés en septembre

Sous la **demande pressante et urgente** de vos représentants du personnel en CSE Central et consciente des **tensions sur le pouvoir d'achat**, la Direction Générale a accepté de **rouvrir une négociation** des salaires en septembre.

La **CFE-CGC** demandera un versement rétroactif du **réajustement** de rémunération au 1er juillet 2022, ainsi que l'intégration d'une **clause de revoyure** indispensable au prochain accord salarial 2023.



Augmentations Individuelles : la CFE-CGC revendique avec fermeté des revalorisations adaptées à la hausse d'inflation actuelle

Concernant les augmentations individuelles de 2022, 56,3 % de salariés contre 37% en 2021 (toutes classes confondues) ont bénéficié d'une mesure avec soit une augmentation ou soit une prime.

La **CFE-CGC** a **interpellé** la Direction sur le fait que le montant d'**augmentation des femmes** de classes 5 est inférieur à celui des hommes de la même classe (1 437€ versus 1 745€).

La **CFE-CGC** remarque aussi que les femmes ont **plus de primes** que les hommes à **défaut d'augmentation** pour les classes 4, 5 et 6.

La **CFE-CGC** sera donc très attentive au **rattrapage femmes/hommes** qui est en cours pour être effectif sur le salaire de juillet.

CDI SALAIRES ANNUELS THEORIQUES: Situations au 31 mai 22

TOTAL HOMMES ET FEMMES								
Classes	Effectif	Structure de l'effectif	Salaire Moyen	Salaire Médian	1er Décile	1er Quartile	3è Quartile	9è Décile
1	1	0,1%	-	-	-	-	-	-
2	1	0,1%	-	-	-	-	-	-
3	109	6,4%	36 299	36 215	32 212	33 973	37 862	40 845
4	1 589	93,5%	37 429	36 482	32 475	34 000	40 095	43 618
Non Cadre	1 700	100,0%	37 353	36 425	32 455	33 981	39 902	43 479
5	2 500	38,5%	43 689	42 765	37 172	39 391	46 851	51 222
6	3 273	50,4%	57 817	56 614	47 390	51 029	62 639	69 342
7	724	11,1%	78 437	77 502	65 652	70 167	84 556	91 785
Cadre	6 497	100,0%	54 678	52 009	39 499	44 645	61 999	73 583
Total	8 197		51 085	48 146	35 590	40 109	59 092	70 438

Ce tableau vous permet de situer votre rémunération par rapport à la grille ci-dessus

Classes	Hommes				Femmes				Total			
	Nbre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Montant moyen augmentations	Taux moyen augmentations	Nbre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Montant moyen augmentations	Taux moyen augmentations	Nbre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Montant moyen augmentations	Taux moyen augmentations
1	1	*	*	*					1	*	*	*
2												
3	16	33,30%	830	2,40%	21	31,30%	849	2,50%	37	32,20%	841	2,40%
4	124	36,30%	1 163	3,30%	451	35,80%	1 157	3,30%	575	35,90%	1 158	3,30%
5	416	45,00%	1 745	4,20%	763	48,80%	1 437	3,50%	1 179	47,40%	1 546	3,70%
6	766	51,30%	2 128	3,90%	931	53,00%	1 996	3,80%	1 697	52,20%	2 055	3,90%
7	214	55,60%	2 920	4,00%	232	65,40%	2 839	4,00%	446	60,30%	2 878	4,00%
Total Général	1 537	48,10%	2 043	3,90%	2 398	47,90%	1 732	3,60%	3 935	48,00%	1 853	3,70%

Classes	Hommes			Femmes			Total		
	Nbre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Montant moyen Prime	Nbre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Montant moyen Prime	Nbre de bénéficiaires	% de bénéficiaires	Montant moyen Prime
1									
2									
3	8	16,70%	953	6	9,00%	833	14	12,20%	901
4	27	7,90%	1 111	119	9,40%	1 009	146	9,10%	1 028
5	66	7,10%	1 323	137	8,80%	1 255	203	8,20%	1 277
6	112	7,60%	1 789	144	8,20%	1 749	256	7,90%	1 766
7	36	9,40%	2 638	25	7,00%	2 256	61	8,20%	2 481
Total Général	249	7,80%	1 688	432	8,60%	1 402	681	8,30%	1 507

Des questions, des remarques, besoin de précisions? Contactez les élus **CFE-CGC** en charge de ce sujet.



Aïssatou
ZUILI-BAH
06 73 79 41 37
aissatou.zuilibah@axa.fr



Janusz
STELART
06 31 50 49 73
janusz.stelart@axa.fr



Sylvie
SERALINE
06 84 86 35 21
sylvie.seraline@axa.fr

Evolution de l'organisation des activités commerciales, distribution et marketing AGA et AEP au sein d'AXA IARD et Partenariat et d'AXA Epargne Retraite Prévoyance Individuelle.

La **CFE-CGC** reconnaît la **cohérence** de ce dossier qui permettra :

- **Le rattachement** du réseau AEP à la Direction AERPI.
- **La création d'une Direction Générale** pour le Réseau AEP qui aura en charge l'animation des 5 Directions Commerciales et une autre pour le Réseau AGA à laquelle seront rattachés les 5 Directeurs de régions.
- **La nomination de 2 Directeurs Généraux** qui connaissent bien ces entités.
- **De recentrer les Directeurs de régions** sur leur cœur de métier, c'est-à-dire les Agents Généraux.

Suite à une interpellation de la CFE-CGC, la Direction s'engage :

- Chaque réseau conservera **ses spécificités et son ADN**. L'existant sera maintenu et renforcé.
- La **CFE-CGC** veillera au respect de cet engagement, car il est au cœur de la réussite de la réorganisation.

Par ailleurs, La **CFE-CGC** alerte la Direction et demande :

- **Des garanties sur l'emploi.**
- **Le respect de l'équilibre Vie privée/Vie professionnelle** et ce notamment au travers du déploiement d'agiles ensemble.

La **CFE-CGC** sera très **vigilante** sur ces points car ils sont au cœur de la réussite de cette **réorganisation**.

Des questions, des remarques, besoin de précisions? Contactez les élus **CFE-CGC** en charge de ce sujet.



Francisco
CANETE Y MUNOZ
06 11 55 26 03
francisco.caneteymunoz@axa.fr



Marc
DOZEVILLE
06 80 01 53 62
marc.dozeville@axa.fr

Quel équilibre économique pour AXA France ?

Au regard de l'analyse sur la **situation économique 2021** d'AXA France réalisée par le cabinet indépendant Syndex, la **CFE-CGC** s'interroge sur le niveau de **remontée des bénéfices** AXA France vers le Groupe, notamment en situation de reprise de l'inflation avec risque de récession.

Ce niveau (73% des bénéfices AXA France remontés vers le Groupe) **est-il tenable**, sauf à réaliser de nouvelles économies sur les frais généraux ?

- Ne risque-t-il pas de **mettre en péril** les investissements de long terme pour AXA France ?
- La **solvabilité d'AXA France** pourrait-elle être fragilisée ?

La Direction répond qu'elle pilote en s'assurant des équilibres financiers, tout en maintenant le niveau d'investissement nécessaire.

- **Les salariés ne doivent pas être la variable d'ajustement de la stratégie financière d'AXA France.**
- La **CFE-CGC** demande un **partage équitable des bénéfices** entre les salariés et les actionnaires.

Travaux sur le RER A du 13 au 19 août.
(Fermé entre Auber et La Défense)

A la demande de la **CFE-CGC**, la Direction Générale va demander aux managers qu'une souplesse soit accordée sur les journées de télétravail, jusqu'à 4 jours possibles.

Le dispositif de souplesse devra s'étendre à toutes les lignes impactées.

**Prochain CSE Central les
6 et 7 septembre 22.
Retrouvez l'équipe des
élues et élus CFE-CGC**

ICI

Bel été à toutes et tous !

