

Résultats de la Participation de Groupe et l'Intéressement AXA France

9,72% de la rémunération annuelle brute imposable seront **versés en 2023**.

(7,14% pour l'**Intéressement**, 2,58% pour la **Participation**), soit 14% d'augmentation par rapport au taux versé en 2022 (8,54%).

Pour la **CFE-CGC** c'est une bonne nouvelle, mais néanmoins **nous regrettons** que l'Entreprise n'ait pas souhaité verser un **sur-intéressement** comme la loi le lui permet.

La **CFE-CGC** le **demandait** depuis plusieurs semaines, dans un **contexte inflationniste** exceptionnel depuis 1 an qui le justifiait.

La **CFE-CGC** donne rendez-vous à la Direction pour la toute prochaine **négociation** de l'**abondement PERECO** et de l'**Intéressement** 2024/2025/2026 afin d'en revoir les règles peu adaptées lors d'années exceptionnelles !



Orientations de la politique Ressources humaines pour 2023

Renforcer la culture d'entreprise :

Visibilité de la marque employeur AXA via les **réseaux sociaux**.

Présence dans les **moments clés de la vie** du collaborateur :

- **Onboarding** : programme d'**intégration** et d'**accompagnement** spécifique aux **nouveaux** collaborateurs.
- **Offboarding** : qui **accompagne** les collaborateurs lors de **leur départ**, sachant qu'un départ n'est jamais définitif.

Nouveau concept, pour s'adapter à l'évolution du marché du travail : **garder** les contacts après une démission pour **intégrer** la dimension « boomerang » chez AXA.

Pour la **CFE-CGC**, s'occuper encore plus des salariés qui ont démissionné c'est bien mais il serait encore mieux de **s'occuper également encore plus des salariés présents**.

Et quid de la prise en compte de l'**accompagnement** des départs en **retraite** ?

Construire les compétences de demain :

- Une plateforme pour recruter des compétences partout en France : en 2022, 3300 recrutements dont 1160 CDI (PA&PC). 250 recrutements externes sur la Tech (DT2) et une centaine de salariés en situation de handicap.
- **Objectifs 2023** :
 - **350 recrutements externes** pour la Tech avec plus de femmes et 150 pour la Souscription.
 - **Poursuivre** la féminisation des réseaux commerciaux.
 - **Accélérer** les recrutements issus des quartiers prioritaires avec l'ambition d'aller de 16 à 20%.
 - **Développer** les Académies de **reconversions** en créant par exemple l'Académie du Client.



Orientations de la politique Ressources humaines pour 2023, suite...

Etre présent dans les moments qui comptent :

- **Poursuite des Conférences** et ateliers de prévention pour la santé au travail, Bilans Santé (40% population collaborateurs cible à fin 2023, 1500/an)
- **Mise en place d'une formation** de secouristes en santé mentale pour la RH et les managers.



La **CFE-CGC** salue le **volontarisme** affiché par la DRH vers une politique davantage tournée vers le **bien-être** des collaborateurs, mais la **CFE-CGC** souhaite une **politique plus préventive** pour limiter les risques psycho-sociaux.

La **CFE-CGC encourage** la Direction à **promouvoir** les nominations de profils issus de la **diversité**, notamment sur des postes de **management**.

Les effectifs AXA France au 31 mars 2023

Effectifs au 31 mars 23		Nombre de contrats	Delta par rapport à fin 2022
Contrats CDI	CDI en activité	11 288	-125
	Absents, Détachés, Mesures fin de carrière	846	-2
Contrats temporaires	Contrats CDD	317	-34
	Stagiaires écoles	933	133
	Ctr Apprentissage Ctr Professionnalisation		
Total		13 384	-28

• **Plus de temps partiel** chez les commerciaux (PC) : 5,4% versus 4,8%, stable chez les PA (12%)

• **Un solde négatif** entre les départs et les arrivées (-125) qui s'explique principalement par :

• **Les départs en retraite** (240), boostés par le triplement de l'indemnité de départ à la Retraite.

- Forte progression des entrées du fait notamment des mutations du groupe (50) et surtout des recrutements externes (252 dont 158 PA).
- **Augmentation** des démissions (129 versus 119 au T1 2022).

Info pratique

Il vous reste des CP à prendre avant le 31 mai ? vous aurez dès juin, la possibilité de les transférer dans le PERECO dans la limite de 10 jours par an (JR, CP et CET cumulés)

Résultats de la campagne 2023 des augmentations salariales AG/AI et CRV/PPEI

Augmentations Individuelles et Primes.

En 2023, **davantage** d'augmentations individuelles versées que de primes.

- **4143 salariés** ont bénéficié d'une Augmentation Individuelle.
- **687 salariés** ont bénéficié d'une prime.

Pourcentage de femmes et d'hommes ayant eu une augmentation

	Femmes	Hommes
Mesures individuelles	49.78%	48.96%
Primes	8.74%	8.20%

Le nombre de mesures de **rattrapage femmes/hommes** sera connu à l'issue de la campagne d'attribution de **juillet** selon les dispositions de l'accord.

la **CFE-CGC** constate que si ce dernier n'est pas couplé à une AI, cela ne suffit pas à **endiguer le déséquilibre** entre les femmes et les hommes.



La **CFE-CGC** souligne le **fort différentiel** de taux d'attribution entre bénéficiaires non-cadres 38,1% et cadres 51,86%.

La **CFE-CGC réitère sa demande** de **séparer** les montants liés aux changements de classe et les réajustements au plancher de classification des enveloppes d'Augmentations Individuelles.

C'est pourquoi la **CFE-CGC sollicite un bilan** des montants réellement alloués en 2023 :

- Imputés sur le budget rattrapage égalité H/F.
- Relevant de la remise au plancher de la Classe.

CRV et PPE/PPEI

La **CFE-CGC constate** des taux d'atteinte d'objectifs plus homogènes entre les différentes classes et souhaite disposer de **l'information sur l'écart type** ou répartition par quartile.

La **CFE-CGC alerte** sur le montant très bas de PPEI : 253€ pour les non-cadres qui représentent 19 % des salariés et dont l'activité, dans certaines équipes, ne se distinguent parfois de celle des cadres que par les seuils (pouvoirs) de règlement/engagement.

La PPEI n'est plus un levier de motivation puisqu'entre des taux d'atteinte à 50% et 120%, le différentiel est de 177,10€, soit moins de 15€ par mois.

Secrétariat Général : la protection de l'entreprise et de ses collaborateurs au cœur de son action

En 2022, un travail de **simplification** a été entrepris en alignant l'organisation des Customers Business Partners (CBP).

Cette simplification **se poursuivra** en 2023. Cette année verra également le Secrétariat Général mettre en œuvre les recommandations faites par **l'ACPR** et par **l'Agence Française Anti-Corruption** : gel des avoirs, détection des personnes politiquement exposées...

La Direction Juridique continuera à accompagner les métiers sur les **réformes** en cours, notamment **l'assurance cyber**. Le Secrétariat Général contribuera au programme axé sur les **filiales d'Axa France** en mettant l'accent sur leur **sécurisation** :

- Sur les aspects de **conformité**.
- De contrôle et de **sécurité IT**.
- Et l'amélioration de **l'expérience client**.

La **CFE-CGC** mesure **l'importance** de ces projets et **veillera aux moyens mis en œuvre** pour réussir cette ambition.