

## Négociation sur la GPEC et les Parcours Professionnels Au sein d'AXA France 2022-2023 : Point au 21 juin.

**Précisions de l'entreprise :** L'esprit et l'objectif de l'accord sur la mobilité ou sur le développement de l'employabilité des salariés consiste à amener les salariés à s'adapter aux changements souhaités par l'entreprise et non de s'en séparer. Ceux qui ne souhaitent pas participer au processus de transformation des métiers peuvent opter pour le « congé de mobilité » ou les dispositifs TAR, projets personnels, mécénat de compétences qui seront renouvelés et adaptés après la signature de l'accord GPEC. Le licenciement individuel ne serait que l'extrême et rare recours, après avoir épuisé toutes les possibilités offertes par les dispositifs repris dans l'accord.



**Ce que nous en pensons :** Le plan Driving Progress 2023 a notamment pour objet de réaliser un volant d'économies considérables. À cette heure, cet objectif totalement exubérant est loin d'être atteint pour Axa France. L'entreprise doit donc très rapidement (sur 18 mois, ce qui explique la durée de l'accord) trouver, pour respecter la feuille de route du roi TB, les moyens d'y parvenir. Cet accord GPEC en est l'outil. C'est la raison pour laquelle l'entreprise est incapable de préciser qu'elle sera le plan et le niveau de recrutement sur la période et tout aussi incapable de nous préciser le nombre de projets qui pourrait conduire à des mobilités dynamiques. Rien de surprenant en réalité puisque l'objet n'est en aucun cas à la Gestion Prévisionnel des Emplois et des Compétences (acronyme GPEC), **mais bien à l'organisation des sorties tout azimuts avec, et c'est une première, la volonté de l'entreprise, par un accord dérogatoire (si cet accord GPEC est signé en l'état), de recourir à des licenciements individuels sous certaines conditions.** Cette « volonté », alors que l'entreprise prospère, est une outrance à la fois au bon sens, à la raison d'être de l'entreprise, bien qu'elle soit, nous le savons bien totalement factice, et à leur dernier et nouveau slogan dévoilé à l'occasion de l'inutile et couteuse Bercy, « l'empathie au coeur ». Mais comme l'entreprise est tout sauf idiote, elle tente par le biais d'un odieux chantage, d'introduire dans l'accord, des dispositifs jusqu'ici totalement autonomes comme le mécénat de compétences,



les projets personnels et surtout l'accord TAR, proposé en deux nouvelles adaptations, l'une étendue (conditions d'accès assouplies et doublement de l'IDR) et l'autre, dite boosté (avec uniquement une phase de CTR de 6 à 36 mois mais avec une « indemnité mensuelle de 75 % du brut pendant le congé. À noter que les commerciaux sont écartés du dispositif..). **FO**, comme toutes les autres OS d'ailleurs, n'est absolument pas opposé à ces adaptations

spécifiques, mais à la condition que ces accords soient distincts.

Rarement un accord n'aura comporté en son sein les germes codifiés et organisés de suppressions d'emplois. L'entreprise qui doit certainement prendre les syndicats pour des idiots utiles, précise, que ce permis de licencier ne sera pas utilisée. Si tel est le cas alors pourquoi le maintenir ? Là en revanche à cette question simple, la réponse est atone. Coté pile, l'entreprise se veut socialement vertueuse, coté face, elle révèle qui elle est vraiment, une entreprise qui cherche en permanence à augmenter ses profits, rien d'autre.

## Présentation des rares modifications du texte d'accord à l'occasion de cette séance :

- Ajout d'un « entretien d'information RH collectif » présentant le projet de réorganisation avant entretien individuel.
- Suppression du terme « cause réelle et sérieuse » pour licenciement individuel et une indemnité additionnelle à l'indemnité de licenciement.
- La commission de suivi est ouverte à toutes les OS même non-signataires
- Congé de mobilité : période d'essai non concluante : les mois restants pourront être activés pour rechercher une autre mobilité, majoration de l'indemnité de licenciement.
- TAR boosté envisagé ( conditions du renouvellement après la signature de l'accord GPEC)



**Le dispositif de « mobilité dynamique » introduit par Axa France permet de recourir au licenciement individuel via un accord d'entreprise (celui proposé) pour déroger aux dispositions classiques en cas de refus de mobilité subie.**

### Mobilité fonctionnelle :

A l'initiative de l'entreprise La mobilité fonctionnelle et/ ou géographique peut prendre deux formes :

- la mobilité « simple » qui constitue un changement des conditions de travail ;
- la mobilité « dynamique » qui entraîne une modification du contrat de travail.

Les Salariés Concernés par une « mobilité dynamique » dans le cadre d'un projet de réorganisation soumis à la consultation des CSE bénéficieront d'un ensemble de garanties et de dispositifs d'accompagnement

Les salariés ne souhaitant pas accepter un des postes ouverts en mobilité dynamique auront la possibilité d'accéder pour les salariés qui le souhaitent et **aux conditions d'éligibilité** prévues par le présent accord :

1. soit au dispositif de « congé de mobilité »
2. soit au dispositif de « transition activité/retraite » (TAR)
3. soit au dispositif de « mécénat de compétences »
4. soit au dispositif de « projet personnel ».



La Direction confirme qu'à ce jour, la mobilité interne volontaire au sein d'AXA France reste trop limitée et ne lui permet pas de pourvoir rapidement l'ensemble des postes ouverts pour s'adapter au plan « Driving Progress » à 2023.

Par ailleurs, la garantie du maintien de la « classe acquise », qui a prévalu jusqu'alors, en cas de repositionnement qui pouvait s'effectuer sur un poste de classification inférieure au poste précédemment occupé, est remis en cause. Il constituerait un frein au développement des compétences des collaborateurs, ce qui est loin d'être démontré.

La Direction veut quant à elle ... accélérer les mobilités internes, fonctionnelles et/ou géographiques, pour adapter les effectifs et les compétences aux besoins de transformation de l'entreprise. La mobilité dynamisée serait aussi un levier d'employabilité « durable » pour les salariés.

En quoi ? La Direction n'a pas répondu. Elle dit créer de nouvelles perspectives d'évolution et donner de la lisibilité aux collaborateurs dans la construction de leur « parcours professionnel » au sein d'AXA France, en phase avec les évolutions de l'entreprise,

Elle met en œuvre, dans le cadre des mobilités impulsées ou décidées par AXA France, des mesures d'accompagnement mieux adaptées aux souhaits des salariés et des projets d'évolution des collaborateurs.

### **La mobilité géographique ne sera pas imposée.**

**Interventions FO :** sur « l'équilibre » des mesures d'accompagnement de la mobilité subie ( dite dynamique) et la véritable nature de l'accord GPEC proposé sur une durée de 18 mois, qui se révèle des dispositifs entrant dans le cadre d'un accord de performance collective:



La Direction demande beaucoup de **sacrifices aux salariés** mais n'accorde aucune véritable contrepartie **aux efforts exorbitants que doivent consentir les salariés**, confrontés à une mobilité professionnelle et /ou

géographique, qui découle des réorganisations des métiers plus experts imposées par l'entreprise.

**Une reconversion professionnelle sur des métiers plus exigeants** en niveau de compétences et d'expertise, par ailleurs **instables dans le temps** puisque l'entreprise souhaite une **adaptation permanente et rapide à ses besoins d'ajustements**, implique d'un très fort investissement personnel qui nécessite que la Direction donne des garanties concrètes et proportionnées à ses exigences sur **la sécurisation du parcours professionnel future et propose une contrepartie également proportionnée et concrète sur la progression de la carrière professionnelle** (progression de la classification acquise) et de la rémunération ; Cela à un cout important pour l'entreprise mais le « retour sur investissement » attendu sera lui aussi très important pour l'entreprise.

Tel par exemple, **un engagement ferme et écrit du passage à la classe supérieure dès la fin du parcours de reconversion retenu** par rapport à celui sur lequel le salarié avait acquis son expérience et son expertise et qu'il doit abandonner pour accompagner les changements souhaités par l'entreprise.

Par ailleurs, le licenciement individuel permis par ce qui est devenu, au final, un accord de performance collective, limité à un court terme de 18 mois, et non plus un accord de GPEC portant sur une durée de 3 ans, **sans présentation d'un plan de recrutement, ne permet pas à un salarié de contester le caractère sérieux du licenciement individuel devant le prud'homme. Celui-ci est reconnu « justifié » par le dispositif dérogatoire conventionnel de l'accord de performance collective qui serait signé dans l'entreprise.**

La perte de droits et de voie de recours contre le licenciement est donc conséquente pour les salariés. **Une OS qui défend les intérêts particuliers des salariés ne peut accepter de remettre en cause les droits protecteurs du salarié face à l'employeur en donnant à ce dernier un droit de licencier un salarié qui ne peut répondre aux exigences exorbitantes et changeantes de son employeur.**

## Dérogation aux obligations de l'employeur dans le cadre d'une mobilité imposée par voie conventionnelle :

**Ce que dit l'article de Loi, cité dans l'accord GPEC AXA France, sur le recours possible de l'employeur au licenciement en cas de refus du salarié d'entrer dans le cadre de mobilité fonctionnelle imposé.**

**Art. L. 2254-2** (Ord. n°2017-1385 du 22 sept. 2017, art. 3) I. – Afin de répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise ou en vue de préserver, ou de développer l'emploi, un accord (L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, art. 2-I) « de performance collective » peut :



– aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition ;

– aménager la rémunération au sens de l'article L. 3221-3 dans le respect (L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, art. 2-I) «des salaires minima hiérarchiques» mentionnés au 1° du I de l'article L. 2253-1;

– déterminer les conditions de la mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.

**II. – L'accord définit dans son préambule ses objectifs et peut préciser :**

1° Les modalités d'information des salariés sur son application et son suivi pendant toute sa durée, ainsi que, le cas échéant, l'examen de la situation des salariés au terme de l'accord ;

2° Les conditions dans lesquelles fournissent des efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés pendant toute sa durée :

– les dirigeants salariés exerçant dans le périmètre de l'accord ;

– les mandataires sociaux et les actionnaires, dans le respect des compétences des organes d'administration et de surveillance ;

3° Les modalités selon lesquelles sont conciliées la vie professionnelle et la vie personnelle et familiale des salariés.

(L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, art. 2-I) «4° Les modalités d'accompagnement des salariés ainsi que l'abondement du compte personnel de formation au-delà du montant minimal défini au décret mentionné au VI du présent article. »

Les dispositions des articles L. 3121-41, L. 3121-42, L. 3121-44 et L. 3121-47 s'appliquent si l'accord met en place (L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, art. 2-I) « ou modifie » un dispositif d'aménagement du temps de travail sur une période de référence supérieure à la semaine.

(L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, art. 2-I) « Les articles L. 3121-53 à L. 3121-66 s'appliquent si l'accord met en place ou modifie un dispositif de forfait annuel, à l'exception de l'article L. 3121-55 et du 5° du I de l'article L. 3121-64 en cas de simple modification.

« Lorsque l'accord modifie un dispositif de forfait annuel, l'acceptation de l'application de l'accord par le salarié conformément aux III et IV du présent article entraîne de plein droit l'application des stipulations de l'accord relatives au dispositif de forfait annuel. »

**III. – Les stipulations de l'accord se substituent de plein droit aux clauses contraires et incompatibles du contrat de travail, y compris en matière de rémunération, de durée du travail et de mobilité professionnelle ou géographique interne à l'entreprise.**

Le salarié peut refuser la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord.

IV. – Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour faire connaître son refus par écrit à l'employeur à compter de la date à laquelle ce dernier (L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, art. 2-I) « a informé les salariés, par tout moyen conférant date certaine et précise, de l'existence et du contenu de l'accord, ainsi que du droit de chacun d'eux d'accepter ou de refuser l'application à son contrat de travail de cet accord ».

V. – (L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, art. 2-I) « L'employeur dispose d'un délai de deux mois à compter de la notification du refus du salarié pour engager une procédure de licenciement. Ce licenciement repose sur un motif spécifique qui constitue une cause réelle et sérieuse. Ce licenciement est soumis aux seules modalités et conditions définies aux articles L. 1232-2 à L. 1232-14 ainsi qu'aux articles L. 1234-1 à L. 1234-11, L. 1234-14, L. 1234-18, L. 1234-19 et L. 1234-20.

VI. – Le salarié peut s'inscrire et être accompagné comme demandeur d'emploi à l'issue du licenciement et être indemnisé dans les conditions prévues par les accords mentionnés à l'article L. 5422-20. (L. n° 2018-217 du 29 mars 2018, art. 2-I) « En l'absence des stipulations mentionnées au 4° du II du présent article » l'employeur abonde le compte personnel de formation du salarié dans des conditions et limites définies par décret. Cet abondement n'entre pas en compte dans les modes de calcul des (L. n° 2018-771 du 5 sept. 2018, art. 1<sup>er</sup>-IV, en vigueur le 1<sup>er</sup> janv. 2019) « droits crédités » chaque année sur le compte et du plafond mentionné à l'article L. 6323-11. – V. art. R. 6323-3-2.

### Commentaire Editions Législatives :



Un dispositif unique permettant de modifier, par voie conventionnelle, les quatre piliers du contrat de travail que sont la durée du travail, la rémunération, la localisation (ce qui n'était pas possible auparavant) et les fonctions des salariés de l'entreprise.

Les conditions de recours à ce nouvel accord ne sont nullement contraignantes : il ne s'agit plus ici nécessairement de sauver ou de développer l'emploi, mais aussi et plus simplement de « répondre aux nécessités liées au fonctionnement de l'entreprise », ce qui ne laisse guère de place pour un contrôle judiciaire.

L'équilibre de l'accord est également laissé à l'appréciation des parties. Celui-ci pourra demander beaucoup de sacrifices aux salariés et n'accorder que de faibles contreparties en termes d' « efforts proportionnés à ceux demandés aux salariés », aux dirigeants salariés ou aux mandataires sociaux et aux actionnaires.

**Articulation avec les accords conclus sur la durée du travail.** Cet accord peut « aménager la durée du travail, ses modalités d'organisation et de répartition », sans autre précision. Il peut donc intervenir dans le champ des accords relatifs à la durée du travail, et, par exemple, modifier le contenu des conventions individuelles de forfaits.

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a expressément prévu l'application cumulative de ce régime et des dispositions concernant la détermination de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine. Seul l'article L. 3121-43 ne s'appliquera pas, ce qui signifie que la mise en œuvre de l'accord sera considérée comme une modification du contrat de travail, et donc que l'employeur qui voudra licencier le ou les salariés qui la refusent ne pourra pas invoquer le caractère fautif du refus des salariés et devra passer par la voie du licenciement individuel pour motif économique prévue par le texte.

**Articulation avec les contrats de travail.** L'article L. 2254-2- III est clair : les dispositions conventionnelles se « substituent de plein droit » aux « clauses contraires et incompatibles » du contrat de travail. Cette substitution, qui devrait entraîner logiquement la caducité des clauses contractuelles, semble définitive, ce qui est problématique dans la mesure où l'accord collectif ne l'est pas, soit qu'il est conclu pour une durée



déterminée, soit qu'il ne l'est pas et peut donc être dénoncé à tout moment par les parties. Qu'advient-il alors de ces clauses contractuelles lorsque l'accord qui s'y est substitué sera arrivé à terme, ou aura été dénoncé ? A s'en tenir à la lettre du texte, la réponse est simple : il ne restera qu'un grand vide.

**Procédure de licenciement.** Même si la référence à la procédure individuelle du licenciement pour motif économique est ici sous-jacente, l'ordonnance du 22 septembre 2017 a choisi de mettre en place une procédure particulière qui s'inspire toutefois très nettement de celle qui est prévue à l'article L. 1222-6 (V. Comm. ss. cet art.). Le salarié dispose d'un délai d'un mois pour refuser la modification de son contrat de travail (l'employeur ne pourra donc en tirer aucune conséquence avant l'expiration de ce délai), l'absence de réponse du salarié valant acceptation.

Le salarié peut refuser expressément la modification de son contrat de travail résultant de l'application de l'accord. L'employeur devra alors le convoquer à un entretien préalable à son licenciement, **selon les règles applicables au licenciement pour motif personnel, lui notifier son licenciement, respecter un préavis, lui verser l'indemnité légale de licenciement et lui remettre les documents de fin de contrat. La loi considérant le licenciement comme légalement justifié, le salarié ne pourra pas en principe obtenir de dommages et intérêts pour défaut de cause réelle et sérieuse, sauf à démontrer que l'accord était atteint d'une cause de nullité ou que l'employeur l'a licencié pour un autre motif.**

La Direction n'a pas répondu aux demandes des OS et va y réfléchir. Elle a aussi refusé de confirmer les évolutions possibles des conditions sur les 3 dispositifs de départs associés (TAR, projets personnels et mécénat de compétences), laissant planer comme un air de chantage à la signature de son accord GPEC/ Performance Collective. Prochaine réunion ??? non précisée.

**Commentaires Annexes.** Nous n'ignorons pas que les salariés éligibles au dispositif TAR attendent pour beaucoup, avec impatience parfois, de pouvoir, dans les meilleures conditions possible, intégrer ce dispositif. Les représentants du personnel en ont pleinement conscience. Le cadre proposé par AXA lui permet à tous les coups de sortir gagnant. Primo, elle réduit les effectifs par une double mécanique, sorties favorisées et non recrutement. L'effet connu de tous conduit secundo, là encore à une double situation, augmentation de la charge de travail et atteinte de la fameuse taille critique des équipes qui participe et conduit aux transferts d'activités soit par externalisation soit par délocalisation, ce qui permet à l'entreprise plan après plan et depuis le triste projet Ambition 2012, de réaliser des économies considérables pour plus de résultats financiers. L'amélioration de la qualité de service, et le chapelet des autres prétextes ne cachent en vérité que leur soif inébranlable de dégager encore et toujours plus de marges. Le Groupe se dit socialement à la pointe, se dit agir pour le progrès humain, mais il vient d'annoncer coup sur coup deux plans de suppression d'emplois. L'un chez AXA Go et l'autre sur Axa Partners (Holding). Et sur Axa, là où il faut être un peu plus discret, la Direction vient d'annoncer en quelques semaines le transfert d'activités vers le Maroc, d'Axa Partenaires, d'activités Prévoyance vers le GIEPS et ASM et idem pour la Docep. Nous ne savons pas si les salariés travaillant pour les filiales ou pour ASM sont plus compétents que nous, mais une chose est sûre, ils coûtent au Groupe bien moins cher, ceci expliquant tout simplement les événements que nous subissons et là tout le monde y passe, c'est juste une question de temps, l'empathie au cœur reste sur le panneau de la bonne conscience.

