

APRÈS UNE DIFFICILE NÉGOCIATION, LA **CFE-CGC** OBTIENT DES GARANTIES PROTECTRICES POUR LES SALARIÉS.

Négociation
GPEC

Suite aux pressions de la **CFE-CGC**, la Direction renonce au volet « performance collective » permettant de licencier un salarié refusant une mobilité.

MOBILITE CONTRAINTE

Dans les cas d'une **mobilité contrainte** (suite à une réorganisation), la Direction devra vous proposer au minimum deux postes, dont un sur votre site d'affectation, bassin d'emploi ou zone géographique.

Les salariés impactés seront accompagnés par la RH à chaque étape de leur recherche jusqu'à ce qu'il trouve un poste correspondant à leurs attentes. Les efforts de formations se verront récompensés par une prime en fonction des jours de formation.

Des mesures d'accompagnement sont prévues dans le cadre de mobilité géographique ou fonctionnelle.

MOBILITE VOLONTAIRE

La Direction souhaite encourager les **mobilités volontaires**.

En plus des mesures d'accompagnements prévues, la **CFE CGC** a négocié et obtenu pour ces mobilités :

- Une analyse de sa rémunération au cas où celle-ci serait en deçà de ses collègues.
- Une attention particulière sera portée par son nouveau manager lors des augmentations individuelles.

Le management n'est plus la seule possibilité d'évoluer vers des postes à responsabilité. Une filière d'expertise fait son apparition dans cette nouvelle GPEC pour les métiers en tension (Souscription, Actuariat et IT).

CONGE MOBILITE

Dans le cas d'une mobilité contrainte et sous certaines conditions, les salariés pourront aussi opter, pour un congé de mobilité payé à 75% de sa rémunération⁰ afin de développer un projet professionnel à l'extérieur de l'entreprise.

La **CGE-CGC** a négocié et obtenu que le congé mobilité soit porté à 12 mois. Au terme de ce congé le contrat de travail sera rompu.

DEPART IMMEDIAT A LA RETRAITE

la **CFE-CGC** a négocié et obtenu :

Le Triplement de l'Indemnité de Départ à la Retraite ⁽²⁾ (IDR) sous réserve:

- D'avoir l'ensemble de ses trimestres au 1er juillet 2022.
- Opter pour un départ avant le 1er janvier 2023.
- Il doit déclarer auprès de la RH avant le 31 octobre 2022.

La Direction dans un premier temps proposait un doublement de l'IDR.

FIN DE CARRIERE

Concernant les fins de carrière, la **CFE-CGC** a négocié et obtenu :

- **Un aménagement du mécénat** de fin de carrière avec un temps partiel à 80% payé 90%, la Direction dans un premier temps proposait un temps partiel à 75%, payé 75%.
- **Un maintien du TAR actuel** pour le Personnel Administratif et le Personnel Commercial. (la Direction décide de supprimer de façon unilatérale, un TAR boosté initialement prévu dans l'accord).

(1) : rémunération brute correspondant à la moyenne des 12 derniers mois

(2) : pour les groupes fermés la majoration de l'IDR (200%) se calcule sur la base de la CNN

Des questions, des remarques? contactez les élus **CFE-CGC** en charge de ce sujet



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



Aissatou ZUILLI-BAH
aissatou.zuilibah@axa.fr
06 73 79 41 37



Richard WIATROWSKI
richard.wiatrowski@axa.fr
07 89 61 52 59



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



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



Laurence ROSA
laurence.rosa@axa.fr
06 82 58 27 03