

A l'attention de M. Alexander Vollert, PDG d'AXA Group Operations France

Paris, le 27 mars 2023

Monsieur,

Adossé à un plan stratégique, un plan de transformation d'AXA GO a été construit depuis un an, qui inclut un nouveau mandat validé par le Groupe AXA, un catalogue resserré d'offres, un programme d'économie, un plan de départs volontaires chez AXA GO France et le départ d'activités opérées par AXA GO vers d'autres entités AXA.

Par la présente lettre, nous souhaitons porter à votre attention des problèmes qui révèlent une prise en compte insuffisante, inacceptable même pour certains cas, de la dimension humaine dans l'exécution de ces plans : relation des salariés à l'entreprise, des salariés à leur travail, des salariés à leur hiérarchie, des salariés entre eux... Cette dimension, comme vous en conviendrez, est essentielle pour la bonne réalisation du plan de transformation, et la pérennité de l'entreprise.

- Plusieurs salariés nous ont fait part de la **pression exercée** par la Direction des Ressources Humaines pour qu'ils quittent l'entreprise. Certains ont reçu une proposition orale de rupture conventionnelle du contrat de travail ; d'autres ont subi des menaces de convocation à un entretien préalable de licenciement. Ces personnes se trouvaient dans un **état psychologique dégradé, voire inquiétant**, lorsqu'elles nous ont contactés. Alertés, les responsables des ressources humaines n'ont pas eu à notre connaissance de réaction proportionnée au problème.

D'autres salariés nous ont également fait part du **comportement inadapté de certains managers exécutifs**, ces *execs* exerçant de manière continue un travail de dénigrement de leur travail, en public, jusqu'à les faire douter de leur capacité. Inacceptable de la part d'un *middle manager*, cette attitude l'est davantage d'un *exec*, qui a un devoir d'exemplarité au sein de l'entreprise. Ces situations **ne peuvent pas ne pas être connues de la Direction des Ressources Humaines d'AXA Group Operations** : à notre connaissance, elles n'ont cependant fait l'objet d'aucun rappel à l'ordre ni sanction d'aucune sorte.

- Dans plusieurs services, des personnes se plaignent depuis deux à trois ans d'une **charge de travail toujours croissante**, d'une **complexité de nos processus internes** toujours plus grande, consommatrice de temps à valeur ajoutée nulle ou faible, ainsi que d'une **relation avec les entités AXA mal coordonnée** ou pas coordonnée du tout, également source d'un surcroît de travail inutile.

Nous avons alerté le CSE à plusieurs reprises sur la charge. Nous avons fait des propositions pour l'objectiver et définir des actions correctrices. Des exemples de services ou de programmes où ce problème est particulièrement présent ont même été communiqués à la direction. Jusqu'à présent, celle-ci n'a cependant transmis **aucune proposition aux membres du CSE pour traiter sérieusement le sujet**, ce que nous interprétons comme un déni du phénomène.

- Dans un contexte dégradé par quatre années de mauvaise gestion de l'entreprise par votre prédécesseur, vous avez décidé de mettre en place un **Plan de Départ Volontaire**, un plan qui ne nous semblait pas nécessaire, considérant l'excellente santé financière du Groupe. D'autres options étaient envisageables. Au bout du compte, il s'avère que ce plan a **visé en priorité les seniors¹ et les petites classes²** d'AXA GO France, et qu'il a pour effet de durablement **inquiéter et démobiliser les salariés restants**, tout en amplifiant leur charge de travail et le sentiment de perte de sens.
Ces éléments ont aussi été remontés en CSE et en CSSCT sous la forme de risques psychosociaux. Mais là encore, **aucune action concrète**, pilotée et reportée concrètement en instance, n'a été menée.
- Ces constats généraux ont été identifiés sur le terrain par des **pratiques de management particulièrement dégradées** qui concerne une population bien identifiée : les seniors et salariés expérimentés. Nous avons constaté des **pratiques inacceptables de pression individuelle sur les seniors**, d'autant plus inacceptable dans le contexte actuel où la nécessité de les conserver est une priorité du gouvernement.

L'objet de ce courrier n'est pas de donner de noms de victimes ni de responsables : à ce stade, notre intention est de vous informer sur l'état des relations humaines au sein de l'entreprise, et sur l'existence de risques psycho-sociaux, et de vous prier d'agir rapidement pour que ces pratiques cessent.

Dans le cas où aucun plan d'action ne serait proposé dans les prochaines semaines, et / ou si de nouveaux cas étaient portés à notre connaissance dans ce même délai, notre responsabilité de représentants du personnel nous obligerait cependant à envisager d'autres modalités d'alerte.

Nous souhaitons pouvoir échanger avec vous en réunion bilatérale sur ces sujets dès que possible, pour détailler ces alertes et répondre à vos questions.

Cordialement,

L'UDPA AXA GO France

¹ Moyenne des salariés dont les postes ont été supprimés dans le PDV : 51 ans. Moyenne d'âge des salariés d'AXA GO France : 43 ans.

² 28 postes d'assistantes de direction supprimés pour 94 postes supprimés au total par le plan.