

Gardons le lien [cfecgcaxafrance@free.fr](mailto:cfecgcaxafrance@free.fr)

Au programme ce mois-ci  
Page 1 : Direction Financière, bilan social FC  
Page 2 : Médecine du travail  
Page 3 : Pulse, Direction RH, Direction de la Formation

## La Direction Financière : Bilan 2021 et Enjeux 2022

L'année 2021 a été marquée par la crise sanitaire, notamment avec un accompagnement des équipes opérationnelles sur la solution amiable proposée aux restaurateurs.

La Direction Financière poursuit ses engagements. Elle reste très attachée à la Mixité et à la Diversité ainsi qu'à l'Inclusion. Elle est aussi très engagée dans la Qualité de Vie au Travail.

En 2022, la nouvelle norme comptable IFRS17 sera mise en œuvre.

La Direction Financière :

- Se positionne comme un partenaire des métiers et poursuit la simplification de ses activités. (Automatisation / digitalisation et exploitation du Data Lake)
- Joue un rôle de leader dans les investissements pour peser sur l'économie et le climat.
- Développe les compétences de ses Collaborateurs (notamment les compétences professionnelles relationnelles) avec des ateliers d'entraide et de co-développement ou des conférences mensuelles (par exemple sur la diversité culturelle).
- Renforce la Mixité et la Diversité au sein de la fonction financière (43% de femmes Cadres Dirigeants et 20 nationalités différentes).

La **CFE-CGC** encourage la Direction Financière à poursuivre ses initiatives pour continuer le développement de l'Inclusion de ses Collaborateurs.

Des questions, des remarques,  
besoin de précisions sur ce sujet.  
Contactez les élus **CFE-CGC** de ce périmètre.



Jean-Louis  
BROUCHOT  
01 47 74 47 21  
[jeanlouis.brouchet@axa.fr](mailto:jeanlouis.brouchet@axa.fr)



Sylvie  
SERALINE  
06 84 86 35 21  
[sylvie.seraline@axa.fr](mailto:sylvie.seraline@axa.fr)

## Bilan Social pour les Fonctions Centrales : Après une année 2020 atypique, un bilan 2021 qui reflète des tendances durables et mitigées.

- Un **effectif** qui baisse lentement mais sûrement.
- Des **femmes** toujours moins payées que les hommes. Elles sont aussi majoritaires dans les métiers non-cadres.
- Une **concentration** de l'effectif sur les classes 5 et 6 (77%) avec une perspective d'évolution réduite.
- Un nombre toujours important **d'arrêts maladie** de plus de 20 jours, notamment chez les hommes cadres.
- Une difficulté à **recruter** et plus particulièrement des femmes sur les métiers en tension (acheteur, actuaire, comptable, informaticien, juriste).
- Une hausse des **démissions** de 35% avec une difficulté notable pour retenir les nouveaux entrants (départs importants au bout d'un an).
- Un budget formation qui a augmenté mais reste bien en deçà de celui de 2019, avec des formations de plus en plus en distanciel.
- Des **mutations** entre les sociétés d'AXA qui restent toujours faibles.
- Une **moyenne d'âge** qui se stabilise à 43,6 ans.

La **CFE-CGC** demande à la Direction :

- D'avoir une véritable **gestion des carrières** au lieu de simples propositions de changement de métiers sans évolution.....
- De mieux **anticiper** et favoriser les passages de non-cadre à cadre.
- D'avoir de vraies propositions pour les **+ 55 ans** qui représentent une part importante des salariés.

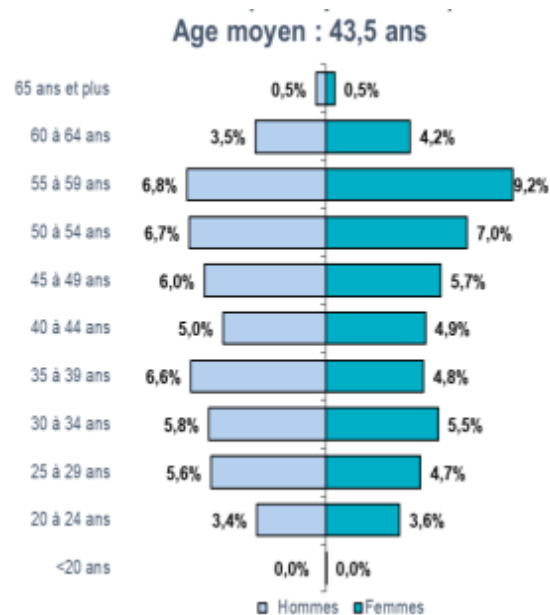


Avec les **difficultés** pour la Direction à **recruter** et à **retenir** les nouveaux entrants, la **CFE-CGC** s'inquiète des conséquences sur la **charge de travail** des salariés qui doivent non seulement pallier au manque d'effectifs, mais aussi tout réexpliquer inlassablement à chaque nouvelle recrue.

«SUITE EN PAGE 2»

## Bilan Social pour les Fonctions Centrales, suite...

	Hommes	Femmes	Total
<b>plus de 67 011</b>	244	164	<b>408</b>
<b>de 61 426 à 67 011</b>	151	115	<b>266</b>
<b>de 55 841 à 61 426</b>	225	173	<b>398</b>
<b>de 50 258 à 55 841</b>	250	249	<b>499</b>
<b>de 44 675 à 50 258</b>	256	240	<b>496</b>
<b>de 39 088 à 44 675</b>	179	264	<b>443</b>
<b>de 33 504 à 39 088</b>	92	124	<b>216</b>
<b>de 27 921 à 33 504</b>	12	15	<b>27</b>
<b>Total 2021</b>	<b>1409</b>	<b>1344</b>	<b>2753</b>



La **CFE-CGC** note un nombre croissant de formations obligatoires au **détriment** des formations qui assurent aux salariés une réelle **montée en compétences**.

La **CFE-CGC** s'étonne aussi, alors que le Smart Working se déploie, de la baisse significative des dépenses sur **l'amélioration de l'organisation du travail**.

La **CFE-CGC** se félicite d'avoir enfin été entendue avec **une promotion plus importante de femmes** cette année.

Des questions, des remarques, besoin de précisions sur ce sujet. Contactez les élus **CFE-CGC** de ce périmètre.



Satou  
ZULI-BAH  
06 73 79 41 37  
aissatou.zulibah@axa.fr



Janusz  
STELART  
06 31 50 49 73  
janusz.stelart@axa.fr



Yves  
PENISSON  
06 07 77 62 33  
yves.penisson@axa.fr

## Médecine du travail : Quel diagnostic !

La **CFE-CGC** félicite, pour son engagement quotidien, toute **l'équipe médicale de la Région Ile de France**, qui a encore été fortement sollicitée durant cette 2ème année de pandémie.

D'une façon générale, on constate un **accroissement du mal** être depuis la pandémie.

Entre 2019 et 2021, le taux **d'anxiété** et de **dépressions** a fortement augmenté.

L'équipe médicale est intervenue pour des **aménagement de poste** et autres (souris, hauteur des bureaux. ...) pour pallier à une **hausse des TMS** (Troubles Musculosquelettiques)



**L'équipe médicale alerte** sur l'amplification des **Risques Psycho Sociaux** liée aux changements **d'organisation** permanents, à l'augmentation de la **charge de travail** et à la **digitalisation** des outils de formation, qui entraînent :

- **une perte** de sens au travail et de repères.
- **une augmentation** de la charge mentale avec une multitude de tâches non planifiées et de continuelles sollicitations instantanées et constantes.
- **une démotivation** et une hausse des départs.
- **une addiction** au digital et une perte d'équilibre vie professionnelle / vie privée.

«SUITE PAGE 3»

## Médecine du travail, suite...

La **CFE-CGC** remarque que cela **impacte** davantage les salariés de **plus de 50 ans** dont les perspectives sont moins claires. De plus, à leur départ, leurs connaissances ne sont ni valorisées, ni capitalisées, ni transmises.

La **CFE-CGC déplore** que l'excellence du service médical d'Ile de France ne soit pas également **élargie aux Régions**.

### A retenir :

- Des **animations** vont être prévues ponctuellement cette année, dont une qui traitera plus particulièrement des **addictions**.

Pour plus d'informations,  
Contactez Sophie et/ou François.



Sophie  
LE SIRE  
06 98 75 53 30  
sophie.lesire@axa.fr



François  
LEDIVENAH  
01 58 83 56 47  
francois.ledivenah@axa.fr

## Une nouvelle impULSEssion à la Direction RH, orientée vers les salariés

En 2021, poursuite de la **simplification** et de l'accompagnement de la **transformation** d'AXA France, de la sortie du confinement et du retour sur site.

### Les priorités clés 2022

- **Accompagnement** RH et culturel de la transformation au service de la simplicité (AXion).
- **Déploiement** et appropriation des nouveaux modes de travail (Smart Working).
- **Poursuite** du programme Groupe Santé et bien-être des Collaborateurs.
- **Renforcement** de la Diversité et de l'Inclusion.
- **Incarnation** de notre raison d'Être et affirmation de notre engagement sociétal (Forfait Mobilité Durable, Climate Academy ...)
- **Organisation** des élections professionnelles des Représentants du Personnel en novembre 2022.

La **Direction souhaite être exemplaire** en veillant à assurer des comportements irréprochables au sein d'AXA France.

La **CFE-CGC souhaite** que la DRH **accompagne** avec empathie et bienveillance **l'évolution de l'entreprise** tout en garantissant l'employabilité de ses salariés tout au long de leur vie professionnelle.

### NEW>>>>Ajustement d'organisation à la RH :

- Enfin la **Formation** devient un département à part entière.
  - De même pour le **recrutement**, talent et marque employeur.
- D'autre part, les équipes **Gestion Paie et Déclaratif** (ADP) rejoindront le département **Finance RH** pour une meilleure interaction avec ces équipes.
- Enfin, un pôle **transformation RH** est créé pour simplifier et améliorer l'expérience Collaborateur.

Problème de comportement :  
contactez notre référente en **lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**, au sein du CSE Fonctions Centrale



Samira  
PHILIPPE  
06 08 50 18 69  
samira.philippe@axa.fr

La **CFE-CGC veillera** à ce que ce **redimensionnement** amène une plus grande proximité avec ses Collaborateurs et une meilleure compréhension de leur métier .

Des questions, des remarques,  
besoin de précisions sur ce sujet.  
Contactez les élus **CFE-CGC** de ce périmètre.



Sylvie  
SERALINE  
06 84 86 35 21  
sylvie.ser aline@axa.fr



Eléna  
OLIVEIRA-DUARTE  
06 60 54 43 36  
elena.oliveiraduar te@axa.fr



Yves  
PENISSON  
06 07 77 62 33  
yves.penisson@axa.fr