



Vous avez reçu le **Bon de Financement Syndical**, c'est une source de financement pour votre équipe CFE-CGC, nous comptons sur votre soutien.

Plus d'informations en cliquant l'image.

## Précisions sur la gestion des œuvres sociales (CNI)

*Intervention CFE-CGC lue en ouverture de séance*

La **CFE-CGC** a toujours fait preuve de **responsabilité** dans la gouvernance du CNI et dispose depuis les élections de décembre 2022 de cette même **responsabilité**.

« Des raisons fortes, extérieures et internes aux œuvres sociales font que la **CFE-CGC** se trouve aujourd'hui dans une impossibilité morale de cogestion au sein du CNI d'Axa France avec les responsables CFDT AXA France »

Depuis 2018, le CNI a fait la preuve de son **efficacité** durant ces 4 dernières années pour tous les salariés d'AXA France.

Aujourd'hui, le budget des Activités Sociales et Culturelles pour les 12 123 salariés des **3 CSE** (AIP ERPI, AEP et Fonctions Centrales soit 90,20% des salariés d'AXA France) est de nouveau géré par la **CFE-CGC**, avec à ses côtés des élus de l'UDPA et de FO.

**Le CNI pourra être animé** dans toutes les régions et sur tous les sites par l'**ensemble** des Organisations Syndicales représentatives.

**Pour les 1320 salariés du CSE Axa Santé et Collectives** (soit 9,82% des salariés d'AXA France), les élus CFDT de ce CSE n'ont pas encore pris la décision d'adhérer à la convention de gestion commune du CNI. Celle-ci a pourtant été partagée entre les élus des 4 CSE.

« Notre organisation **CFE-CGC** est très préoccupée du préjudice éventuel pour nos collègues du CSE Axa Santé et Collectives »

La **CFE-CGC** appelle à un retour à la raison pragmatique des élus CFDT du CSE Axa Santé et Collectives ainsi qu'à l'abandon de leur posture dogmatique déraisonnable pour ces 1320 salariés, posture préjudiciable à l'éthique des partenaires sociaux, chère à la **CFE-CGC**.



### Val de Fontenay.

En vue de la fin du bail en juillet 2025 de VdF, une réflexion est en cours au niveau de la Direction Immobilière.

La **CFE-CGC** reste dans l'attente du projet pour agir.

La **CFE-CGC** fera de même pour toutes les échéances de baux.

### Revalorisation de la note de frais .

La **CFE-CGC** demande une **revalorisation** des **IK** et des **forfaits nuitées** pour les villes de province ainsi que pour les grandes villes .

La **Direction prend en charge le sujet**, une présentation sera faite en **concertation** PA et PC avec une **évolution** de la Note de frais.

### Forfait Mobilité Durable, une vitrine ou une véritable volonté RSE de l'entreprise ?

La Direction utilise le FMD comme **vitrine RSE**, mais ne répond pas aux **besoins des salariés** alors que le législateur le permet.

Les **demandes CFE-CGC** sont calquées sur ces nouvelles dispositions

- Jusqu'à 700 € sans couplage
- Jusqu'à 800 € en couplant FMD et abonnement transport.

Aussi les élus de la **CFE-CGC** remettent un **avis négatif** et souhaitent rapidement se remettre autour de la table des **négociations**.

**En attendant, la Direction se contente de reprendre les dispositions du précédent accord à compter du 1er avril 23.**



## PULSE, des explications peu convaincantes.

Les salariés ont **confiance** dans la stratégie de l'entreprise, se sentent assez **autonomes** et soutenus par leur manager.

Le **client** est bien au centre des préoccupations et les valeurs de l'entreprise sont respectées.

Mais pourtant, **les salariés ne recommandent pas leur entreprise.**

**Pour la Direction**, l'explication est liée au **contexte** (inflation, fatigue de fin d'année), par la culture (les français n'aiment pas mettre 9 ou 10) et la complexité de l'entreprise (plus d'un salarié sur 2 trouve l'entreprise complexe).

**Pour la CFE-CGC**, cela n'explique pas tout et **il faut chercher les réelles raisons** en s'appuyant sur les verbatims.

La **CFE-CGC** demande qu'ils soient partagés avec les collaborateurs et les élus des CSE.

**La Direction partagera** dans une prochaine séance ces verbatims afin de mieux analyser la situation et partager le plan d'action.

Nous reviendrons vers vous suite à ce partage. Retrouvez les résultats de l'enquête [ici](#)

## Quel avenir chez AXA après 45 ans ?

**Pour les plus de 45 ans** ou les « seniors », la mobilité interne se réduit fortement dans l'entreprise à partir de 45 ans et encore plus à partir de 55 ans. **Quelles dynamiques de parcours au sein de l'entreprise ?**

Au regard de l'allongement de la vie professionnelle et des transformations lourdes de nos métiers dans le contexte de digitalisation, la **CFE-CGC interpelle** de nouveau la Direction sur les enjeux de sécurisation des parcours, offrant de réelles **possibilités d'évolution** pour les plus de 45 ans et lui demande d'agir.

**La Direction reconnaît cette situation et s'engage à y travailler.**

Du chemin reste à parcourir sur ces sujets, alors qu'une réforme entraînant un report de l'âge de départ à la retraite est présentée actuellement.

Les 50 ans et + représentent 40% des CDI actifs de l'entreprise : l'enjeu en matière de politique sociale est conséquent.

**La CFE-CGC attend des actions concrètes**, notamment lors de la revue de l'accord GPEC (Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences).



## Véhicules de fonction des itinérants, la mauvaise surprise de fin d'année...

**Courant novembre** les itinérants ont découvert une **augmentation** de plus de **70%** sur l'outil CONCUR en établissant leurs notes de frais !

En effet le coût est passé à 0,1014 pour un véhicule M2 et à 0,0976 pour un véhicule M1.

De plus ce nouveau coût est appliqué sans distinction d'antériorité des notes de frais, faisant ainsi supporter la hausse de façon rétroactive et **sans aucune équité**.

**La CFE-CGC regrette** cette décision unilatérale, sans concertation et sans communication.

**La CFE-CGC renouvelle sa demande** d'une **concertation** sur le sujet global des véhicules de fonction afin de régler rapidement les différents problèmes existants, notamment ceux portant sur la sécurité.

## FORMATION : Baisse de l'investissement d'AXA (7,5% de la masse salariale en 2019 contre 5,4% en 2021)

AXA a **transformé** son offre de formation pour pouvoir continuer à **assurer** la montée en compétences de ses collaborateurs pendant la période COVID en basculant une majorité de formations présentielles en modalités distancielles (Classes virtuelles, e-learning...).

Or, depuis 2021, malgré un déconfinement attendu et le retour sur site, **la part du distanciel reste extrêmement marquée chez AXA** (79% des formations dispensées) quand le distanciel représente 45% des formations déployées chez les autres acteurs du secteur de l'Assurance.

La **CFE-CGC** ne remet pas en cause le bien-fondé des formations distancielles mais rappelle que les formations présentielles sont aussi un lieu **social**, avec des **échanges** entre pairs, une meilleure connaissance de ses **collègues**, des relations essentielles avec l'accroissement du télétravail.

Devant cette constance de la Direction de la Formation, la **CFE-CGC** demande quel est le **bénéfice** apporté par un maintien d'une telle prépondérance du distanciel ?

**Ce bénéfice a-t-il été mesuré et comment ?**

Au-delà de ce constat, la **CFE-CGC** demande à la Direction de réfléchir à une vraie **évaluation de l'efficacité des formations dispensées**, en dehors du quantitatif (nombre de journées formation) et des improbables NPS.

Retrouvez l'équipe **CFE-CGC** du CSE Central [ICI](#)