CSE Central

16 janvier 24

Retrouver l'équipe CFE-CGC du CSE ICI

L'équipe CFE-CGC vous souhaite une très bonne année 24.

La CFE-CGC interpelle la Direction

En décembre 2023, les élus du CSE AEP vous ont fait part des difficultés financières subies par nos collègues commerciaux, à cause des retards et du sujet des outils pour le remboursement de leurs frais.

Les élus CFE-CGC réitèrent aujourd'hui leur alerte sur les conditions de travail très compliquées et préjudiciables pour l'équipe des « remboursements des frais Pro de Pessac ».

Ce 2ème préalable au niveau du CSEC sur la même problématique, car les difficultés de ces 2 populations AEP et AIP ERPI ont bien une cause identique.

Plusieurs témoignages de collaborateurs confirment que la situation de travail n'est quasiment plus tenable et que **l'épuisement professionnel gagne les salariés des « remboursements des frais Pro de Pessac ».**

Les sujets d'échange et de préoccupations entre les salariés n'est plus actuellement le métier, mais leur **usure physique et nerveuse générée par l'exercice et le volume de leurs tâches quotidiennes.**

Certes, la Direction a renforcé l'équipe par un nombre conséquent de ressources temporaires (18 CDD à ce jour), mais force est de constater que cela reste **insuffisant pour sursoir aux dysfonctionnements des outils et des procédures existants.**

Nos collègues en CDI, nous remontent que « tout est urgent », qu'ils sont tous « atteints par la multiplicité des tâches, les disfonctionnements CONCUR, les sollicitations des IMC qui débordent du cadre initial du seul traitement des retardataires ».

Cette atteinte physiologique provoque la fatigue, le stress, l'énervement, l'angoisse, les pleurs, la maladie et des arrêts de travail.

Devant les **risques psycho sociaux** déjà constatés par nos soins, notre devoir est d'être vigilants, et de vous demander **un point sur l'équipe « Frais professionnels de Pessac » lors du prochain RP PA du Sud-Ouest, puis lors du CSE AIP ERPI.**

L'équipe CFE-CGC prendra ensuite les décisions qui s'imposeront.

Myriam BOURSIER
myriam.boursier@axa.fr
06 03 51 37 77

Stephane BOUSSAHA
stephane.boussaha@axa.fr
07 85 42 79 36

Thierry MASSABOVA
thierry.massabova@axa.fr
06 13 30 52 26

Gilles DELAGE
gilles.delage@axa.fr
06 82 32 21 52

Aménagement organisationnel de la Distribution, Marketing et DT2

Suite aux études réalisées en juin 2023, la Direction décide de mettre en place les **ajustements** suivants :

- **Pour la Direction Client :** le regroupement en son sein de l'ensemble des activités marketing client, marketing opérationnel, e-business et solutions graphiques
- **Pour la Direction distribution :** le regroupement en son sein de l'ensemble des réseaux de distribution exclusifs. L'encadrement commercial ainsi que le réseau d'agents spécialisés collectives rejoindraient la Direction de la distribution et 5 postes d'inspection seraient créés.
    - A noter, la **CFE-CGC** demande l'**application du 56 TER de la CCNI** afin de garantir la rémunération variable des Inspecteurs Axa Santé et Collectives impactés par la réorganisation de leur périmètre.
- **Pour la Direction Transformation et Technologies :** la création d'une Direction Excellence opérationnelle (OPEX).

En juillet 2023, la CFE-CGC a soutenu favorablement le projet de réorganisation d'AXA France présenté par Guillaume BORIE, tout **en exprimant des réserves** concernant la visibilité sur sa mise en œuvre et ses impacts commerciaux et sociaux.

La **CFE-CGC** au CSE Central **approuve** une démarche par ajustements.

Cependant, il est **difficile de projeter** et d'évaluer précisément l'organisation cible et ses conséquences sociales.

Dans ce contexte, la CFE-CGC pourrait faire intervenir un expert dans un CSE pour mesurer les impacts.

Gilles DELAGE
gilles.delage@axa.fr
06 82 32 21 52

Alain HERISSON
Commission économique
alain.herisson@axa.fr
06 48 08 03 64

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

MERCI !

Le Bon de Financement Syndical

A celles et ceux qui nous soutiennent et nous font confiance.
La CFE-CGC progresse encore sur 2023.

Retrouvez en P3 et 4 les flashs sur NAO et Frais de santé

SALAIRES 2024

Enveloppe globale de

4%

La Direction refuse la reconduction de la PPV en 2024

Pour la CFE-CGC, cette dernière proposition est une des meilleures du marché, supérieure à l'inflation, avec une part significative d'augmentations générales pour tous les salariés.

Classes 1 à 4	Classes 5 à 7
Augmentations Générales (versées en janvier 2024)	
2,8% avec un minimum de 1 000 € (soit 3,33% pour un salaire de 30 000 €)	**2%** avec un minimum de 1 000 € et maximum de 1 400 €
Augmentations Individuelles (versées T1.2024 à effet rétroactif de janvier)	
1,2%	**2%**
Montants cibles de l'ensemble des variables revalorisés de 4%	

La CFE-CGC a obtenu dans l'accord salaires que le budget de 4% aura vocation à être appliqué dans sa globalité et dans toutes les entreprises de la RSG.

Grâce à la signature de la CFE-CGC et de l'UDPA, nous évitons que la Direction n'impose les budgets, les planchers et les plafonds inférieurs suivants :

3,6% de budget global

Cadres : 1,6% d'AG avec plafond de 900 € et 2% d'AI (et pas d'AG pour les classes 7)
Non-cadres : 2,1% d'AG avec plancher de 720 € et 1,5% d'AI

CONTRAT SANTÉ PRÉVOYANCE

Au terme d'une très longue négociation, et de discussions ayant débuté en février, trois organisations syndicales représentatives, CFE-CGC, CFDT et UDPA, ont fait front commun et pesé de tout leur poids dans le seul objectif de préserver notre contrat

Explication

Pendant des années, nous avons cotisé un taux (taux d'appel) inférieur au taux prévu au contrat, la différence étant financée par les réserves du contrat. Depuis 2016, avec les réformes successives et le désengagement de la Sécurité Sociale, le contrat est devenu déficitaire et les réserves se sont épuisées. La Direction a donc souhaité renégocier le contrat. La CFE-CGC, première organisation syndicale du groupe s'est battue pour limiter les impacts de ces changements et préserver nos avantages sociaux.

Résultats de ces négociations

MAINTIEN DES GARANTIES

Les tableaux de garanties, les taux et les plafonds de remboursement ne changent pas.

PAS DE HAUSSE DU TARIF CONTRACTUEL

Le tarif tel qu'il est prévu au contrat depuis 2019 ne change pas, le déficit actuel n'entrainera pas d'augmentation de tarif.

RETOUR AU TAUX CONTRACTUEL

Fin d'un taux d'appel inférieur au taux prévu au contrat, ce retour au taux contractuel entrainera une hausse des cotisations de l'ordre de la dizaine d'euros par mois, proportionnelle au salaire.

Bilan

Le résultat obtenu permet de préserver nos prestations de santé et de prévoyance, sans nouvelle augmentation de tarif. L'équilibre du contrat est confirmé, avec des cotisations payées à 80% par l'entreprise et à 20% par les salariés.