



A la Une : actualités

Semaine du 21 au 28 novembre 2018

- ✓ **ENTREPRISE** : Surprise, les jeunes rêvent de bureaux fermés et de vrais chefs!
- ✓ **RETRAITES** : Retraites complémentaires : combien allez-vous payer en plus?
- ✓ **CONJONCTURE** : La médiation, un mode de règlement des litiges encore peu connu des consommateurs
- ✓ **PROTECTION SOCIALE** : Définitions, chiffres, législation : ce qu'il faut savoir sur les aidants familiaux
- ✓ **PLACEMENTS** : Assurance-vie : les retraits rapides moins taxés
- ✓ **ELECTIONS PROFESSIONNELLES** : La CFE-CGC, première organisation syndicale chez AXA France

BONNE LECTURE

Surprise, les jeunes rêvent de bureaux fermés et de vrais chefs!

CHALLENGES par [Marion Perroud](#) le 21 novembre 2018

Alors que les grands groupes investissent des millions dans la rénovation de leurs espaces de travail pour attirer davantage de jeunes diplômés, il se trouve que les principaux intéressés se montrent étonnamment conservateurs sur le bureau de leurs rêves.

Interrogés sur leurs préférences en matière d'aménagement de bureau à la sortie de l'école, les étudiants se montrent particulièrement conservateurs sur leur futur espace de travail.

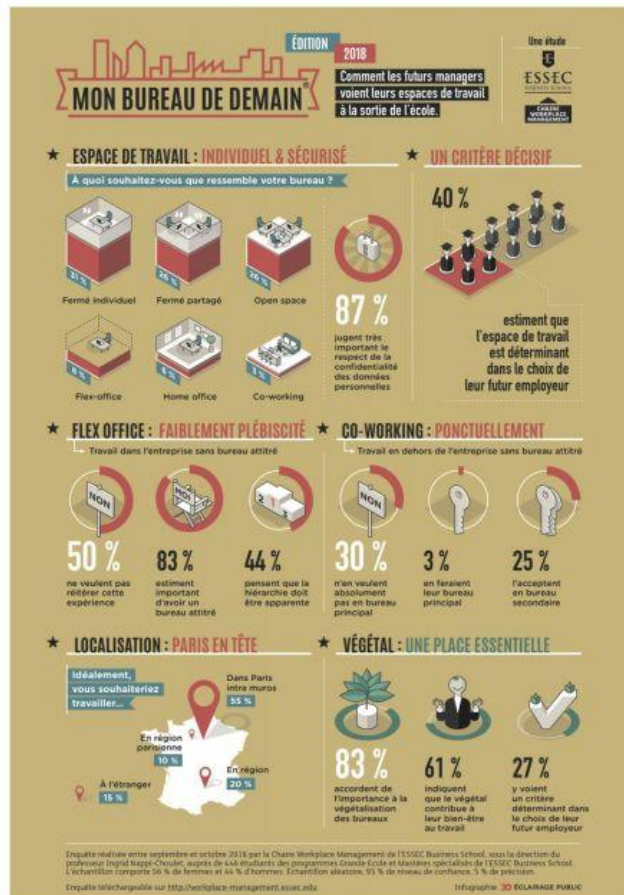
Les DRH de grands groupes vont littéralement tomber de leurs chaises à la lecture de cette étude. Afin d'attirer les jeunes talents les plus prometteurs, ils injectent ces dernières années des millions dans la création de flex-office (espaces de travail sans bureau attitré) ou encore dans la location de bureaux en coworking. Ces aménagements très coûteux sont pourtant TRÈS loin de faire rêver leurs futures recrues, selon l'enquête menée par la Chaire Workplace Management de l'Essec Business School*, que *Challenges* a pu consulter en exclusivité. Si ses résultats sont à prendre avec beaucoup de précautions étant donné l'échantillon très restreint qui a été sondé, ils n'en demeurent pas moins détonants. Interrogés sur leurs préférences en matière d'aménagement de bureau à la sortie de l'école, les étudiants se montrent particulièrement conservateurs sur leur futur espace de travail. Ce qui les attireraient le plus? Le bon vieux bureau fermé individuel est plébiscité par près du tiers d'entre eux! 26% toléreraient quand même dans un bureau fermé partagé, quand

plus d'un sur quatre se tournerait sans broncher vers le traditionnel open space.

L'importance du bureau attitré

En réalité, ils ne sont que 8% à se projeter dans un flex-office et à peine 3% à vouloir investir un espace de coworking. 83% d'entre eux insistent d'ailleurs sur l'importance d'avoir un bureau attitré. Et il ne s'agit pas là d'une question de méconnaissance de ces lieux. La moitié de ceux qui ont connu une expérience en flex-office au cours de stages ou de missions en entreprises ne veut absolument pas retenter l'aventure. Le coworking, lui, rebute d'emblée près du tiers des personnes interrogées.

Contrairement à une idée reçue, le télétravail ne fait pas plus d'émules. Seuls 6% des sondés seraient intéressés par cette organisation de travail. En réalité, les étudiants interrogés sont à la recherche de repères clairs, qu'il s'agisse de l'aménagement des espaces ou de l'encadrement. Près d'un sur deux (44%) pense que la hiérarchie doit être visible au bureau.



Parmi les dernières tendances d'aménagement des espaces de travail, l'une d'entre elles remporte néanmoins l'adhésion: la végétalisation des bureaux. Elle est importante pour plus de 8 étudiants sur dix. 27% la considèrent même comme un critère déterminant dans le choix de leur futur employeur. Amis RH, vous l'aurez compris, cessez de vous encombrer de "standing desks", de salles de siestes, et autres îlots avec banquette et home cinéma. Le futur manager rêve d'un bureau fait de cloisons, de vrais chefs et de plantes vertes. On vous aura prévenus: Google est

"has been", désormais, la mode est au rétro version *Mad Men*.

Méthodologie: Enquête réalisée entre septembre et octobre 2018 par la Chaire Workplace Management de l'ESSEC Business School, sous la direction du professeur Ingrid Nappi-Choulet, auprès de 446 étudiants des programmes Grande École et Masters spécialisés de l'ESSEC Business School. L'échantillon compte 56 % de femmes et 44 % d'hommes.

Échantillon aléatoire, 95 % de niveau de confiance, 5 % de précision.

[COMMENTER](#)

RETRAITES

Retraites complémentaires : combien allez-vous payer en plus?

Les Echos.fr par Solveig Godeluck le 26 novembre 2018

L'augmentation des cotisations de retraite complémentaire du privé en 2019 se limitera à quelques euros et sera proportionnée aux salaires.

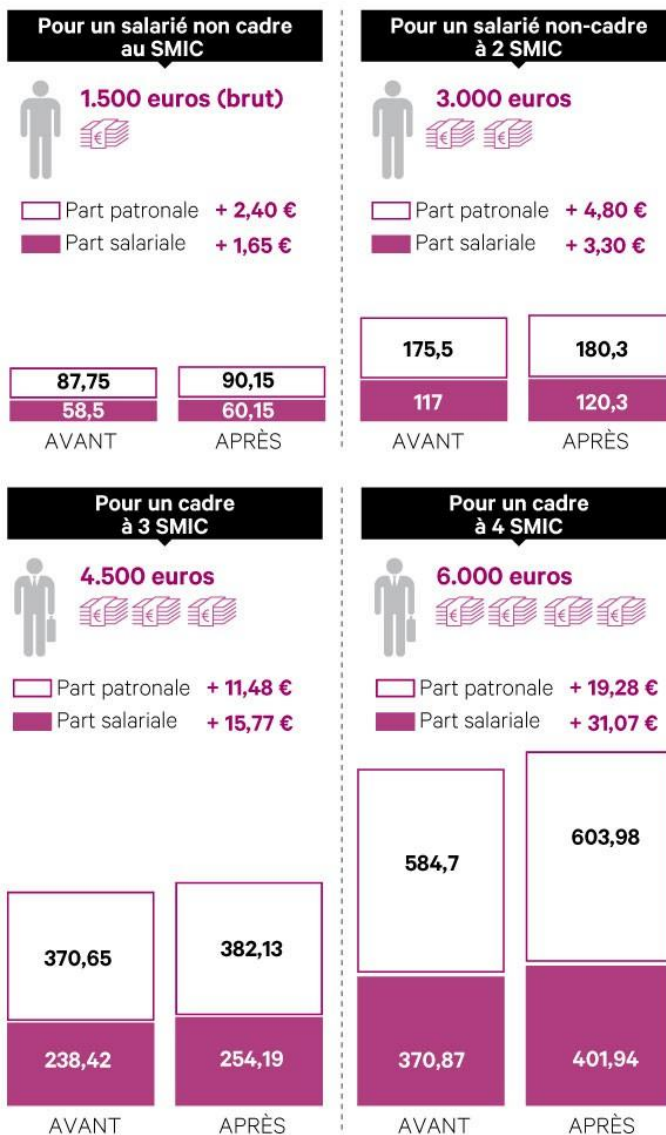
Des augmentations de cotisations des régimes de retraite complémentaire sont prévues l'an prochain. Celles à la charge des salariés seront échelonnées de 1,65 euro par an pour un smicard à 31,07 euros pour un cadre touchant 6.000 euros de salaire brut mensuel.

Dégager 1,7 milliard d'euros en 2020. C'est le but des augmentations de cotisations qui sont prévues à partir de janvier 2019 pour les régimes de retraite complémentaire des salariés du secteur privé. Au nouvel an, l'Agirc et l'Arrco vont fusionner. Les partenaires sociaux gestionnaires de ces régimes ont choisi d'attendre ce moment pour mettre en œuvre une partie des mesures décidées en 2015 pour redresser les comptes.

Selon les calculs réalisés pour « Les Echos » par Prévissima, ces augmentations de cotisations

(patronale et salariale) par an s'échelonneront de 4 euros pour un smicard à 50 euros pour un cadre touchant 6.000 euros de salaire brut mensuel. La revalorisation du plafond de la Sécurité sociale en 2019 a délibérément été ignorée, afin d'isoler l'effet des mesures. Mais elle alourdira un peu la facture, puisque ce seuil actuellement de 3.311 euros par mois et ses multiples (jusqu'à 8 « plafonds ») servent d'assiette aux cotisations.

Ce que coûtera l'augmentation des cotisations mensuelles Agirc-Arrco pour l'employeur et le salarié



« LES ÉCHOS » / SOURCE : CALCUL DE L'INSTITUT DE LA PROTECTION SOCIALE (IPS)

Les augmentations ne devraient pas être un choc pour les salariés, car elles se limitent à quelques euros par an et sont proportionnées aux revenus. De plus, elles passeront un peu inaperçues avec le prélèvement à la source de l'impôt sur le revenu, qui interviendra simultanément.

Pour le smicard, dont le salaire brut s'élève à 1.500 euros par mois, la part salariale des cotisations Agirc-Arrco s'élèvera à 60 euros, avec moins de 2 euros (1,65 euro) de hausse en un an. Quant au cadre touchant 4 fois ce salaire, il déboursera 31,07 euros de plus, avec un total de 402 euros pour sa retraite complémentaire.

Augmentation de la part salariale à l'Agirc

Pour ce dernier, qui cotise à l'Agirc contrairement au non-cadre uniquement affilié à l'Arrco, la progression de la part salariale est vive, à 8,4 %, alors qu'elle n'est que de 2,82 % pour le non-cadre, quel que soit son salaire. Cette différence de traitement tient à l'un des leviers d'augmentation des cotisations : la répartition des parts patronale et salariale va être rééquilibrée pour les affiliés Agirc entre 3.300 et 13.200 euros,

à 60/40 au lieu de 62/38, via une hausse de la cotisation salariale. Par ailleurs, après la fusion, l'AGFF, ce prélèvement qui sert à compenser le coût de la prise en charge des départs à la retraite avant l'âge du taux plein, va se transformer en contribution d'équilibre général (CEG). Cette CEG est un peu plus élevée que l'AGFF, surtout au-dessus du plafond de la Sécurité sociale (+0,20 point au-dessus ; +0,15 point en deçà).

Les cotisations vont par ailleurs augmenter du fait du relèvement de 2 points du taux d'appel, à 127 %, ce qui signifie que sur 127 euros appelés, seuls 100 euros iront aux pensions, le reste servant à éponger le besoin de financement du régime. De plus, comme les distinctions entre cadres et non-cadres vont disparaître dans le futur régime unifié Agirc-Arrco, les non-cadres gagnant plus que 3 plafonds de la Sécurité sociale vont devoir verser des cotisations aujourd'hui réservées aux cadres. Avec un coût mineur pour la plupart des salariés concernés, mais majeur pour les clubs sportifs qui emploient des footballeurs ou des rugbymen non-cadres et très bien payés.

CONJONCTURE

La médiation, un mode de règlement de litiges encore peu connu des consommateurs

Les Echos.fr par Marie Bellan le 22 novembre 2018

La commission d'évaluation et de contrôle de la médiation de la consommation dépend de la DGCCRF, Direction générale de la concurrence, de la consommation et de la répression des fraudes. - *Pascal SITTLER/REA*

Bercy a dressé ce jeudi un bilan contrasté de l'activité en 2017 des médiateurs de la consommation. Un service que les entreprises sont obligées de proposer à leurs clients depuis 2016.

Que faire si votre consommation d'électricité vous semble surfaturée ? Dans ce cas précis, les consommateurs connaissent généralement l'existence du médiateur de l'énergie qui a vocation à résoudre les litiges entre clients et fournisseurs d'électricité ou de gaz, lorsque le problème n'a pu être réglé directement avec le service clients de l'entreprise concernée.

En revanche, on connaît moins le médiateur en charge des marchés financiers, compétent

notamment dans les litiges sur les ordres boursiers. Ou le médiateur qui est en capacité de vous aider si votre opérateur Internet ne vous fournit pas le débit promis, si les travaux effectués chez vous ne sont pas conformes au devis présenté, etc.

17 secteurs dans l'illégalité

Pourtant, depuis le 1^{er} janvier 2016, à la suite de la transposition en droit français d'une directive européenne, tout consommateur a le droit de faire appel gratuitement à un médiateur de la consommation. De leur côté, les professionnels doivent adhérer à un dispositif de médiation et en informer leurs clients, ce qui est encore loin d'être toujours le cas.

Si 135 secteurs d'activité sont bien à ce jour couverts par des médiateurs référencés (qui peuvent être des médiateurs publics, des médiateurs d'entreprise ou de fédérations professionnelles, ou encore des sociétés de médiateurs), 17 secteurs restent sans médiateur de la consommation. Les secteurs des autoroutes, du transport sanitaire, des taxis, mais aussi les cordonniers, teinturiers, livreurs de repas à domicile, restent des activités non couvertes, donc dans l'illégalité.

Indépendance des médiateurs privés

Le professionnel concerné a l'obligation d'être couvert par un organisme de médiation, il doit en informer son client, mais il peut refuser l'entrée en médiation ou se retirer à tout moment du processus. Toute la difficulté tient à l'indépendance des médiateurs en présence qui, à l'exception des deux médiateurs publics (énergie et marchés financiers), sont financés par les professionnels du secteur eux-mêmes.

C'est cette indépendance, et l'impartialité des médiations qui en découlent, qui sont surveillées par la commission de la médiation de la consommation, qui dépend de Bercy, et qui présentait ce jeudi son premier bilan. A ce jour, la commission a référencé près de 90 médiateurs, qui ont eux-mêmes reçu 104.000 saisines de la part de consommateurs durant l'année 2017. Preuve que le dispositif n'est pas encore bien cerné par tous : 60 % de ces saisines étaient irrecevables, le consommateur n'ayant généralement pas pu justifier avoir tenté, au préalable, de résoudre son litige directement auprès du professionnel.

Une fiscalité qui favorise à peine le long terme

	Taux d'impôt avec l'ancienne règle	Taux d'impôt avec la nouvelle règle	Si versements supérieurs à 150 000* euros
Sortie avant 4 ans	35 %	12,8%	12,8 %
Sortie entre 4 ans et 8 ans	15 %	12,8 %	12,8 %
Sortie après 8 ans	7,5 % après abattement annuel ⁽¹⁾	7,5 % après abattement annuel ⁽¹⁾	12,8 % après abattement annuel ⁽¹⁾

* Pour les contrats ouverts à partir du 27 septembre 2017 et versements nouveaux réalisés depuis cette date.

⁽¹⁾ Abattement annuel de 4 600 euros sur les gains retirés ; 9 200 euros pour un couple marié.

SOURCE : LE MONDE ARGENT

SITE DE LA CONFEDERATION CFE-CGC

A la veille de la grande soirée CFE-CGC de présentation du guide confédéral des aidants, le 21 novembre à l'Institut Pasteur, décryptage d'un phénomène social et sociétal qui doit tous nous interpeller.

- **Huit à onze millions de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant**

Un aidant est une personne qui s'occupe d'une autre personne dépendante : âgée, malade ou handicapée. En France, plus de 8 millions de personnes accompagnent un proche malade ou dépendant. En moyenne, la moitié de ces personnes exercent en parallèle une activité professionnelle. On estime à trois millions le nombre de personnes supplémentaires qui apportent des aides ponctuelles : bénévoles, parents, amis, voisins... Ce qui porte donc le total des aidants à plus de 11 millions. Sur ce nombre, on compte de plus en plus de mineurs, un phénomène inquiétant sur le plan sociétal car cela pénalise les études et l'équilibre de vie de ces enfants ou adolescents.

Le problème se pose avec d'autant plus d'acuité qu'à l'horizon 2060, on estime que la part des personnes âgées de 60 ans et plus pourrait atteindre 32 % de la population en France métropolitaine, alors qu'elle était de 22 % il y a 10 ans. Parmi les personnes âgées de 60 ans ou plus vivant à domicile, huit sur dix sont aidées par leur entourage et six sur dix le sont pour des tâches de la vie quotidienne.

- **Définition légale et différentes catégories d'aidants**

La notion d'aidant a été reconnue par la loi n°2005-102 du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, la participation et la citoyenneté des personnes handicapées. L'aidant peut être une personne de la famille - conjoint, concubin, pacsé, parent, grand-parent, enfant, petit-enfant de la personne aidée - auquel cas on parle d'aidant « familial », catégorie qui recouvre 80 % des aidants.

Il peut être aussi, plus largement, un « proche » de la personne aidée, auquel cas on parle de «

proche aidant ». Il est important de faire la distinction entre ces deux notions car les droits ne sont pas les mêmes selon qu'on est aidant familial ou proche aidant. Certaines prestations sont réservées à l'aidant familial. Par exemple, la possibilité d'utiliser une partie de la prestation de compensation du handicap pour dédommager le temps passé par l'aidant à aider la personne est réservée (sous conditions) à l'aidant familial. A l'inverse, certains droits comme le congé proche aidant, sont ouverts à tous les aidants.

Une deuxième distinction s'opère parmi les aidants selon la situation de la personne aidée : celle-ci peut être âgée, et/ou malade et/ou en situation de handicap. Là encore, les droits peuvent être différents selon qu'on aide une personne âgée ou en situation de handicap. Délégué national CFE-CGC santé au travail et handicap, Christophe Roth insiste pour souligner le fait que 57 % des aidants sont des femmes et qu'elles en payent souvent un lourd tribut en termes d'inégalité de salaire et d'empiètement sur leur déroulement de carrière.

- **Un grand nombre d'associations et de structures pour les aidants**

Il existe un grand nombre d'associations et d'établissements publics ou privés dont l'objet est de venir en soutien aux aidants et à ceux dont ils s'occupent. Le guide des aidants que s'apprête à présenter la CFE-CGC le 21 novembre à l'Institut Pasteur de Paris indique les principaux services publics vers lesquels se tourner, parmi lesquels notamment :

- **Les Maisons départementales des personnes handicapées (MDPH)** qui informent, accompagnent, mettent en place et organisent des équipes pluridisciplinaires (médecins, ergothérapeutes, psychologues...) au service des personnes handicapées et de leurs familles ;
- **Les Centres d'action médico-sociale précoce (CAMSP)** qui aident les familles confrontées à la

naissance d'un enfant handicapé et recherchent ensuite avec elles les modalités d'adaptation de l'éducation du jeune enfant ;

- **Les Services d'éducation spéciale et de soins à domicile (SESSAD)**, qui sont constitués d'équipes pluridisciplinaires dont l'action vise à apporter un soutien spécialisé aux enfants et adolescents handicapés maintenus dans leur milieu ordinaire de vie et d'éducation.

En 2018, un dossier d'aide déposé auprès de la MDPH met en moyenne 6 mois pour être instruit, et un dossier APA (Allocation personnalisée d'autonomie) entre 4 et 6 mois. « *Qui prend le relais et assure l'intérim, s'insurge Christophe Roth. Les aides d'urgence ? Elles ne suffisent jamais, nous le savons tous.* »

- **Des avancées législatives notables**

Un décret publié au Journal officiel du 19 novembre 2016 a instauré le « congé du proche aidant », une avancée sociale majeure attendue

PLACEMENTS

Assurance-vie : les retraits rapides moins taxés

Le MONDE par Eric Leroux le 24 novembre 2018

Avec le prélèvement forfaitaire unique (PFU), le fisc ne pénalise plus les placements à court terme. Cependant la date d'ouverture du contrat doit être prise en compte pour bénéficier de cette mesure.

L'assurance-vie se retrouve désormais à égalité avec la plupart des autres placements et ne pousse plus forcément à une détention longue, comme c'était le cas par le passé.

C'est une petite révolution passée inaperçue : depuis septembre 2017, tout retrait d'argent dans un contrat d'assurance-vie (on parle de « rachat » partiel ou total) entraîne une imposition au taux de 30 % sur les gains retirés, quelle que soit la durée du contrat ; un taux qui se décompose en 12,8 % d'impôts et 17,2 % de prélèvements sociaux. L'assurance-vie se retrouve ainsi à égalité avec la plupart des autres placements et ne pousse plus à une détention longue, comme c'était le cas par le passé.

C'est une aubaine pour les investisseurs à court terme, qui peuvent utiliser le fonds en euros garanti pour placer des liquidités importantes, en bénéficiant d'un rendement supérieur aux formules à court terme (livrets, sicav monétaires),

depuis de nombreuses années. Le congé de proche aidant remplace le congé de soutien familial. Il permet de cesser temporairement son activité professionnelle pour s'occuper d'une personne handicapée ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité. En outre, cette mesure élargit les bénéficiaires de ce type de congé aux aidants sans lien de parenté avec la personne qu'ils aident et aux aidants de personnes accueillies en établissement. Il instaure également la possibilité, pour le salarié, de transformer ce congé en période d'activité à temps partiel et assouplit ses modalités d'utilisation en permettant son fractionnement.

Autre mesure à signaler qui va dans le bon sens : la loi n° 2018-84 du 13 février 2018 a créé un dispositif de don de jours de repos non pris au bénéfice des proches aidants de personnes en perte d'autonomie ou présentant un handicap.

puisque le taux moyen des fonds en euros s'est élevé à 1,80 %, alors que les sicav monétaires, par exemple, voient leur valeur diminuer ou stagner.

Situation moins favorable pour les anciens contrats

Cette particularité vaut seulement pour les nouveaux contrats. Ceux qui ont été souscrits avant septembre 2017 offrent une situation moins favorable : les sommes récupérées durant les quatre premières années qui suivent la souscription du contrat entraînent une taxation au taux de 35 % (plus 17,2 % de prélèvements sociaux) sur les gains récupérés ; celles retirées

quand le contrat a entre quatre et huit ans sont imposées à 15 % (plus 17,2 % de prélèvements sociaux).

C'est cependant toujours après huit ans de détention que l'assurance-vie offre le cadre fiscal le plus avantageux, car un abattement annuel est accordé sur les gains retirés. Il s'élève à 4 600 euros pour une personne seule, 9 200 euros pour un couple soumis à imposition commune. Chaque retrait en assurance-vie comportant à la fois une part de gains (taxables) et une part de capital initial (non taxable), les possibilités de retrait sans impôt peuvent être largement supérieures à ces chiffres.

Schématiquement, dans un contrat renfermant la moitié de capital initial et la moitié de gains, une personne seule peut retirer 9 200 d'euros par an et bénéficiaire de l'abattement ; un couple peut retirer 18 400 euros chaque année. « Ces niveaux d'abattement n'ont jamais été réévalués depuis leur création, en 1997, observe Philippe Baillot, professeur associé à Paris-II. Leur niveau baisse donc régulièrement en valeur absolue et il devrait continuer à se réduire dans le futur. »

Étaler la sortie

Pour sortir d'une assurance-vie avec le moindre impôt, il suffit donc d'étaler la sortie sur plusieurs années en veillant à retirer une part de gains inférieure au montant de l'abattement, afin d'en profiter plusieurs fois. Nombre de souscripteurs

se prêtent d'ailleurs à l'exercice tous les ans, en retirant tous les ans un montant de gain correspondant à l'abattement, puis en le réinvestissant : ils transforment ainsi des gains potentiellement imposables en capital qui, lui, échappe à l'impôt. Pour que le jeu en vaille la chandelle, il faut toutefois réinvestir dans un contrat sans frais d'entrée, ou avec des frais faibles, afin de ne pas entamer la valeur du capital.

Pour les contrats souscrits avant le 25 septembre 2017, et si les gains retirés excèdent le niveau de l'abattement, le prélèvement forfaitaire libérateur est dû, mais à un taux réduit de 7,5 % (hors prélèvements sociaux). La même règle sera appliquée aux contrats souscrits à compter du 25 septembre 2017, s'ils ont accumulé un maximum de 150 000 euros de versements (tous contrats d'assurance-vie confondus). En revanche, lorsque les versements dépassent 150 000 euros, c'est un taux de 12,8 % d'impôt qui est appliqué (en plus des prélèvements sociaux), mais l'abattement annuel est toujours acquis.

S'ajoutent à cela des avantages fiscaux sur les sommes transmises lors des successions, qui ne tiennent pas compte, là non plus, de la durée du contrat, mais seulement de l'âge de l'épargnant lors du versement des primes. Il est ainsi possible de transmettre 152 500 euros à chaque bénéficiaire désigné (il peut y en avoir un nombre illimité) sans aucun impôt, dès lors que les capitaux ont été investis avant 70 ans.

ELECTIONS PROFESSIONNELLES

La CFE-CGC, première organisation syndicale chez AXA France

L'argus de l'assurance par Nicolas Thouet le 14 novembre 2018

Avec 32,33% des voix recueillies, la CFE-CGC est désormais la première organisation syndicale d'Axa France.

La Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres (CFE-CGC) dépasse dorénavant la CFDT au nombre de voix recueillies aux élections professionnelles organisées début novembre au sein de la

compagnie d'assurance. Changement de cap au sein d'**Axa France**. A l'issue des **organisations professionnelles** organisées début novembre au sein de la compagnie d'assurance, la **CFE-CGC** vient de ravir la première place de la représentation syndicale à la CFDT. « C'est un changement historique. La CFE-CGC, qui pesait

11 % des voix après la fusion UAP/Axa en 1997, s'est petit à petit imposée en progressant régulièrement à chaque élection pour arriver le 13 novembre 2018 à obtenir 32,33 % des voix », se félicite **Joël Mottier**, président de la fédération CFE-CGC de l'assurance.

Quatre syndicats représentatifs

Derrière le syndicat de l'encadrement, la **CFDT** (29,91%) et **Force Ouvrière** (13,86%) complètent le podium. L'**UDPA-UNSA** (Union de défense des personnels des groupes de l'assurance et de leurs filiales, 13,78%) conserve sa place à la table des négociations. En revanche, ayant obtenu **moins de 10%** des suffrages exprimés, la **CGT** (9,04% contre 12,77% en 2015) ne sera plus représentative au sein de la compagnie.

4 CSE chez Axa France

Pour rappel, suite à la mise en œuvre des **ordonnances Macron** réformant le code du travail, les différentes instances représentatives du personnel hier en place (**comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, délégués du personnel**) ont été regroupées dans une nouvelle instance baptisé **CSE** (pour Comité social et économique). Chez Axa France, dans le cadre de l'accord signé le 14 juin, 4 CSE et un CSE central ont été mis en place. De fait, l'une des instances de l'assureur regroupera tout le réseau commercial salarié, et comptera **25 membres**. Une autre se focalisera sur les particuliers et professionnels et l'IARD entreprises (**29 membres**). Une troisième rassemblera la partie santé et collective (**17 membres**), alors que le dernier CSE sera dédié aux fonctions centrales (**26 membres**). Les élections professionnelles désormais terminées, ces nouvelles instances devraient être constituées d'ici la **fin de l'année**.

	CFDT	CFE-CGC	CFTC	CGT	FO	UDPA
2015	33,34%	26,64%	0,63%	12,77%	11,15%	15,48%
2018	29,91%	32,33%	1,09%	9,04%	13,86%	13,78%
Progression	-10,29%	21,36%	NS	-29,21%	24,36%	-10,95%

Evolution des résultats des élections professionnelles chez Axa France entre 2015 et 2018 (source : CFE-CGC)