Force Ouvrière

AXA France

novembre 2007

GPEC : Faut-il accepter les délocalisations, la fermeture de sites... ou tenter de s'y opposer ?

Les salariés de Montauban y ont répondu le 16 octobre 2007 !

Dans le 2^{ème} semestre 2006, au travers de différentes pétitions, des milliers de salariés représentant la grande majorité des employés et cadres d'Axa France donnaient un mandat clair à l'ensemble des organisations syndicales :

- Non aux délocalisations,
- Non aux externalisations,
- Embauche en CDI,
- Non fermeture des sites.

Aujourd'hui, un an après, c'est l'activité des sinistres automobiles des CSE que la direction entend transférer au Maroc.

Le projet Tasmanie (transformation et Amélioration des Sinistres de masse Assistées d'une Nouvelle Informatique Evolutive) en, notamment, basculant d'une gestion de dossiers vers une gestion de tâches, prépare à l'évidence une délocalisation/externalisation de tout ou partie de cette activité. D'autres secteurs sont au même diapason au travers d'autres projets : Geronimo, etc.

La question qui se pose aujourd'hui aux salariés est la suivante :

Cette situation est-elle irrémédiable, est-elle inéluctable ?

Un bref rappel historique s'impose !

16 octobre 2003 : Signature par la CFDT, la CFTC, la CGC et l'UDPA de l'accord Cap métiers qui avait notamment pour objet la mise en place « *d'une nouvelle organisation orientée vers une constante amélioration de la qualité du service au client* ». En application de cet accord, la direction a proposé majoritairement aux salariés concernés des postes sur plateformes et notamment sur les CSE. Postes à « forte valeur ajoutée » gage d'un emploi « garanti ».

Aujourd'hui, ce sont ces mêmes emplois qui sont les premiers touchés par les délocalisations.

18 janvier 2005 : Vote de la loi de programmation pour la cohésion sociale rendant obligatoire une négociation triennale portant notamment sur un dispositif de GPEC. Contrairement à ce que certains avancent, la GPEC chez Axa ne procède pas de la loi. Au contraire, c'est la loi qui procède d'accords de type Cap Métiers et de textes tel que celui adopté en novembre 2004 par le Comité Européen de Groupe Axa (voir ci-après).

6 octobre 2005 : Signature par l'UNI (Union Network International), la CFDT, la CFTC, la CGC, l'UDPA et la CGT d'un accord sur la mise en place du Comité Européen de Groupe Axa (CEG) dans lequel figure une annexe intitulée « *Conduite du dialogue social au sein de groupe Axa en Europe* » qui est la reprise du texte voté en novembre 2004 par le CEG.

Les principes 3 et 4 de cette annexe donnent l'objet du « dialogue social » :

« Principe 3 : En tenant compte des intérêts des collaborateurs, clients et actionnaires, AXA s'engage à s'efforcer de maximiser les opportunités de redéploiements internes et, le cas échéant, externes pour tous les collaborateurs concernés par des questions éventuelles d'emploi.

Principe 4 : AXA fera en particulier tout son possible pour éviter le recours aux licenciements et aux transferts collectifs en recherchant autant que possible d'autres approches, notamment :

- *A saisir les opportunités offertes par les mouvements naturels de baisse des effectifs pour faciliter les questions d'emploi... ».*

En matière d'emploi, la politique du groupe Axa se résume à : « on s'efforce de..., on fera tout son possible pour ».

Application concrète de cette politique : délocalisation au Maroc.

Il est vrai qu'un document de la direction du groupe Axa intitulé « 2005 earning perspectives » daté du 29 juin 2005 précise à la rubrique priorités 2005 « *Frais Généraux : (...) Saisir davantage les nouvelles occasions d'externalisations* ».

23 décembre 2005 : Signature par la CFDT, la CFTC, la CGC et l'UDPA d'un accord RSG sur la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) dans le préambule duquel on peut notamment lire : « *Dans cette perspective, les partenaires sociaux au sein de la Représentation Syndicale du Groupe AXA sont convenus de conduire la présente négociation en vue de définir, dans un esprit de Développement Durable, les principes essentiels de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) en fixant une méthode commune d'approche de la problématique « Emploi » y compris dans une hypothèse de crise pouvant conduire à envisager jusqu'à la suppression d'emplois.* »

En clair, il s'agit de négocier y compris les suppressions d'emplois. Mais les délocalisations ne sont-elles pas des suppressions d'emplois en France ?

Bien que l'accord Cap Métiers ne concerne qu'Axa France, il y a bien une continuité entre cet accord et les accords GPEC. L'accord Cap métiers et les accords GPEC ont pour objet de faire prendre en charge, par les syndicats, les conséquences en matière d'emploi des décisions de la direction du Groupe : Ambition 2012 aujourd'hui. La différence, entre l'accord Cap métiers et les accords GPEC, c'est que dans le premier les syndicats sont chargés d'accompagner les mesures fixées par la DRH ; dans les seconds, ils sont étroitement impliqués dans la définition et la mise en place de ces mesures.

2^{ème} trimestre 2006 : L'immense majorité des salariés faisait connaître à la direction, au travers diverses pétitions initiées par tous les syndicats, son opposition à toute délocalisation, externalisation, fermeture de sites et sa volonté de voir Axa embaucher en CDI. Les salariés donnaient un mandat explicite à tous les syndicats pour s'opposer à toute cette politique.

18 juillet 2007 : Signature par la CFDT, la CFTC, la CGC, l'UDPA et la CGT d'un accord sur la GPEC intitulé « point d'étape ».

Ainsi comme on peut le constater depuis des années, la politique du groupe Axa, donc d'Axa France, s'inscrit dans une volonté permanente de réduction des coûts salariaux au travers délocalisations, externalisations...

Au niveau mondial, l'objectif de cette politique a été fixé par Monsieur Henri de Castries dans l'entretien qu'il a donné et que nous avons cité à différentes reprises, à la revue « Défense » (N° de juillet/Août 2006) « (...) *En termes d'emplois délocalisés, l'addition du Maroc, de l'Inde et de la Chine sera proche des 70 000 dans moins de cinq ans. Evidemment, ce sont des emplois qui disparaissent dans un certain nombre de back offices européens ou nord-américains. Ces emplois qui disparaissent concernent des fonctions de plus en plus qualifiées* ».

Cet objectif est, pour la direction, toujours d'actualité. Dans Axa France, il commence même à se mettre en place. C'est l'objet de l'accord GPEC en cours de « négociation » cadré par l'accord du 18 juillet 2007 dit « point d'étape ».

Que dit Monsieur Milano, directeur des opérations et expertises développement social, dans une lettre en date du 18 octobre 2007 adressée à Force Ouvrière au sujet de cet accord :

« *Il est donc utile de souligner les points suivants, qui, du reste, apparaissent clairement dans le texte du point d'étape :*

- *La négociation Axa France sur la GPEC, engagée fin 2005 et restée suspendue de mars 2006 à mai 2007 en raison de l'hostilité affirmée par les organisations syndicales à l'égard de délocalisations projetées, a redémarré en 2007 et quatre séances se sont tenues avant les vacances d'été.* »

Fort bien, les syndicats, respectant le mandat des salariés, ont fait part de leur hostilité aux délocalisations.

Monsieur Milano de poursuivre :

- « *Un « point d'étape » de cette négociation a été dressé à l'issue de la séance du 5 juillet 2007 pour prendre acte à cette date des progrès dans le rapprochement des points de vue respectifs, ceci dans la perspective d'un accord à intervenir après l'été.*

Mensonge !

Dans une émission télévisée intitulée « complément d'enquête » et diffusée sur France 2, le 22 octobre 2007, Monsieur MORELLI, DRH de son état, a indiqué que pour éviter le stress de ses salariés, Axa leur a donné une garantie d'emploi. **Mensonge !**

Chaque fois que FO ou d'autres syndicats ont demandé cette garantie, ils ont essuyé un refus. La seule « garantie » donnée par la direction concerne l'employabilité. Mais l'employabilité, c'est-à-dire la **possibilité** pour chacun de trouver un emploi, n'a rien à voir avec la garantie de l'emploi pour tous.

C'est ainsi que d'une part, la direction s'est déclarée prête, dans le cadre d'un accord, à accepter des engagements concernant l'emploi, les bassins d'emplois et le suivi des activités et de l'emploi,... ».

En clair, les points de vue se sont rapprochés, mais la direction n'a rien abandonné de ses objectifs de délocalisations, d'externalisations et de fermetures de sites ; les bassins d'emploi n'étant pas synonymes de site.

Et notre directeur de poursuivre :

« ..., et que, d'autre part, les demandes des organisations syndicales sur les points jugés fondamentaux pour parvenir à un accord ont été recensés.... ».

Ainsi donc, les organisations syndicales, dans le protocole d'accord « point d'étape », ont indiqué « les points fondamentaux » pour arriver à un accord.

Quels sont ces points :

- *« dresser un tableau prévisionnel de l'évolution des filières métiers,*
- *élargir le recrutement :*
 - *en intégrant des jeunes en alternance, dans le respect des principes de diversité et d'égalité,*
 - *en favorisant l'expression de plusieurs offres de mobilité,*
 - *en fluidifiant la mobilité entre entreprises du groupe,*
- *assurer des parcours professionnels motivants jusqu'au terme de la vie professionnelle,*
- *prévoir des passerelles entre métiers,*
- *valoriser les filières expertise,*
- *améliorer les mesures d'accompagnement individuel de la mobilité géographique ou fonctionnelle :*
 - *individualiser les suivis,*
 - *valoriser le tutorat,*
 - *prévoir une enveloppe budgétaire,*
- *renforcer le dispositif RH pour les personnels commerciaux,*
- *prévoir des mesures pour les seniors,*
- *renforcer l'accompagnement du management,*
- *développer le dispositif de formation tant pour les salariés que pour les organes de suivi prévu par l'accord GPEC,*
- *préciser la portée possible de l'expérimentation du télétravail,*
- *être attentif aux conditions de travail,*
- *établir une cartographie de l'évolution des sites en incluant :*
 - *les mouvements en région parisienne,*
 - *l'articulation avec les personnels commerciaux en province,*
- *recréer une commission d'information sur l'évolution des sites,*
- *structurer le suivi de l'application de l'accord :*
 - *Observatoire des métiers,*
 - *Commission de suivi de l'accord. »*

On a beau relire, on ne trouve plus aucune référence à l'opposition aux délocalisations.

Donc, après une grande déclaration de principe, contre les délocalisations, les signataires de l'accord « point d'étape » seraient prêts à signer un accord qui entérinerait les délocalisations, les externalisations et les fermetures des sites ; points qui pour eux ne seraient plus fondamentaux, et tout cela en contravention avec le mandat donné par l'immense majorité des salariés.

Pour justifier leur position, certains syndicats signataires considèrent qu'après une « rude bataille » (!) après avoir « épuisé tous les moyens légaux » (!) la bataille contre les délocalisations a été perdue et qu'il n'y a plus qu'à accompagner et prendre en charge la « victoire idéologique » de la direction.

Diantre, une rude bataille !

Pour ces syndicats, la rude bataille idéologique s'est arrêtée à la signature d'une pétition !

Diantre, tous les moyens légaux utilisés !

Pour ces « syndicats », les manifestations et les grèves seraient-elles déjà illégales, comme le souhaite Madame Parisot, Présidente du MEDEF, propulsée à cette fonction par Monsieur Henri de Castries ?

Sur des sujets de cette importance, si une direction ne veut pas entendre raison, faut-il arrêter la mobilisation à la signature d'une pétition ?

N'est-il pas du rôle des syndicats, chargés de la défense des intérêts des salariés et dûment mandatés par ces derniers pour s'opposer aux projets de la direction, de les appeler ou du moins de leur proposer d'amplifier le mouvement au travers de manifestations et grève si nécessaire.

Force Ouvrière, pour sa part, lors des « négociations » GPEC, revendique sur la base du mandat donné par les salariés :

- aucune délocalisation,
- aucune externalisation,
- Embauche en CDI,
- aucune fermeture des sites.

Pour sa part, Force Ouvrière, avec les moyens qui sont les siens, entend continuer à se battre car elle considère que si l'ensemble des syndicats appelle les salariés à se mobiliser au travers de manifestations et grève si nécessaire, la direction du groupe Axa serait dans l'obligation de reculer et d'abandonner ses plans de délocalisations, externalisations et fermetures de sites.

C'est pour cette raison, qu'avec la section CGT locale, Force Ouvrière a appelé, à une Assemblée générale, les salariés de Montauban laquelle a regroupé plus de 50 % des effectifs.

C'est pour cette raison, que Force Ouvrière s'est associée à l'appel des salariés de Montauban du 6 octobre 2007 et a décidé d'organiser des réunions de salariés sur l'ensemble des sites.

APPEL DU PERSONNEL DE MONTAUBAN ET DE FO

Réunis le 16 Octobre 2007 à l'initiative des organisations syndicales CGT et FO, nous nous adressons à toutes les organisations syndicales d'AXA France.

Notre site est menacé de fermeture : nous ne l'acceptons pas.

A Montauban, en juillet 2006, plus de 60 salariés cadres, non cadres, syndiqués, représentants CGT, CFDT, FO demandaient aux organisations syndicales d'exiger dans l'unité :

-aucune externalisation, aucune délocalisation,

-le maintien de tous les emplois et de tous les sites

-l'embauche en CDI

Par milliers, les salariés ont repris sous une forme ou une autre ce mandat au travers des pétitions initiées par tous les syndicats pour s'opposer à cette stratégie destructrice qui sacrifie l'emploi, nos vies de familles, l'avenir de nos enfants pour les seuls intérêts des actionnaires.

Aujourd'hui il y a urgence !

Les délocalisations au Maroc ont commencé.

Les collègues qui partent ne sont pas remplacés

De plus en plus de tâches sont confiées à la sous-traitance et donc externalisées

Les menaces de fermeture de sites se précisent.

A notre connaissance, 7 autres sites pourraient fermer après le nôtre : Rennes, Nantes, Nîmes, Dijon, Nancy, Vineuil, Tours...

La pérennisation de notre site et celle de tous les autres sites, passe par l'apport de nouvelles activités, diversifiées permettant de maintenir les effectifs et d'assurer une véritable évolution professionnelle.

Comment maintenir les sites, comment maintenir l'emploi, si les activités sont délocalisées et externalisées ?

C'est pour cela qu'Axa doit mettre un terme aux délocalisations et externalisations.

Il n'est pas trop tard pour arrêter cette spirale si vous décidez, dans l'unité, d'appeler à la mobilisation sur les revendications qui nous ont tous rassemblé ici en juillet 2006 et à l'instar des milliers de pétitionnaires.

Pour notre part, nous sommes prêts à participer à une **grève d'avertissement** appelée dans l'unité et sur l'ensemble des sites d'Axa France.

Adoptée à l'unanimité moins deux abstentions

Force Ouvrière appelle tous les salariés, cadres et non cadres, à participer massivement aux réunions qu'elle organisera sur tous les sites afin de débattre de la situation et de l'appel des salariés de Montauban.