



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](#)