



## Égalité / diversité

### Bilan des demandes de la CFE-CGC au cours des négociations sur l'égalité professionnelle et la diversité pour les années 2018 / 2020 :

- Demande de passer de 40% à 45% le taux de représentation minimum des femmes parmi les cadres supérieurs
- Demande de pérenisation du dispositif BABILOU qui rencontre un franc succès et augmentation de 10 à 20 berceaux

Accordé

**Accordé partiellement : Confirmation du dispositif, mais nombre de berceaux limité à 10**

- Demande de pérenisation de l'augmentation du plafond de CESU pour les parents d'enfants de 6 ans maximum et d'une communication spécifique aux parents concernés
- Demande d'étendre le bénéfice des jours de congés pour événements familiaux aux couples non mariés et non pacsés (décès du père, de la mère, du frère ou de la sœur du concubin)
- Demande que la RH soit particulièrement sensibilisée aux difficultés des familles monoparentales et qu'elle fasse preuve de bienveillance et de souplesse dans les demandes d'accès au temps partiel ou d'aménagement de planning provisoire
- Mise en place d'un dispositif de don de jours de congés / JRA / JRTT dans les cas de contraintes familiales complexes ou lourdes
- Confirmation dans un accord des mesures unilatérales prises par le Groupe AXA pour porter à 4 semaines le congé de paternité, avec maintien intégral du salaire
- Des jours de congés pour les stagiaires qui doivent passer un examen à l'issue de leur stage
- Renouvellement de notre demande de mettre en place un pilote sur le télétravail pour les opérationnels dont les activités le permettent, comme par exemple les gestionnaires réclamation, les réseaux sociaux, le pré-contentieux ...

Accordé

Accordé

Accordé

Accordé

Accordé

Accordé

**Non retenu mais toujours ouvert à discussion**

**La CFE-CGC se réjouit de toutes ces avancées et signera cet accord, dont les mesures prendront effet rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier 2018.**



# Réaménagement des locaux « Flexwork » et « zéro papier »

## « Le Flexwork est une organisation du travail dans laquelle les salariés ne sont pas propriétaires de leur poste de travail »

La Direction nous a présenté son projet de réaménagement des locaux de Suresnes.

Le 1<sup>er</sup> objectif est d'optimiser l'espace et de supprimer les bureaux vides. Mais vient s'ajouter une nouvelle organisation en mode « flexwork » où le nombre de postes de travail est inférieur au nombre de salariés. Chacun s'installera à l'emplacement disponible de son choix, dans une zone « d'ancrage » dédiée à sa direction / son service, en transportant ordinateur portable, matériel et effets personnels depuis un casier individuel situé en bout de plateau.

Nous avons noté un certain nombre d'aspects positifs :

- Dé-densification des open-spaces ; en particulier, les postes de travail groupés par 6 deviendront l'exception
- Création de zones solo et de salles de silence, pour pouvoir s'isoler et travailler au calme, loin du brouhaha

Nous réclamions ces deux points depuis l'emménagement à Suresnes.

- Augmentation du nombre de salles de réunions et de visio-conférence, dont nous espérons que les équipements (informatiques, projection, audio, visio) seront améliorés
- Aménagement de salles de réunion aux entrées de plateaux et à proximité des toilettes et douches, pour créer des zones tampons aux endroits où il y a le plus de passage et de bruit
- Aménagement de zones de détente insonorisées sur les paliers
- Réaménagement du 6<sup>ème</sup> étage, avec une cafétéria repensée, une grande salle de réunion et l'accès à l'ensemble de la terrasse
- Enfin, nous sommes satisfaits d'avoir pu convaincre la Direction de la réalité de certains métiers opérationnels à la DDS, où les équipes travaillent (encore) avec des dossiers papier, où la principale activité est d'être au service du client externe, et où chacun conservera un poste de travail individuel

Nous pensons que le taux retenu de 88% de postes de travail limitera au maximum les situations où tous les postes seront occupés et où il faudra se trouver un emplacement un peu plus éloigné de son équipe. Dans une telle situation, il sera toujours possible de s'installer dans une zone solo ou de silence.

Toutefois, nous avons soulevé de nombreux points négatifs, qui vont dégrader notre quotidien au travail :

- Les casiers individuels sont remplacés par des casiers plus petits où chacun stockera son matériel et ses affaires personnelles
- Le « flexwork » entraîne la dépersonnalisation, voire la déshumanisation, de l'espace de travail ; fini les photos ou objets personnels sur les bureaux

- Chacun devra débarrasser le bureau qu'il occupe de tout objet personnel lorsqu'il quitte son poste de travail le soir ou pour aller déjeuner (« cleandesk »)
- À chaque installation, il faudra démarrer son ordinateur, entraînant une perte de temps qui peut être importante, et régler siège et écrans, réglages indispensables pour éviter le risque de troubles musculo-squelettiques ; le travail individuel réalisé avec l'ergonome est perdu
- Il faudra également transporter ordinateur, clavier, souris, cahier, stylos, effets personnels, du casier au bureau, ou à chaque déplacement ; nous avons toutefois obtenu qu'une sacoche ou un bac soient fournis pour transporter le matériel et limiter les risques de casse
- Zéro papier veut dire fin des prises de notes manuscrites, difficulté accrue pour l'étude de documents papier (parce qu'il y en a encore !)
- La dépersonnalisation des bureaux est contradictoire avec la recherche du bien-être au travail
- Enfin, nous nous sommes insurgés contre l'isolement de l'équipe courrier, qui restera située au 3<sup>ème</sup> Ouest, dans un demi-étage qui sera sous-loué à une autre entreprise du Groupe AXA, comme à l'époque du DIL

Nous avons exprimé plusieurs demandes :

- Des casiers spécifiques pour les sportifs ou pour ceux qui viennent en deux-roues
- Le passage régulier d'un ergonome dans les locaux
- Une souplesse au début de la mise en œuvre de la nouvelle organisation
- Un suivi régulier et une vraie prise en compte rapide des problèmes qui apparaîtront

**En conclusion, nous avons rappelé que déjà, lors de l'emménagement à Suresnes, nous étions opposés aux open-spaces déshumanisés, où le salarié est oublié. Nous sommes tout aussi sceptiques sur le flexwork, et nous nous sommes abstenus sur ce projet.**

Il s'agit d'un sacré bouleversement de nos habitudes de travail, et la Direction aura donc un sérieux travail d'information, de formation, de pédagogie à réaliser.

Par ailleurs, n'oublions pas que ce projet ne peut réussir sans télétravail.

**La Direction persiste et mettra en œuvre le flexwork, convaincue d'agir pour le bien-être des collaborateurs. D'autres, par le passé, ont cherché à faire le bonheur des gens malgré eux, pas toujours avec une grande réussite.**

Nous considérons que le confort de tous est essentiel et nous continuerons à porter à la direction vos remarques, interrogations et inquiétudes.

