Force Ouvrière

AXA FRANCE

3 février 2006

POUR LE MAINTIEN DE TOUS LES EMPLOIS SUR TOUS LES SITES EXISTANTS !

CAP METIER 2006 – 2008. La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences AXA

AXA a proposé, en 2005, de reconduire le processus « Cap Métier » 2003-2005 pour 2006-2008.

Ce nouvel accord vient compléter d'autres dispositifs pour gérer par anticipation la fermeture programmée de centaines de postes de travail et des sites d'implantations :

- Accord du 12 mars 2005 « Gestion Prévisionnelle des Implantations de la Région Parisienne »
- Accord du 13 juillet 2005 relatif aux « Dispositions ayant trait aux opérations d'optimisation Activités et Emplois pour des opérations limitativement identifiées »

Si avec ces accords, AXA peut afficher qu'il n'y a pas de plans de licenciements « secs» et que tout est fondé sur la base du « volontariat », la réalité est tout autre : l'intensification du travail, la déqualification généralisée des salariés, les réductions d'effectifs, voir les licenciements, et la fragilisation des sites d'implantations notamment en province sont le lot quotidien de tous les salariés.

Les restructurations permanentes provoquent une redistribution des charges de travail et du personnel qui s'effectuera à partir d'une mobilité fonctionnelle et/ou géographique systématique qu'encadrent ces accords. « Cap Métiers I» a permis le « redéploiement » de 2000 salariés administratifs et la réduction de plus de 500 emplois administratifs entre 2003 et 2005 !

Les militants FO avec les salariés considèrent :

- **inacceptable la politique « sociale » d'AXA que seule justifie l'avidité de ses actionnaires et de ses dirigeants,**
- **intolérable de renoncer à leurs droits fondamentaux tels le respect de leur contrat de travail, des conditions de travail préservant la santé et le maintien et l'amélioration de leur pouvoir d'achat.**
- **le prolongement « CAP METIER II » comme un CAP à ne pas franchir pour défendre l'emploi, les droits et intérêts des salariés.**

Aujourd'hui, l'intérêt des salariés ne passe-t-il pas un rejet de toute cette politique ?

Aujourd'hui l'intérêt des salariés n'est–il pas de **REVENDIQUER, ensemble, notre préférence pour :**

Non à la GPEC, Non à Cap Métiers !

Lors de la dernière séance plénière de négociation du 24 janvier 2006, la CFDT a déclaré que l'intérêt des salariés était « le maintien de tous les emplois sur tous les sites existants ». Les militants FO ne peuvent que se féliciter de cette position, même tardive, qui rejoint leur position et qui devrait permettre de réaliser l'unité des Organisations Syndicales sur la base des revendications ci-jointes

- **Le maintien de tous les emplois sur tous les sites existants**
- **Un plan d'embauche en CDI quantifiable et vérifiable**
- **Le respect des qualifications et des contrats de travail**
- **Une augmentation générale des salaires pour permettre l'augmentation du pouvoir d'achat.**

Les militants vous invitent à participer aux permanences et/ou aux réunions d'informations afin de débattre de la situation et des actions à mener.

Comment AXA crée, en permanence, les conditions contraignant ses salariés à accepter des modifications importantes de leur contrat de travail ou à quitter l'entreprise **?**

1. **Les départs sont rarement remplacés**, les postes libérés purement et simplement supprimés. Il n'y a donc pas d'embauches et nombre d'implantations, notamment, en province sont ainsi fragilisées. Les effectifs ne cessent donc de fondre.

2. **la charge de travail est redistribuée** sur un nombre de salariés plus restreint et devient individuellement toujours **plus lourde.**

3. **Le renouvellement de la pyramide des âges n'est plus assuré** faute d'embauches, les rares **recrutements de jeunes** ne s'effectuant quasiment plus que par **contrats de travail précaires** tels que CDD, intérim/ prestations extérieures ou alternance/ apprentissage. Chômage des jeunes garanti ! Et ce n'est pas le Contrat Première Embauche qui va améliorer la situation, bien au contraire.

4. L'incitation à la « mobilité fonctionnelle volontaire » ayant des limites naturelles, c'est par de multiples **déplacements des activités et des réorganisations des services** qu'AXA va déclencher des **mobilités individuelles ou collectives** « contraintes mais volontaires » et réaliser la suppression des postes de travail traditionnels. Voilà ce qu'AXA entend par « volontariat » ou « implication constructive du collaborateur »! Ainsi les **déménagements** en tout genre, les **fermetures de sites**, la reconfiguration et autre **transfert d'activité** d'une implantation à l'autre se succèdent - comme **VICTOIRE et CERGY** - pour contraindre les salariés à accepter l'inacceptable pas pour améliorer « la qualité de service rendu au client ».

5. Le dispositif de « re lifting » CAP METIER a été conçu pour conduire progressivement, mais sans sourciller, tous **les salariés administratifs, majoritairement des femmes entre 30 et 60 ans**, vers les postes de travail « nouvelle organisation – approche clients »**standardisés et en mode gestion industrielle** de plus en plus **polyvalents « assurance – banque – commercial et services ».** Il ne s'agit pas d'une évolution mais d'une reconversion professionnelle remarquablement limitée à certains postes de travail bien ciblés et incontournables. .. Ceux des Centres de Services et d'Expertise (CSE) et autres « plate formes » dont la dureté des conditions de travail n'est plus à démontrer. Ces postes de travail sont difficilement tenables à moyen ou long terme. C'est le sort réservé par exemple **aux « rédacteurs » production et sinistres** que l'on éclate, puis regroupe ou partage d'un site à l'autre.

Les collègues témoignent, les uns après les autres, des efforts qu'ils ont consentis en acceptant d'être « accompagnés » vers les « nouveaux métiers d'avenir » qui ne leur ont que très rarement apporté une augmentation de leur salaire, quand cela ne les a pas écarté d'une augmentation potentielle étant considérés comme dernier arrivant dans le service malgré leur parcours professionnel !

Combien de **« cadres »** occupent aujourd'hui des postes « non cadres » n'offrant aucune perspective ?

Combien de **« non cadres »** occupent des fonctions relevant de l'encadrement sans en avoir le statut ?

Combien de **« salariés »** se sont vus proposer des postes qui ne correspondent en rien aux qualifications qu'ils avaient acquises, charge à eux après une « micro formation express » de s'autoformer « en immersion dans le service » pour une très hypothétique progression ?

Le sort qui leur est fait porte un nom : **déqualification ou rétrogradation au mépris de leur contrat de travail!** Rien à voir donc avec la propagande « AXIENNE » qui prône que son processus « ambitieux et innovant » d'accompagnement à la mobilité vers des « métiers privilégiés » est une aventure formidable!

Le candidat à une autre « évolution » rencontre des obstacles difficilement surmontables, les postes de travail ouverts ne figurant plus dans la plupart des cas dans « AXAJOB ». Il relève de la performance ou du « délit d'initié » pour y accéder sans avoir été pré-senti.

Partant du principe que les métiers sont ce qu'elle en fait, AXA considère que les salariés doivent s'adapter à ces évolutions ou...s'en aller, c'est la « démarche PREFERENCE ».