



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA

UES AXA CS & AXA Matrix

Février 2019



## XL Insurance XL Risk Consulting

### Réorganisation 2019 – Plan de départ volontaire

La première réunion de travail du CCE a eu lieu le 12 février. Au cours de cette réunion, comme vous le savez tous maintenant, la Direction a présenté ses projets relatifs à la nouvelle organisation de notre entreprise et les impacts sociaux qui en découlent.

Conséquences de cette nouvelle organisation, la Direction annonce

- la suppression de 222 postes, dont 40 ne sont pas pourvus à ce jour
- la modification de la mission de 59 postes
- la création de 79 nouveaux postes
- 

Ce sont donc 182 postes actuellement occupés qui seraient supprimés. D'ores et déjà, la Direction a communiqué sur sa volonté de mettre en œuvre un Plan de Départ Volontaire autonome c'est-à-dire à ne pas procéder à des licenciements pour atteindre ses objectifs.

Nous vous communiquerons toutes les informations au fur et à mesure des avancements de nos travaux.

Vous trouverez ci-dessous une première série de questions que nous adressons à la Direction, qui s'est engagée à nous répondre début mars.

### Questions Générales

#### Déménagement

- Quand les collaborateurs d'AXA Art rejoindront ils JAVA ?
- Quand les collaborateurs historiques XLCS rejoindront ils JAVA ?
- Que deviendront les prestataires « services généraux » des actuels sites AXA Art et XLCS ? Quand et comment seront-ils informés ?

#### Salariés du périmètre

- Les salariés en CDD sont-ils inclus dans le dossier de réorganisation ?
- Que deviennent les salariés en CDD suite à la réorganisation ?
- Que deviennent les alternants ?
- Restera-t-il des salariés en CDD pendant et après le PDV ? Est-il envisageable que des activités accomplies par des salariés occupant des postes devant être fermés soient accomplies par des salariés en CDD ?
- Que deviennent les salariés absents et encore aux effectifs (Longue maladie, invalidité). Un salarié en congé maternité, parental est-il éligible au PDV ?

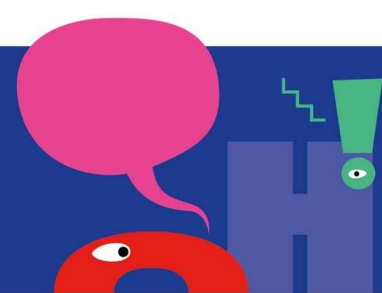


## Information

- Penser aux collègues qui travaillent à distance, à Lyon ou résident quand une invitation pour une réunion est envoyée et prévoir, a minima, la possibilité de se connecter par téléphone, ou en vidéo-conférence.
- Lors des réunions d'information, l'accent a été mis sur l'offre Pluridis. Si certains salariés souhaitent en profiter, la plupart sont actuellement plus en attente d'information sur la nature de leur avenir que de soutien psychologique à distance. La plateforme d'accompagnement sera-t-elle rapidement mise en place pour répondre aux interrogations des salariés?
- Quid de la Communication et de la gestion des salariés absents pour la nouvelle organisation et le Plan départs volontaires ?

## Plan de départ volontaire

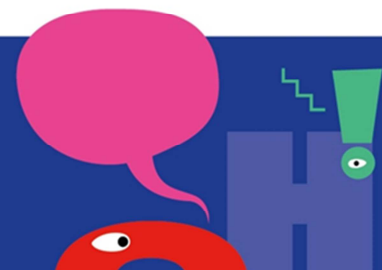
- Quels sont les critères de choix lorsqu'il existe 2 (voire 3) managers (AXA CS, XLCS et/ou Art) dans les organisations d'origine mais un seul poste de management d'équipe dans l'organisation cible ?
- Quelle est la stratégie pour retenir les talents que l'entreprise souhaiterait conserver ?
- Comment sont définies les modifications de poste ? Peut-on avoir des exemples ?
- Les postes modifiés et créés ont-ils été définis et pesés selon les règles appliquées au sein du groupe AXA ?
- Certains postes vacants ne sont pas forcément supprimés, mais recyclés dans la nouvelle organisation, en restant vacants. Seront-ils proposés en priorité aux salariés dont le poste est supprimé ?
- Comment sera maintenue intacte la motivation des salariés de la vague 3, et dont l'entreprise a besoin jusqu'à la bascule d'activité?
- Quelles possibilités sont offertes aux salariés dont le poste sera supprimé en 2020 et trouvant une opportunité professionnelle avant?
- Les salariés recherchant un poste en interne XLCS ou groupe AXA bénéficieront ils d'un accompagnement proactif dans leur recherche, tous ne bénéficiant pas d'un "réseau"?
- Postes créés : description des postes disponibles, quand et où ? Quel sera le process pour les salariés ?
- Quel traitement sera réservé aux salariés dont le poste est supprimé dans le cadre des revues de rémunération 2019 et 2010?
- Y aurait-il des propositions de départ à la retraite anticipée à l'ouverture du PDV ?
- Est-ce que des dispositions spécifiques aux personnes proches de la retraite sont prévues ?
- Le PDV est-il ouvert à tous les catégories de salariés, y compris cadre de direction ?
- Est-ce qu'un changement de classe (supérieur ou inférieur) pourra être proposé en cas de reclassement ?
- Si son département ne contient pas postes supprimé, un collaborateur peut-il quand même rentrer dans le plan si des places sont offertes dans la même Catégorie Professionnelle ?
- Comment un collaborateur dont le poste est supprimé pourra-t-il postuler à un poste en interne dans un autre département, voire une autre direction ?
- Quid des postes pour l'instant pourvus par des intérimaires, la charge de travail étant bien là ?
- Que deviennent les prestataires informatiques ? Resteront-ils alors que de nombreux postes internes seront fermés ? Quand et comment seront-ils informés ?





## Réorganisation

- Comment les salariés peuvent-ils voir les opportunités offertes dans les autres Directions ?
  - Si le PDV est réservé aux personnes faisant partie de départements où le poste est supprimé, est-ce constitutif d'une discrimination ?
  - Quelle est la logique chronologique des 3 vagues ?
  - Certains postes ouverts au PDV sont ciblés ACS ou XLCS : lorsque la compétence existe dans les 2 établissements, sur quel(s) critère(s) le choix se fonde-t-il ?
- 
- Si le titulaire d'un poste ouvert au volontariat ne se manifeste pas, que ce passe-t-il ?
  - Si le titulaire d'un poste objet de changement n'accepte pas l'avenant à son contrat de travail, que se passe-t-il ?
  - Si une personne refuse le transfert de son poste dans un autre service, pourrait-elle prétendre au reclassement ? au PDV ?
  - Pourquoi certains postes vacants (ex : Finance) ne seront-ils supprimés que dans la 2<sup>ème</sup> vague ?
  - Les salariés ne peuvent pas se contenter de l'information « selon les règles fiscales en vigueur ». A ce jour, l'indemnité sera elle soumise à charges sociales, sera-t-elle imposable ?
  - Le plan est-il la constituante d'un PSE comme c'était le cas chez AIM ?
  - Au regard des nouveaux organigrammes mondiaux, quelles actions seront mises en place pour les salariés restant au sein de l'entreprise, et ne maîtrisant pas l'anglais ?
  - Comment sont identifiées et quantifiées les tâches qu'il est prévu de transférer aux Centres de Services Partagés ? Comment sont calculés les temps nécessaire pour effectuer chaque tâche ? Le calcul ETP tient-il compte des jours de congés, des temps de formation, etc ?
  - Le planning des transferts d'activités vers les CSP tient-il compte d'une nécessaire période d'adaptation, de montée en charge et de suivi de l'activité des CSP ?
  - Il serait également prévu de renforcer la mise en place d'outils tels que EDI/RPA : Dans quelle proportion ? Quel est l'impact sur les ETP ? Cela fera-t-il l'objet d'une information/consultation compte-tenu du changement dans l'activité des salariés ?
  - Le transfert de tâches pour le service sinistres ne semble pas prévu. Sera-t-il étudié ? Fera-t-il l'objet d'une nouvelle consultation ?
  - Que deviennent les gestionnaires sinistres IFL XLCS ?
  - Claims : Pourquoi la direction Sinistres est rattachée à la direction Juridique ? Est-il bon de rattacher une direction « opérationnelle » et majeure de l'entreprise à une direction « fonctionnelle » avec des fonctions type Compliance & Contrôle ? Ce modèle existe-t-il au sein d'autres entités du Groupe AXA ?
  - Souscription P&C: Pouvez-vous détailler les directions Long tail et short tail et le lien avec nos expert coach Souscription AXA CS qui ont une fonction opérationnelle via les comités de souscription et qui craignent de perdre cette dimension « terrain » ? Notamment merci d'expliquer ce point pour la branche automobile ?
  - AXA XL est tournée vers la souscription et ses clients, pourquoi supprime-t-on des postes en souscription ?
  - Finance cf actuaires : Les actuaires actuels d'AXA CS à la direction financière vont rejoindre différentes directions au sein de la division AXA XL, leur expertise et leur ancienneté seront-elles être reconnues à leur juste valeur ?
  - Tous les postes de la souscription réassurance AXA CS sont supprimés, un point spécifique sera-t-il mis en œuvre ainsi qu'une communication et un plan adapté à la situation ?



- D'une manière générale, les équipes dont tous les postes seront supprimés feront-elles l'objet d'un accompagnement plus spécifique ?
- Il semblerait que la France soit le seul pays à séparer la gestion des polices master et des polices locales. Est-il pertinent que les gestionnaires perdent la vision globale des problématiques d'un client qui fait partie du modèle agile d'XLCS ?
- Construction : quel devenir pour l'équipe de l'organisation cible compte tenu des discussions avec AXA France sur les seuils d'intervention ?

Qui (et comment) gèrera les programmes internationaux ?

Finance : pouvez-vous détailler l'évolution de la direction Finance AXA CS cf comptabilité, consolidation, compta réassurance, contrôle de gestion et les conséquences sociales ?

- AXA Art : comment se situe cette société dans le nouvel environnement AXA XL cf souscription Specialty Art & Lifestyle ? Quid des fonctions support France ... ?
- Quel est l'avenir de la souscription Construction décennale en France ?
- Quel est l'avenir des sinistres automobile France ?
- Data Pricing : Quid du pricing pour la branche Automobile ?
- Est-ce que le nombre de personnes prévu dans l'organisation est suffisant ou bien est-ce qu'un recours massif à la prestation est envisagé (à la DOSI en particulier) ?
- Quid des collaborateurs qui ont plusieurs lignes de reporting : gestionnaire FAS et Marine, par exemple ?
- Comment le nombre de personnes prévues dans un nouveau département a-t-il été déterminé ?
- Quels ont été les critères retenus pour calculer la baisse des volumes due au rapprochement et donc la réduction des postes qui en découle ? Quels ont été les critères retenus pour calculer la baisse des volumes due au rapprochement et donc la réduction des postes qui en découle ?
- Quels sont les critères retenus pour calculer la charge de travail de chaque poste (volume de dossier, volume de prime, complexité...) ?
- Quid des équivalences de postes AXA et XL en termes de filières métiers et de classification ?
- Les impacts du rattachement à des managers non français basés dans d'autres sites européens ont-ils été étudiés ?

N'hésitez pas à continuer à venir nous voir, vous avez déjà été très nombreux à le faire, pour nous remonter vos nombreuses interrogations.

Vos élus CFE-CGC se tiennent à votre disposition en particulier au 3<sup>ème</sup> étage entre Asie et Afrique ou bien par mail ou Skype.

## Vos élus CFE-CGC (→ au 3<sup>ème</sup> Asie/Afrique)

Hedi Ben Sedrine	57 92 24	Patricia Nunez	57 91 63
Guillaume Robieux	57 91 35	Christiana Peter	57 92 61
Laurent Lamarle	57 85 18	Paul de Torres	57 92 28
M-Christine Leclercq	57 85 84	Sandrine Boisset	57 83 08
Adeline Sangu	57 95 56	Eric Gaulmin	57 85 74
Sandrina Caraco	57 82 26	Muriel Mont	57 96 79
Véronique Lagoutte	57 80 31	Jean-F. Grelier	57 81 78



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA  
UES AXA CS & AXA Matrix

