

| Data et IA où en sommes-nous ?

Après la définition de la **politique d'IA** d'AXA France et de sa gouvernance au niveau du COMEX, les premières initiatives de l'**IA Générative** ont été menées depuis janvier 2023 par la **cellule innovation «DATA Ideation HUB»**. Ces initiatives sont traitées en 4 étapes :

1. Recensement des cas d'usage (Ideation).
 2. Test (PoC).
 3. Pilote et Généralisation.
 4. Chaque étape devant être validée par la Gouvernance IA, garant d'une IA responsable.
- **33 cas d'usage** ont été identifiés.
 - **18 expérimentations** ont été menées.
 - **7 cas d'usage** sont passés en mode projet.
 - **15 nouveaux** cas d'usage sont à l'étude d'ici à la fin de l'année.

L'exemple le plus concret est celui de l'**Assistant Smart inAxa** (Smartguide), un moteur de recherche permettant aux Agents de se procurer la bonne information au moment où ils en ont besoin pour répondre aux sollicitations des Clients. Il passera en **mode pilote** courant juillet.

A noter que les Salariés Commerciaux ne font pas encore partie de ce pilote.

La CFE-CGC demande à la Direction d'intégrer dans ce dispositif tous les réseaux de distribution.

L'apprentissage est la clé du succès. Cette nouvelle technologie vise à **faciliter l'activité et être profitable à tous les Salariés**.

Dans cet objectif, DATA Culture, DATA IA Day (le 20 juin) et Campus DATA ont été créés et organisés pour réussir cette transformation et l'instruire dans la durée. **L'ambition est de former 2 000 Collaborateurs** d'ici 2026 et d'acculturer à cette nouvelle technologie l'ensemble des Salariés.

Secure GPT, permet de se familiariser à la pratique du «prompt» dans un **espace interne sécurisé**, mais son usage régulier ne dépasse pas encore 20%.

La CFE-CGC rappelle à la Direction que la formation à la DATA et à l'IA ne doit pas se limiter aux modules en distanciel, disponibles dans l'espace de formation.

Les salariés devront **impérativement** être accompagnés par des **formations en présentiel**.

La CFE-CGC demande à la Direction de mettre toutes les chances du côté des Salariés afin d'embarquer l'ensemble des Collaborateurs dans cette aventure.

L'actualité nous montre que les gros développeurs d'IA (Microsoft, Google), connaissent une hausse importante de leur émissions à effet de serre, la CFE-CGC espère qu'AXA prend en compte ce paramètre. 



Aissatou Zuili-Bah
aissatou.zuilibah@axa.fr
06 73 79 41 37



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

| Shareplan 2024

Cette année, l'opération **Shareplan** aura lieu du **12 au 26 Septembre**.

Elle permettra d'**investir** :

- Soit dans une **formule classique** avec décote sur le cours de l'action AXA via le fonds AXA Action Relais France 2024.
- Soit dans la **formule Garantie Plus** avec une décote moindre, via le fonds AXA Plan 2024 France.

Nouveauté : les fonds investis seront dorénavant indisponibles jusqu'au 1er juillet 2029 (et non début juin 2029) du fait d'un alignement avec le Plan International Actions Groupe.

Un nouveau site de souscription en ligne remplacera l'outil actuel. La Direction organisera des Webinars début septembre.

A noter : les 4 fonds dédiés AXA vont conserver leur **label ISR**, sauf AXA Horizon ISR qui va bénéficier du **label Greenfin** (Qualité verte des investissements, label du ministère de la Transition Ecologique).

Le fonds « multi-entreprises » AXA ES LONG TERME 2M va perdre lui son label => un travail est en cours avec AXA IM pour développer un fonds labellisé.

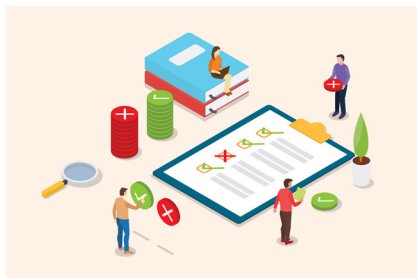
Vos élus CFE-CGC vous relayeront l'information sur le Shareplan ainsi que les avantages offerts par l'épargne salariale et l'actionnariat salariés .



Alain Herisson
alain.herisson@axa.fr
06 60 65 12 65

Enquête QVT de mai 2024 : Les années se suivent et malheureusement se ressemblent

- **Un taux de participation** global de 44,9 % en baisse de 4 points par rapport à 2023.
- **A noter la faible participation** du réseau AEP 29,2% de répondants.
- **Des résultats inchangés** voire dégradés sur la charge de travail et le stress.



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

- **Des actions concrètes** et efficaces pour que la charge de travail soit supportable dans toutes les Directions.
- **Une amélioration du soutien RH** dans l'accompagnement des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.
- **Un aménagement des espaces** favorisant la concentration et permettant de meilleures conditions de travail.



Sylvie Seraline
sylvie.seraline@axa.fr
06 84 86 35 21



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

La vague du Smart Working déferle sur le site de Marseille (Château-Gombert)

Site actuel de 7 092 m², répartis sur 2 bâtiments (CG1 et CG2) qui nécessitent une remise en état partielle. Pour 567 personnes ; soit 450 personnes sédentaires (CDI – CDD – Alternants – Stagiaires – Prestataires) et 2 inspections AEP.

Confrontée à l'**évolution prévisionnelle des effectifs** (+ 40 ETP environ), la transformation des équipes et des modes de travail (90% de télétravailleurs, 17% de collaborateurs en temps partiel, 20% de collaborateurs itinérants), la Direction souhaite donner davantage de flexibilité, sans pour cela remettre en question le maintien du site qui dispose de nombreux atouts d'accueil et d'accessibilité.

L'implantation en mode **Smart Working en ratio 6/10 personnes** débutera en 2025.

- Avec conservation de la totalité des surfaces actuelles,
- Rénovation des espaces de travail pour 341 postes de travail
- **Amélioration de la qualité de vie** sur site : espaces de collaboration, lounges, espaces hybrides, salles de réunion...

Le contenu du Projet sera examiné à partir du 4 juillet par vos **Représentants de Proximité CFE-CGC** qui bénéficient déjà d'une solide expérience nationale liée aux précédentes transformations en Smart Working des sites de Nanterre, Angers, Pessac, Strasbourg, Lyon, Val de Fontenay, etc...

La **CFE-CGC** sera intransigeante sur la **qualité de vos nouvelles conditions de travail**, notamment sur les niveaux sonores préjudiciables à la santé des collaborateurs. Mais également, pour disposer d'un nombre de salles de réunions, d'espaces de confidentialité suffisants et aussi de convivialité. Pour limiter les facteurs de stress dans l'organisation du travail.



Vous êtes concernés, vous avez des questions, des remarques, rapprochez-vous de vos Représentants de Proximité CFE-CGC Sud-est.



Daniel Maurin
daniel.maurin@axa.fr
07 86 33 20 42



Marylin Panzani
marylin.panzani@axa.fr
06 86 64 97 34



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

Négociation GEPP (Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels)

Le nouvel accord de la gestion des emplois et des parcours professionnels (GEPP – ex GPEC) est en cours de négociation. La discussion avec vos représentants **CFE-CGC** intervient dans un contexte de **transformation technologique accélérée** de notre entreprise AXA avec des délais de simplification incompressibles de nos moyens d'accompagnement en ressources humaines - dont celui de la **Formation et du Développement des compétences**.

Le temps dédié à la Formation sur le temps de travail doit être **amélioré**, les voies d'accès à l'apprentissage en continu et ses outils également. Le tutorat doit disposer de davantage de **reconnaissance**.

Le stress qui sera absorbé par les collaborateurs d'ici 2026 dans le cadre d'Unlock The Future, pour faire face à beaucoup de **changements ambitieux** dans un laps de temps très court, constitue **notre préoccupation prioritaire**, à iso niveau de l'employabilité des salariés expérimentés.

Bien que certaines mesures telles que le **Mécénat de compétences et les Projets personnels** soient dès aujourd'hui maintenues en l'état, **Rien n'a été encore proposé au sujet du TAR**.

Concernant les mobilités : les discussions sont en cours, visant à **dynamiser les processus existants** (dont Ressources+), mais aussi pour garantir et revaloriser les dispositifs d'accompagnement.

Pour les mesures en faveur de l'**équilibre intergénérationnel**, vos élus **CFE-CGC demandent qu'AXA France dépasse** les simples directives globales du Groupe concernant ses salariés seniors.

De nombreux dispositifs innovants et positifs ont certes été mis en place ces dernières années

(Bilan santé +40ans, Live Inclusion, « L'Audace n'a pas d'âge », Accord Aidants, démarche « Patrimoine Métiers et Compétences », « conférence et Live retraite », pack « bien préparer sa retraite » ...

Mais la CFE-CGC veut aller plus loin dans l'accord en matière d'accompagnement de fin de carrière, surtout depuis la réforme des retraites et particulièrement pour les salariés de + de 60 ans ou à 36 mois au plus de leur départ retraite à taux plein.

En effet, **les conditions de travail après 40 ans de carrière** ou à moins de 3 années de son départ, ne peuvent pas être traitées de manière identique aux +50 ans qui disposent encore de 10-15 ans de perspectives de carrière.

Le TAR PA et PC n'a concerné qu'environ 220 / 12000 personnes (1,83%) chez AXA France. **Ce dispositif n'a donc pas d'incidence sur notre politique de recrutement fixée par le Groupe**.

Ce sujet est à traiter sous l'angle de la Santé et Sécurité et de la QVT : nous parlons factuellement, sans les stigmatiser, de collaborateurs + âgés, potentiellement + fatigués ou fatigables, + à risque en matière de santé physiologique compte tenu du vieillissement. **Ces éléments Humains**, sont d'ailleurs déjà inscrits dans les principes essentiels fixés en introduction du projet d'accord GEPP. **Ils doivent être concrètement respectés**. C'est indispensable.

La CFE-CGC demande à minima la Reconstitution du dispositif TAR actuel, sinon sa modernisation (y compris pour les collaborateurs seniors des sites de coworking), qui doit impérativement inclure des mesures de dégressivité de temps de travail et de seuil de rémunération proportionnel.



Sylvie Seraline
sylvie.seraline@axa.fr
06 84 86 35 21



Christophe Pesneaud
christophe.pesneaud@axa.fr
06 23 36 68 23

L'équipe CFE-CGC, vous souhaite une bonne pause estivale



Restons en contact>>>>>>

