

Force Ouvrière

Groupe AXA

26 septembre 2005

Axa chantre de la non-discrimination ?

Dans le cadre de sa politique marketing de valorisation de son image, Axa a fortement médiatisé l'accord RSG du 13 juillet 2005 sur « les droits fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'Axa en France ».

Pour gagner la « préférence de ses salariés » la DRH groupe s'est même fendue d'un fascicule publicitaire pour expliquer le contenu révolutionnaire de cet accord.

Cet accord est un florilège de bonnes intentions qui n'apporte rien de plus que la loi qui, déjà, interdit toute discrimination.

Alors on doit s'interroger sur les raisons d'un tel accord. En effet, de deux choses l'une :

- ♦ ou la direction respecte le Code du Travail, et on ne voit pas ce qu'apporte de plus ce texte,
- ♦ ou la direction n'applique pas la loi et on ne voit pas pourquoi elle appliquerait plus l'accord du 13 juillet 2005.

Mais un début de réponse nous est peut-être donné par le refus de la DRH de répondre positivement aux mesures concrètes proposées par F.O. 

Ce refus prouve qu'Axa entend appliquer SA politique de non-discrimination qui, comme le dit le dénommé Cyrille de Montgolfier, est « *une démarche qui trouve ses fondements dans nos valeurs* ».

Pour notre part, nous affirmons que la discrimination chez Axa est, en effet, une réelle valeur, un véritable mode de gestion du personnel. Certes, en disciple du bon docteur Coué, la direction d'Axa considère qu'il suffit de crier haut et fort, qu'il suffit d'avoir un accord des syndicats, pour que les salariés soient convaincus du comportement ou au moins de la volonté de non-discrimination qui l'anime.

En fait, Axa ne fait que de la « communication ». Il paraît que Goebbels disait déjà à son époque « *Nous ne parlons pas pour dire quelque chose, mais pour obtenir un certain effet* ».

Mais, malgré toute cette communication, les salariés ne sont pas dupes. Tous les jours, ils constatent et vivent la discrimination. Certes, elle ne se pratique pas au grand jour, les méthodes mises en œuvres sont sournoises et réfléchies.

Mieux, ils savent que l'organisation et le fonctionnement de l'entreprise, comme les « formes modernes de rémunérations » que la direction met en place, débouchent et organisent la discrimination.

Tous les ans, en regardant les rémunérations de Messieurs de Castries et Pierson, les salariés d'Axa sont convaincus de la volonté égalitaire de la direction du Groupe.

En regardant, comment en juillet 2005, sans bourse déliée, Monsieur de Castries a pu, en spéculant sur les stocks options, gagner en quelques minutes 1,2 million d'euros alors que des salariés du groupe Axa ne perçoivent pas le SMIC horaire.

Les propositions Force Ouvrière

1° Sur l'égalité Hommes / Femmes :

D'ici au 31 décembre 2007, AXA s'engage à établir l'égalité des salaires des femmes avec ceux des hommes, à fonctions et postes égaux, sans pour autant diminuer celui des hommes.

2° Sur les salariés handicapés :

Dès à présent, AXA s'engage à embaucher des salariés handicapés, en nombre au moins égal à celui prévu par la loi et à aménager les locaux et les postes en conséquence pour qu'ils puissent exercer leur emploi dans la dignité et le respect de leur handicap.

3° Représentation du personnel :

Dans un souci de transparence et contre la discrimination, AXA s'engage à publier dans les meilleurs délais, sur les dix derniers exercices, l'évolution individuelle des salaires et de carrière des représentants syndicaux. Dans un second temps, cette publication sera effectuée annuellement à l'occasion du bilan social.

Tous les salariés se souviennent qu'en 2000 la rémunération de Monsieur de Castries représentait 4 siècles du salaire moyen d'un salarié d'Axa. Tout cela au nom des valeurs mises en avant par Monsieur Cyrille de Montgolfier.

Les salariés savent que

- ◆ détruire des droits collectifs en faveur des mesures individuelles,
- ◆ substituer aux augmentations générales des augmentations individuelles,
- ◆ développer la rémunération variable et aléatoire au détriment du salaire fixe garanti,

sont le creuset de la discrimination.

Combat-on la discrimination avec une telle conception des droits sociaux et des salaires ?

Les salariés savent qu'en cas de mobilité forcée (restructuration, déménagement...) la direction, en contravention avec ses obligations, leur laisse le soin de se chercher « un job » dans l'entreprise ouvrant grande la porte à la discrimination.

Combat-on la discrimination en mettant en place de telles pratiques ?

Les salariés savent que la pratique du volontariat a pour but même la discrimination. Ce procédé érigé en méthode de fonctionnement permet à la direction de faire le tri entre les « volontaires », bons salariés qui acceptent les valeurs de l'entreprise, et les non volontaires, mauvais salariés qui ne respectant pas les valeurs de l'entreprise n'y ont plus leur place dicit Henri de Castries.

Le volontariat une pratique Axa !

Dans le livre « L'histoire d'Axa » édité en 1995, l'auteur, Caroline Desaegeher cite le DRH de l'époque :

« (...) Pendant longtemps, chaque fois que l'on apprenait la mise en place dans une autre entreprise d'une innovation sociale que nous n'avions pas encore intégrée, Bébéar, très mécontent, m'appelaient pour me dire « et nous, et nous » ? On a ainsi compté à un moment une quinzaine d'innovations qui étaient autant d'infractions au Code du Travail, et qui pouvait à ce titre nous envoyer en prison. Heureusement, le fait que ces réformes étaient optionnelles nous sauvait aux yeux de la loi ».

Le volontariat et le non respect de la loi érigés en principes de fonctionnement.

Combat-on la discrimination en s'appuyant sur de telles méthodes ?

Enfin, dans sa brochure publicitaire remise aux salariés, la direction d'Axa met notamment en exergue l'article 9 de l'accord du 13 juillet 2005 dans lequel il est indiqué « qu'Axa s'interdit toute discrimination fondée sur (...) l'appartenance ou l'activité syndicale... ».

C'est parce qu'Axa a mis en application cette valeur qui lui est chère que, par jugement en date du 6 juin 2005, le Conseil de Prud'hommes de Paris vient de condamner : « la société Axa à verser à Monsieur (...) les sommes de : 5000 € à titre de dommages et intérêts pour discrimination syndicale ».

Il est vrai que la direction, toujours au nom de sa conception de la non-discrimination, ne manque pas, à l'occasion de certaines formations de cadres, d'indiquer qu'elle « maîtrise tous les syndicats » à l'exception de celui à « deux lettres » et dans la foulée, elle demande de voter pour n'importe quel syndicat sauf pour celui à « deux lettres ».

Alors, de son côté, pour combattre notamment la politique de discrimination inscrite dans les pratiques et les valeurs d'Axa, le syndicat à « deux lettres » vous appelle à rejoindre ses rangs.

Rejoignez F.O. ! Adhérez à Force Ouvrière

BULLETIN D'ADHESION

NOM Prénom.....

Adresse :.....

Société :.....Fonction :.....Service :.....

☎..... Fait à le

(signature)

Bulletin à remettre à vos Délégués F.O. ou à adresser à FEC-FO Section Assurances

✉ 28 rue des Petits Hôtels 75010 Paris ☎ 01 48 01 91 91