

## RÉORGANISATION AXA SANTÉ & COLLECTIVES

Lors du CSE d'avril, un **projet d'évolution de l'organisation d'AXA Santé & Collectives** a été présenté à vos élus. Au regard de l'ampleur du projet, réduisant le nombre de directions et impactant un grand nombre de salariés à divers degrés, le CSE a décidé de voter une **mission d'expertise** pour se faire accompagner dans la compréhension de cette réorganisation et de ses conséquences sur les salariés.

À l'occasion du CSE du 23 juin, le CSE était appelé à s'exprimer sur ce dossier après avoir entendu les conclusions des experts, venus répondre aux questions des élus.

Il ressort de ces conclusions **un certain nombre d'aspects favorables** :

- **Maintien de l'emploi** (accompagné de la création de 4 nouveaux postes, dont 2 managers de proximité dans les équipes commerciales Courtage Généralistes régionales),
- **Absence de mobilité géographique, une « Business Unit » (BU) Santé & Collectives en bonne forme**, tant sur le plan de la dynamique commerciale que sur les perspectives de rentabilité,
- Des **objectifs affichés de simplification et d'efficience** visant à réduire certaines lourdeurs ou « irritants » opérationnels et à fluidifier le travail au quotidien.

Pour la Direction, ce projet s'inscrit également dans une volonté de renforcer l'orientation client et de poursuivre la croissance dans la rentabilité.

Dans le même temps, le rapport d'expertise met en lumière **de nombreux points de vigilance** :

- Dans un contexte de BU performante et dans le « haut du panier » sur son marché, les salariés peuvent s'interroger sur **la logique du projet**, ce manque de justification économique et stratégique claire pouvant créer un « **déficit de sens** ». D'autant que ce



projet s'inscrit également dans **un contexte de départs à la retraite**, dans les prochains mois, de plusieurs dirigeants historiques d'AXA Santé & Collectives, donnant le sentiment que ce **projet est construit autour de mouvements individuels plutôt qu'autour d'une logique d'activité**,

- Une motivation de cette évolution d'organisation qui s'inscrit également comme **préparatoire au futur plan stratégique AXA 2027-2029**, plan qui sera dévoilé à l'automne...
- La **nouvelle organisation cible est définie**, mais **sa mise en pratique n'apparaît pas comme prête** et soulève de nombreuses interrogations : interfaces entre nouvelles directions ou équipes non encore formalisées, quid de la répartition des responsabilités ? De la coopération entre fonctions transverses et métiers ?, etc.
- Un projet qui **scinde des équipes existantes** et en **regroupe d'autres, très hétérogènes**, dans de très grandes directions, générant un **risque de perdre la cohésion** et les **habitudes de travail** sans avoir construit de nouvelles synergies,
- Plusieurs **périmètres managériaux sont significativement élargis**, avec pour conséquences des **risques de surcharge** au niveau des managers et un **affaiblissement**

de la **présence managériale** de proximité (moins d'écoute, de régulation de la charge, de présence pour traiter les difficultés, etc.),

- Un projet qui nécessitera donc, de la part de la Direction, un **niveau d'accompagnement élevé** en matière de conduite du changement, notamment auprès des managers qui, pour certains, devront manager des équipes avec des cultures et pratiques différentes.



La **CFE-CGC** relève également qu'une **nouvelle organisation** va se mettre en place sans qu'un bilan de la précédente réorganisation ait été fait.

### >> Autre point de vigilance majeur :

Le **projet met l'IA et l'automatisation au centre de la transformation**, ce qui va **modifier en profondeur le travail des équipes**. Un sujet qui va au-delà de ce dossier et qui concerne globalement AXA France. Lors de la restitution par les experts, ce sujet a démontré l'intérêt de l'instance, tant les **questions et craintes exprimées étaient nombreuses**... sans obtenir de la part de la direction de réponses précises sur ce point à moyen terme (dans un contexte

où il est vrai que les certitudes d'aujourd'hui ne seront pas celles de demain...). **Que nous réservera le plan stratégique 2027-2029 sur l'IA ?**



L'ensemble des élus du CSE, dont la **CFE-CGC** ont fait collectivement le choix de se mettre d'accord sur une **délibération commune** qui reprend les points mentionnés ci-dessus.

Les élus ont demandé **des indicateurs et un suivi des actions préconisées** dans le rapport d'expertise (notamment sur l'IA, sur les changements de périmètres managériaux, les interfaces entre les nouvelles directions, les impacts organisationnels pouvant amener à des situations de RPS, etc.).

Au-delà du projet présenté qui affirme un maintien de l'emploi, la **CFE-CGC** restera vigilante sur **d'éventuels non-remplacements** au sein d'équipes dont la charge de travail est déjà très élevée (par exemple, pour les équipes souscription-comptes...) dont les **postes seraient ré-alloués au profit d'autres équipes**.

## INFORMATION/CONSULTATION : OUTIL PARTN'ERE

Valérie Le Gall, Directrice Solutions Offres et Actuariat PB ERE, est venue présenter un projet de mise en œuvre d'un nouvel outil intitulé PARTN'ERE

**Cet outil, destiné à un usage interne, est dédié au traitement des demandes Hors Standard des forces commerciales, adressées aux services Offres et Souscription ERE, il aura pour objet d'assurer la liaison entre les équipes commerciales et celles de la souscription.**

**PARTN'ERE est destiné donc à remplacer DT Consult**, lancé en 2023, pour le même usage. Ce dernier a été ensuite abandonné ayant été jugé :

- Compliqué à utiliser (formulaires incompréhensibles),

- Champs obligatoires contraignants, manque de notification aux destinataires des demandes, ce qui appelait à adopter des solutions de contournement...



- Complexité et perte de temps dans l'élaboration des demandes.

**PARTN'ERE promet donc faire la liaison entre les différentes équipes concernées, dans un esprit de visibilité, de transparence**, offrant un suivi clair des dossiers et permettant également une traçabilité des demandes.

Les élus **CFE-CGC** ont rappelé que, lors de la présentation de l'outil DT Consult en 2023, il avait été déclaré qu'il avait vocation à être remplacé par Sales Force, ce qui aurait évité le doublon dans le téléchargement des données. Or, cette solution aurait finalement été jugée trop coûteuse.

En conséquence, **les élus CFE-CGC ont regretté ce qui s'apparente à une absence de stratégie globale en matière d'outils**, dans le prolongement d'une expérience qui dure depuis plusieurs années, avec le lancement d'outils « maison » qui sont, la plupart du temps, abandonnés au bout d'un laps de temps assez court car s'avérant peu adaptés aux besoins.

La **CFE-CGC**, craint également une perte de temps que peut générer cet outil dans le contexte actuel de la BU (projets stratégiques, surcharge de travail...).



Pour ces raisons, **vos élus CFE-CGC ont demandé que cet outil soit présenté en Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail pour évaluer l'impact de son utilisation sur les conditions de travail des utilisateurs.**

Concernant la population des utilisateurs de PARTN'ERE, **la CFE-CGC a été surprise de ne pas retrouver celle des équipes d'inspection Réseaux Exclusifs et Courtage Généraliste**, intégrées dans l'outil précédent.

**Pour la CFE-CGC, cet oubli ne manque pas d'interpeller alors que les équipes, en charge des agents et du courtage de proximité, sont amenées à travailler également sur des dossiers ERE en sur-mesure. La direction s'est engagée à rectifier cette omission.**



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



**Sarah Duport**  
sarah.duport@axa.fr  
06 60 65 12 65

## POINT SUR LES IMPACTS SOCIAUX DU PROJET SHARES (AXA MON ÉPARGNE ENTREPRISES)

A l'occasion de la venue de Rim Ennajar, Directrice de la BU ERE, la **CFE-CGC a relevé les difficultés pesant sur les équipes impliquées dans le projet :**

Malgré le recours à 5 CDD, qui seront pérennisés jusqu'à la fin de l'année, **la CFE-CGC relève une situation qui reste tendue pour les équipes de la DERE** en particulier les équipes en front service client, et **demande à la Direction d'être extrêmement attentive aux Risques Psycho-Sociaux.**



La **CFE-CGC** salue l'initiative de célébrer avec les équipes la fin du projet, mais demande également à la Direction de prévoir le versement d'une prime exceptionnelle aux salariés engagés/impactés dans ce projet.



*Toute l'équipe de votre CSE souhaite de bonnes vacances aux juilletistes et nos vœux d'encouragement à celles et ceux qui ont encore quelques semaines de travail, dans un climat caniculaire !*



## Une équipe sur le terrain à votre disposition.



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



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



**Sarah  
Duport**  
sarah.duport@axa.fr  
06 60 65 12 65



**Alain  
Hérisson**  
alain.herisson@axa.fr  
06 48 08 03 64



**Stéphane  
Cabanié**  
stephane.cabanie@axa.fr  
06 81 60 90 20



**Victoire  
Pascal**  
victoire.pascal@axa.fr



**Joël  
Gloriod**  
joel.gloriod@axa.fr  
06 64 29 51 36



**Anne  
Pellé**  
anne.pelle@axa.fr



**François  
De Torcy**  
francois.detorcy@axa.fr



Une équipe  
de plus de 100  
élus et élus  
France entière,  
retrouvez les via  
ce QR-Code

