

Nouvel accord télétravail Axa France

Alors que **l'hybridité ne fait pas l'unanimité** et que de nombreuses entreprises réfléchissent à un retour en arrière sur le nombre de jours possibles en télétravail, la **CFE-CGC**, organisation syndicale responsable, a fait le choix d'ancrer dans le marbre pour 3 ans les 3 jours de télétravail **obtenus en 2020 et adoptés par + de 90% des salariés.**

De plus nous avons obtenu :

- Une revalorisation de **6,5% du montant du ticket restaurant** et du forfait mensuel (10,50€ et 32€)
- En cas de pose de congés, **seulement 1j de présence sur site pour une semaine de 1 ou 2 jours travaillés**

A Noter : il était également important d'insérer dans l'accord une clause de revoyure, c'est chose faite avec un bilan qui sera fait annuellement dans une commission de suivi. Cette revoyure portera principalement sur l'équilibre entre jours de télétravail et jours de présence sur site

La **CFE-CGC** est donc signataire de l'accord télétravail d'Axa France encadré par l'accord télétravail RSG signé précédemment.

- **1 seul jour de présence sur site demandé pour les salariés à temps partiel à 60% et 50%**

- **Un accès au télétravail progressif** pour les nouveaux entrants

- **Une attention particulière** et des formules adaptées pour les populations suivantes :

- *Salariés en situation de handicap*
- *Femmes enceintes*
- *Proches aidants*
- *Salariés en retour d'arrêt maladie*

- **Une expérimentation avant déploiement d'un casque anti-bruit**



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



Flashez et découvrez
l'actualité de la **CFE-CGC**



cfecgcaxafrance@free.fr



www.cfecgcaxa.fr

Que retenir de l'Avis du CSEC d'AXA France sur les orientations stratégiques d'AXA France pour la période 2024-2026 ?

AXA France qui a largement participé à la réussite financière du plan précédent « Driving Progress » devrait poursuivre son rôle de principal contributeur pour le CA du Groupe.

AXA France ambitionne une croissance de son chiffre d'affaires supérieure au marché sur l'ensemble de ses activités et la modernisation de ses systèmes d'information.

Sur ce dernier point, des investissements significatifs doivent permettre entre autres, une simplification digitale et un travail important sur la qualité de la DATA et de la relation clients (Programme NADIA). Cette accélération technologique a pour but de libérer son plein potentiel à l'issue du plan,

AXA France restera également sur sa ligne historique de rigueur technique, la croissance voulue devant toujours être rentable.

L'objectif de croissance d'AXA France passe également par un élargissement de son offre sur des cibles de clientèle sous-représentées au travers de produits innovants sur l'assurance « inclusive ». **Un positionnement de la marque d'AXA France comme un assureur universel** présent sur tous les risques et pour toute la population.

A partir des ambitions du plan « Unlock the future » pour AXA France, vos représentants du CSE central ont transmis leurs questions au Conseil d'Administration de l'entreprise.

Ces dernières portent en priorité sur :

- L'impact du changement climatique sur notre modèle économique/solvabilité et le devenir des activités internationales d'AXA France.

compte tenu des besoins de :

- Préparer au mieux les salariés aux transformations des métiers de l'assurance, s'assurer de la pertinence des déploiements d'outils d'IA et de leur appropriation effective par le collectif de travail.

- Renforcer les équipes de recrutements et de la formation professionnelle pour soutenir l'effort de développement des compétences, dans un contexte où le volume d'embauches serait supérieur.

Le plan comprend également un renforcement des dispositifs commerciaux et notamment une croissance de l'effectif salarié sur le réseau AEP.

- L'impact des exigences de contribution d'AXA France aux résultats financiers du Groupe et le partage de la valeur.

- Les enjeux de la transformation des métiers de l'assurance et une poursuite maîtrisée du mouvement d'offshoring et de nearshoring.



Christophe Pesneaud
christophe.pesneaud@axa.fr
06 23 36 68 23



Flashez et découvrez l'actualité de la CFE-CGC



cfecgcaxafrance@free.fr



www.cfecgcaxa.fr

7004 Cadres et 1370 non-cadres



Montants cibles :

Non cadres classe 4 : 266€ taux moyen distribué 246€ soit 98,97 % (min 50% - max 120%)

Cadres classe 5 : 3384€ taux moyen distribué 2861€ soit 99,20 % (min 35% - max 120%)

Cadres classe 6 : 5213€ taux moyen distribué 5531€ soit 100,65 % (min 50% - max 120%)

Cadres classe 7 : 8586€ taux moyen distribué 10947€ soit 101,36 % (min 50% - max 130%)

La **CFE-CGC** constate une baisse des taux distribués et également des minima attribués toutes classes confondues cette année. La **CFE-CGC** alerte également sur la baisse de la PPEI qui n'est plus aujourd'hui un levier de motivation.

Augmentations Individuelles / Primes

- 4 898 collaborateurs ont bénéficié d'une mesure (54,42 % d'hommes, 55,98 % de femmes) :

- 4 262 (526 non-cadres, 3 736 cadres) ont eu une augmentation avec un montant moyen de 1 938€.
- 656 (150 non-cadres, 406 cadres) ont eu une prime avec un montant moyen de 1476€.

CDI – Salaires Annuels Théoriques

Non cadres

Classes	Effectifs	Structure de l'effectif	Salaire moyen	Salaire médian	1er Décile	1er Quartile	3ème Quartile	9ème Décile
	1	0,06%						
1	7	0,43%	29677	29981	26274	27816	31380	32781
2	9	0,55%	34221	32155	29271	29308	37672	39666
3	92	5,67%	37729	37494	32835	34761	40433	42087
4	1 514	93,28%	40081	38969	35173	36597	42519	46643
Total	1 623	100,00%	39870	38799	34990	36436	42214	46530

Cadres

Classes	Effectifs	Structure de l'effectif	Salaire moyen	Salaire médian	1er Décile	1er Quartile	3ème Quartile	9ème Décile
5	2 697	37,34%	46209	45236	40009	42273	49058	53344
6	3 730	51,64%	61506	60380	50717	55002	66445	73234
7	796	11,02%	83909	83092	71156	75764	90026	97104
Total	7 223	100,00%	58263	55952	42531	47341	66042	78134



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



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

Les chiffres (+6% sur le Chiffre d'Affaire) sont globalement très bons sur toutes les branches, alimentés par des **hausse tarifaires** et de la **croissance active**, portés par la santé (+12%) puis l'IARD (+6%) et enfin l'Epargne Retraite (+4%). **L'apport net reste largement positif** en Auto, MRH (Habitation), **Santé et Prévoyance individuelle**. Les Chiffres d'Affaires IARD Entreprise et Santé / Prévoyance/Retraite Collective sont globalement en **croissance dynamique** (de 5 à 10%). En Epargne individuelle, la croissance ralentit en raison surtout de la baisse des Transferts Pacte sur l'ensemble des réseaux.

A surveiller : la poursuite de la décollecte du fonds € et la baisse régulière de la part de marché d'AXA France en Epargne individuelle, dans un contexte où les taux à long terme vont

continuer de se maintenir aux alentours de 2%, ainsi qu'un **ralentissement de la dynamique de certaines branches** (santé individuelle, contrats emprunteur (-33%), dépendance (-12%), MRH...)



Carole Leloup
carole.leloup@axa.fr
06 71 70 07 63



Alain Hérisson
alain.herisson@axa.fr
06 60 65 12 65



Christophe Royer
christophe.royer@axa.fr
06 07 15 36 23

La **CFE-CGC** réitère sa demande d'un accès téléphonique aux services d'ADIS, afin de rendre plus fluide la souscription et la gestion des contrats emprunteurs.

Zoom sur les effectifs

Les effectifs AXA FRANCE se composent à mars 2024 de **13 043 salariés dont 9 797 Administratifs et 3 246 commerciaux**.

Ils comptent **davantage de CDI** : 12 558 en 03/2024 versus 12 134 en 03/2023 **et moins de CDD** 279 en 03/2024 versus 317 en 03/2023

Avec une légère baisse des temps partiels pour le personnel administratif (maintien idem pour le personnel commercial).

Les entrées en CDI sont en hausse d'une

part pour le personnel administratif (+ 33% dont +22% de recrutements externes auxquels s'ajoute une augmentation des passages de CDD en CDI) et d'autre part pour le personnel commercial du fait d'une augmentation des entrées en CDI.



Murielle Sorlet
murielle.sorlet@axa.fr
06 41 92 10 88

Bilan du plan de formation AXA France pour 2023 :

La **CFE-CGC** se félicite du regain d'intérêt pour le présentiel dans les dispositifs de formation, notamment pendant la formation initiale du Réseau AEP. Ce dernier bénéficie de parcours réactualisés pour les Inspecteurs et les animateurs Commerciaux. Néanmoins, la **CFE-CGC** demande, une nouvelle fois, que la formation sur la loi de finance soit dispensée en présentiel pour bénéficier des apports et échanges avec les intervenants.

Les managers expérimentés du personnel administratif peuvent intégrer un parcours de formation de cinq modules. Les compétences techniques assurancielles pour les différents métiers sur les différentes branches continuent à être déployées. Un accent est mis sur les compétences relation clients pour le personnel administratif du périmètre assurance.

Les IT Académies sont déclinées en Test Academy et Software Academy. La **CFE-CGC** ne peut que constater une relative indigence du plan de développement des compétences des équipes formation, en première ligne de l'accompagnement de la transformation de l'entreprise. La **CFE-CGC remercie les collaborateurs de la Direction de la Formation pour leur engagement pour délivrer le plan et assurer la charge de travail qui en découle.**



Yves Pénisson
yves.penisson@axa.fr
06 07 77 62 33