



XL Insurance XL Risk Consulting

Situation Sanitaire / Retour sur site

Le CSE s'est réuni ce vendredi 26 juin. Lors de cette réunion, la Direction a présenté les nouvelles dispositions qu'elle va mettre en place dans le cadre du retour sur site progressif.

XLCS SE va **mettre fin à la phase de volontariat** et prévoit un retour sur site à **partir du 15 juillet prochain**.

Bien entendu, au-delà des modalités de retour, décrites ci-dessous, nous avons obtenu l'assurance que **tous les salariés dont l'état de santé personnel ou d'un proche** (enfant, parent) justifierait des précautions particulières **pourront continuer à travailler à distance jusqu'au 31 août 2020**, horizon de la prochaine phase de transition, en l'état actuel de la situation sanitaire et sous réserve de son évolution. Nous vous invitons à vous rapprocher du service médical pour vous identifier en toute confidentialité. Les élus **CFE-CGC** ont insisté pour que les situations spécifiques soient traitées avec bienveillance.

Concernant les modalités de retour elles-mêmes :

- Le format semaines alternées bleues et rouges sera maintenu, (il ne sera pas possible de déroger à la couleur affectée)
- La présence sur site sera obligatoire pour les salariés, 1 semaine sur 2, et selon la couleur qui lui a été attribuée.
- Les salariés ayant un avenant de télétravail pourront conserver leurs jours de télétravail la semaine où leur présence au bureau est obligatoire (soit 3 jours de présence si 2 jours de télétravail).
- La Direction a communiqué en début de semaine les modalités détaillées.
- Au bureau, les aménagements actuels sont conservés : bureaux rouges ou bleus, port du masque obligatoire lorsque la distanciation n'est pas assurée, limitation de l'usage des salles de réunion. Et bien entendu maintien de toutes les procédures et équipements de protection.

Vos élus CFE-CGC ont demandé la possibilité, pour les salariés éligibles n'ayant pas signé d'avenant télétravail, de demander et signer rapidement un tel avenant.

Pour rappel, AXA France a décidé de cesser le volontariat dès le 1er juillet, et de nombreuses entités du groupe le feront le 6 juillet. Notre entreprise, qui avait été la première dans le groupe à sécuriser ses salariés en mettant en place le travail à distance, sera donc parmi les dernières à lever le volontariat pour le retour au bureau. Les élus CFE-CGC notent les efforts qui sont fait par la Direction sur ce sujet pour appliquer les consignes au plus près des intérêts et de la santé des salariés.

Ce retour au bureau, en période estivale, et sous ce format, devrait permettre à chacun de retrouver progressivement ses marques, avant de profiter de vacances bien méritées, et avant une rentrée dont nous espérons que les conditions permettront à tous un retour dans un environnement plus serein.

Quelles que soient vos difficultés, n'hésitez à revenir vers vos représentants **CFE-CGC** pour vous accompagner.

Intéressement / Participation

Critère PULSE

La Direction a lancé une **nouvelle enquête Pulse** du 29 juin au 3 juillet prochain.

Le **taux de participation** des salariés aux différentes enquêtes Pulse est l'un des **critères de l'accord d'intéressement** que nous avons négocié et sur lequel nous pouvons **agir, collectivement, directement**. La participation de chacun d'entre nous aux enquêtes, quelles que soient nos réponses, contribue à atteindre l'objectif maximal de ce critère, autrement dit à **assurer une partie de l'intéressement** (l'atteinte de ce critère « rapporte » 2,2% de la Rémunération Annuelle Brute).

Nous vous encourageons donc vivement à tous participer à Pulse, pour vous exprimer d'abord, mais également pour atteindre un bon niveau d'intéressement l'année prochaine.

Négociations Intéressement 2020 et 2021

Suite à l'annonce des (bons) résultats de l'intéressement 2019 versé en 2020, et au regard du contexte sanitaire et des perspectives économiques, **vos élus CFE-CGC ont demandé l'ouverture d'une négociation pour un avenant sur les critères des exercices 2020 et 2021.**

Les Délégués Syndicaux ont donc été réunis pour évoquer le contexte et les ajustements nécessaires pour adapter les objectifs à la nouvelle réalité de l'entreprise face à la crise. Si la Direction a voulu se montrer confiante sur l'absence relative d'impacts sur l'exercice 2020, il pourrait en être bien autrement en 2021. C'est pourquoi vos Délégués CFE-CGC ont demandé :

- La prise en compte de la participation aux enquêtes Check-In (complémentaires à Pulse et dédiées au sujet du contexte de confinement)
- L'ajustement du critère sur les frais généraux.
- La prise en compte des conséquences du changement de norme comptable sur les critères économiques.
- L'engagement de négocier un avenant sur les objectifs 2021, lorsque le contexte permettra d'établir plus précisément les perspectives.

Les négociations doivent reprendre prochainement pour débattre de ces nécessaires adaptations, et aboutir au plus tard à la signature d'un avenant le 31 août prochain...

Plan de Départ Volontaire

Alors que commence la **3^{ème} et dernière vague du PDV**, les 4 commissions de validation auront lieu du 2 juillet au 7 octobre. Vos représentants CFE-CGC y participeront et s'assureront de **la juste application des règles de départage**, dans le cas où les dossiers de candidatures seraient plus nombreux que les places ouvertes.

Malgré le contexte sanitaire et économique, le planning de la vague 3, qui a été **validé par la DIRECCTE en 2019**, ne sera pas modifié (à l'instar de celui de la vague 2 qui s'est en partie déroulée pendant le confinement).



DDA

La Directive sur la Distribution d'Assurance est une nouvelle Directive Européenne visant à assurer que tout distributeur d'assurance agit « **de manière honnête, loyale et non trompeuse, en accord avec l'intérêt des clients** ». Les deux piliers de cette directive sont la formation (15h obligatoire par an) et la déclaration d'honorabilité pour près de 200 salariés chez XL CS en France, principalement les commerciaux, les souscripteurs et leurs managers. Cette déclaration sur l'honneur devient obligatoire pour cette population de salariés pour leur permettre d'exercer leurs missions. Les élus CFE-CGC ont demandé à la Direction une présentation de ce dispositif, afin d'en mesurer tous les aspects.

Fixation des objectifs dans MyHR

De nombreux salariés ont déjà eu l'occasion d'échanger avec leur manager sur leurs objectifs individuels au titre de l'année 2020. Ces objectifs vont prochainement pouvoir être formalisés, pour tous les salariés, dans l'unique outil **MyHR, enfin traduit en Français**. En lien avec la DDA mentionnée ci-dessus, les managers concernés auront un objectif spécifique visant à s'assurer qu'ils accordent à leurs collaborateurs le temps nécessaire pour suivre ces formations réglementaires, et qu'ils les suivent effectivement. **Rappelons que les objectifs doivent être SMART** (Simple, Mesurables, Atteignables, Réalistes et Temporels), afin que leurs évaluations soient basés sur des éléments factuels.

Par ailleurs, les salariés sont en droit de demander des objectifs formulés en français, dans le cas où des objectifs leurs seraient proposés dans une autre langue.

Digiposte

A partir de juin 2020, et sauf choix contraire du salarié formulé avant mi-juin, **nos bulletins de paie seront désormais délivrés en format électronique** dans le coffre-fort électronique Digiposte, où ils seront conservés pour une durée minimale de 50 ans.

Attention, seuls les nouveaux bulletins apparaîtront dans votre coffre-fort, les bulletins actuellement stockés dans Pléiades ne seront pas transférés ! **Le bulletin papier disparaîtra à partir de septembre 2020**, après une période de transition de 3 mois.

N'hésitez pas à vous rapprocher de **vos représentants CFE-CGC** en cas de difficulté d'utilisation !

Plan de Retraite Supplémentaire (PRS) / Cristallisation des droits

La loi PACTE impose de modifier certains régimes supplémentaires collectifs de retraite. **Ainsi le PERCO s'appelle désormais PERECO** (Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise COLlectif). Par ailleurs, notre PRS, **rebaptisé PERO (Plan d'Épargne Retraite Obligatoire)**, intégrait une garantie de rente minimum, **disposition désormais interdite par la loi**.

Bonne nouvelle : vos droits acquis et les montants accumulés sont préservés (le terme technique est « cristallisation ») et transférés dans le nouveau dispositif PERO.

[Plus d'info ici](#)



Réflexions « nouveaux modes de travail » post COVID-19

S'il y a bien une chose dont la crise de la COVID19 nous a fait prendre conscience, c'est **qu'une nouvelle vision du travail à distance est possible**. Pendant plusieurs mois, nous avons quasiment tous travaillé en dehors des locaux de l'entreprise et le consensus général est que la productivité est restée égale, voire même a été légèrement meilleure que sur site, même si, pour de nombreux collègues, les conditions de travail étaient loin d'être idéales, et le droit à la déconnexion complexe à mettre en œuvre.

Il est maintenant évident pour les salariés, les représentants du personnel ainsi que la Direction, **qu'une réflexion doit être menée pour capitaliser sur cette expérience** et proposer une nouvelle façon d'appréhender le télétravail et plus globalement l'organisation du travail. Ce pourrait être l'occasion d'évoquer le sujet de la mobilité (vélo, trottinette...)

Le Comité Groupe France et le Comité Européen du Groupe AXA se sont emparés de ce sujet pour entamer une réflexion avec la Direction, qui concerne les entités AXA en France mais aussi en Europe et qui pourrait définir le cadre d'un éventuel nouveau mode de travail. Vos élus CFE-CGC souhaitent que soient harmonisées les conditions de travail en dehors des locaux de l'entreprise, ainsi que leur accompagnement pour préserver l'intérêt des salariés.

Ce sujet est un des sujets majeurs des mois et années à venir et **vos élus CFE-CGC** ont entamé leur réflexion et sont déjà présents en amont des discussions futures pour **peser sur les décisions qui pourraient être prises**.

Réunion plénière du Comité Européen du Groupe AXA

Le 17 juin dernier s'est tenue la réunion Plénière du Comité Européen du Groupe. Outre les sujets d'actualité (résilience du groupe, réputation, retour au bureau...), **les échanges ont également porté sur AXA XL**. Thomas Buberl a confirmé que les résultats d'XL ne sont pas encore au niveau attendu, mais que le choix stratégique de réduire l'exposition aux risques financiers qui a présidé à cet investissement n'est pas remis en cause. La nouvelle feuille de route mettra l'accent sur la simplification et sur l'équilibre entre croissance et profitabilité.

Très présents au Comité Européen, coordonné par Hedi Ben SEDRINE, Secrétaire de l'instance, **vos élus CFE-CGC** sont revenus sur l'intégration et la charge de travail induite. Thomas Buberl convient d'une intégration lourde et du fort engagement des salariés mais considère que l'intégration technique est quasiment finalisée mais qu'il reste à travailler sur l'intégration culturelle.

Bonnes Vacances

Alors que le déconfinement continue et que la vie commence à retrouver un cours plus normal, voici le temps des vacances estivales que vous êtes nombreux à attendre.

Cette période sera d'autant plus appréciée après les derniers mois éprouvants que nous venons de vivre, tant du point de vue personnel que professionnel. Côté entreprise, l'arrivée de **Scott Gunter** à la tête d'AXA XL, la nomination de **Xavier Veyry** en tant que Directeur Général Eurasie d'AXA XL, et **la promesse de nécessaires simplifications** nous laissent en attente d'un nouveau projet d'organisation. Nous ne connaissons à ce jour ni le planning de mise en œuvre, ni l'ampleur, ni les impacts. Nul doute que cela sera un des sujets de la rentrée dont vos élus CFE-CGC vont s'emparer rapidement, pour en mesurer les impacts sociaux et vous informer dans les meilleurs délais possibles.

D'ici là bonne vacances à tous, vos représentants CFE-CGC restent à vos côtés.

