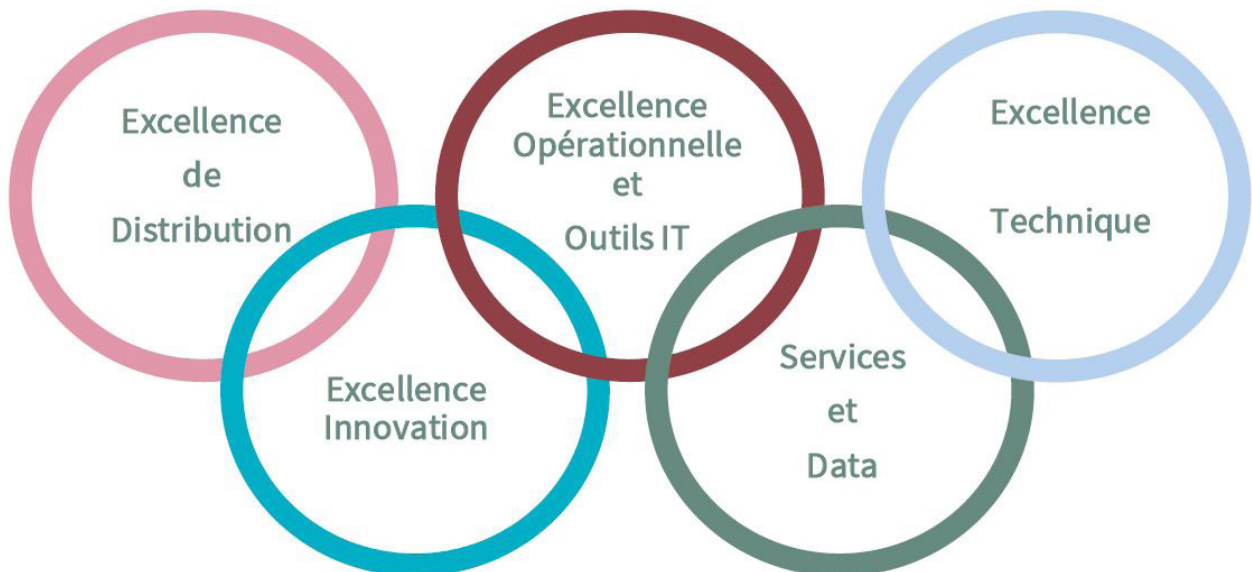


Bilan 2023, perspectives 2024 pour AXA Santé et Collectives présentée par Diane Deperrois

Une année 2023 très satisfaisante d'après notre Directrice Générale, quelques verbatims :

- « Belle croissance sur tous nos métiers en 2023 »
- De nombreux développement outils (SOLES V2, Easy Adaptalia Prévoyance, Easy Renew, ...) : l'ère du digital donne plus d'autonomie aux distributeurs grâce aux Equipes Collectives ! »
- « NPS client : partout de belles premières places. Nous pensons aux clients, rien n'est jamais acquis »
- Prévoyance : « les Equipes des Collectives sur les arrêts de travail ont fait du bon travail, novateur dans les process qui ont été allégés ».

Plan d'action 2024 :



« La nécessité d'être excellent sur un métier surrégulé à faible marge »

Excellence Distribution :

- Développer les Collectives auprès des Agents (500 à ce jour) pour augmenter nos parts de marché.
- S'appuyer sur les changements réglementaires pour saisir des opportunités (Fonction Publique ...).

Excellence Opérationnelle et Outils IT

- Sanctuariser le budget PRISME (Macao-River). ASC a le plus gros budget IT sur 24-26 !

Excellence Technique

- Détecter la fraude en étant très agile.
- Investir sur la formation des équipes, des réseaux
- Retrouver de la marge en étant solide techniquement sans faire du Stop & Go.

Services & Data

- Poursuivre les expérimentations (Utilisation de l'IA et de la Data pour évaluer les IJ..)

Excellence Innovation

- Continuer à investir sur les dimensions de rayonnement sur l'absentéisme auprès des entreprises et accompagner les collaborateurs.
- Aller plus loin sur la téléconsultation médicale et éveiller les consciences sur la prévention (ex : Prévention CANCER, santé des femmes...).

| Nos principales questions et commentaires



Alerte sur la BU DERE

Vos élus **CFE-CGC** se sont émus du **traitement réservé à certains salariés**, dont les seniors, en particulier au sein de la BU ERE, et ont alerté la Directrice Générale sur des situations potentielles de **Risques Psycho-Sociaux**.

Réponse : les verbatim des Pulse sont plutôt positifs mais notre DG convient qu'**il peut y avoir des situations isolées et s'engage à sensibiliser les managers** sur l'attention portée à l'ensemble des collaborateurs.



Quelle est la réflexion annoncée sur un projet d'évolution d'organisation de la BU ERE et des métiers de l'ER/ES ? Les salariés nous remontent des bruits sur des possibles projets de rapprochement entre Epargne Collective et Epargne individuelle ou encore entre la Prévoyance/Santé et l'ERE sur l'Inspection.

Réponse : Pas de projet de réorganisation aujourd'hui, notre DG nous a annoncé qu'elle prendrait l'intérim du poste laissé par Marie-Pierre Ravoteur, qui quitte AXA.



Quelles peuvent être les ambitions d'amplification du « Shoring » (UGIPS, SOGAREP, ASM) suite aux déclarations de Thomas Buberl dans la presse ?

Réponse : ASC développe l'externalisation depuis de nombreuses années, cette situation est imposée par des marchés à faibles marges, condition économique de notre maintien sur le marché.



Quel sera notre cap afin d'endiguer l'effritement du Chiffre d'Affaires en Epargne Retraite ?

Réponse : L'activité est stabilisée. Il faut développer un matelas d'affaires récurrentes pour compenser l'absence potentielle de « Jumbos Deals ».



Comment rendre plus attractif le périmètre ASC en mobilité interne qui semble souffrir d'un déséquilibre mobilité sortante / entrante ?

Réponse : ASC a vu 102 collaborateurs rejoindre le périmètre : 24 en mobilité internes AXF, 19 mobilités Groupe, 59 recrutements externes dont 16 Cdisations.

Sur les questions des écarts de salaire (concurrence, interne/externe), vos élus n'ont pas obtenu de réponse.



La très forte ambition de développement affichée sur le middle s'accompagnera-t-elle de créations de postes supplémentaires ?

Réponse

le Plan 2024 inscrit un budget de 26 ETP supplémentaires. La CFE-CGC se réjouit de cette annonce.



Comment concilier les priorités IARD et Collectives de rentabilité afin de permettre aux réseaux exclusifs de se développer sur celles-ci ? Comment obtenir rapidement des « petites victoires » pour emmener ces réseaux avec nous ?

Réponse

Vos élus **CFE-CGC** estiment que les réponses apportées par la DG ne sont pas suffisamment concrètes sur les moyens apportés pour accompagner l'ambition de développement du Middle et la montée en puissance du réseau Exclusifs.

Important :

Notre périmètre compte de moins en moins de non-cadres (37 CDI en activité). Notre DG prend l'engagement d'analyser leur situation individuelle dans une démarche pro-active afin de les faire évoluer au fil de l'eau.

La **CFE CGC** se satisfait de cette décision et suivra les évolutions.

Point sur le projet d'évolution d'organisation d'AXA Santé et Collectives

Katell CLERE et Sylvain GIRERD sont venus répondre aux questions de vos élus

Voici les principales :



Une expertise est en cours : si vous avez reçu le mail émanant de la boîte « dds dirp cse asc », il est important de répondre afin qu'elle reflète au plus près votre ressenti... A noter que vos réponses resteront anonymes (traitées au sein d'ISAST, le cabinet d'expertise)

Rappel : pour la nouvelle Direction Santé Prévoyance Collectives, il y aura 7 pôles dont :

- 1 pôle Expertise
- 2 pôles Souscription sur les « Grands Comptes » (>750 têtes)
- 2 sur le « Middle » : Courtage de proximité (< 750 têtes) et «Exclusifs/Standard/Conformité CCN »
- 1 pôle « Collectivités et Associations » et 1 pôle Pilotage Technique inchangés

Pour les Pôles « Grands Comptes » : sont en cours, des changements de portefeuille /manager/collègues du fait de la réorganisation ainsi que des travaux pour s'assurer d'un bon équilibre charge de travail et allocations courtier / partenaire / client.

Pour le pôle Middle Courtage, 19 souscripteurs (12 de Pessac, 7 de Nanterre) rejoignent le pôle, partagé entre « juniors » et quelques « seniors », ainsi qu'un profil expert. Les portefeuilles seront mixés

Pour le pôle Exclusifs..., 22 souscripteurs de Marly, qui redeviennent polyvalents (Souscription et Comptes) pour une meilleure réactivité. Pas de limitation en nombre de têtes.

La **CFE-CGC** a noté que la Direction serait attentive à la valorisation des différents métiers et pôles sans que puisse s'insinuer des préjugés de hiérarchie d'expertise technique entre pôles.

- **1 poste de manager est supprimé** pour devenir expert.
- **20 souscripteurs verront un élargissement de leurs compétences** (souscription et résultats).
- Sur les **perspectives de mobilité et d'évolution**, elles seront ouvertes dans le cadre de **mobilités simples au gré des ouvertures de postes**, aucun dispositif particulier, ni au regard d'éventuelles démissions.
- **Les salariés dépendant d'une direction multi-sites** (ex : les experts) **n'ont d'obligation de présence que sur leur site** (ex : Marly) et ne seront amenés ponctuellement à aller sur le site « principal » que pour des événements dédiés. **Ce sont les managers qui se déplaceront.**

Vos élus **CFE-CGC** ont également attiré l'attention de notre DG sur **la lassitude des équipes souscription** qui commençaient tout juste à sortir la tête hors de l'eau de la précédente réorganisation (spécialisation).



Pour l'inspection Collectives, vos élus CFE-CGC ont réitéré leur demande d'application du 56 TER de la CCNI, disposition de droit conventionnelle, sur 2 ans (en année pleine). La Direction ne s'est toujours pas positionnée clairement et a seulement mis en avant un engagement d'adaptation des objectifs.

Sur les redécoupages des circonscriptions, l'inspecteur conserve ses courtiers ou Agents selon le cas, avec des circonscriptions proches du domicile. La répartition tient compte aussi de la notion d'apporteur actif (CA > 200K€), du nb d'affaires en intégrant un distinguo Standards / Hors Standard. **La Direction s'est engagée à ce que cela soit fait en bonne intelligence avec les inspecteurs.**

Les pools d'ATC en région seront à priori préservés, les mêmes critères que pour l'inspection seront appliqués pour l'affectation (courtage/exclusifs). L'Initiative middle (SOGAREP) doit permettre de faire face à la charge de travail.



Avis Commission Santé Sécurité Conditions de Travail du 14 décembre

Les élus **CFE-CGC** ne peuvent cacher leurs inquiétudes quant à la dégradation des indicateurs relatifs aux conditions de travail des salariés.

Les élus **CFE-CGC** s'inquiètent également du climat tendu qui règne chez ALHIS et au sein de la BU DERE, et demandent à la Direction de prendre des mesures rapides pour préserver la santé des collaborateurs.

Vos élus **CFE-CGC** ont rendu un avis défavorable. [L'avis en détail ICI](#)

|Préalable ALHIS

Le 1er février dernier, Nils Reich a présenté dans une note (en anglais) la nouvelle équipe dirigeante (leadership team) et la nouvelle gouvernance de l'entité AXA Global Health ; l'équipe dirigeante est constituée en partie de plusieurs cadres dirigeants d'ALHIS et d'ASC avec un rattachement fonctionnel ; de plus l'organigramme présenté laisse supposer qu'ALHIS, Maxis, EB Partners représentent 3 entités distinctes.

Les élus **CFE-CGC** du périmètre ASC demandent à la Direction de clarifier rapidement ses intentions quant au devenir d'ALHIS au sein d'AXA France, afin de donner des perspectives aux salariés.



Veronique FONTAINE
veronique.fontaine@axa.fr
06 85 28 60 08



Arnaud COUSIN
arnaud.cousin@axa.fr
06 47 41 31 40



Sarah DUPORT
Commission Santé Sécurité et Conditions
de travail
sarah.duport@axa.fr
06 60 65 12 65



Stephane CABANIE
stephane.cabanie@axa.fr
06 81 60 90 20



Joel GLORIOT
joel.gloriod@axa.fr



Anne PELLE
anne.pelle@axa.fr



Alain HERISSON
Commission Emploi Formation Egalité
alain.herisson@axa.fr
06 48 08 03 64



Jean-Christophe BAZILLE
jeanchristophe.bazille@axa.fr
06 19 57 02 51



Flashez et découvrez
l'actualité de la CFE-CGC



www.cfecgcaxa.fr



cfecgcaxafrance@free.fr