



## La CFE-CGC interpelle la Direction :



### SITUATION DÉGRADÉE DANS LES SERVICES CORPORELS

Ce texte qui relate « **la vie du service conventionnel de Lyon** » cependant la **CFE-CGC** vous précise que le même type de problèmes remonte de toutes les équipes.

La **CFE-CGC** interpelle la **Direction** sur les **difficultés rencontrées par les équipes du service Corporel de Lyon**, en particulier des **équipes Corpo Conventionnel**.

Difficultés liées à la **charge d'activité** avec pour **conséquence une charge mentale forte** qui porte sur les collaborateurs / trices de ce service. Cela s'explique par un **nombre de victimes moyen** attribué par collaborateur qui est **significativement au-dessus du nombre cible de victimes mentionné dans le plan d'action** de cette direction. Situation qui se trouve **amplifiée** par un certain nombre de collaborateurs / trices en **arrêt de travail**, mais également par le temps nécessaire aux **nouveaux entrants pour monter en compétence**.

Des collaborateurs / trices se retrouvent avec une **volumétrie importante d'actions restant à réaliser** ayant pour conséquence des **délais de traitement qui s'allongent**, ce qui peut avoir un impact sur la santé mentale des salariés.

Les collaborateurs / trices les plus expérimentés sont sursollicités. En plus de leurs activités

courantes, ils ou elles assurent du tutorat et apportent **assistance aux collègues moins expérimentés**.

Pour alléger leurs tâches, notamment sur les ouvertures, une **task force a été mise en place**. Malheureusement cette task force **enregistre également beaucoup de retard...**

Le **management de proximité** essaie de trouver des **solutions ponctuelles mais qui ne restent que ponctuelles...**

Lors du **CSE AVIP du 22 avril**, la **CFE-CGC** a lu un préalable au sujet d'**inquiétudes concernant le service corporel conventionnel de Nancy** dans lequel les salariés sont très préoccupés par **leur devenir**.

Dans ce contexte, si un **transfert de portefeuille** à répartir entre les différents sites traitant du corporel devait être opéré, cette **charge supplémentaire mettrait à mal des équipes déjà sursollicitées**.



La CFE-CGC est très inquiète de cet état de fait et demande à la Direction de prendre toutes les mesures appropriées pour s'assurer que cette situation n'entraîne pas un risque accru de RPS et n'altère pas l'équilibre Vie Perso / Vie Professionnelle au sein des équipes.



### PULSE, LE RETOUR

La **nouvelle saison PULSE est lancée**. Cette année encore, la **CFE-CGC** dénonce des dérives.

En effet, dans certaines équipes, des managers (N+1 et/ou N+2) incitent leurs collaborateurs à

mettre des réponses « d'accord ou tout à fait d'accord ».

La **CFE-CGC souligne que chaque répondant a droit à son libre arbitre et demande à la Direction de rappeler « les bonnes pratiques »**.



## CLAP DE FIN POUR LE SERVICE CORPOREL DE NANCY

Depuis plus d'un an, la **CFE-CGC** émet des alertes concernant les problématiques du service. **Le couperet vient de tomber !**

La **CFE-CGC** **dénonce une décision** prise tardivement **sans concertation ni alternatives**, non propice à la qualité de vie au travail.

**Cette décision**, différente des pistes évoquées précédemment, est perçue comme un **manque de considération envers les collaboratrices**, déjà fragilisées par :

- Des difficultés d'organisation du travail
- Le manque d'accompagnement à la reprise après arrêt de travail long
- Des risques psychosociaux aggravés par la lente dégradation de la confiance liée au manque de projection professionnelle.

La **CFE-CGC** s'inquiète des départs à la retraite évoqués sans consultation préalable des intéressées et **demande des garanties concrètes sur l'accompagnement personnalisé** annoncé qui sera effectué par la RH locale : modalités, contenu, fréquence des échanges et respect des situations personnelles.

La **CFE-CGC** demande des **précisions sur les alternatives** qui seront réellement proposées y compris financières et veillera à l'application des engagements de l'accord GEPP 2024 en matière d'accompagnement des collaborateurs de tout âge.

La **CFE-CGC** sollicite le calendrier des étapes :

- 1 Entretiens
- 2 Formations
- 3 Prise de poste
- 4 Suivi via les instances locales des Représentant de Proximité avec un point en CSE (Comité Social et Economique d'Etablissement) début 2027.

Chaque année la **CFE-CGC** se livre à l'analyse du **bilan social** pour notre CSE.

Et, comme chaque année, nous ne pouvons que constater des résultats en demi-teinte.

**Certes, le nombre de CDI augmente encore cette année, malgré les externalisations et délocalisations mais qu'en sera-t-il avec l'introduction de l'IA ?**

Pourtant, la **CFE-CGC** dresse toujours le même constat :

- Déclin de la population non-cadre
- Augmentation de la population cadre particulièrement au niveau des classes 6 (ce qui pose l'éternelle question de l'évolution au sein de l'entreprise)
- Retour à la hausse de démissionnaires. La dynamique du marché de l'emploi n'explique sûrement pas tout
- Poursuite de la baisse de l'ancienneté moyenne.

Le **nombre d'arrêts maladie** est en baisse au global pourtant on note une augmentation chez les cadres femmes et hommes. Concernant cet item, lié au secret médical, la **CFE-CGC** est consciente que l'analyse des causes reste compliquée et se demande si :

- Toutes les pistes possibles ont-elles été explorées pour améliorer la situation ?
- Un lien entre réorganisations et surcharge de travail a-t-il été établi ?

Force est de constater que les réorganisations ainsi que **les situations d'équipes en « sous effectifs »** ont particulièrement affectées les salariés concernés en impactant leur santé mentale.



**Pour rappel, la santé mentale est un état de bien être, indispensable pour se sentir en bonne santé. Un sondage réalisé en octobre 2024 par Odoxa/Mutualité Française indique que 1 personne sur 2 estime que son travail est la cause ou l'une des causes de ses troubles.**

Concernant les **rémunérations**, même si des mesures sont prises, nous ne pouvons que constater que **la rémunération des femmes reste inférieure à celle des hommes.**

# L'équipe CFE-CGC AVIP, sur le terrain et à votre disposition



**Myriam BOURSIER**

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



**Marc MEUNIE**

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



**Pascal LEDUC**

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



**Stephane MATHIEU**

stephane.mathieu@axa.fr



**Elodie MAGGI**

elodie.maggi@axa.fr



**Géraud Crouzy**

geraud.crouzy@axa.fr  
06 07 24 96 66



**Pierre PERRAULT**

pierre.perrault@axa.fr



**Nathalie DEWEIRDER**

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



**Caroline DESSALLE**

Commission Santé, Sécurité et  
Conditions de travail

caroline.dessalle@axa.fr



**Audrey OUAKNINE**

Représentante du CSE aux fins  
de la réglementation RGPD

audrey.ouaknine@axa.fr



**Murielle SORLET**

Commission Emploi,  
Formation, Egalité

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



**Thierry MASSABOVA**

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



**Laurence ROSA**

Référente 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



**Stephane BOUSSAHA**

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



**Christophe PESNEAUD**

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

