



SOMMAIRE

CSE Central

Programme AXélère acte 2	P.1
Enquête Pulse mai 2026	P.2
Commission Développement Durable	P.3

Accord Handicap AXA France	P.2
Point sur les impacts des évolutions réglementaires	P.3
La minute verte	P.3

CSE FC

Projet d'automatisation nommé JADE	P.4
------------------------------------	-----

CSE ASC

Point sur les impacts sociaux du projet SHARES	P.4
--	-----

CSE AVIP

Réorganisation des équipes IARD	P.5
---------------------------------	-----

CSE
Central

Programme AXélère acte 2

AXélère vise à améliorer durablement les coûts unitaires et la compétitivité d'AXA France, avec 300 initiatives qui seront déployées jusqu'en 2029, impliquant toutes les équipes d'AXA France.

A l'issue de la 2ème information en instance du programme Axélère, les élus du CSE Central AXA France considèrent toujours ne pas disposer d'informations assez complètes suite à leurs questions portant particulièrement sur les points suivants :

- Indicateurs précis pour la performance.
- Risque de surcharge des collaborateurs du programme
- Coût et ROI insuffisamment précis, compliquant l'évaluation à long terme.
- Surcharge d'informations qui impacterait la santé mentale.
- Critères RSE pour les fournisseurs.

Toutes les organisations syndicales souhaitant missionner un expert dans le but de pouvoir accompagner au mieux les salariés, les élus **CFE-CGC** du CSE Central AXA France ont proposé un avenant à la lettre de mission du Cabinet SYNDEX, expert auprès du CSE Central, afin de pouvoir disposer d'une analyse et de recommandations particulières et précises sur le programme AXélère.

Ceci, avant le lancement du nouveau plan stratégique 2027-2029.

Notre proposition n'a pas été retenue à ce jour par certaines organisations syndicales.



**CHRISTOPHE
PESNEAUD**

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



**SYLVIE
SÉRALINE**

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



**GILLES
DELAGE**

06 82 32 21 52
gilles.delage@axa.fr



Les résultats de l'enquête Pulse de mai 2026 ont été partagés lors de cette instance.

Outre une participation en légère baisse, vos élus **CFE-CGC** alertent la Direction sur deux piliers où certains résultats méritent que l'on s'y attarde. De plus, il nous semble plus pertinent de traduire les pourcentages affichés en nombre de collaborateurs, l'impact sur certains items en sont plus révélateurs.

Sur le pilier du « Care », deux sujets sont préoccupants d'autant plus qu'ils peuvent agir sur la santé mentale des salariés :

- **Santé et bien-être** affiche 71% de réponses positives. Ce chiffre traduit en nombre de collaborateurs ayant répondu négativement est de 2885 ! Les Directions où les résultats sont préoccupants sont la Direction de l'Audit et Axa Vie Individuelle et Partenariat.

- **Etat d'esprit**, lui, plafonne à 69% de réponses positives, soit 3084 personnes déclarant un état d'esprit moyen ou mauvais...En pole position des Directions en difficulté sur cet item, nous retrouvons de nouveau l'Audit au côté de la DT2.

Quant au pilier du « Dare », deux sujets nous posent question dont un que l'on retrouve d'année en année sans la moindre progression :

- **Simplicité** : 63% de réponses favorables soit 3681 collaborateurs insatisfaits sur ce point. Les Directions où le sujet est le plus sensible sont la DT2 et la Direction Client Marketing, Communication et Engagement.

- **Liberté d'expression** : l'affichage est flatteur avec 77% d'avis positifs. Néanmoins, restent 2288 collaborateurs pour qui la liberté d'expression n'est pas une évidence, notamment (une fois de plus) pour l'Audit.

Le verre n'est pas à moitié vide car la **CFE-CGC** se **félicite des bons chiffres** sur le leadership entre 81 et 84% qui traduisent le travail de fond d'une grande majorité de managers pour favoriser le collectif et la connexion à l'équipe.

Enfin, la **CFE-CGC** note que c'est à la Direction où le nombre de jours sur site est le plus élevé (3,05j) que les résultats sont les moins bons : la Direction de l'Audit...



**YVES
PENISSON**

06 07 77 62 33
Yves.penisson@axa.fr



Accord Handicap globalement positif

Le bilan est globalement positif : **Objectif de taux d'emploi dépassé (6,01 % vs 5 % visés).**

Objectif de recrutement dépassé (137 recrutements vs 130 prévus). Forte progression du nombre de collaborateurs reconnus handicapés.

Déploiement important de mesures d'accompagnement, de télétravail adapté et d'aides individuelles. **Plus de 26 000 participations à des actions de sensibilisation et de formation.** Poursuite du partenariat avec le secteur protégé et adapté.

Toutefois la déplore que le budget n'a été consommé qu'à hauteur de 50% de l'enveloppe initiale.



**CAROLE
LELOUP**

06 71 70 07 63
carole.leloup@axa.fr



**JANUSZ
STELART**

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



Point sur les impacts des évolutions réglementaires concernant les Entretiens de Parcours Professionnels

Nouveaux Entretiens de Parcours Professionnels :

Entretien intervenant dès la première année dans l'entreprise
Entretien renforcé à 45 ans et 59 ans
Périodicité modifiée : tous les 4 ans, bilan tous les 8 ans
Accompagnement personnalisé pour chaque étape de carrière



**ALAIN
HERISSON**

06 48 08 03 64
alain.herisson@axa.fr



**SYLVIE
SÉRALINE**

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

**CSE
Central**

Commission Développement Durable & Environnement du 18 mai 2026

La **CFE-CGC** constate des progrès sur le suivi des investissements et la réduction carbone de certains actifs, malgré un retard sur la flotte automobile et la prédominance des émissions du Scope 3*.

La **CFE-CGC** note que les principaux leviers incluent le développement des énergies renouvelables, la transformation du parc automobile, l'optimisation IT et la promotion de l'économie circulaire, dont les résultats dépassent les objectifs.

Sur le volet RSE, la **CFE-CGC** salue les avancées de l'assurance inclusive (clients modestes auto/MRH + Santé Communale) ainsi que le réajustement à la hausse des objectifs 2026.

La **préservation de la biodiversité** (espèces végétales et animales) devient un enjeu stratégique majeur. D'ailleurs AXA a été reconnu en 2025 comme acteur engagé, renforçant ses actions de réduction

d'impact, de sensibilisation et d'investissements durables.

La **CFE-CGC** note que le plan futur vise à consolider les progrès réalisés tout en corrigeant les écarts dans le souci de maintien du cap.

Il faut savoir que le non-respect du devoir de vigilance **peut entraîner un rappel à l'ordre** de la part des tribunaux, comme ce fut le cas pour TOTAL ENERGIES le 25 juin 2026.

*Le Scope 3, lié aux activités en amont et en aval (ex pour l'énergie : l'extraction, la production et le transport) reste majoritaire en matière de consommation. Les Scopes 1 et 2 concernent les émissions liées aux activités de l'entreprise.



**MURIELLE
SORLET**

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



**ALAIN
HERISSON**

06 48 08 03 64
alain.herisson@axa.fr



**MURIELLE
SORLET**

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

Engagement pour la préservation de la biodiversité

La **CFE-CGC** salue l'investissement concret d'AXA sur la biodiversité et l'engage à poursuivre ses efforts au-delà de 2026.

Agir pour la réduction de notre empreinte carbone passe aussi par une meilleure gestion des données. C'est dans ce cadre qu'un objectif de réduction sur 3 ans de la taille moyenne des boîtes mails a été intégré comme critère de performance pour l'intéressement, **à hauteur de 10%**.

La **CFE-CGC** rappelle à la Direction ses engagements de mettre en place des actions de réduction des boîtes mails.

Chacun d'entre nous peut aussi contribuer pour atteindre cet objectif.





Vos élus ont été informés du projet nommé JADE. Ce projet vise à automatiser un certain nombre de travaux, notamment les réconciliations et les analyses, dans le cadre de reportings tels que la note des risques et enjeux.

L'intelligence artificielle pourrait également être utilisée pour générer des commentaires ou proposer des résolutions d'anomalies.

Ce que dit la Direction

Selon la Direction, cette automatisation permettrait de réduire la charge liée aux tâches manuelles et fastidieuses. Les équipes pourraient ainsi consacrer davantage de temps à l'animation de communautés afin de réduire les anomalies des interfaces.

Ce sur quoi nous alertons

Selon vos élus **CFE-CGC**, ce projet pourrait favoriser le développement de solutions d'automatisation et d'Intelligence Artificielle, avec des effets sur l'emploi qu'il conviendra d'évaluer avec vigilance.

Sur la période 2026-2028, trois équipes seraient concernées : la comptabilité tiers d'assurance Vie et IARD, la comptabilité tiers collectives et la fiscalité des taxes sur les contrats d'assurance. Les premiers éléments communiqués font état de 5 postes non remplacés en 2026, à la suite de départs dits « naturels » – retraites ou mobilités –, ainsi que de 7 postes supplémentaires sur la période 2027-2028, sans que le détail nous ait été fourni.

Notre exigence : mesurer précisément les impacts

La **CFE-CGC** et les élus des Fonctions Centrales ont demandé une expertise externe sur le projet JADE afin de :

- Mesurer les impacts du projet JADE sur l'organisation du travail, la répartition des tâches, les postes et les compétences.
- Évaluer les besoins d'accompagnement, les effets sur les conditions de travail et les risques potentiels pour l'emploi.
- Examiner la cohérence entre les objectifs de la Direction et les impacts réels pour les salariés.
- Analyser les effets sur les processus de contrôle, la fiabilité de la production comptable et financière, ainsi que les risques de continuité d'activité, de dépendance aux outils et de conduite du changement.

La **CFE-CGC** est attentive aux conséquences sur l'emploi et les conditions de travail suite à l'arrivée de l'IA.



**THIERRY
NICOLAU**

06 12 43 04 71
thierry.nicolau@axa.fr



**JANUSZ
STELART**

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

Point sur les impacts sociaux du projet SHARES (AXA MON EPARGNE 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 demandent à la Direction d'être extrêmement attentive aux Risques Psycho-Sociaux

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



**ALAIN
HERISSON**

06 48 08 03 64
alain.herisson@axa.fr



CSE
AVIP

Réorganisation des équipes IARD PROFESSIONNELS et ENTREPRISE : Tous les effets de ce « Big-Bang » n'ont pas été absorbés.

L'activité du premier semestre 2026 : Croissance du chiffre d'affaires et un apport net en léger progrès. Le taux de décroché atteint 90 %, et la gestion des stocks est maîtrisée à 2,5 jours, mais des efforts restent nécessaires pour développer les appels sortants et améliorer le taux de premier décroché. L'affectation des tâches est harmonisée dans toutes les régions avec le recrutement de CDD afin d'alléger la charge des souscripteurs. **L'accompagnement des équipes est renforcé**, notamment pour celles en difficulté ou surchargées pour exemple :

- 10 ETP recrutés en branche construction France entière
- Mutualisation des appels en Auto NE et réaffectations en cours en RC1 et DAB1 pour soulager les équipes

A noter :

- La mutualisation entre équipes RC à Lyon demeure fragile à cause des arrêts de travail.
- La simplification des frontières, avec la création d'un guichet unique agricole, contribue également à améliorer l'efficacité.

Les indicateurs de qualité de service en souscription Grands Comptes montrent des progrès sur la gestion des stocks et la réduction des flux anciens.

En souscription Pro et Agricole, les résultats sont très satisfaisants, notamment en Pro AGA et Agricole. Des efforts sont encore nécessaires en Pro Courtage. Un recrutement est en cours.

Concernant la formation, l'accent est mis sur le développement des compétences techniques et commerciales. La formation « Posture orientée

solution / Clients » a été lancée en juin pour les souscripteurs Entreprise, avec une première vague de 320 participants en 2026, étendue en 2027. Les managers bénéficient aussi de formations pour renforcer leur posture managériale. Des outils de pilotage et de cartographie des compétences ont été déployés pour accompagner cette montée en compétences.

Des actions spécifiques ont été entreprises pour favoriser l'individualisation des parcours de formation, notamment via la refonte de l'espace PEPSI et l'évaluation des fondamentaux par branche. Enfin, la taille des équipes augmente dans toutes les régions, y compris Grands Comptes et Agricole, tandis que l'absentéisme varie selon les zones, en baisse en IDF et Sud-Ouest, mais en hausse dans le Nord Est, l'Ouest et le Sud Est.

La **CFE-CGC** note des améliorations. Pourtant, tous les effets de cette réorganisation « big-bang » n'ont pas été « absorbés ».

La **CFE-CGC** rappelle que des équipes sont encore en grande difficulté. La Direction en convient.

La **CFE-CGC** sera particulièrement vigilante à ce que la situation de ces équipes s'améliore et que chaque collaborateur puisse retrouver la sérénité au travail.



**NATHALIE
DEWEIRDER**

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



L'ÉQUIPE CFE-CGC AXA VOUS
SOUHAITE UNE BONNE
PAUSE ESTIVALE

Toutes les communications
CFE-CGC Axa France disponibles sur le
[Site web CFE-CGC AXA](https://www.axa.fr/cfe-cgc)

Retrouvez vos élues et élus ici :

[CSE central](#)

[CSE AVIP](#)

[CSE FC](#)

[CSE ASC](#)



Prochaine diffusion du Zoom n°23 en Septembre

