



## XL Insurance XL Risk Consulting

### Plan de départs volontaires - modalités

Lors des multiples séances de concertation, vos élus **CFE-CGC** ont largement challengé la Direction sur l'ensemble des modalités du Plan, comme nous nous y étions engagés.

Nous avons ainsi obtenu des avancées substantielles. Nous vous décrivons ci-dessous l'ensemble des dispositions.

Par ailleurs nous vous fournirons prochainement une calculette, créée par vos élus CFE-CGC, pour vous donner une idée de l'indemnité de départ à laquelle vous pourriez prétendre dans le cadre d'un départ externe.

#### Qui peut partir ?

Pour prétendre au PDV, vous devez :

- Faire partie d'une catégorie professionnelle ouverte au PDV ou bien refuser une modification de poste dans le cadre de la réorganisation,
- Etre en CDI depuis 2 ans au moins,
- Ne pas être en préavis,
- Ne pas faire l'objet d'une procédure disciplinaire pouvant mener à un licenciement.

#### Comment ?

Pour partir, vous devez présenter un dossier préparé avec l'aide de l'EIC (ouvert depuis plus d'un mois maintenant, numéro vert 0800 009 139), à une commission de validation qui se réunira 1 fois par mois minimum pendant les 3 périodes de volontariat (la 1<sup>ère</sup> de l'homologation du projet au 15/09/2019, la 2<sup>ème</sup> du 03/02/2020 au 30/04/2020 et la 3<sup>ème</sup> du 01/07/2020 au 30/09/2020).

#### Mon poste est modifié, on me demande de signer un avenant à mon contrat de travail :

La proposition sera faite par lettre A/R, avant la mise en place de la réorganisation, vous aurez un délai d'un mois pour répondre, pas de réponse vaut acceptation. Si vous refusez, vous devenez automatiquement éligible au PDV ou bien serez reclassé, soit chez XLCSSSE, soit dans le groupe. Dans ces deux derniers cas, vous aurez 3 mois pour changer d'avis, et redevenir, si vous le souhaitez, éligible au PDV.

#### Quelles sont mes possibilités dans le cadre du PDV ?

Si vous décidez de quitter l'entreprise, vous avez 3 possibilités : **la mobilité interne, la mobilité externe et le départ à la retraite.**

## **Volontariat mobilité interne :**

(Rappel postes vacants dans le groupe : <https://jobs.axa/careersection/2/moresearch.ftl>)

## **Mesures d'encouragement mobilité interne :**

- 2 jours de congés pour visite de reconnaissance du nouveau poste,
- 1 mois de salaire brut de prime de mobilité, période d'essai de 6 mois dans le nouveau poste (avec clause de retour),
- Formation (avec validation de la Direction),

## **Aide à la mobilité géographique (>50km ou >90mn) :**

- Prise de poste immédiate : 3 mois d'hôtel et déplacement,
- Voyage de recherche de logement : 2 jours de congés + frais hébergement + 1 nuit d'hôtel + frais de repas,
- Aide à la recherche d'un logement : 1% logement + frais d'agence et avance caution,
- Aide au déménagement : 3 jours de congés + frais 4.000€ max.
- Frais d'installation : 2.500€ max + 500€ / enfants + 500€ / enfant handicapé,
- Aide à la location : 100% de la différence 1ere année (max 2k€/mois) puis 50% la 2ème année (max 1k/mois€) + frais d'agence,
- Aide acquisition : dans les 18 mois suivant la mobilité 30% frais d'acquisition jusqu'à 2.800€.
- Indemnité différentielle de salaire : compensé 6 mois max 1.500€ brut /mois,
- Aide au reclassement du conjoint : accompagnement de 6 mois par cabinet d'outplacement.

## **Volontariat mobilité externe :**

### **Préparer un projet professionnel avec l'EIC qui devra être présenté en commission de validation (1 réunion / mois minimum, plutôt 2 selon nous) au choix :**

- Projet professionnel externe d'emploi salarié (contrat ou promesse d'embauche CDI ou CDD/intérim de +6 mois avec embauche),
- Projet de création ou de reprise d'entreprise,
- Projet de formation de reconversion ou longue qualifiante (300h min),
- Projet d'emploi salarié en cours de concrétisation (=recherche d'emploi réaliste et réalisable).

**Règles de priorité :** s'il y a plus de candidats au départ que de place dans le PDV : personnes ayant leur poste supprimé, puis les personnes pouvant prétendre à un départ en retraite, puis ancienneté dans le groupe, puis âge (le plus âgé est prioritaire). Au jour près.

## **Congé de reclassement :**

L'entrée dans le dispositif se fait sur la base du volontariat (nous ne voyons guère de cas où il y aurait un intérêt à refuser ce congés). En cas de refus du congé de reclassement, dispense du préavis, qui sera payé aux échéances normales.

- Durée : 12 mois, préavis inclus (15 mois pour +55 ans, 18 mois pour +57 ans et RQTH)
- Allocation pendant la durée du congé : 100% du salaire pendant la période correspondant au préavis, 80% ensuite (minimum 85% du smic)
- Si emploi dans les 6 mois : droit ½ du reliquat de l'allocation qui aurait été perçue.
- Congés/RTT acquis : le solde de congés courant peut être pris avant le congé de reclassement ou bien payé. Par contre, le CET sera payé dans le solde de tout compte ;

- Maintien de l'assurance maladie, mutuelle, assurance vieillesse, retraite complémentaire et intéressement/participation pendant la durée du congé (l'employeur prenant en charge les cotisations patronales santé/prévoyance).

### **Formation :**

Standard : 9.000€ max + CPF si projet professionnel salarié, 5.000€ si création d'entreprise.

Formation longue qualifiante ou reconversion : 16.000€ max + matériel 1.500€.

### **Aide à la création d'entreprise :**

Allocation : 20.000€ si part de 35% minimum dans l'entreprise (50% à la création, 50% 6 mois après).

**Tous ces montants ont été largement augmentés sur demande argumentée de vos élus CFE-CGC.**

### **Indemnité de rupture de contrat :**

Sur la base du salaire brut + variable (PPE/PPI/CRV/STIC) (moyenne des 12 derniers salaires touchés, il faut donc tenir compte du temps partiel). L'indemnité de départ est composée de :

- L'indemnité conventionnelle (article 92 CCN),
- L'indemnité de volontariat.

Calcul de l'indemnité de volontariat (par tranche) :

|          |   |   |
|----------|---|---|
| 0-6 ans  | : | 0,9 mois * nombre d'années d'ancienneté |
| 6-9 ans  | : | 1,4 mois * nombre d'années d'ancienneté |
| 9-14 ans | : | 1,8 mois * nombre d'années d'ancienneté |
| 14+ ans  | : | 2 mois * nombre d'années d'ancienneté   |

La somme (Indemnité conventionnelle) et (Indemnité de Volontariat) sera plafonnée :

- 21 mois de salaire pour les moins de 55 ans
- 24 mois pour les 55 ans et plus
- Si plus de 57 ans : + prime forfaitaire de 5.000€

**Si l'Indemnité Conventionnelle seule dépasse le plafond, elle ne sera bien entendu pas plafonnée.**

### **Volontariat départ à la retraite :**

Condition : droit à la retraite à taux plein au plus tard 6 mois après la fin de la vague correspondant au départ.

- Indemnité conventionnelle (article 92 de la CCN) + 12 mois de salaire
- Possibilité de rachat jusqu'à 4 trimestres
- Possibilité de poser son CET/solde congés (6 mois max) et/ou de se le faire payer.

**Ces dispositions sont le résultat des nombreuses séances de concertation de vos élus CFE-CGC avec la Direction. Elles ne concernent bien entendu que les salariés qui souhaitent se porter volontaire au PDV.**

**N'hésitez pas à nous contacter pour toute précision complémentaire ou toute interrogation correspondant à un cas particulier.**

## Réorganisation XLCS SE

La nouvelle organisation est un sujet à part entière traité en parallèle des modalités du PDV, dans de multiples instances. Nos experts auprès du CHSCT et du CCE ont fait leur restitution devant les élus et la Direction. L'avis du CCE doit être rendu le 17 mai prochain. Nous vous tiendrons prochainement informés.

## CHSCT du premier trimestre

La Direction a présenté les résultats de l'enquête auprès des salariés concernant Java et qui été réalisé en décembre 2018. Il s'avère que 68% des répondants sont satisfaits ou plutôt satisfaits du nouvel environnement de travail et que 86% sont satisfaits ou plutôt satisfaits du confort et de la fonctionnalité du mobilier. **Par contre, les avis sont mitigés en ce qui concerne la cohésion d'équipe, ce que la CFE-CGC a souligné, la configuration des lieux conduisant à réduire les échanges entre étages.**

Vos élus CFE-CGC ont demandé qu'un salarié qui oublie son badge puisse bénéficier d'un badge de remplacement à la journée, plutôt que d'un badge à rendre à chaque passage aux tourniquets. La Direction nous a indiqué étudier une solution technique à ce problème.

62% des salariés de l'établissement AXA CS et Matrix sont en télétravail, **ce qui nous situe parmi les entités AXA où ce taux est le plus fort.** La CFE-CGC prend note qu'il ne devrait plus y avoir de nouvelles vagues et que les demandes se font au fil de l'eau maintenant.

Pour information, le ménage est effectué 2 fois par semaine dans les étages, et le nettoyage des vitres extérieures est en cours.

## Intéressement 2018 versé en 2019

Pour l'exercice 2018, l'intéressement sera encore calculé et versé sur le périmètre historique AXA CS & Matrix. Pour 2019, un nouvel accord devra être négocié avant le 30 juin pour l'ensemble du périmètre XLCS SE.

**Nous anticipons un très bon cru 2018**, au regard des résultats de l'entreprise et des critères réalistes que nous avons négociés l'an dernier dans la cadre d'un avenant à l'accord toujours en vigueur. Les résultats officiels devraient être présentés prochainement en commission économique, nous vous en tiendrons informés.

## Restaurant d'entreprise

Nos collègues d'AXA Services commencent à s'installer dans ENJOY, le bâtiment voisin de JAVA. Dès la fin du mois de Mai, nous pourrons accéder à leur restaurant d'entreprise afin de bénéficier d'une offre plus large. A suivre...



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA

