

Intervention préalable de la CFE-CGC

Le 1er août 2024, le groupe AXA a annoncé être entré en négociation exclusive en vue de la **cession d'AXA Investment Manager à BNP Paribas**.

Cette annonce a été une surprise pour tous les salariés d'AXA. C'est la première fois que le groupe se sépare d'une entité aussi importante en France et même si cela peut sembler en cohérence avec la stratégie développée par le groupe depuis 8 ans, **cette décision est un évènement majeur, ayant beaucoup d'impacts et qui pose beaucoup de questions.**

En particulier, la **CFE-CGC** comprend **les inquiétudes légitimes des salariés d'AXA IM** qui se verraient contraints en cas de cession totale ou partielle de quitter un groupe dans lequel ils se sont épanouis et dans lequel ils voudraient rester.

A cet effet, la **CFE-CGC** demande à la **Direction** de porter une attention particulière aux candidatures des salariés d'AXA IM qui solliciteraient un poste dans le cadre d'une mobilité interne ou externe dans notre entreprise et de prioriser ces candidatures dans le cas où elles correspondraient à nos besoins. Cette demande s'inscrit dans l'esprit de l'**accord GEPP Groupe** qui vient d'être renouvelé.

Les collaborateurs n'ayant comme seules informations uniquement celles qui circulent dans la presse, la **CFE-CGC** vous demande également de rassurer les collaborateurs et communiquer auprès de tous les salariés impactés par ce projet de cession, ceux d'AIM en priorité, ceux des autres entités d'Axa en France concernés ou pas, mais également ceux des réseaux de distribution d'Axa France qui n'ont pas compris ce qui se cache derrière la notion de « partenariat » évoquée récemment entre AXA France et la BNPP.

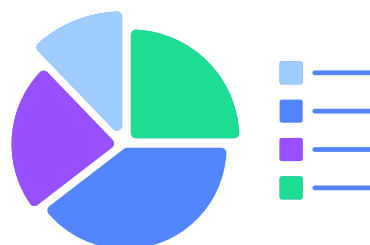
Intervention Guillaume Borie, l'actualité est chargée.

Environnement incertain et défis inchangés, contexte de poly crise :

- **Nouvelle phase de cycle économique**, ralentissement de l'inflation avec baisse de l'activité très nette en Europe (ralentie en France).
- **Tensions géopolitiques** qui s'aggravent (Ukraine et moyen orient) => pressions sur les marchés.
- **Changement climatique** prégnant.
- **Récession démographique** : baisse de la natalité et allongement de la durée de la vie.
- **Période inédite en France** avec une instabilité gouvernementale et une illisibilité des politiques publiques à venir.

Très bonne performance au premier semestre :

- **Croissance** de 7% a dans tous nos métiers.
- **Résultat opérationnel en hausse** de 4% (avec +7% dans les entités opérationnelles).
- Notre **solidité est confirmée** par notre Ratio de solvabilité à 227% : historique.
- Objectifs financiers du plan "unlock the future" confirmés.



Résultats d'AXA France :

Croissance de 7% sur activité soutenue par tous nos métiers.

- Résultat Opérationnel **+6%**.
- **Ratio de solvabilité** : 149 pour Axa France Vie et 147 pour Axa France Iard.

L'annonce de cession d'AXA IM

- Stratégiquement **AXA IM va bien**, et est profitable.
- **AXA IM reste trop petit dans son marché** : seules les sociétés de taille mondiale restent dans une stratégie de croissance.
- **Depuis 2018 un partenaire est recherché** pour bâtir un champion européen.

=> Ne trouvant pas de partenaires, **seul un rapprochement avec un autre acteur** nous permettrait d'aller dans la bonne direction, et seule la proposition de la BNPP nous paraissait convenir.

- **Disposer d'un partenaire privilégié** qui va travailler "main dans la main" avec nous est indispensable.
- Fin juillet nous étions suffisamment avancés pour annoncer qu'**un processus de négociation pouvait être entamé**.
- L'essentiel de cette discussion devra se dérouler dans le CSE AXA IM.

Nous allons devoir céder les parts de Axa IM select d'Axa France à AXA IM:

- **info/consult en CSE Central le 27/9.**



Le renforcement de notre présence en Italie avec l'**acquisition de NOBIS** afin d'atteindre une taille critique sur tous les marchés, nous passons de la 5ème à la 4ème place sur le marché dommages italiens.

Conséquences pour les équipes d'AXA IM :

- **Aucune conséquence** jusqu'à la clôture qui pourrait intervenir début 3ème trimestre.
- Après la clôture, **l'ensemble des accords de groupe s'appliqueront pendant 15 mois**.
- **Décision de la BNPP** : Pas de décision contrainte sur l'emploi pendant 24 mois.
- **La tradition de dialogue social de BNPP est connue**, et l'ensemble de ses équipes a toujours été bien accompagné.
- Mais ça n'exclut pas **une période d'incertitudes**, et c'est notre responsabilité de répondre à toutes les questions qui se posent et veiller à la prévention des RPS.
- **2 éléments** :
 - BNPP reconnaît la **gestion d'actifs** comme une **activité très importante et stratégique**.
 - Le nouvel ensemble aura le groupe **AXA comme l'un de ses plus gros clients au monde**.
- **Partenariat** : garantie d'avoir accès à un client de premier plan : AXA qui prend l'engagement de continuer pendant 15 ans avec des volumes considérables d'activité.
- **Le nouvel ensemble doit nous garantir d'avoir l'offre, l'innovation et la qualité de service pour nos réseaux de distribution**.
- Tout ça avec le bon cadre **RSE**.

La BNPP a une identité française très forte et est un leader européen solide et envié partout.

Même au pire moment du marché l'acquisition de Fortis par BNPP s'est bien passée.

Autres sujets pour finir : notre Engagement sociétal est renouvelé :

- Développement de la résilience des infrastructures de l'IDF.
- Grand mécène du festival d'Avignon.
- Opération Shareplan.
- Campagne de communication sur le harcèlement scolaire et l'aide aux aidants.
- Livre blanc de la prévention climat entreprise.



“Merci enfin pour la qualité de notre dialogue social !”

Questions, réponses à Guillaume Borie

Q À la suite de l'annonce du projet de cession d'AXA IM à la BNPP, plusieurs interrogations se posent d'ores et déjà à propos du projet :

- Quelles sont les **motivations** de cette cession ?
- Dans quelle **stratégie** s'inscrit cette cession ?

Quelle est la finalité et quels sont les résultats attendus de cette cession ?

Q N'y a-t-il pas un risque pour le groupe AXA de **ne plus être maître de la gestion de ses propres actifs** ?

Q Concernant la dimension sociale de cette cession, tout en laissant les prérogatives aux instances locales, quelles garanties compte apporter le groupe AXA relativement à l'emploi des actuels salariés d'AXA IM, qui ont déjà vécu un Plan de Départs Volontaires et un Rupture Conventionnelle Collective ?

Q Différentes mesures sont régulièrement annoncées au niveau du groupe AXA, dans le monde ou en France. (Bilan santé, Charté Landoy...) :

- Le groupe s'assure-t-il que toutes les entités du périmètre, quelle que soit leur activité ou leur modèle économique, applique bien ces directives, en accord avec le groupe ?
- **Concernant le bilan santé**, les créneaux de rendez-vous sont-ils équitablement accessibles pour tous ? Il semble en effet plus difficile d'obtenir des rendez-vous pour les salariés de petites entités.

R les flux financiers vont perdurer avec les mêmes conditions qu'aujourd'hui entre Axa France et AXA IM, nous aurons un comité d'arbitrage.



R Aujourd'hui toutes les décisions sont prises par les entités et le groupe. La direction des investissements va rester inchangée, nous garderons l'ensemble du contrôle des UC distribuées dans nos réseaux.

R Ce dialogue se déroulera dans le CSE d'AXA IM





R (Amélie Watelet). Toutes les entités du périmètre RSG et CGF sont impliquées dans le programme "We Care". Nous sommes face parfois la rareté des créneaux mais 3000 bilans effectués déjà chez Axa France. Des programmes très riches à venir avec mutualisation auprès d'Axa en France.

Q **Congés payés et arrêt maladie**
Le groupe AXA a-t-il avancé dans la mise en œuvre de la solution technique à la suite de l'arrêt de la Cour de cassation du 13 septembre 2023, relatif à l'acquisition de congés payés pendant un arrêt maladie ?

Q Lors de la présentation des résultats semestriels, Frédéric De Courtois a évoqué **une accélération de la prévoyance et de la retraite.**

Or la cession envisagée d'AIM va avoir un impact important sur cette activité, certains clients s'adressant à AXA pour ses produits financiers propres. Si la cession va à son terme, ils pourraient être tentés de s'adresser directement à la BNP plutôt qu'à Axa.
Comment le groupe anticipe-t-il cet impact ? Est-il mesuré ?



R (Christelle Bouron). Mise en œuvre au T4 de cette année, nous sommes confiants sur cette échéance et nous en reparlerons au CGF de décembre.

R Aujourd'hui nous sommes dans le cadre de la négociation, nous continuerons à présenter notre offre sous marque AXA : ex AXA selectiv immo.

Le client, pose assez peu de question. Il veut juste un produit à bonne architecture.

Dans certaines de nos offres, nous avons actuellement des fonds BNP en gestion pilotée ou libre par exemple. Cela ne va pas changer.

Pour les réseaux de distribution : si un client va dans une agence BNP, on a prévu 2 choses :

- Les fonds existants, les règles existent déjà : période ou AXA IM ne peut pas commercialiser ailleurs (période d'exclusivité).
- Pour les nouveaux fonds, Ce sera fait au cas par cas. Par exemple le fonds infrastructure alternatif pour le grand public on a aujourd'hui l'accord pour l'exclusivité avec un certain volume. Ce sera pareil demain.

Pour être rassurant : vu du côté DG délégué de la BNP : si l'opération de cession va à son terme, le premier client de l'ensemble sera AXA France.

C'est un principe d'architecture ouverte qui existe partout dans le monde.



R

Réponse aussi claire et nette que possible : il y a zéro changement, pas de changement sur l'offre, les frais ou le commissionnement. Si un client interroge nos distributeurs : rien ne change. Ce qui est vrai maintenant sera vrai demain. Aucune migration de fonds n'est prévue, sauf opérations habituelles, mais ni plus ni moins qu'aujourd'hui.

On a commencé à faire circuler des "questions réponses" en lien avec l'encadrement commercial.

R

Ça fait partie des sujets à travailler. Il y aura un impact, il y a des coûts variables qui disparaîtront. Il nous faut identifier les coûts qui resteront. Coûts à répartir entre les entités, ou coûts à supprimer côté GIE : il n'y aura pas de décision radicale, et de plus le montant n'est pas considérable.

R

Le groupe a pris un engagement : toute opération dilutive sera compensée par un rachat d'action. (Résultat par action)

La dilution : soit le résultat diminue, soit l'émission d'actions. Dans ces 2 cas, on compense. Quand il y a un shareplan, les actions sont émises, et le groupe rachète le même nombre d'actions pour garder le même nombre d'actions global.

En cas de diminution du résultat :

- Liée à des facteurs organiques : ex-cat nat mondiale, c'est la performance opérationnelle. On assume
- Liée à des décisions : la vente d'AXA IM va enlever 400M Euros de résultat, on va racheter le nb d'actions correspondant pour le maintenir stable.

Q

Les **personnels commerciaux** vont-ils être rapidement **formés** pour répondre aux **interrogations des clients** sur les impacts de cette annonce de cession sur leurs investissements ?

D'une manière plus générale, **quels impacts pourraient connaître nos 4 réseaux** de distribution et aussi **AGIPI** ?

Quel **impact sur les équipes qui travaillent en lien avec AXA IM**, équipes informatiques par ex, ...

Q

Quel serait l'impact de la cession d'AXA IM sur le budget de fonctionnement du GIE ?

AXA IM est-il un fort contributeur ? Une réorganisation est-elle à prévoir ou bien la contribution des autres entités va-t-elle être augmentée ?

Q

Le produit de la vente d'AXA IM serait-il utilisé en grande partie dans un programme de rachat d'action pour conserver un niveau élevé de dividende par action ?

Cette opération serait-elle vraiment nécessaire compte tenu du cours élevé de l'action ?





R

Oui par un investissement organique dans des entités, ou acquisitions....

Q Ces capitaux pourraient-ils être utilisés dans un programme de croissance externe ou dans le développement des entités actuelles, en particulier AXA Partners ?

Q Quels seraient les impacts de cette cession sur les fonds du PEEG, les frais associés et leurs conseils de surveillance ? Ces derniers continueraient ils à fonctionner comme aujourd'hui ?

R

Aucun impact, tout sera comme aujourd'hui.



Q La partie Real Estate d'AXA IM faisant partie du possible package, quel serait le devenir de Drouot Estate ?

R

Drouot Estate va rester dans le périmètre d'Axa France et fait partie stratégiquement du wealth management.

Q La BU Architas hors France ferait-elle partie du package vendu à BNP ?

R

oui.

Q La contribution d'AXA IM à la participation groupe est très importante. Un des impacts de la vente d'AIM pourrait être donc un montant de l'intéressement versé plus important pour les entreprises à l'avenir.

R

Nous allons regarder ceci en détail, les accords existants sont là et nous rediscuterons en toute transparence.

La CFE-CGC demande à la Direction qu'elle s'assure que les entités ne soient pas tentées de faire diminuer l'atterrissage des futures négociations sur l'intéressement ?



Q Qu'en sera t'il de l'engagement d'Axa sur l'offre épargne et retraite ?

R

Nous ne souhaitons absolument nous désengager de l'activité épargne retraite.

Q Qu'en est-il de la stratégie d'AXA banque

R

AXA Banque est indispensable à nos réseaux de distribution : recentrage de la banque sur l'offre à notre clientèle patrimoniale, en soutenant notre offre sur l'assurance vie.

?





Q Quid des informations circulant à propos d'**AXA Partners**?

R On ne va pas commenter des rumeurs de presse, aujourd'hui le moment n'est pas venu de discuter autour de Partners. Nous devons regagner de la compétitivité avec prioritairement une augmentation de notre rentabilité technique. Aucun plan massif prévu au-delà de la nouvelle organisation présentée

Commentaire de G Borie concernant le Réseau AEP : 2 points

- **L'Objectif principal du projet de réforme est la simplification** du modèle de rémunération que peu dans le groupe sont capables d'expliquer.
- **Mais ça provoque des changements**
 - À un instant "T" **il peut y avoir des perdants à production égale**. 2 leviers à accompagner dans ces cas précis :
 - **Réorientation de la production avec accompagnement et formation** => avoir la rêm souhaitée.
 - **Période de transition**, il est possible que certains voient une baisse même avec leurs meilleurs efforts, on doit les aider. Zéro perdant c'est impossible mais nous devons traiter toutes les situations individuelles de court terme.

"Je prends l'engagement de rester disponible pour traiter les difficultés qui seront générées si l'accord reçoit la signature des organisations Syndicales"

|Point sur la politique RSE

Violaine CONTI, en charge de la RSE chez AXA France, et Clémentine FISCHER, coordinatrice RSE du groupe AXA, sont venues présenter la stratégie et les actions du groupe AXA et plus particulièrement d'AXA en France.

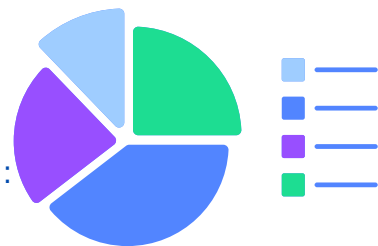
Elles ont rappelé que 50% de la population mondiale vit dans un environnement très vulnérable. Ainsi le groupe AXA est conscient que pour que le monde reste assurable, il faut le rendre plus durable. AXA définit donc son rôle sur 2 piliers :

1-La transition climatique

- En baissant l'intensité carbone des investissements, avec la décarbonation du portefeuille d'assurance, et en réduisant l'impact carbone propre d'AXA.
- En déployant des opérations de formation, finançant la recherche et en accompagnant et investissant sur ces thématiques.

2-L'assurance inclusive

(soit dans les pays émergents, soit par des solutions adaptées dans les pays matures).



Quelques objectifs chiffrés ont ensuite été présentés aux élus du CGF :

- Soutien par le financement en investissant 5Md€ par an
- Soutien de l'assurance de la transition, pour atteindre 6Md€ d'assurance dommages entre 2024 et 2026.
- Formation des collaborateurs à l'adaptation Climatique.
- Réduire l'intensité carbone du portefeuille d'investissement de 50% d'ici 2030.
- Réduire les émissions associées à l'assurance d'ici 2030 (30% pour les grands comptes, 20% pour les entreprises des grands marchés et 20% pour les véhicules particuliers).
- Réduire de 50% d'ici 2030 l'empreinte carbone des opérations propres à AXA.

La Direction a également rappelé qu'**elle dispose d'équipes RSE ou de représentants RSE dans chaque entité**. Chez AXA France, un « **RSE leader** » est désigné dans chaque direction métier, pour porter les sujets au quotidien, avec des échanges réguliers avec la coordination RSE du groupe.

Concernant l'enquête transport du groupe AXA, qui a lieu tous les ans à l'automne, la participation dépasse à peine 20%, et le résultat ne sert qu'à remplir une case dans le rapport annuel.

La CFE-CGC suggère le déploiement d'une mobilité durable renforcée pour améliorer cet indicateur.

Alors que le sujet de la RSE était enfin abordé en CGF, **la délégation CFE-CGC avait préparé de nombreuses questions :**

Tout d'abord, nous avons rappelé que **nous sommes dans une urgence**, et que le rôle des entreprises et des Organisations Syndicales est important.

La RSE est une valeur forte de la CFE-CGC.

La **CFE-CGC** a rappelé que **les actions du groupe AXA doivent contribuer à l'atteinte des objectifs de l'accord de Paris**. Si quelques objectifs chiffrés nous sont communiqués, **nous regrettons qu'aucun reporting ne soit présenté au CGF**, même si à partir de 2025 le rapport CSRD devrait fournir quelques indicateurs globaux.

Concernant le rôle des Organisations Syndicales, la CFE-CGC demande une plus forte écoute et une plus grande implication, en particulier à travers le renforcement des commissions RSE au sein des entités.

Au-delà des actions de sensibilisation et de formation, le groupe et **les entités doivent définir des actions concrètes et réaliser de réels efforts.**

Concernant les offres inclusives :

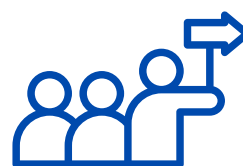
- La **CFE-CGC** s'interroge sur le **caractère inclusif d'offres sur de nouveaux marchés**, en particulier les marchés émergents.
- La **CFE-CGC** s'interroge sur **les solutions dites « inclusives » annoncées sur les marchés matures**. Si ces solutions doivent rester rentables, s'adressent-elles à ceux qui en ont le plus besoin ?

Si l'utilisation de **pièces de réemploi** est en progression, la **CFE-CGC** s'interroge sur son extension et sur de **nouvelles actions visant à réduire l'empreinte carbone, en particulier dans la gestion des sinistres**.

Suite aux 9 heures de formation prévues chez AXA France, quelles actions concrètes seront mises en œuvre pour en tirer profit et investir sur ces nouvelles connaissances des salariés ?

Nous nous interrogeons également sur la définition des « **secteurs clés de la transition** ».

Enfin, au-delà de quelques actions médiatiques telles que le partenariat avec les Voies Navigables de France, la **CFE-CGC souhaite voir AXA porter des projets concrets liés à l'eau, sa consommation et son accessibilité**.



Présentation du projet People@AXA

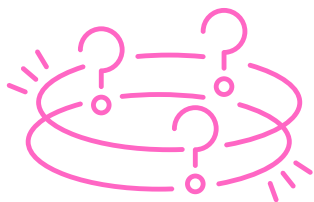
La plateforme unique « Yes », déployée il y a à peine quelques années, arrive déjà en fin de vie. Plutôt que la mettre à jour, la Direction, finalement déçue par l'ergonomie et le fonctionnement de « Yes », a décidé de **revoir l'ensemble des outils RH et de refondre son système d'information.**

La priorité annoncée est la **simplification** et l'amélioration de l'expérience collaborateur.

Ainsi, à l'échelle mondiale, chaque brique indépendante sera progressivement déployée jusqu'à fin 2026. **Cela concerne le recrutement (interne et externe), la gestion de la formation, la gestion de la performance, la gestion des cadres dirigeants, et la transformation du traitement des données.**

Vos représentants **CFE-CGC** s'étonnent d'une **si rapide obsolescence** d'une plateforme du groupe.

Nous nous interrogeons également sur la **potentielle utilisation de l'intelligence artificielle dans le traitement de données RH**, qui pourrait aboutir à diverses décisions, avec les risques de biais inhérents à l'IA.



Présentation du AXA Leadership Model

La Direction nous a présenté le **AXA Leadership Model**. Il vise à définir les attentes envers les managers au sein du groupe AXA. Il met l'accent sur **quatre principes clés** :

1. **"Energize"** pour inspirer et mobiliser les équipes,
2. **"Navigate"** pour favoriser la confiance et la collaboration,
3. **"Deliver"** pour encourager la responsabilisation et l'orientation client
4. **"Dare"** pour promouvoir l'innovation et le changement.

Le modèle souligne également, à travers le « Care », l'importance de **prendre soin des clients, des collaborateurs** et de la société, tout en favorisant le **bien-être et l'intégrité**. Enfin, il met en avant l'**inclusivité**, la compréhension mutuelle et la **résolution constructive des conflits**.

Vos représentants **CFE-CGC comprennent** la philosophie du modèle, mais **soulignent les difficultés à mettre en œuvre le « DARE »** qui nécessite de pouvoir faire preuve d'**esprit critique** et de **prise de risques**. Dans les faits, en particulier pour les **managers intermédiaires pris entre le marteau et l'enclume**, ce n'est guère possible.

Présentation des Données Sociales Groupe 2023 et compte-rendu de la commission sociale et RSE du 17 septembre 2024

Le nombre de salariés du Groupe AXA à travers le monde continue de croître (près de 110.000 salariés permanents à fin 2023), avec un effectif de catégorie « employé » en croissance, au contraire des entreprises du périmètre RSG en France, où seul l'emploi « Cadre » est en croissance.

En France, l'emploi est en hausse depuis 2018, mais la tendance reste baissière pour le personnel commercial.

Si le taux de turn-over est dans la norme du marché, il faut noter que **60% des démissions ont lieu dans les 5 années qui suivent l'embauche.**

Le nombre de salariés continue de décroître, probablement favorisée par les possibilités de télétravail.

Les membres de la Commission sociale du CGF ont demandé au Cabinet Syndex de **suivre la tendance de l'évolution des postes et métiers au niveau mondial et le déport des tâches automatisées ou automatisables pour les clients particuliers ou à + faible valeur ajoutée** vers des structures externes au périmètre RSG.

Nous souhaitons que **soient estimés les impacts en matière de qualité de la relation client et de la gestion pour les salariés** France et les distributeurs, au niveau du marché des particuliers pour IARD et Prévoyance.

Les membres de la Commission sociale du CGF demandent à disposer de **davantage d'informations concernant l'ensemble des entités du périmètre RSG** ou rattachées pour leur fonctionnement à ces dernières (particulièrement les entités périphériques pour lesquelles AXA dispose majoritairement du capital et/ou de la gouvernance).

Si les membres de la Commission sociale du CGF ont noté la croissance des recrutements, ils ne peuvent mesurer à ce jour un impact positif majeur sur la diminution de la charge de travail pour certains services.

Les membres de la Commission sociale du CGF ont **alerté la Direction, en vue du futur rapport CSRD, sur le fait que la mesure de notre impact carbone** ne repose que sur une partie mineure de nos actifs (36% du total) en excluant une partie significative de nos actifs immobiliers.

Enfin, les membres de la Commission sociale dénoncent la sous-représentation et la trop faible progression du poids des femmes dans l'effectif global des dirigeants AXA depuis 2019.

Vos représentantes et représentants CFE-CGC au Comité de Groupe France



**Matthieu
Crouet**

matthieu.crouet@axa-juridica.com



**Murielle
Sorlet**

murielle.sorlet@axa.fr
06 41 92 10 88



**Guillaume
Robieux**

guillaume.robieux@axaxl.com
07 88 04 82 76



**Gilles
Delage**

gilles.delage@axa.fr
06 82 32 21 52



**Sophie
Elalouf**

Sophie.Elalouf@axa-assistance.com



**Christophe
Pesneaud**

christophe.pesneaud@axa.fr
06 23 36 68 23



**Paul
De Torres**
paul.detorres@axaxl.fr
06 35 08 83 01



**Thierry
Ponsada**
thierry.ponsada@axa.com
06 30 45 69 24



**Michel
Fournier**
michel.fournier@axa-direct.com
06 22 52 68 62



**Charles
Vittet**
charles.vittet@axabanque.fr



**Christophe
Bayle**
christophe.bayle@partners.axa