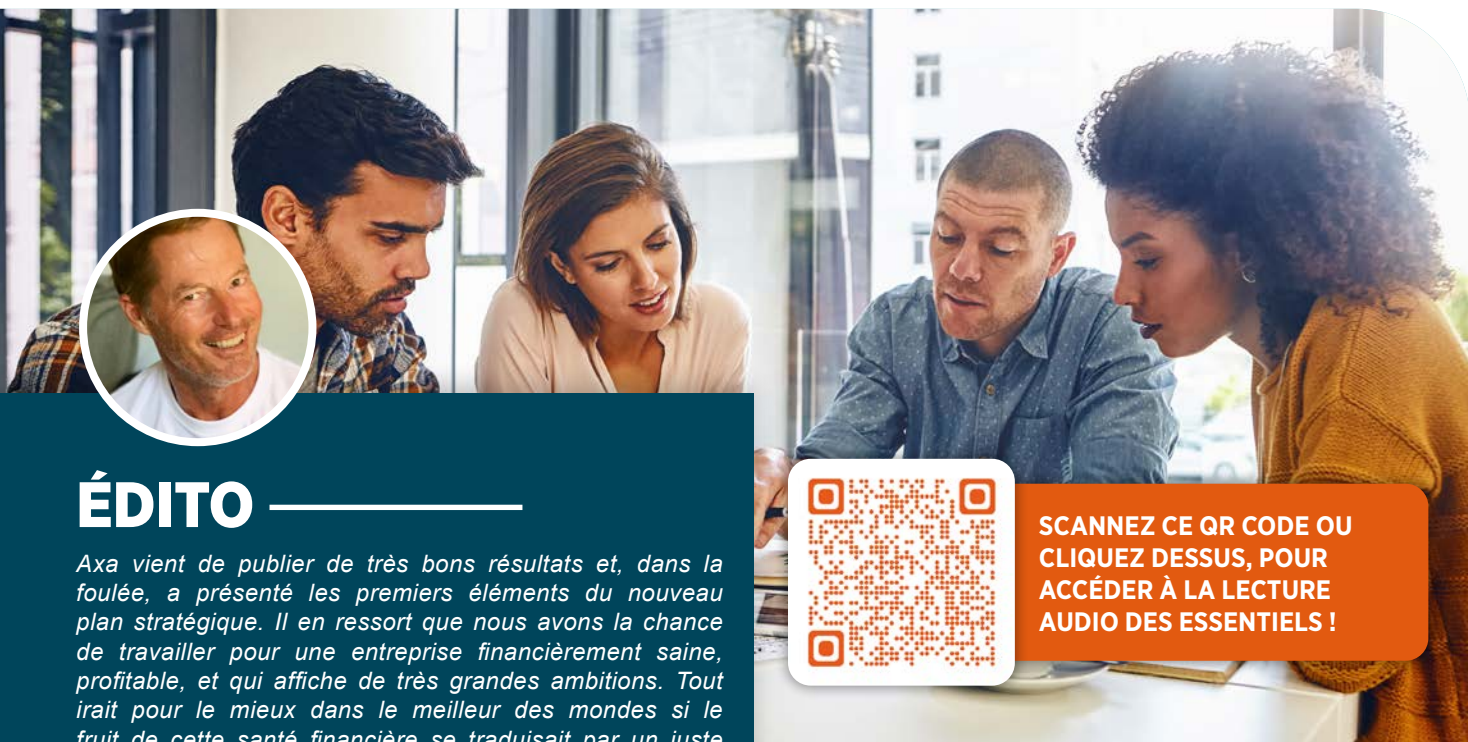




ÉDITO

Axa vient de publier de très bons résultats et, dans la foulée, a présenté les premiers éléments du nouveau plan stratégique. Il en ressort que nous avons la chance de travailler pour une entreprise financièrement saine, profitable, et qui affiche de très grandes ambitions. Tout irait pour le mieux dans le meilleur des mondes si le fruit de cette santé financière se traduisait par un juste partage des produits de cette réussite, notamment par une reconnaissance de la mobilisation constante des salariés. Chaque mois qui passe apporte son lot d'informations qui conforte la CFDT dans ses critiques d'une politique entièrement tournée vers l'actionnaire. En qualité de non-signataire de l'accord salarial, la CFDT persiste en toute cohérence à demander un rééquilibrage de la politique sociale en faveur des salariés, prioritairement par une réouverture immédiate de la négociation salariale et subsidiairement par la négociation d'un supplément d'intéressement / participation.

Christophe Vercoutère



SCANNEZ CE QR CODE OU
CLIQUEZ DESSUS, POUR
ACCÉDER À LA LECTURE
AUDIO DES ESSENTIELS !

SOMMAIRE

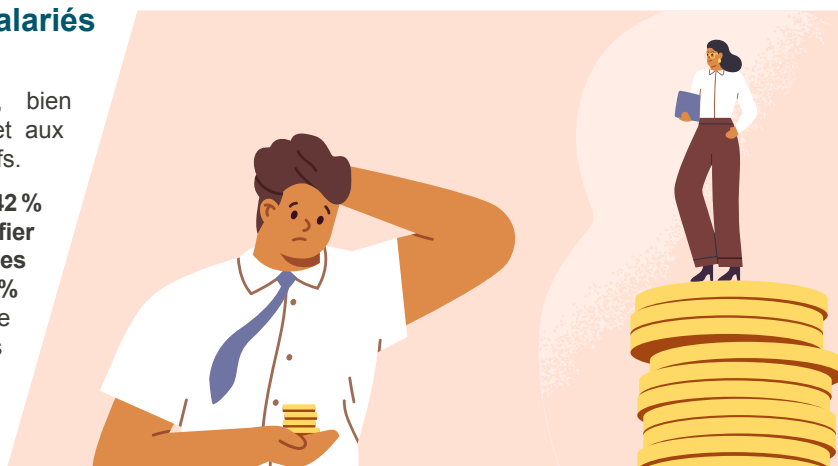
DE TRÈS BONS RÉSULTATS 2023 POUR AXA	P. 1-2
TÉLÉTRAVAIL	P. 2
JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES 2024 Il devient urgent de s'organiser	P. 3
CSE CENTRAL DU 12 MARS 2024	P. 3-4

DE TRÈS BONS RÉSULTATS 2023 POUR AXA

Les actionnaires encaissent et les salariés payent l'addition

Les résultats 2023 d'AXA présentés en 2024, bien qu'inférieurs aux attentes d'un marché à l'appétit et aux attentes déraisonnables, s'avèrent extrêmement positifs.

Avec un résultat net de 7,2 Milliards, **en progression de 42 % (dont 2 Milliards pour AXA France)**, comment justifier un accord salarial dont les augmentations générales ne compensent pas une inflation consolidée de 4,9 % sur 2023 (après les 5,2 % de 2022), avec une perte de pouvoir d'achat cumulée très sensible sur plusieurs années (voir nos précédentes communications sur le site CFDT Axa France).



Axa invente le dividende garanti d'une année sur l'autre pour ses actionnaires

La CFDT s'inquiète d'un déséquilibre croissant entre la prise en compte des intérêts des actionnaires et de ceux des salariés. Cette inquiétude se trouve renforcée par **un engagement de l'entreprise de consacrer pour les 3 ans à venir 75 % du résultat opérationnel aux actionnaires (dont 15 % sous forme de rachat d'actions), sans diminuer le dividende d'une année sur l'autre.**

En clair, le projet consiste à mobiliser l'énergie des salariés pour mieux rémunérer les actionnaires, en leur laissant peu d'espoir de bénéficier au juste niveau des fruits de leur travail. Face à cette réalité, il est du devoir de la CFDT de défendre une plus juste répartition de la valeur indispensable à la reconnaissance de votre travail, mais aussi à l'équilibre social de société.

TÉLÉTRAVAIL

La Direction reporte la négociation au 4^e trimestre

Monopolisée par le dossier des orientations stratégiques, la Direction a souhaité reporter la négociation d'un nouvel accord Télétravail. **Un avenant de prorogation de l'accord actuel jusqu'au 31 août 2024 a donc été signé.**

Dans la nouvelle négociation, **au regard de vos retours dans le cadre de l'enquête que nous avons initiée, la CFDT défendra la reconduction du cadre général de l'accord actuel qui, de l'avis de tous, est la traduction d'un bon équilibre entre les impératifs de l'entreprise et les intérêts des salariés.**

Nous comptons sur le sens de responsabilité de la Direction pour ne pas le remettre en cause dans ses grandes lignes.

En toute logique, la CFDT tentera d'obtenir que des améliorations soient apportées au niveau de la mise en œuvre des principes qui structurent aujourd'hui l'accord.



Nos revendications en réponse à vos desiderata

Dans vos remontées ont été citées les idées et préoccupations suivantes :



Possibilité de faire du coworking sur des sites AXA, en travaillant sur un site AXA plus proche de son domicile.



Systématisation des chartes d'étage.



Augmentation de l'indemnité de Télétravail.



Mise à disposition de **casques antibruit**.



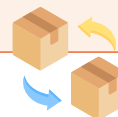
Élargissement de l'accord télétravail aux sites d'outre-mer.



Stabilité des règles d'équipe pour donner une bonne visibilité aux salariés.



Augmentation de la prise en charge du Ticket restaurant (7,18 €).



Détermination des modalités de remplacement du matériel mis à disposition par l'entreprise au domicile.

Nous vous tiendrons informés du déroulement de la négociation.



JEUX OLYMPIQUES ET PARALYMPIQUES 2024

Il devient urgent de s'organiser

L'échéance des JO approche, mais nous sommes toujours dans le flou concernant les mesures qui seront prises pour que les salariés puissent prendre en compte cet événement dans l'organisation de leur activité ou la programmation de leurs congés.

Pour la CFDT, il est urgent que la Direction informe les salariés sur les mesures qui s'appliqueront pendant cette période.

La CFDT demande, dans les secteurs où les salariés seront confrontés à des zones où la circulation est réglementée, restreinte ou interdite pour se rendre sur site, **la possibilité de télétravailler à 100 % du 26 juillet au 11 août, voire pour la période des jeux paralympiques (soit du 28 août au 08 septembre 2024).**

La demande de la CFDT se situe dans la droite ligne des préconisations des Pouvoirs publics et peut s'inscrire dans le cadre des circonstances exceptionnelles prévues par l'accord Télétravail d'AXA France.

CSE CENTRAL DU 12 MARS 2024

Plan stratégique 2024-2026

La Direction présente ses orientations pour les 3 prochaines années.

Elles mettent au premier plan la croissance de l'activité, l'amélioration de la satisfaction client et l'objectif de devenir un employeur de référence. Face aux objectifs de la Direction impliquant les salariés, la CFDT exprime ses propres attentes :

AMBITIONS

- Réaliser les formations obligatoires
- Promouvoir la place des seniors
- Renforcer les postures managériales
- Prévenir la santé au travail
- 1 000 recrutements en 2024
- Développer le soutien RH



LA CFDT ATTEND...

- Sanctuariser le temps de formation
- Un plan d'embauche des seniors
- Un management participatif
- Service de santé sur tous les sites
- Un solde de recrutement très positif (nombre de recrutements très significativement plus important que le nombre de départs)
- Déployer des RH de proximité

Action logement, des prestations méconnues

Les salariés le savent-ils ? Le faible volume de prestations demandées permet d'en douter. Action Logement, financé par l'entreprise, propose des aides. Nous vous détaillons les principales.

L'aide au logement est surtout connue pour l'accès au logement locatif.

Hélas, les demandes sont très supérieures aux offres. Ainsi, sur 388 demandes de logements en cours, on recense seulement 53 ménages logés, dont 12 autres via des partenariats.



Action Logement, c'est également l'accès à d'autres dispositifs d'aide et d'emprunts.

Accession à la propriété - aide par le moyen d'un emprunt à taux préférentiel maximum de 30 000 €, pour une durée limitée à 25 ans, au taux de 1,0 % (hors assurance obligatoire).

Aide à la location - l'accès aux mécanismes suivants : Garantie Visale, Avance Loca-Pass ou Aide Mobili-Jeune

Prêts travaux - avec des enveloppes pour des travaux d'amélioration, de performance énergétique ou d'adaptation pour le handicap. Chaque enveloppe d'un montant maximum de 10 000 € pour une durée libre limitée à 10 ans au taux de 1,5 % (hors assurances facultatives).



Restauration d'entreprise, prix en hausse

La CFDT constate l'inflation des prix de la restauration d'entreprise.

Au 1^{er} avril 2024, interviendra une **revalorisation tarifaire (+2,3 % pour la part patronale et +5 % pour le prix payé par les salariés)**. Les augmentations ultérieures sont programmées pour le 1^{er} février 2025. La CFDT rappelle qu'il existe une offre « menu malin » qui permet de déjeuner à un prix très raisonnable. Elle demande un meilleur fléchage vers cette offre qui est peu choisie faute de visibilité

Pour rappel, nous bénéficions du label PERMA « restauration responsable » qui exige du prestataire un approvisionnement de 100 % des produits frais et de 86 % de la viande en France. Suite à plusieurs incidents, la CFDT attire l'attention de mieux alerter sur les plats contenant des allergènes.

Index égalité

Si l'ambition de cet index est forte, l'ajustement de certains indicateurs est aujourd'hui nécessaire pour restituer une image fiable de l'état de l'égalité Femmes/Hommes dans l'entreprise.

L'index comporte 5 critères assortis chacun d'une note.

- Écart Rémunération femmes/hommes : 1,7 % — **38/40**.
- Écart de taux d'augmentations individuelles (hors promotions) entre les femmes et les hommes : **20/20**.
- Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes : **15/15**.
- Pourcentage de retours de maternité ayant bénéficié d'une augmentation à leur retour : **15/15**.
- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations : **5/10**.

La note globale est de 93/100.

La CFDT note le chemin parcouru, mais l'index n'exclut pas des situations individuelles difficiles qui nécessiteraient d'être prises en charge pour une correction.



Suivez-nous sur www.cfdtaxafrance.fr
et sur nos applications smartphone

