

Retours sur sites... Activité AXA France... Mobilisation citoyenne... Orientations stratégiques...
Solde de congés et dons... Perspectives 2021... Management de la performance... Covid 19...
Protection des consommateurs... Mobilité interne... Green Attitude

Alertes et demandes exprimées par les élus CFE-CGC en ouverture de CSE

1. Sur les plages horaires

« Nous attirons votre attention sur l'état d'épuisement psychologique de certains salariés. Nous nous inquiétons de la croissance de la charge de travail et des amplitudes horaires. Nous réitérons nos demandes déjà exprimées depuis début 2021 dans de nombreuses instances (CSEC, CSE et RP).

Nous vous redemandons d'intervenir pour éviter certaines dérives : en travail à distance, la vie professionnelle ne doit pas prendre le pas sur la vie privée :

- Permettre à chacun d'avoir des moments de décompression.
- Les temps de travail, début et fin de journée, doivent être explicités dans votre note en vertu de la charte « Mieux travailler ensemble ».

Si les mesures de la charte ne sont pas respectées, la CFE-CGC demande pour les PA et PC réunis que la Direction engage sa signature en précisant :

- L'amplitude horaire maximale et tolérable des journées de travail.
- Le respect incompressible de la pause méridienne.
- Les 7h17 journalières pour les badgeants tant que la récupération horaire n'est pas possible.

Ceci valant pour le travail en présentiel comme distanciel et en accord avec la charge de travail. »

> La Direction, rappelle que le temps de travail pour les non-badgeants reste 7H17.

2. Mesures en faveur des commerciaux AEP pour le mois d'avril

Depuis le 06 avril et jusqu'à la fin du mois sont appliquées les mesures de confinement avec fermeture des écoles, collèges et lycées. La CFE-CGC a demandé dès jeudi 1er avril à notre Direction une mesure forte pour répondre aux attentes du réseau AEP.

« Votre mesure : 20% accordés aux parents d'enfants de moins de 16 ans et ce, sans considérer qu'un enfant de 14 ou 15 ans n'a pas autant besoin d'être « gardé » qu'un enfant ou deux enfants de 2, 5, 8 ou 12 ans. La CFE-CGC tient aujourd'hui à vous dire que **nous partageons la même incompréhension et le même mécontentement que tous nos collègues concernés par la situation. Nous vous demandons une mesure d'abattement significative** pour les salariés concernés, sans oublier cette fois les **Animateurs Commerciaux !**

Vous exprimez vos « remerciements et félicitations pour la dynamique commerciale dont ont fait preuve les commerciaux en ce début d'année en proximité et au service du client.

Vous avez maintenant l'occasion de mettre vos décisions et des actes forts en accord avec vos paroles. »

En savoir plus ?
Des questions ?
Des suggestions ?



Parlez à vos élus
en cliquant ici

3. Sur la charge de travail et les objectifs inatteignables

« La CFE-CGC s'inquiète du **décalage persistant et important constaté entre les multiples alertes sur la charge de travail et les objectifs inatteignables** qui se multiplient.

Le temps de trajet ne doit pas être remplacé par du temps de travail ou de formation.

Le fossé qui s'installe entre nos alertes, leur prise en compte en instances et les témoignages qui nous parviennent du terrain sont source de **risques psycho-sociaux majeurs**.

Nous demandons et comptons sur la Direction pour **rappeler les principes SMART dans la fixation des objectifs**.

La CFE-CGC demande qu'en 2021, l'entretien à mi-année soit réalisé dans tous les secteurs afin d'ajuster, le cas échéant, lesdits objectifs. »

4. Sur la Qualité de Vie au Travail des commerciaux

« La vie d'un commercial a changé ! Hier, il était une évidence de parler de « commerciaux debout » quand on évoquait les métiers des femmes et des hommes du Réseau AEP. Aujourd'hui et depuis plus d'un an, grâce ou à cause de la Covid-19, cette expression ne trouve plus le même sens dans leurs activités.

Guillaume Borie nous dit lors de son intervention au CSE Central qu'il convient d'adapter les missions et que le rendez-vous physique doit se tenir seulement quand il n'existe pas d'autre solution.

Une fois que la crise sera terminée, **nous avons bien compris qu'avec « Agile Ensemble » c'est beaucoup plus d'interactions digitales et à distance que vous souhaitez mettre en place**. Ce qui fait, in fine, que ces mêmes commerciaux ne reviendront jamais à une situation 100% « debout » ! Cette nouvelle façon de travailler générera aussi inéluctablement une baisse des frais kilométriques.

Dans l'accord Télétravail du Personnel Administratif, la CFE-CGC a obtenu la prise en charge à hauteur de 80% d'un achat de fauteuil ergonomique au domicile des télétravailleurs avec un temps d'utilisation de 2 jours environ par semaine ! **Le dos des commerciaux est-il moins fragile que celui des administratifs ?**

La Qualité de Vie au Travail ne doit pas s'appliquer avec 2 vitesses différentes suivant qu'on est commercial ou administratif ! »

La CFE-CGC demande la prise en charge (à hauteur de 80%) d'un siège ergonomique pour tous les commerciaux, animateurs, itinérants et tous les inspecteurs de distribution qui en feraient la demande.

> La Direction reste sur ses positions.

Non aux retours précipités sur sites !

La position de la Ministre du travail et la note générale AXA du 02/04/2021 sont ambiguës sur ce point : AXA suit les recommandations gouvernementales, mais n'a pas d'injonction de faire, hormis celle de protéger ses salariés.

Face à cette situation complexe, la Direction générale APIE a légalement décidé d'organiser les retours partiels de services administratifs, un jour par semaine, au motif de faire (re)vivre le collectif de travail sur certains sites restés ouverts pour permettre la tenue de réunions.

Certes le délitement du collectif est avéré et une partie des collaborateurs souffre d'isolement. Mais faut-il, pour ces motifs, braver le risque de responsabilité pour AXA et l'inquiétude légitime d'une majorité des collaborateurs, alors que notre pays vient juste d'être soumis en urgence à un nouveau confinement national ?

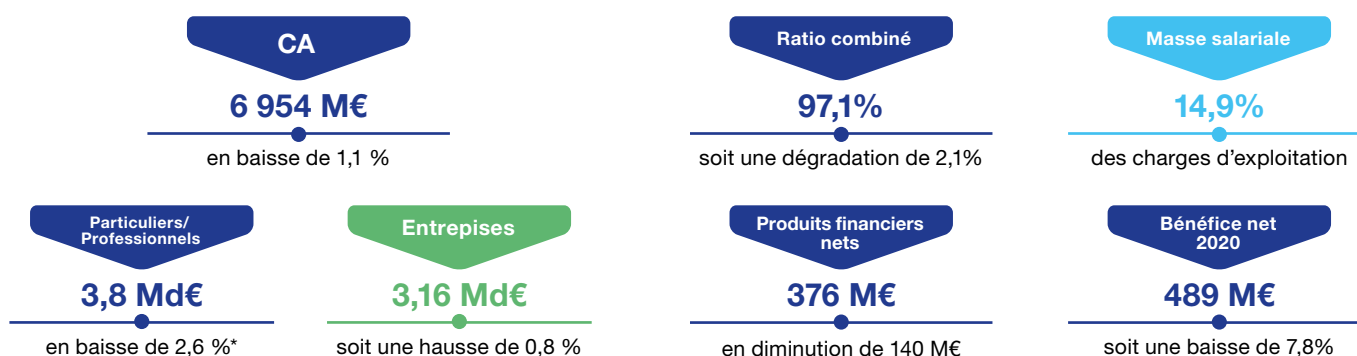
> La CFE-CGC ne cautionne pas cette démarche avant le 02 mai, ni après, sans une évolution réellement positive de la situation sanitaire.

> Vos élus CFE-CGC exigent le maintien des réunions en présentiel uniquement sur le principe du volontariat. C'est la raison qui l'impose aujourd'hui, compte tenu du contexte sanitaire et de l'épidémie qui peut, hélas ! frapper aveuglément chaque collaborateur sédentaire ou itinérant.



Activité AXA France IARD 2020 et comparatif 2019

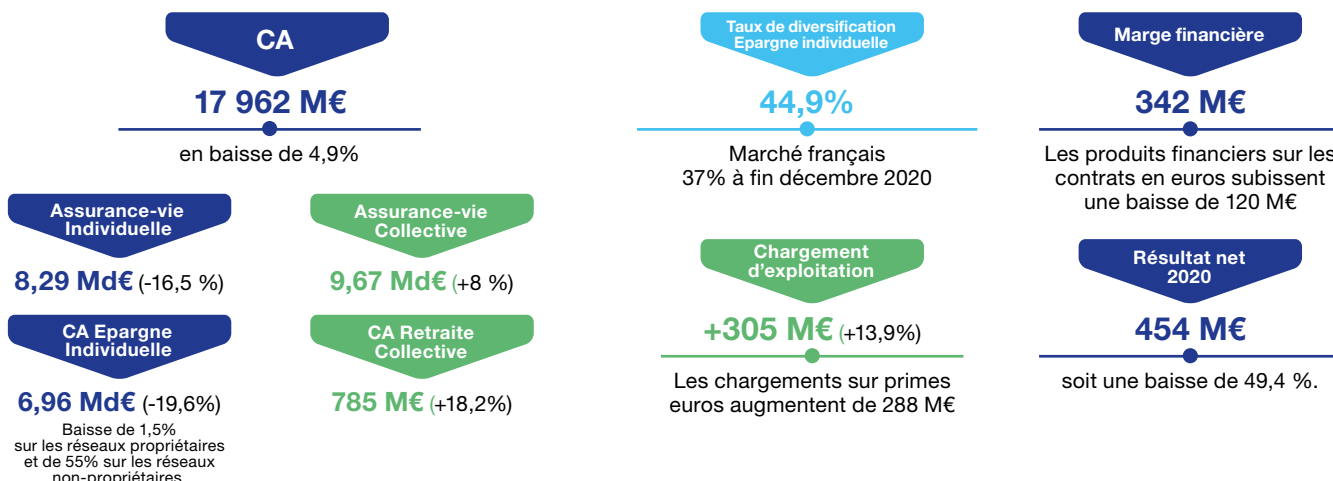
Le rapport Bénéfice avant impôt / CA est résilient à 9,50%. Les mesures commerciales Covid-19 accordées aux clients ont pénalisé les résultats.



*Une dégradation essentiellement liée au segment Auto et MRH à cause d'une forte baisse de l'activité commerciale pendant la durée du confinement.

Activité AXA France VIE 2020 et comparatif 2019

Des résultats en forte régression, liés aux conséquences de la pandémie, à la fluctuation des marchés, aux taux bas ainsi qu'aux effets réglementaires. Un contexte économique incertain et préoccupant qui nuit à l'activité Assurance-Vie : réduction de la collecte Épargne en euros et orientation vers les UC.



> Les ratios de solvabilité d'AXA France VIE et d'AXA France IARD 2020 sont « suffisants et relativement confortables ».

La mobilisation citoyenne d'AXA France



Une mobilisation exceptionnelle

900 M€

225 M€

Cotisations redistribuées

225 M€

Solidarité nationale

qui a bénéficié à

500 M€

Fonds propres
PME/ETI CAPZA

350 000 professionnels et entreprises
à travers 15 mesures phares

Orientations stratégiques présentées par Bertrand Poupart-Lafarge

Le plan stratégique Driving Progress 2021-2023 repose sur 5 piliers :

- **Simplifier et gagner en efficacité** : Easy AXA, parcours clients digitaux, amélioration de la qualité de service, croissance des réseaux... Pour ces derniers, pleins phares sur les A2P, légère croissance pour les AEP, maintien pour les Agents Généraux.
 - **Croissance sur tous les marchés** : de 4 à 6%/an en moyenne. AXA France souhaite rester un acteur multi-spécialiste, renforcer ses positions sur ses marchés (Retraite, Santé, Prévoyance, IARD Entreprise) mais souhaite aussi regagner des clients en IARD de Particulier et continuer à développer l'épargne afin de répondre aux besoins des clients, malgré les taux bas et l'érosion de la rentabilité. AXA France est aussi confirmé comme le fer de lance du Groupe pour développer les Collectives dans le monde avec ALHIS (ASC : 30% du business mondial). Les budgets d'investissement sont annoncés en légère hausse.
 - **Retrouver la rentabilité d'avant-crise** : économies sur les frais généraux (Easy AXA), amélioration des résultats techniques pour compenser la baisse des produits financiers durables, monétisation des services en Santé et Prévoyance dont la rentabilité s'est dégradée, clarification de nos contrats pour éviter une nouvelle déconvenue médiatico-financière, etc.
 - **Renforcer le bilan (solvabilité)** par un pilotage qui préserve la richesse du fonds Euros en épargne au bénéfice des anciens clients, au profit de la poursuite du développement des UC, protection contre les risques de volatilité, etc.
 - **Poursuite de l'engagement sociétal** avec une forte appétence climat.
- > **Nul doute que ce nouveau plan marque une nouvelle accélération des transformations qui nous concerneront toutes et tous, et que nous risquons de vivre des sensations fortes dans les années à venir.**

Impossible pour Axa France de réaliser son plan ambitieux sans « embarquer » les collaborateurs

La GPEC et la formation deviennent des éléments essentiels voire indispensables pour la réussite du plan stratégique d'AXA France.

Si la Direction **accorde une importance forte aux formations**, à l'employabilité et à la transformation des métiers, cela reste en contradiction avec les baisses substantielles de budget.

- > La **CFE-CGC** déplore que les salariés et leurs managers deviennent par la « selfcarisation » des services (EFD, Mouv'UP..) les acteurs principaux de leur formation et de leur employabilité en gérant parallèlement une charge de travail en constante augmentation.
- > Par ailleurs, la **CFE-CGC** trouve inadmissible que les salariés aient à co-financer leur formation par l'intermédiaire de leur CPF pour conserver leur employabilité.

Bon à savoir - Solde de congés : Solidarité et dons

Vos congés sont à solder avant le 31/05. Il existe au sein d'AXA France la possibilité de faire don de jours à destination de collègues dans différentes situations :

1. Collègue aidant.
2. Collègue dont un enfant est gravement malade (il en assume la charge, son enfant est âgé de moins de 20 ans et est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident grave, qui rend indispensable une présence soutenue et des soins contraignants).

3. Collègue touché par le décès de son enfant âgé de moins de 25 ans.

4. Collègue touché par le décès d'une personne de moins de 25 ans à sa charge effective et permanente.

Si vous avez au moins un an d'ancienneté et souhaitez répondre à un appel au don, vous pouvez réaliser de façon anonyme, définitive et sans contrepartie, un don de 10 jours* maximum par année civile, sous forme de journées entières. Pour cela, rapprochez-vous de votre partenaire RH qui vous guidera dans les démarches à réaliser.

* JRTT, JRI, JRA disponibles / jours de congés payés annuels excédant le 20e jour ouvré de congé (ou 24e jour ouvrable pour le personnel commercial non-cadre) / jours affectés au compte épargne temps / congés anniversaire / jours de récupération non pris ou jours de repos compensateurs

Direction de la communication, de la marque et de la RSE

2020 : une année périlleuse, de belles perspectives en 2021... mais avec une baisse de budget à la clef...

En 2020, les équipes ont agi sur tous les fronts :

- En interne, pour maintenir le lien et l'engagement des collaborateurs
- En externe, pour défendre la marque et valoriser les engagements d'AXA

Perspectives 2021 :

- Être la référence de la prévention
 - Réduire nos impacts sur l'environnement
 - Contribuer à un développement plus solidaire
- > La **CFE-CGC** note que la direction de la Communication est consciente de l'investissement fort de ses équipes tout au long de la gestion de la crise médiatique mais déplore qu'aucun recrutement n'est prévu à ce jour.
- > La **CFE-CGC** regrette que les projets mettant en valeur l'image d'AXA ne soient pas davantage mis en avant et portés à la connaissance des salariés de l'entreprise et du Grand Public.

Quand la DDA s'en mêle...

La DDA est une Directive européenne visant à renforcer la protection des consommateurs de produits d'assurance.

Le cadre réglementaire DDA oblige l'employeur à dispenser au minimum 15 heures de formation labellisée DDA à l'ensemble de ses collaborateurs. La non-réalisation de ces 15 heures peut engendrer des sanctions pour l'entreprise et, par répercussion, pour le collaborateur. Dans ce cas un entretien est prévu avec les RH.

- > La **CFE-CGC** demande que les collaborateurs n'ayant pas pu réaliser les 15 heures en 2020 ne soient pas pénalisés financièrement. De plus, nous demandons que les formations soient mieux ciblées, afin que tous les collaborateurs puissent les prioriser et rapidement atteindre l'objectif des 15 heures.

EADP et management de la performance – Campagne 2020

Des pratiques variables en fonction des Directions

La campagne des entretiens d'appréciation de la performance 2020 fait ressortir un pourcentage de 90% d'entretiens validés à la fois par le manager et par le salarié.

110 salariés ont obtenu un taux inférieur à 81% ou/et en baisse de plus de 10%, dont plus de la moitié pour les fonctions transverses (34 à la DSI). La question des pratiques très variables se pose, la réalisation des objectifs pour ces métiers semblent plus difficile à atteindre.

Cette année, les CPR ont été prises en compte dans l'évaluation. Pour la Direction, elles prennent de plus en plus d'importance dans la mesure des résultats individuels.

Le taux d'atteinte des objectifs moyen 2020 est de 95,90% (vs 95,17% en 2019), preuve selon la Direction de la bienveillance dans un contexte de crise sanitaire.

- > **Pour la CFE-CGC les éléments présentés en séance ne sont pas suffisamment détaillés et précis.**
La **CFE-CGC** demande une présentation plus complète lors de la séance de mai.

Gestion de la mobilité interne Axa France : Quoi de neuf ?

Fin mai, la plateforme **Match Mobilité** remplacera **Yes Job Board** et **Mouv'Up** (EFD) pour les salariés CDI d'Axa France. Les offres du Groupe resteront accessibles sous Yes Job Board, un lien sera prévu dans la boîte à outils de cette nouvelle plateforme.

Vos recherches de poste seront adaptées à la définition préremplie des critères associés à votre famille professionnelle, votre classe, votre site.

Chacun aura la possibilité de « lancer » une recherche de poste sans être obligatoirement dans un processus de mobilité. A ce stade, la recherche restera confidentielle.

Par contre si vous êtes dans une mobilité active, vous pourrez mettre votre CV et vos critères de recherche en ligne.

Covid 19

Avec l'ouverture des agences 6 jours/7, quelle responsabilité pour AXA ?

La **CFE-CGC** interroge la Direction sur la responsabilité éventuelle des Agents AXA vis-à-vis de leurs collaborateurs d'agence.

AXA pourrait-elle être mise en cause au titre du Plan de vigilance 2018 ?

- > **La Direction répond qu'elle ne peut s'immiscer dans les agences.** L'Agent est indépendant et gère son personnel et, de fait, son entreprise.

Parlez
à vos élus



en cliquant ici

Espace Green Attitude



**10 bons gestes
numériques
en travail à domicile
(4 mn de lecture)**

Plus d'infos, cliquez ici