

Nuisances sonores dans l'espace Belorgey de Pessac.

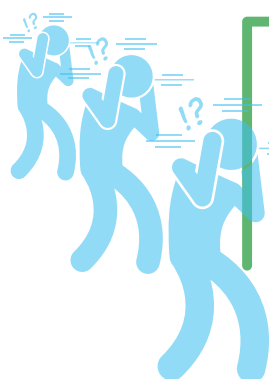
“La CFE-CGC dénonce l'immobilisme, voire le déni de la Direction sur le sujet”.

Dès le démarrage du Smart Working à Pessac, la **CFE-CGC** a **alerté** la Direction sur les **nuisances sonores** dans la zone dite BELORGEY (du service Corporels de Pessac).

Des **mesures acoustiques mal menées** et non accompagnées ont été enfin réalisées fin 2024 : Les résultats, bien qu'incomplets, semblent confirmer la véracité des difficultés relatées par la quasi-unanimité des collaborateurs.

Aucune étude d'impacts de l'aménagement de l'espace n'a été réalisée, et les collaborateurs n'ont jamais été sérieusement interviewés.

Les représentants de proximité ont fait des propositions d'améliorations mais **n'ont pas été entendus**.



La **CFE-CGC** demande une **analyse complète de la situation**, en vue de sa résolution.

Il est indispensable d'**interroger les salariés** afin de recueillir leur vécu et d'identifier toute cause générant une situation d'inconfort.

La Direction s'engage à rencontrer les salariés le mercredi 12 mars.

Un compte rendu de cette rencontre sera fait aux élus du CSE **les 26 et 27 mars** en présence du responsable de l'immobilier.



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



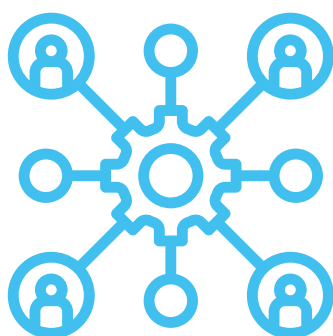
Thierry Massabova
thierry.massabova@axa.fr
06 13 30 52 26

Evolution d'organisation au sein des équipes de la Direction AXA Wealth Management (AWM)

Cette évolution vise à **renforcer la présence d'Axa Wealth Management** sur le marché de l'Epargne en France.

Pour ce faire :

- AWM forme une **Direction dédiée** aux 2 réseaux tiers (Thema et PAB) avec un middle office commun à ces 2 réseaux.
- **se coordonne sur les outils** Axa France (Salesforce, outils de reporting ...) et **crée un poste dédié à l'administration des outils**.



Pour la **CFE-CGC** cette réorganisation semble **pertinente** au regard de l'évolution des marchés, notamment pour les CGPI et les gros cabinets.

La **CFE-CGC** constate qu'il n'y aura **aucune conséquence sociale** suite à cette réorganisation et que les équipes seront accompagnées tant en termes de **formation** que **d'outils** (simplification) et ce nouveau Middle Office permettra de répondre au mieux aux exigences du marché.

La CFE-CGC constate aussi que le 56 TER de la Convention collective de l'inspection s'appliquera à 3 Inspecteurs (sur 3 concernés) pour changement d'activité et de portefeuille.



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

Mouvement dans les équipes de la Direction Technique et souscription grands compte DAB au sein de la Direction IARD professionnels et entreprise

Les 6 équipes DT et souscription grands comptes DAB couvrent 5 marchés :

1. Les Professionnels.
2. Le Risque Industriel.
3. L'Immeuble.
4. Les Collectivités Locales.
5. L'Agricole.

L'augmentation de l'activité commerciale, du nombre de **projets** et de **l'extension** des périmètres de **responsabilités** ainsi que **l'accroissement** des risques d'incendies, émeutes, catastrophes naturelles etc... amène la Direction à **renforcer l'expertise des équipes**.

Cette dernière décide :

- De créer un **département production Grands Comptes DAB** comprenant 50 collaborateurs, divisé en 4 équipes (2 souscription Grands Comptes, 1 équipe de gestion et 1 équipe dédiée à la co-assurance). Cela nécessite la création de 2 postes de managers de souscription Grands Comptes.
- De renforcer un département Ingénierie DAB, avec la création d'un poste de manager intermédiaire.

La **CFE-CGC** comprend les raisons et note que ce projet n'aura **aucun impact sur les emplois**, les classifications ou les sites actuels d'affectation. Seuls des **changements hiérarchiques** sont prévus.

La **CFE-CGC** note que les départs en retraite seront **anticipés** pour permettre la transmission et le tuilage.

La **CFE-CGC** apprécie que **la promotion interne soit privilégiée** pour pourvoir les postes de managers. De même, le rapprochement entre les souscripteurs et les gestionnaires est une bonne idée qui enrichira la **cohésion des équipes**.

Toutefois, la **CFE-CGC** tient à rappeler à la Direction que **les irritants sur les outils informatiques persistent** et qu'il devient urgent de les résoudre.



Nathalie Deweirder
nathalie.deweirder@axa.fr
06 08 49 61 08



Richard Wiatrowski
richard.wiatrowski@axa.fr
07 89 61 52 59

Axa Partenaires : la situation s'améliore

AXA PARTENAIRES c'est :

- **64 collaborateurs** investis et polyvalents.
- **144 000 contrats**.
- **43 789 clients** (assurés depuis 22 ans en moyenne).
- **50% de taux de transformation** de projet en contrat.

Bilan 2024 :

Une année marquée par une progression opérationnelle, des stocks en baisse et un apport net positif IARD.

Ce redressement a été rendu possible grâce à de nouveaux plannings téléphoniques par demi-journées, une équipe unique Vie et Prévoyance, le déploiement du SVI IARD souscription direct France, la e-signature en épargne, un effectif enrichi de 6 CDI (recrutement et formation de 13 collaborateurs), gages de davantage de fluidité et d'une meilleure satisfaction des Clients.

Perspectives 2025 :

Un fort **investissement informatique** (80% du budget) sera dédié au développement ou à l'amélioration des parcours en autonomie (e-signature V2) ainsi qu'à la **modernisation des outils** et à la visibilité des offres (nouvelle page web) tout au long de l'année avec **des temps forts sur des périodes optimisées** :

Janvier

- Customer Day
- Mon check-up assurance

Printemps

- Le mois de l'épargne

Été

- LMRH
- Logement étudiant
- Assurance scolaire
- Auto

Novembre

- Nouveau parcours Web
- Mon Auto
- Ma Maison

Décembre

- Défiscalisation
- Epargne
- Retraite



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



Le tarif collaborateur offre en moyenne un rabais de 25% (et jusqu'à 30%) sur le tarif AXA, rabais plafonné par la réglementation URSSAF. Néanmoins, des efforts sur le terme et le pourcentage butoir seront consentis.

La moyenne d'âge de l'équipe étant élevée, la **CFE-CGC** s'inquiète de l'**anticipation des départs**.

La Direction fait part de sa **volonté de recrutements** en compensant tous les départs à la retraite et son souhait que l'image d'AXA PARTENAIRES attire les candidats,

Par ailleurs, la CFE-CGC constate que les résultats Pulse attestent de manière significative du mieux-être des équipes mais restera vigilante sur le sujet.

La DOCEP1 an après ...

13 mois après la réorganisation de la DOCEP et **1 Directeur plus tard** :

- **Nouveaux changements en perspective.**

En effet à compter du 01/05/2025 et comme le prévoyait le plan de 2015 Axa Wealth Management (appelé le WEALTH) voit **la totalité de son activité transférée à Mérignac chez AWS.**

Les 12 collaborateurs (dont 1 manager et 2 supports) actuellement sur le site de **Nanterre** rejoindraient les équipes de Bernard Gimat au sein de la **direction Epargne** constituée actuellement de 6 équipes opérations, **3 sur l'Île de France** (2 sur Nanterre et 1 sur VDF) et **3 sur Angers.**

Cette intégration entraînerait **la création d'une 4ème équipe** opération sur Nanterre.

Toutefois, dans ce projet, la direction réorganise également la **répartition des collaborateurs** en fonction de leurs activités et regroupe des équipes transverses qui de part leur inclusion dans des équipes existantes se retrouvent dissoutes.

Interrogations soulevées par la CFE CGC :

- **Rapprochement des équipes** : Clarification sur le rapatriement des collaborateurs de Val de Fontenay à Nanterre.
- **Organisation des équipes** : Détails sur les deux types d'équipes proposées et le renforcement des référents business.
- **Formation des collaborateurs** : Inquiétudes sur l'ambition du programme de formation prévu sur trois semaines, notamment en termes de contenu et de timing.
- **Outils et parcours** : Interrogations sur la présentation des outils et la participation des managers à la formation.
- **Support et répartition des équipes** : Demande d'informations sur la nomination de supports et la répartition des ressources.
- **Engagement des collaborateurs** : Nécessité d'expliquer comment les ajustements proposés pourraient améliorer la motivation et la reconnaissance des équipes, en tenant compte des résultats opérationnels décevants.
- **Gestion des demandes commerciales** : Précisions demandées sur la prise en charge des actes de décès par les nouvelles équipes.
- **Départs de collaborateurs** : Demande d'informations sur le nombre prévu de départs dans les années à venir.
- **Communication sur les affectations** : Interrogations sur le processus d'affectation des collaborateurs aux nouvelles équipes.
- **Équipe de coordination** : Préoccupations sur la dissolution de l'équipe de coordination et la charge de travail qui en résulte.
- **Vision de la direction** : Appel à une meilleure communication et visibilité des objectifs et des perspectives pour les collaborateurs.



Audrey Ouaknine
audrey.ouaknine@axa.fr



Stéphane Mathieu
stephane.mathieu@axa.fr
06 78 90 69 16

La Direction présente le **bilan 2024** et les **perspectives 2025**. Elle met en avant **l'expansion des réseaux de distribution**, avec une augmentation du nombre de distributeurs et des apports nets en contrats et clients. Ces résultats sont en phase avec le plan stratégique 2026.

Des initiatives ont été mises en œuvre pour **améliorer l'expérience client et l'engagement des collaborateurs**.

Pour 2025, AXA France se concentre sur **l'amélioration des conditions en agence**, le recrutement, la multi-expertise, et l'augmentation de la collecte en épargne et retraite, tout en déployant de **nouveaux outils** et en intégrant **l'intelligence artificielle** pour mieux connaître ses clients.

La **CFE-CGC** demande à la Direction si tous les moyens sont mis en œuvre pour répondre à ces ambitions. **Axa Banque est-elle prête au développement** de toute la gamme de produits financiers ? a-t-elle **les moyens humains** pour répondre à la demande des réseaux ?

La Direction nous affirme que tout est mis en œuvre pour cette stratégie tant au niveau RH qu'au niveau produits.

Le KYC est une des priorités d'Axa France, la **CFE-CGC** demande que **les outils de pilotage** pour l'encadrement commercial soient mis à disposition le plus rapidement possible. La direction nous affirme que l'outil encadrement sera prêt **fin février**.



Murielle SORLET
Commission Emploi, Formation,
Egalité
muriellesorlet@axa.fr
06 41 92 10 88



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



Audrey OUAKNINE
Représentante du CSE aux fins de
la réglementation RGPD
audrey.ouaknine@axa.fr



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



Pascal LEDUC
pascal.leduc@axa.fr
06 71 33 57 95



Marc MEUNIE
marc.meunie@axa.fr
06 08 27 70 06



Stephane BOUSSAHA
stephane.boussaha@axa.fr
07 85 42 79 36



Laurence ROSA
Référénte en matière de lutte contre le
harcèlement sexuel et les agissements
sexistes
Commission Emploi, Formation, Egalité
laurence.rosa@axa.fr
06 82 58 27 03



Richard WIATROWSKI
Commission Santé, Sécurité,
Conditions de travail
richard.wiatrowski@axa.fr
07 89 61 52 59



Pierre PERRAULT
pierre.perrault@axa.fr



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



Caroline DESSALLE
Commission Santé, Sécurité,
Conditions de travail
caroline.dessalle@axa.fr



Jean-Michel PIERRE
jeanmichel.pierre@axa.fr
06 63 17 56 33



Nathalie DEWEIDER
nathalie.deweider@axa.fr
06 08 49 61 08



Elodie MAGGI
elodie.maggi@axa.fr



Stephane MATHIEU
stephane.mathieu@axa.fr
06 78 90 69 16



cfecgcaxa.fr