



SOMMAIRE

La prime Macron, c'est non !

Les chiffres du mois.

Covid-19 : Les premières mesures.

Honorabilité : Deux poids, deux mesures ?

Bulletin de paie électronique : L'essentiel !

Forfait jours, le CSE doit jouer son rôle.

Campagne Perp orphelins : Une extension de missions confiées à la plateforme Accord.

Pilote Crédit immobilier : Une approche exclusive !

Guillaume Borie se présente.

Joyeux Noël

Messieurs Buberl et Duverne.



Prime Macron : C'est à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires dédiée au personnel administratif que la Direction a indiqué qu'elle n'entendait pas verser, cette année, de prime dite Macron. Au-delà de la décision elle-même, la justification apportée par la Direction doit nécessairement interpeller le personnel.

Pour donner corps à sa réponse, la Direction indique que le personnel : « ne doit pas s'habituer à percevoir régulièrement des primes ».

Une approche qui en dit long sur l'estime que l'entreprise porte à ses salariés. Une approche diamétralement opposée lorsqu'il s'agit de l'attribution des bonus ou super bonus à destination des plus hautes rémunérations de l'entreprise. Idem pour l'évolution et la distribution des dividendes en hausse permanente depuis 10 ans de (0,55 € à 1,43 €). Comme quoi, lorsqu'il s'agit d'entre-soi, le poids des habitudes prospère...

Même si nous distinguons clairement ce qui relève des nécessaires augmentations de salaires qui s'imposent, nous considérons que les salariés, à l'aune des résultats colossaux encore enregistrés cette année, méritent qu'on leur verse une prime (comme vient de le faire **Peugeot**), ou sous la forme d'une prime Macron (comme chez **COVEA** 1 000 € pour les salariés qui perçoivent jusqu'à 55 000 €/an).

Si l'entreprise a deux doigts de bon sens et d'estime de son personnel, elle doit alors leur témoigner concrètement et non se limiter aux formules lénifiantes de remerciements à zéro euro « charges comprises ».

Les chiffres du mois.

Résultat courant du groupe 2019 : 6,844 milliards.

Résultat net 3,857 milliards, en progression de 80 %.

Résultat net par action + 92 %.

Progression du dividende de 7 % à 1,43 € par action.

Somme prochainement versée aux actionnaires... **3,4 milliards.**

Nombre de commerciaux bénéficiaires de la prime Macron l'an dernier :

1 536 (50 % du réseau) pour la percevoir, il fallait gagner, pour rappel, - de 35 000 € bruts. Le montant global versé l'an dernier PA/PC s'élève à 3,3 millions d'€ soit 0,188 % du résultat dégagé par Axa France (1,7 milliard). Et dire que l'entreprise prétend être socialement responsable. **Des balivernes tout ça !**



COVID-19 LES PREMIÈRES MESURES

Information
CORONAVIRUS
COVID-19

L'épidémie se propage désormais sur l'ensemble du territoire national. Après l'Oise, la Haute-Savoie, le Morbihan et le Haut-Rhin, il est maintenant acquis que d'autres foyers vont hélas voir le jour. FO n'a pas perdu de temps pour interpeller la Direction sur les mesures qu'elle entendait mettre en oeuvre et notamment :

- Pour préserver la santé des commerciaux.
- Pour préserver la rémunération des commerciaux.



Les premières réponses ont été apportées. Des consignes précises sur les précautions à prendre ont été communiquées aux inspections concernées. **Elles se trouvent également sur le portail one à la rubrique « coronavirus ».** Au sujet de la rémunération des commerciaux concernés par une mesure de « quarantaine », il est précisé que les éléments fixes sont maintenus, les seuils et les OMP feront l'objet d'un abattement proportionnel. Les jours de travail à domicile seront indemnisés selon les modalités d'indemnisation des journées de formation.

Pour autant, il nous apparaît nécessaire d'appréhender la situation avec discernement dans la mesure où, désormais, partout en France, de nombreux clients refusent de recevoir les commerciaux. En outre, les foyers de contagions ne s'arrêtent pas aux limites administratives des départements faisant l'objet de mesures adaptées. Ce qui doit conduire nécessairement l'entreprise à adopter une approche la plus souple possible en termes d'aménagements.

Enfin, la Direction doit prendre l'engagement, en cette période si particulière, de ne procéder à aucun licenciement.

Dernière minute : 1er cas de Covid-19 sur le site de Nantes

Nous avons appris, hier soir (04/03), qu'un premier cas positif a été décelé sur le site de Nantes. Si tout le personnel administratif a été informé, les commerciaux, en revanche, bien que présents pour plusieurs d'entre-eux sur le site, ont été, une fois encore, oubliés du circuit d'informations. Sans tomber dans la psychose, nous trouvons ce nouvel oubli plus que regrettable ! Les élus FO de la région, au même titre que ceux de deux autres centrales ont fait part de leur mécontentement et ont demandé à l'entreprise de prendre toutes les mesures idoines.

Honorabilité : Deux poids, deux mesures ?

Il y a plusieurs semaines, l'entreprise a fait parvenir à destination des salariés du réseau commercial une attestation pré-remplie relative à « votre honorabilité ». Cette vérification, à la charge de l'employeur, imposée par le 3ème alinéa de l'article 10 de la directive DDA, à destination de celles et ceux qui exercent une activité de distribution d'assurances peut avoir des conséquences fâcheuses en cas de perte de l'honorabilité puisqu'elle peut se traduire par la rupture du contrat de travail pour cause réelle et sérieuse.

Les commerciaux du réseau AEP ne sont pas les seuls dans l'entreprise à exercer une activité de distribution d'assurances. Ainsi, de nombreux collègues de statut administratif (+/- 700) sont eux aussi concernés par cette Directive avec toutefois une différence d'approche puisqu'il leur est suggéré de demander une mobilité vers un métier non exposé à cette directive, pour celles et ceux qui pourraient être concernés par la perte d'honorabilité. Nous trouvons cette mesure pertinente et socialement appropriée. Une préconisation qui toutefois n'a pas pour le moment été proposée aux commerciaux concernés du réseau AEP. **Nous avons donc demandé, à l'occasion du CSE AEP de février, de bien vouloir étendre cette disposition de bon sens à l'ensemble des salariés qui pourraient être touchés par la perte d'honorabilité.** Personne ne comprendrait qu'en fonction de sa population d'origine l'un serait repositionné sur un poste et l'autre licencié. Nous sommes convaincus que l'entreprise, attachée comme personne au principe d'égalité de traitement, examinera, avec toute la bienveillance qui lui sied, tous les cas de la même manière.

Information sur la mise en œuvre du bulletin de paie électronique et du « coffre-fort numérique »



Bulletin de paie dématérialisé :

La Direction a décidé d'user de la faculté, offerte par la Loi à l'employeur, de dématérialiser le bulletin de paie. La dématérialisation du bulletin de paie n'est toutefois pas obligatoire, ni imposée par la loi.

Il nécessite donc que l'employeur obtienne l'accord préalable individuel du salarié.

La Direction va adresser, en avril 2020, à chaque salarié un mail interne (ou un courrier papier aux absents), l'informant de cette proposition de dématérialisation de son bulletin de paie.

Le salarié devra répondre par l'intermédiaire de l'outil « Pléiades », en activant l'acceptation ou la clause de refus.

En cas de refus, le salarié continuera à recevoir son bulletin de paie papier à domicile sans changement.

L'absence de réponse au mail, vaudra acceptation !

Coffre-fort électronique : stockage dématérialisé d'archives

Il s'agit d'un « service en ligne » externe proposé par un prestataire externe à l'entreprise qui permet de disposer d'un « espace individuel » de stockage numérisé sur internet.

AXA France a décidé, unilatéralement, de proposer à chaque salarié, qui aura accepté la dématérialisation de son bulletin de paie, d'ouvrir un « coffre-fort numérique » individuel et a choisi le prestataire externe « La Poste ». Cette prestation prise en charge par AXA France est par conséquent gratuite pour le salarié.

L'offre de prestations DIGIPOSTE de La POSTE propose une capacité de stockage individuel de 5 Go, soit environ 3 000 documents, permettant de stocker, d'autres documents émanant de 5 autres organismes externes au choix du salarié.

Mais, la Direction ne produit pas les conditions générales et particulières concernant les prestations DIGIPOSTE.

Le salarié devra activer, lui-même, l'ouverture du coffre électronique par l'intermédiaire d'un lien mis à disposition par le mail d'information qui lui sera adressé par la direction, pour permettre à l'employeur d'y stocker et d'y archiver chaque bulletin de paie électronique durant toute la durée du contrat de travail qui les lie.

Le salarié qui n'activera pas son coffre ne pourra pas avoir accès aux bulletins de paie numérisés qui y seront stockés !

Une extension de capacité et des services complémentaires annexes est possible mais payante ! 3,99 € par mois en 2019. La Poste ne pourra pas utiliser cette prestation pour adresser des offres commerciales aux salariés, selon la Direction.

Maintenance du coffre-fort : Externe, par la « Hotline » DIGIPOSTE de La Poste.

Ce coffre-fort individuel ne coûte rien au salarié, même en cas de départ de l'entreprise.



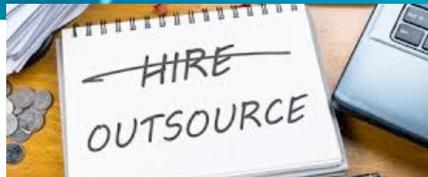
Forfait-jours pour les non cadres : Comment aborder la négociation sans établir, préalablement, un diagnostic sur le temps de travail.



La Direction, dans le prolongement du rapprochement des conventions collectives des commerciaux non-cadres, n'a pas perdu de temps en programmant, dès le 17 mars, une négociation en vue de mettre en place le forfait jours à destination des commerciaux non-cadres qui seraient « autonomes ».

Jusqu'ici, les principaux concernés par ce projet ont leur temps de travail décompté en heures (151,67 h mensuelles). Si le passage du forfait heures vers le forfait jours n'a rien d'obligatoire, nous n'ignorons pas que l'entreprise utilisera tous les moyens, mêmes les plus acrobatiques, pour obtenir un maximum de conventions individuelles. C'est pourquoi, il nous semble essentiel, en amont de cette négociation, et en vue d'obtenir un maximum de contreparties, de procéder à un état des lieux le plus précis possible du temps de travail des commerciaux. Le véhicule le plus pertinent pour obtenir un diagnostic fidèle est l'expertise préalable. Une expertise que seul le CSE peut décider. Nous avons donc rappelé à l'instance et aux membres en particulier qu'il était essentiel de recourir à ce droit pour aborder, dans les meilleures conditions, la négociation à venir. Nous attendons, avec impatience, la position de l'instance à notre demande. Les membres du CSE étant au service des intérêts des commerciaux, personne ne comprendrait que l'instance ne se saisisse pas de cette disposition si précieuse.

CAMPAGNE PERP ORPHELINS



Campagne PERP Orphelins : Derrière ce libellé sibyllin se cache rien de moins qu'une extension des missions confiées à la plateforme Accord. **Rappel**

Au printemps de 2016, la Direction a sollicité les représentants du personnel sur l'expérimentation d'une plate-forme d'expertises et de soutien au réseau AEP. Une expérimentation qui en substance posait les bases d'une opération d'externalisation d'activités jusqu'ici réalisées par les commerciaux. Une activité, ciblée, orientée « conseil », un conseil qui, pour mémoire, tendait sur une augmentation automatique du taux... d'UC.

Aujourd'hui, comme si de rien n'était, la Direction, entend explorer « d'autres pistes », pistes étant au pluriel nous pouvons imaginer qu'après cette nouvelle mission, qui consiste à réveiller les clients orphelins (8 500) détenteurs

d'un Perp, il y en aura d'autres. La nature de l'opération prévue au troisième trimestre est en réalité bien accessoire, la réaffectation potentielle en cas de reversement ou de demande du client le sont tout autant.

Ce qui se noue derrière le miroir est plus surnois selon nous. Il s'agit en fait d'une opération d'une toute autre envergure qui se profile avec ce projet d'extension de ce partenariat.

La Direction se dit satisfaite de cette collaboration qui a démontré toute sa pertinence.

Une appréciation qui nous renvoie en juillet 2016, où la Direction, en réponse à notre demande avait indiqué « *si cette plate-forme démontre sa pertinence pour le réseau AEP et peut-être au-delà, demain nous pourrions éventuellement l'internaliser* ».

Comme la Direction reconnaît la pertinence de cette plateforme, la question de la réinternalisation se pose.

Un choix d'autant plus judicieux que cette solution permettrait, d'une part de disposer de commerciaux issus du réseau, avec l'expertise et la connaissance parfaite du microcosme Axien, tout en permettant, d'autre part, d'offrir un autre horizon que le licenciement pour les salariés déclarés inaptes que l'entreprise ne reclasse jamais.

Nous avons rappelé à la Direction l'ensemble des échanges de 2016 que bon nombre semblaient avoir oublié.

Pour **FO**, le préalable au projet **passé prioritairement par, vous l'avez compris, la mise en place d'une structure Axa composée de commerciaux maison.**

Pilote Crédit Immobilier : Une approche... exclusive !

Alors qu'Axa Banque subit de plein fouet les affres d'une évolution stratégique imposée par le Groupe, l'entreprise a engagé en 2019 un pilote pour la commercialisation de crédits immobiliers par une sélection de commerciaux issus du réseau AEP appartenant au club Excellence, forcément estampillés IOBSP et ayant de « l'appétence » pour le sujet. Ça c'était sur le papier !

Le résultat annoncé pour ce test 2019, que nous ne qualifierons pas, s'articule autour de 176 propositions commerciales pour 27 offres débloquées pour un montant de 4,6 millions d'€

(170 000 € de prêts moyens). En revanche, ce qui nous intrigue, repose sur les conditions sine qua non de faire partie, impérativement, du club excellence pour participer à l'aventure même si la motivation à proposer du crédit immobilier reste à démontrer. Nous avons du mal à saisir ce qui conduit l'entreprise à écarter par principe celles et ceux qui sont vraiment intéressés à la production de crédits immobiliers.

In fine, ce seront encore, pour le pilote 2020, 20 conseillers appartenant au club Excellence promotion 2020 qui intégreront le pilote doublé. Une formation en présentiel de 3 jours sur Val De Fontenay sera dispensée.

Ce projet suscite, de notre part, plusieurs remarques.

- 1) **Pourquoi limiter** le champs des candidats sachant que les résultats et la situation d'Axa Banque ne sont pas au beau fixe ?
- 2) **Comment comprendre**, alors que la Direction, dans le cadre de son évolution stratégique qui consiste à se concentrer sur les clients Axa, se prive de toutes ses forces commerciales pour améliorer les résultats d'Axa Banque sur la base de son propre portefeuille ?
- 3) **Quel est l'avenir tout court** pour Axa Banque quand on connaît le destin réservé, par le Groupe, à AXA Banque Belgique et Germany, d'autant qu'une partie de l'activité française de back office va être confiée à Arka Banking service. ÉTRANGE !

GUILLAUME BORIE SE PRÉSENTE



Guillaume Borie se présente

Tout fraîchement nommé, le nouveau second d'Axa France est venu se présenter à l'instance en rappelant son parcours interne et sa vision pour l'entreprise. Arborant un sourire permanent, mais par moment plus crispé, GB a profité de l'occasion pour nous dire combien le dialogue social lui semblait de bonne facture dans la maison aux 3 lettres. À sa place, nous ferions le même constat, l'entreprise faisant ce qu'elle veut, quand elle veut, comme elle veut. Dans ces conditions, difficile de faire la fine bouche, les syndicats sont, à l'exception de **FO**, qui constitue une enclave qui les contrarie, très à l'écoute. C'est ce que nous lui avons dit en ajoutant deux points anomaliques qu'il convient, dans les meilleurs délais, de corriger. Le premier porte sur le reclassement des inaptés, dans le réseau, que l'entreprise traite avec une légèreté déconcertante et le second sur la répartition des richesses dans l'entreprise. Le constat est sur ce point sans appel. Les salariés sont, à chaque annonce de résultats, les éternels

oubliés. Les propos de la Direction lors de la négociation annuelle sur les salaires administratifs agissent d'ailleurs comme un flagrant révélateur. Ainsi, lorsque que **FO** a demandé le versement d'une prime de 1 000 € pour tous, la réponse de la Direction a été, nous le rappelons : « **Il ne faut pas que les salariés s'habituent à recevoir des primes** »

La phrase est sans filtre, totalement décomplexée, et surtout retranscrite à l'identique. Pourquoi se gêner quand on est en confiance. Et comme les projecteurs médiatiques ne sont plus vraiment braqués sur la Prime Macron, Axa ne juge pas utile de la verser.

Et puis, quelle mauvaise habitude pour les salariés, vraiment, que d'espérer une prime récurrente qui serait adossée sur le principe d'une simple reconduction.

Rien que d'y songer, c'est presque hérétique ! Pourtant, la question des habitudes n'est pas abordée de la même manière que l'on appartienne au premier ou au dernier cercle, c'est ce que nous avons indiqué à Guillaume Borie. Mais, pour ce dernier, **c'est normal, les actionnaires, eux,**

prennent des risques. Et les salariés, eux, ils travaillent Monsieur ! Mais sans doute ont-ils la chance déjà d'avoir un emploi...

Puis est venu le temps d'aborder le choix des investissements du Groupe et notamment celui d'XL, où, malgré les « carottes » successives, la confiance reste intacte. Si le pilotage du groupe relève des prérogatives de l'entreprise, il nous appartient de mesurer les conséquences sociales. Et à ce titre, les impacts sur Axa Corporate, Axa Art et Axa Matrix ne sont pas neutres puisqu'ils se sont traduits pas un plan de départs volontaires sur ACS. Mais, à part ça, il s'agirait d'une fantastique acquisition. Une analyse que ne partage pas, par exemple, le cabinet Syndex. Au-delà du coût d'acquisition qui fait rire encore toute la profession, GB qualifie les résultats dégagés par XL de satisfaisants, tellement satisfaisants que les opérateurs du marché ont sanctionné le titre Axa justement sur ce point, tellement bon, que le patron de la structure a été débarqué. Naturellement, le franc-parler de **FO** dénote et provoque quelques crispations, mais il faut y voir le bon côté des choses, il fait travailler l'ensemble des... zygomatiques.

Joyeux Noël Messieurs Buberl et Duverne !

Ah le poids des habitudes. Ce n'est même que du bonheur, surtout, si dans la hotte, au volume adapté, il y a par milliers... des €.

Ainsi, nous avons appris par un article de la revue **le Revenu, du 9 janvier**, que notre Directeur

Général et notre Président du conseil d'administration, ont, entre le 20 et 23 décembre dernier, cédé à 25 €, puis racheté des actions et autres options d'achat à des valeurs variant de 13,81 euros par titre à 22,90 €.

Naturellement, rien d'illégal, mais le gain réalisé lors de ces opérations de cessions/achats en

vendant à cours consolidé et en rachetant à prix réduit, a permis, selon nos calculs, **de valoriser**, en quelques clics, le portefeuille de Mr Buberl de 362 075 € et celui de Mr Duverne de 668 000 €. Un Jack-pot cumulé, pour ces adeptes du tour de vis, supérieur au million d'€, juste par un petit aller/retour place du marché.

VOS REPRÉSENTANTS FO

NOM, PRÉNOM	DÉPT	TÉLÉPHONE	NOM, PRÉNOM	DEPT	TÉLÉPHONE
FERRARA Elise	06	06 20 19 50 98	CHATAIGNIER Pierre	34	06 68 95 15 44
EUGENE Sophie	26	06 09 93 38 27	BOUGLOUAN Loic	08	06 75 44 74 17
HOXHA Dorina	21	06 86 64 32 79	NIKOUÉ Patrick	21	06 13 04 35 47
RAMOA Carlos	21	06 72 71 31 40	VIGNAUD Daniel	21	06 11 57 33 82
JACQUES James	55	06 73 95 86 96	MULLER Franck	55	06 82 99 69 15
DESSORT Grégory	62	06 22 64 42 44	DJELLOUDI Anissa	59	06 34 10 35 49
MALFOY Hervé	62	06 09 60 31 15	RATSIAJETSINIMARO Dera	67	06 78 30 37 96
BISSAC Jean Pierre	80	06 15 38 72 85	GENSSE Philippe	80	06 79 82 92 34
GRASSO Sandrine	80	06 03 47 37 23	BENAYOUN Lionel	17	06 72 48 00 86
CHARRIE Franck	32	06 07 62 41 95	PERDUCAT Pascal	33	06 07 59 70 04
SANZBERRO Keti	33	06 75 28 20 29	HABAROU Marielle	65	06 10 32 32 45
PASQUIET Patrick	66	06 75 91 54 27	BERGERAT Laurent	87	06 17 28 84 31
TCHEUNKAM Bertrand	29	07 87 00 06 36	CHAUVIN Christine	44	06 10 96 50 95
GUITTENY Françoise	44	06 47 18 96 98	LEMESLE Guillaume	76	06 31 49 05 42
SCHWARTZ Laurent	60	06 85 68 62 52	ALTINDAG Hasan	75	06 08 53 27 89
MORNET Henri	93	07 81 70 89 08	MIMOUN Joseph	95	06 09 72 08 44

BULLETIN D'ADHÉSION OU DE RENOUELEMENT À FO

Cotisations* 2020

Inspecteurs : 187 €

EI : 172 €

EB : 142 €

Nom..... Prénom..... Adresse.....

Email

Fait à..... le..... Signature.....

Adhésion à adresser à : James JACQUES 24 rue basse 55400 EIX

***Les sommes versées font l'objet, soit d'une réduction de 66 % ou d'un crédit d'impôt en cas de non imposition.**