

| Flash Info sur les équipes Pro et Entreprise

Une nouvelle organisation des équipes Pro et Entreprise a été mise en place en juin 2024.

Force est de constater que certaines équipes sont soumises à un **stress intense** dû à la **surcharge** de travail.

Avec une réorganisation d'une telle ampleur, il est **impossible pour les élus d'avoir une vision globale** et d'appréhender tous les **impacts** qui touchent nos collègues.

Suite à la demande de l'ensemble des élus du CSE AIP AVI, un point d'étape vient d'être présenté par la Direction.

Face à la densité des informations fournies, les élus décident de se donner un temps de réflexion avant d'analyser et de juger de la nécessité du recours à une expertise .

La CFE CGC interpelle la Direction

NUISANCES SONORES :

La **CFE-CGC** demande à la Direction de prendre rapidement **des actions concrètes et efficaces**.

Dès la mise en place du Smart Working à Pessac , la **CFE-CGC alerte la Direction** sur les nuisances sonores dans la zone dite BELORGEY , du service Corporels de Pessac Surpopulation , espace contraint, non prise en compte de la concomitance dans la même fonction de tâches à forte concentration et gestion téléphonique génèrent stress et difficulté pour gérer sereinement.

Des mesures acoustiques mal menées, incomplètes et non accompagnées ont été réalisées fin 2024.

Les résultats montrent sans conteste que pour un travail à forte concentration , la limite haute en matière de bruit (48 décibels) est souvent dépassée !

La Direction se félicite d'un taux ne dépassant 55 décibels que les jours de regroupements (Limite pour un travail au téléphone).

- La **CFE-CGC dénonce l'entêtement de la Direction** sur le sujet et demande une nouvelle étude, l'accompagnement par un ergonome du travail.
- La **CFE-CGC dénonce avec la surcharge de travail** , la non prise en compte des nuisances sonores, sujets récurrent sur lesquels la Direction ne veut pas bouger.
- Par ailleurs, la **CFE-CGC déplore** que la Direction ne tire aucun enseignement des expériences passées.

Des collaborateurs du site de Val de Fontenay (en cours d'aménagement en Agile Working) sont, eux aussi, soumis à de **fortes nuisances sonores** créés par la présence d'un lounge à proximité de leur service sans qu'aucune cloison ne sépare les 2 espaces.

- La **CFE-CGC réclament des actions rapides qui permettraient à chacun de travailler en toute sérénité.**



Myriam Boursier
myriam.boursier@axa.fr
06 03 51 37 77



Thierry Massabova
thierry.massabova@axa.fr
06 13 30 52 26

L'année 2024 a été marquée par une **augmentation très significative de la sinistralité** à la Direction Services Clients (DSC) Corporels ;

En cause, la E. déclaration, l'inflation ou encore la hausse des accidents impliquant des piétons ou cyclistes.

Pour pallier cette situation, 25 collaborateurs sont venus renforcer les équipes portant l'effectifs à 408 (337 ETP).

Malgré cela, le stock a continué à augmenter, jusqu'à décembre 2024: une baisse s'amorcerait en ce mois de janvier 2025. A suivre ...

Afin de soulager les équipes de **Marseille** et **Isneauville**, et leur permettre de focaliser sur le cœur de métier, il a été décidé :

- De **rationaliser** les tâches, supprimer les réunions inutiles, journées sans téléphone ...
- **Améliorer** les outils par des initiatives de simplification
- Mettre en place une **TASK Force** en attendant d'évaluer si la hausse de la sinistralité est pérenne, soit 16 personnes venant renforcer les effectifs en places.
- **Clarifier** les missions LCBFT

Enfin, l'activité de **l'équipe Auto-Corporels Convention de Nancy** sera adaptée en fonction de la décroissance de ses effectifs.

Il s'agit de mettre à profit l'expertise et les compétences de cette équipe. Cette dernière interviendra en renfort et soutien aux 8 autres équipes.

Cette organisation prendra effet au **1er février**, date à laquelle les personnes du site de Nancy ne traiteront plus d'affaires nouvelles.

La Direction annonce une mise en place concertée et transparente.

- La **CFE-CGC** ne peut que **saluer** les décisions visant à remettre la charge en adéquation avec les effectifs.
- La **CFE-CGC** demande à la Direction d'instaurer ce type d'initiatives et dans les secteurs impactés par la gestion en flux tendu.

L'engagement des collaborateurs n'est pas à démontrer, et c'est bien grâce à lui qu'AXA peut faire face à sa politique de maîtrise des coûts.

Pour autant cela ne doit pas se faire en mettant en jeu la santé des collaborateurs, et en leur faisant supporter une charge mentale excessive.

- La **CFE-CGC** engage ainsi la Direction, et ses partenaires à prendre en compte cette réalité, nécessité, au bénéfice de tous.



Murielle Sorlet
murielle.sorlet@axa.fr
06 41 92 10 88



Myriam Boursier
myriam.boursier@axa.fr
06 03 51 37 77

|Ça bouge dans la Direction Axa Wealth Management

Dans un souci de **simplification** et de réponse au marché des **grands comptes CGPI et Partenaires Bancaires**, la Direction présente une nouvelle organisation chez Axa Wealth Management pour Thema et les Partenaires Bancaires.

Cette réorganisation donne du sens par rapport aux partenaires Axa Wealth management.

C'est un **rapprochement** des équipes Thema et Partenaires Bancaires avec un Middle Office commun.

Aucun impact social, des changements accompagnés par la RH et la Direction (dans un premier temps pour le Middle Office, chacun gardera ses prérogatives pour, dans un second temps et après formation avoir **une activité commune Thema et Partenaires Bancaires**).

La **CFE-CGC** apprécie évidemment la simplification à condition que cette simplification améliore les **conditions de travail** des équipes.

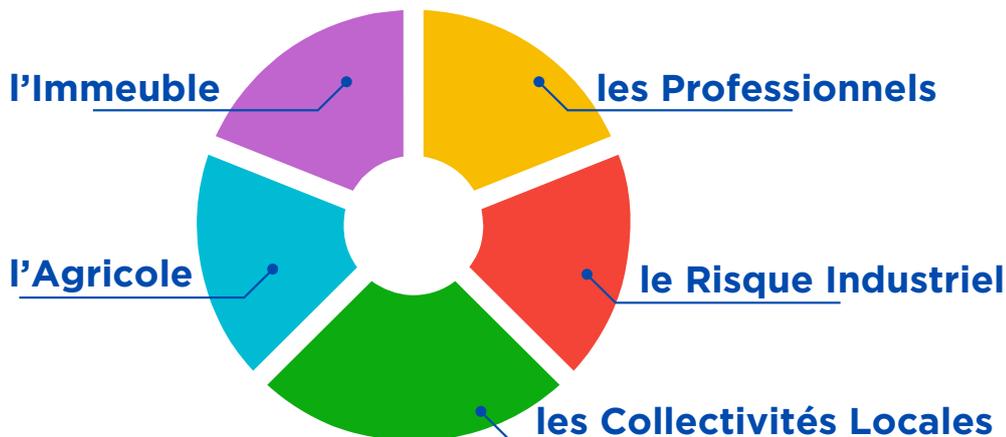
La **CFE-CGC** interroge la Direction sur **l'application du 56 TER** pour les Inspecteurs concernés (3 pour changement d'activité et de portefeuille). **La Direction répond qu'elle activera le 56 TER pour ces 3 inspecteurs.**



Stéphane Boussaha
stephane.boussaha@axa.fr
07 85 42 79 36



Ces équipes couvrent 5 marchés



La forte croissance de ces périmètres a entraîné le développement des équipes depuis 2 ans (on est passé de 52 à 94 CDI).

L'organisation doit être adaptée afin de renforcer l'expertise et la qualité de service vis-à-vis des intermédiaires et des clients.

Le projet prévoit :

- la création d'un **département Production Grands Comptes DAB** dédié au développement de la rentabilité de l'activité y compris les programmes internationaux. Ce département serait constitué de **2** équipes de souscription, **1** équipe gestion et **1** équipe Coassurance, avec création de **2** postes de managers Souscription Grands Comptes. Cela permettrait de consolider l'approche client et la collaboration Souscription / Gestion / Coassurance.

La **CFE-CGC** note que, dans la mesure du possible, les souscripteurs conserveraient leur portefeuille actuel et seraient répartis en **2 équipes « miroirs »** afin de garantir une bonne mixité des profils et des expériences.

- Le département Ingénierie Prévention DAB** serait composé d'**1** équipe de 14 ingénieurs (junior et confirmés) en charge des visites de risques relevant des missions d'ingénierie avec la création d'un poste de manager pour la chapeauter. **Une** équipe de 7 ingénieurs experts, chargés des visites et des missions transverses resteraient rattachés au Responsable du département.
- L'assistant(e) et l'alternant(e)** resteraient également rattachés au responsable du département.

La **CFE-CGC** note que cette nouvelle organisation entraînerait :

- La création de **3 postes de managers** (ouverts en interne et en externe).
- Des **changements** hiérarchiques.
- Aucun changement de sites ni de classifications.**

Les départs en retraite seront anticipés pour permettre la transmission et le tuilage.



Nathalie Deweïrder
nathalie.deweïrder@axa.fr
06 08 49 61 08



Murielle Sorlet
murielle.sorlet@axa.fr
06 41 92 10 88

