



Situation sanitaire & télétravail



Guillaume ROBIEUX
Secrétaire du CSE

Cela fait maintenant un peu plus d'un an que l'entreprise a mis en œuvre le travail à distance pour tous. Dans un contexte de situation sanitaire qui reste compliqué, et dans le respect des dernières annonces gouvernementales, l'ensemble des dispositions actuelles de travail à distance devra faire l'objet d'un protocole discuté avec les représentants du personnel. La Direction a annoncé lors du CSE du 25 mars dernier que ce point sera à l'ordre du jour d'une prochaine réunion de la CSSCT.

Pour les salariés en situation difficile ou supportant mal cette longue période de travail à distance permanent, vos **élus CFE-CGC** demandent que la possibilité de travailler occasionnellement à JAVA soit reconduite, bien entendu dans le strict respect des règles sanitaires. A ce stade, le retour général sur site, même en semaines alternées, n'est pas à l'ordre du jour.

Concernant le télétravail, la Direction avait annoncé le début de la négociation du nouvel accord courant février 2021. Nous voici fin mars, la négociation n'est pas encore programmée. Un des éléments attendus dans le cadre de cette négociation était la possibilité d'acheter un fauteuil ergonomique fortement subventionné par l'employeur.

Dans un contexte sanitaire qui perdure, vos élus CFE-CGC réitèrent leur demande auprès de la Direction : ne pas attendre l'accord télétravail pour mettre ces mesures en œuvre, et lancer l'opération « fauteuils subventionnés » par décision unilatérale immédiatement.

Les Représentants de Proximité répondent à vos questions

- La prime de tutorat sera versée en octobre 2021 pour le cycle d'alternance 2020-2021, les montants de primes liés aux vacances et médaille du travail seront éventuellement actualisés en avril,
- Le BSI (Bilan Social Individuel) sera disponible dans Pléiades en avril,
- Compte tenu de la situation sanitaire, nous avons demandé que le nombre de jours de RTT pour les non-cadres soit adapté. La Direction nous a rappelé qu'une journée télétravaillée doit correspondre à 7h17 pour les collaborateurs badgeant et que les collaborateurs concernés se rapprochent de leur manager en cas de situation exceptionnelle.
- Négociations sur le télétravail : outre le fauteuil ergonomique et le remboursement de frais, nous avons demandé la possibilité d'obtenir un 2e grand écran (soit 3 écrans avec celui du portable) pour les collaborateurs qui en auraient besoin



Laurent Lamarle
Représentant de proximité

Augmentation et Bonus

C'est avec la paie de mars que sont versés les bonus 2021 (au titre de l'exercice 2020), et, pour les salariés concernés, les augmentations individuelles. Les augmentations générales seront quant à elles être versées avec la paie du mois d'avril pour les salariés éligibles (classes 1 à 5).

Un bilan sera présenté au CSE au mois d'avril, mais les premiers retours des salariés laissent penser, pour les salariés ayant signé l'avenant « nouveau bonus », que la moyenne des évaluations sera supérieure à celle constatée en 2020. Cette bonne nouvelle s'ajoute à l'amélioration du montant du variable cible pour une grande partie des salariés. Ce résultat conforte **vos élus CFE-CGC** dans la décision de signer l'accord sur ces nouveaux bonus en 2020.

Nous avons interpellé la Direction vis-à-vis des collaborateurs qui ont des managers ne travaillant pas en France, car si l'accord s'applique à tous, il doit l'être de manière juste et équivalente.

Nous avons également rappelé que l'attribution d'augmentations au titre du budget « égalité » est indépendante des augmentations individuelles.

Pour les collègues ex-XL et ex-AXA Art n'ayant pas signé l'avenant, les bonus restent liés aux résultats de l'entreprise. Pour ces salariés, les résultats d'AXA XL en deçà des attentes impacteront malheureusement le montant du bonus.

Vos élus CFE-CGC demandent à la Direction que les salariés qui regretteraient leur choix puissent signer l'avenant « en cours de route », pour l'exercice 2021.



Qui fait quoi ?

AXA XL est certes une entreprise mondiale, avec son pilotage global, ses 3 « Business Units » et ses « Country Managers ». Néanmoins, même si les sujets de simplification sont dans tous les discours, il est visiblement des domaines où les choses ne sont pas si claires, et même les principaux intéressés ne savent pas qui fait quoi !

Dernier exemple en date, relatif à la protection des données des salariés : **depuis quelques temps, il n'est plus possible de vider l'historique des navigateurs internet sur nos postes.** Dans la direction Global Tech, personne n'est au courant, personne n'a décidé de mettre en place ce paramétrage et personne ne sait comment faire machine arrière ! Si les directives claires sont confirmées par la Direction protection des données, personne à Global Tech ne semble en mesure de les mettre en œuvre !

Cet exemple, s'il peut paraître anodin (il ne l'est pas car il concerne potentiellement les données des salariés), illustre parfaitement les limites et la complexité de certaines dimensions d'une organisation mondiale et matricielle. **Vos élus CFE-CGC ont alerté la Direction sur ce type de problématiques auxquels les salariés peuvent être confrontés, afin que les ajustements nécessaires soient mis en œuvre.**



Vaccination

La médecine du travail du Groupe AXA vaccine les collaborateurs volontaires de plus de 55 ans présentant des comorbidités (le mot est fort, mais un IMC => 30 vous rend prioritaire).

Si vous avez au moins 55 ans, même sans comorbidité, n'hésitez pas à vous inscrire sur liste d'attente, un flacon de vaccin (qui contient 10 doses) ouvert doit être utilisé dans les 48h et vous pourriez bénéficier d'une injection au lieu de la voir perdue.

Adressez vous directement au service médical (infirmierie@axaxl.com) pour vous inscrire.

Pour tous, la vaccination est une démarche volontaire couverte par le secret médical : en aucun cas la Direction ne sera informée des noms des salariés vaccinés ou non, ou du nom des personnes en liste d'attente.

Migration et conséquences



Hedi Ben Sedrine,
Secrétaire du CEG

Lors de la dernière réunion de bureau du Comité Européen du Groupe AXA le 10 mars, Hedi Ben Sedrine, délégué syndical CFE-CGC et secrétaire l'instance, a remonté Thomas Buberl les difficultés rencontrées et la souffrance des salariés suite à la migration. Le Directeur Général du groupe en était conscient et reste très attentif aux prochaines étapes.

Adias Gerbaud, en charge des conséquences et du suivi opérationnel post-migration, est venue en CSE présenter un état des lieux ainsi qu'un premier point sur le retour d'expérience. Les actions sont entreprises à 3 niveaux :

- Le suivi post-migration pour mettre en œuvre des solutions pérennes sur les problèmes les plus impactant pour les équipes et les clients. Vos élus CFE-CGC ont noté avec satisfaction que la mise en place d'une gouvernance locale a facilité la communication entre les différents niveaux de parties prenantes,
- Le lancement du REX ou retour d'expérience, d'abord au niveau de la BU avant d'impliquer les équipes locales. Vos **élus CFE-CGC** ont partagé vos remarques **notamment l'absence de prises en compte des savoir-faire IT locaux en début de projet et du décalage entre les formations dispensées et l'accès aux systèmes**,
- La migration Auto : Adias Gerbaud ne prendra pas de décision quant à la date tant que la situation ne sera pas stabilisée et que les besoins utilisateurs ne seront pas clairement définis.

Expertises



Désigné à l'unanimité par les élus du CSE en février, le cabinet Syndex travaillera cette année sur 2 missions :

- Une expertise exceptionnelle d'accompagnement sur la situation économique de l'entreprise. Cette expertise portera particulièrement sur :
 - ✓ La conjoncture sur les grands risques internationaux, notamment au vu des conséquences économiques de la covid-19, des conditions de renouvellement et de l'essor potentiel des captives.
 - ✓ Les résultats techniques de la France, par lignes d'activité.
 - ✓ L'évolution des politiques de couverture et de maîtrise du résultat technique
 - ✓ Les résultats d'XLCS SE France
 - ✓ Le bilan économique du PDV
- La traditionnelle expertise sur la politique sociale, qui portera sur :
 - ✓ L'évolution des effectifs et des caractéristiques de l'emploi en France.
 - ✓ Le suivi du PDV.
 - ✓ L'analyse de l'évolution des indicateurs relatifs au turnover, à l'absentéisme et aux conditions de travail
 - ✓ L'évolution des investissements dans la formation professionnelle
 - ✓ Le suivi de l'index égalité F/H

Les rapports de ces 2 expertises seront présentés aux élus cet été. Ils nous permettront de comprendre et repérer les sujets sur lesquels il sera nécessaire de porter notre attention pour l'année à venir.

Conscients de la charge que représente le recueil d'informations par nos experts, vos **élus CFE-CGC** remercient par anticipation l'ensemble des salariés qui seront impactés par ces travaux.



Vos élus CFE-CGC chez XL Catlin Services

Guillaume Robieux

Pascale Rauline

Paul de Torres

Christiana Vincent

Sandrine Boisset

Laurent Lamarle

Amirouche Athamar

Eric Li Pat Yuen

Murielle Mont

Alain Padet

Patricia Evrard

Patricia Nunez

Hedi ben Sedrine

Sandrina Caraco

Faustine Bernard

Jean-François
Grelier

Kristina Kovacheva

Véronique Lagoutte

Marie-Christine
Leclercq

Nadège Longret

N'hésitez pas à nous solliciter