



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

AVRIL 2023

# COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE FONCTIONS CENTRALES

## SOMMAIRE

- P.1 — Pouvoir d'achat
- P.2 — AXA Solutions Partenaires / Service de Prévention et Santé au Travail AXA France IDF
- P.3 — Bilan social



**TAR** : pour les collaborateurs n'étant pas entrés dans le dispositif, la formule sera adaptée par avenant pour prolonger. Pour ceux qui ont quitté l'entreprise, la période de congés sera adaptée pour l'allonger.

## POUVOIR D'ACHAT: LA CFDT RELANCE, ENCORE, LA DIRECTION



*Accord relatif aux interventions informatiques hors plages du 11 juillet 2018: Préalable*

### *Astreintes informatiques et Direction Financière*

Compte tenu du contexte inflationniste actuel qui perdure depuis plusieurs années, la **Cfdt** souhaite attirer l'attention de la Direction sur le fait que les contreparties mises en place en 2018 dans le cadre de cet accord n'aient jamais été révisées.

Cela concerne les contreparties versées dans le cadre des HNO et astreintes, opérations informatiques spécifiques effectuées en dehors des heures habituelles d'ouverture de l'entreprise et portant sur les infrastructures, la fiabilisation des systèmes de gestion ou le déploiement de nouveaux outils ou de nouvelles solutions.

Ces opérations, réalisées dans une triple perspective de réactivité, de disponibilité et de continuité doivent per-

mettre de répondre à l'exigence de qualité de service aux clients nécessitant une disponibilité optimale des systèmes, applications et des équipements.

La **Cfdt** demande donc à la Direction de bien vouloir revoir à la hausse, d'au moins 10%, le montant des contreparties relatives aux astreintes, interventions sur site ou à distance et les EMO (Early Morning Opérations). Ce pourcentage correspondant à l'inflation constatée depuis 2018 (10,2%).

Même si elles ne dépendent pas de cet accord, la **Cfdt** en profite également pour demander une revalorisation pour les interventions hors plages de la DRH et de la Direction Financière.

## AXA SOLUTIONS PARTENAIRES

*Une Direction en transformation.*

### SOBRIÉTÉ ÉNERGÉTIQUE, ENCORE ET TOUJOURS

Par rapport à 2019, en 2022 réduction électricité de 25 % et baisse des émissions carbone de 24 %

100 % des sites ont une énergie verte renouvelable ou compensée.

**Alors que la Direction se targue des économies d'énergie faites sur les sites, la Cfdt questionne sur l'impact au domicile des salariés (coût, bilan carbone, etc.) qui ne sont pas compensés par la prime mensuelle de télétravail.**

Ouvertures de la tour SILEX à Lyon en 2022 et du nouveau site d'ANGERS en tout début d'année 2023 tous deux en label immobilier HQE. Ils rejoignent la longue liste des sites passés en Smart Working.

### PLAN D'ACTION 2023

Réduction du délai clients (robotisation de la gestion des mails liée à des sinistres) à **l'Indexation**

La **Cfdt** s'inquiète sur le devenir de ce service où il y a encore des classes 3 et une population vieillissante: Grégoire DELATAILLE assure que la modernisation se fera au fur et à mesure des départs et que tous les salariés de ce département pourront finir leur carrière à leur poste.

La **Cfdt** y veillera.

#### **Appels d'offre:**

GOIRON a repris environ 30% du personnel de l'Anneau avec une date d'effet au 1er avril.

Flotte auto: Appel d'offre toujours en cours pour la partie Loueur, la partie Gestion du Parc a été repris par SOLUCAR.

Restauration: une nouvelle offre va démarrer en juillet. On devrait retrouver une meilleure fluidité en terme d'accueil. L'expérimentation sera faite sur NANTERRE.



**VDF: pas de décision à ce jour.** La **Cfdt** rappelle à la Direction que les salariés ont besoin de se projeter en connaissant la décision finale, et rappelle leur souhait à rester sur VdF.

Chez AXA Solutions Partenaires, on note **274 CDI**, avec **16 postes ouverts** avec une ouverture des postes immédiatement à l'échelle du Groupe AXA avec une ouverture plus rapide en externe si besoin.

La **Cfdt** félicite Grégoire DELATAILLE qui a 54% de femmes dans sa Direction avec un CoDir très féminin.

Conseil **Cfdt**: renseignez-vous si vous êtes en mobilité.

### SERVICE DE PRÉVENTION ET SANTÉ AU TRAVAIL AXA IDF

Les demandes d'accompagnements collectifs initiées par le manager, par un salarié ou par la médecine du travail sont en nombre croissant.

Le suivi individuel est réorienté vers Pluridis.

Le psychologue n'est présent qu'un jour par semaine. c'est insuffisant pour le suivi des salariés. **La Cfdt demande l'augmentation de son nombre de jours de présence.**

3868 pathologies recensées dont les principales sont les maladies de l'œil et annexes (834), celles du système ostéoarticulaire, des muscles et du tissu conjonctif (466) et les maladies respiratoires et allergies hors COVID (400).

La médecine du travail est là pour entendre vos plaintes, votre mal-être et souffrance personnelle. L'anxiété, la dépression et le stress doivent être privilégiés dans les plans de prévention de la santé mentale de l'entreprise en 2023.

La **Cfdt** vous incite à la consulter dès que vous en ressentez le besoin.

## BILAN SOCIAL

*Des augmentations mais pas pour tous, les femmes encore défavorisées majoritairement.*

La Direction nous présente le Bilan Social 2022 avec des effectifs en hausse de 0.8% par rapport à 2021 mais toujours en deçà de 2019.

Beaucoup de démissions, notamment à la DT2 et la DF, et de recrutements pour compenser les départs caractérisent ce Bilan. La Direction se cache derrière le marché et la période de rattrapage « post crise » pour l'expliquer, mais la réalité est souvent toute autre avec des salariés qui partent non seulement pour de meilleurs salaires mais aussi pour un manque de reconnaissance, une surcharge de travail et un manque de perspectives.

**Alors que les recrutements coûtent chers, rien n'est réellement fait pour retenir les salariés en poste et notamment les jeunes qui partent sitôt formés, au bout de deux ou trois ans.**

Les choses avancent doucement en faveur des femmes avec un mix qui progresse d'un point par rapport à 2020 à 49,5%, des promotions pour 79 d'entre elles contre 64 pour les hommes; mais que ces chiffres sont modestes! Persistent toujours : les problèmes récurrents de plafond de verre en classe 7, des salaires inférieurs sur les tranches élevées de salaire, d'absences deux fois supérieures à celles des hommes (pour garder les enfants !)...

Saluons encore l'accord de télétravail négocié par la **Cfdt** car non seulement la productivité a augmenté mais en plus les accidents du travail ont chuté (même s'il faut certainement encore sensibiliser les salariés à bien déclarer les incidents qui surviennent à leur domicile).

On observe aussi moins de recours au temps partiel pour équilibrer le temps de vie

privée par rapport à la vie professionnelle.

Les investissements pour améliorer l'environnement de travail sont fortement en baisse après les dépenses importantes des années précédentes pour passer en « smart working » mais heureusement les investissements sur les sites de Strasbourg et de Lyon prennent le relais.

Parlons enfin des choses qui fâchent...

- **alors que les salariés ont été augmentés de 3,5% en deux ans, les 10 plus gros salaires gonflent eux de +26% en un an.** Même si la Direction nous explique que les choses ne sont pas comparables, cette réalité nous interpelle sur la gestion de la masse salariale de l'entreprise
- Les classes 6 représentent désormais 50.8% des effectifs en 2022 contre 48.4% en 2021... et la Direction n'a toujours pas donné suite à la demande de la **Cfdt** de moderniser notre système de classe et d'évolution de carrière.
- Alors que les AD passent de 132 à 138 en un an, les classes 7 descendent à 346 contre 351 en 2021 avec une proportion de femmes de 45% (49% en 2019). On attend encore l'effet de la création des filières d'expertise.
- Le budget des Activités Sociales et Culturelles plafonne à 1,2% de la masse salariale malgré l'inflation. La **Cfdt** demande à la Direction un rallongement pour compenser l'inflation.

Nous demandons à la Direction de **préserver les salariés et de les payer correctement pour diminuer le turnover et éviter des embauches aux salaires aberrants par rapport à ceux des salariés en poste à compétences équivalentes.**

**La fidélité ne paie pas chez AXA.**

La **Cfdt** rappelle qu'après le hold-up sur la négociation salariale 2022, il faut que la Direction arrête de faire la sourde oreille et qu'il est temps de passer à la table des négociations.

Christine AGUERA - 52 74 10

Chantal CHARLES-CHARLERY - 54 12 48

Nadine FRANCES - 54 36 71

Jean-Louis MARETTI - 56 09 27

Yannick BONNIEUX - 54 32 43

Jean-Roger BRUNEAU - 55 25 35

Cyrille GUILLET - via Teams

Isabelle OLLIVIER - 54 45 49

Olivier DENOYELLE - via Teams

Luiza JEGIER - 54 44 03

Thierry POISSON - via Teams

Pascal DOUARRE - 55 27 75

Patricia LABACHE - 54 21 92

