

Bonus & mesures individuelles

Le bilan des bonus 2020, présenté au CSE du 15 avril, est globalement bon. Le taux moyen d'atteinte des objectifs est supérieur à celui de 2019 (95,3% en 2020 contre 92,6% en 2019) et le montant moyen versé est lui aussi significativement supérieur à 2019 (6020,9 € en 2020 contre 5768 € en 2019). Malgré les mauvais résultats d'XL, l'accord d'harmonisation signé par **vos élus CFE-CGC**, qui a augmenté les montants cibles de bonus pour les salariés ex-ACS et centré le calcul sur la seule performance individuelle pour les salariés des autres legacy, **a permis de préserver et même d'augmenter au global le bonus versé par l'entreprise.**

Ceci ne doit pas faire oublier que certains cas individuels posent encore question. En effet, si de nombreux collègues ont bénéficié d'un taux supérieur à 100, certains salariés ont eu un pourcentage d'atteinte de leurs objectifs moins élevé qu'en 2019, alors même que leur performance et leur engagement dans des conditions difficiles en 2020 ont été salués, et que la grille d'évaluation proposée était plus favorable.

Vous avez une question, vous souhaitez un accompagnement, contactez vos élus CFE-CGC.

Sur le sujet des mesures individuelles, comme anticipé, le budget global a diminué en raison de la crise sanitaire, de la prise en compte de l'inflation (négative !) et de la baisse des résultats du groupe (- 30%). Le budget 2020 a été de 1,1%, contre 1,6% l'an dernier (pour rappel, ces taux sont négociés au niveau du groupe AXA, pas d'AXA XL). En 2020, 46% des salariés ont bénéficié d'une mesure individuelle, contre 50% en 2019. Logiquement, le montant moyen distribué baisse, passant de 1634€ l'année dernière, à 1477€ cette année pour les AI.

Vos élus CFE-CGC considèrent cette année comme exceptionnelle, en raison de la crise sanitaire, et reconnaissent, malgré un niveau d'augmentation exceptionnellement bas, qu'AXA se positionne plutôt bien par rapport au reste du marché. **Pour autant, ce niveau de mesures individuelles ne reflète pas du tout les efforts des salariés XL pour permettre la continuité de l'activité. Le bon niveau des bonus est un 1^{er} élément de réponse, mais il n'est pas suffisant.**

Et l'intéressement ?

Le calcul de l'intéressement au titre de l'exercice 2020 sera communiqué dans les prochains jours. L'accord triennal que nous avons négocié et signé n'anticipait pas une crise sanitaire d'une telle ampleur. Toutefois, nous avons insisté pour obtenir des critères certes pertinents, mais surtout variés. **Cette diversité (chiffre d'affaires, sinistralité, frais généraux, délais d'émission et participation à Pulse) avait pour but « d'amortir le choc » en cas de dérive sur certaines dimensions de l'activité de notre entreprise.** **Les élus CFE-CGC** ont toujours placé ce complément de rémunération au cœur du deal social. Rappelons que l'intéressement s'élèverait à 11% de la rémunération annuelle si tous les indicateurs étaient au vert. Gageons que notre accord permettra d'atteindre un résultat honorable malgré les fortes pertes d'AXA XL en 2020.

Les Représentants de Proximité répondent à vos questions

- L'Administration de la Paie reçoit mensuellement de la DGFIP le taux d'imposition des salariés, et actualise, si nécessaire, ce taux sur le mois suivant.
- Les montants des primes ont été actualisés (entre parenthèses le montant 2020) : vacances 1547,01 € (1540,84 €), médailles du travail : 20 ans 359,77 € (358,33 €), 30 ans 503,44 € (501,44€), 35 ans 719,51 € (716,64 €), 40 ans 1079,10 € (1074,80 €).
- Dans le cadre des dépenses liées aux déplacements (avion, train, hôtel) pour les salariés ne bénéficiant pas d'une carte bancaire professionnelle, les équipes Finance et Achats étudient une solution alternative avec le partenaire FCM pour vous éviter d'avancer les frais.
- La limite de transfert vers le PERECO est de 10j par an, à partir du 21e jour ouvré de congés payés (prise min. de 4 sem. de congés) valorisés en prenant le salaire annuel théorique divisé par 260.
- Dans le cadre des mobilités douces et de notre responsabilité sociétale, nous avons recommandé l'installation d'une borne pour réparer les vélos (support à vélo en hauteur + outils sécurisés + gonfleur) dans le parking à vélo de Java.



Laurent Lamarle
Représentant de proximité



Paul de Torres
Secrétaire-adjoint du CSE



Pascale Rauline
Secrétaire-adjointe du CSE

Xavier Veyry : Townhall et invitation au Comité Européen de Groupe

Les points essentiels à retenir du Town Hall APAC Europe de Xavier Veyry :

- Résultats Q1 2021 : CA en avance sur les objectifs pour la France, les sinistres sont en ligne avec l'attendu avec une tendance positive (les cat nat sont légèrement en dessous).
- Un plan 2022-2024 sera validé en octobre 2021 par le groupe.
- Programmes internationaux toujours au cœur de la stratégie, avec les risques complexes et l'expertise.

En ce qui concerne les départs de l'entreprise, malgré l'impression qu'ils sont nombreux, la Direction affirme qu'ils ne sont pas particulièrement supérieurs à d'habitude et parle de perception. Elle affirme n'avoir aucun problème de recrutement, et que le processus d'embauche bat son plein. **Vos élus CFE-CGC** prennent note de cette réponse, qui peut convenir au global, néanmoins **localement la perception est parfois une réalité**. Nous avons déjà alerté la Direction sur certaines équipes en sous-effectifs, n'hésitez pas à nous remonter vos difficultés.

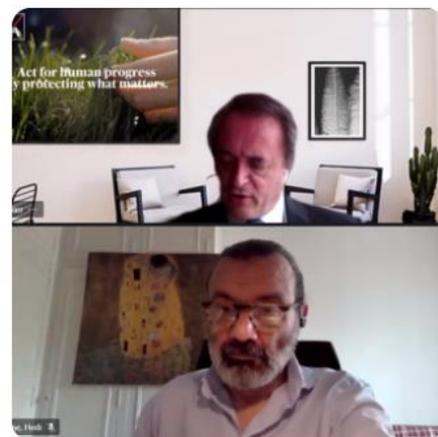
La Direction réaffirme qu'il n'est pas envisagé que le 100% télétravail soit un mode de travail par défaut, mais que des exceptions peuvent exister. **Pour autant, vos élus CFE-CGC ont demandé la renégociation de l'accord télétravail, qui expire le 30 juin prochain.**

Invité au Bureau d'avril du Comité Européen du groupe, Xavier Veyry, après avoir présenté son périmètre aux délégués AXA en Europe, s'est prêté à un jeu de questions / réponses plus direct qu'en Town Hall.

- Programmes internationaux : « ils sont l'ADN de notre entité mais ce n'est pas là que nous avons le plus investi »,
- Simplification, empowerment et lassitude des salariés : Xavier Veyry comprend la lassitude, « il faut que les actions qu'on mène soient visibles par les salariés »,
- Part d'XL dans l'objectif d'économie de coût : il indique la révision de la stratégie « go to market » car il n'est pas efficace de commercialiser tous les produits partout. Il faut choisir ce qui fait du sens, et à quel endroit



Xavier Veyry, CEO of XL APAC & Europe, gives an overview of Asia, Pacific and Europe business unit of XL. EWC delegates got an overview of Business, Organisation and HR vision. Then EWC members and Xavier Veyry had fruitful exchanges #LTAXAEWC



Pulse

Commençons par la bonne nouvelle, le taux de participation atteint 76%. Pourquoi est-ce une bonne nouvelle ? **Parce que ce taux est aussi le 5^{ème} critère de notre accord d'intéressement, comptant pour 20% du total (soit 2,2% de la rémunération annuelle).**

C'est pour cela que nous n'avons cessé de vous inviter à toujours répondre aux enquêtes PULSE, que ce soit pour dire ce qui ne va pas, ou ce qui va.

C'est le taux moyen annuel de participation qui compte, et pour que le critère soit au maximum, il fallait que ce taux atteigne 53% en 2020 (**attention, il passera à 64% en 2021, il ne faudra pas relâcher les efforts**).

Nos réponses montrent une perte de sens dans ce que nous faisons et dans notre manière de fonctionner. Un plan d'action a donc été défini, qui déroulera ses étapes tout au long de 2021 (les prochaines enquêtes PULSE auront lieu fin juin et fin novembre, nous continuerons à vous encourager à y répondre, d'abord pour vous exprimer mais aussi pour garantir le critère 5 de votre intéressement).

Vos élus **CFE-CGC** ne sont pas étonnés outre mesure par cette analyse de la Direction. Une fusion, un PDV, une réorganisation, une crise sanitaire jamais vue, une perte de contact avec ses collègues et un travail à domicile survenu brutalement... des difficultés peuvent apparaître pour bien moins que ça.

Il est capital de redonner du sens à notre travail, de bien préparer le retour à la normale et de prendre en compte les nouvelles données apportées par la crise sanitaire, que ce soit en termes de télétravail, d'autonomie et de reconnaissance du travail accompli.



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA



Vaccination

Les semaines passent et les choses évoluent vite. Vous avez plus de 55 ans ? Sans autre condition, vous pouvez vous faire vacciner, si vous le souhaitez, auprès du service médical de Java.

Le vaccin utilisé est toujours celui d'AstraZeneca. A nos inquiétudes concernant de possibles effets secondaires, les médecins du travail de Java, à qui nous avons posés la question, ont été très clairs : le bénéfice de la vaccination est sans commune mesure avec le risque d'avoir un effet secondaire.

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

Rappel : 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.

Election de vos représentants aux conseils de surveillance des FCPE AXA

Vous avez été très nombreux à voter pour vos représentants aux conseils de surveillance des FCPE AXA. C'est une première pour XL depuis la loi Pacte, puisqu'auparavant c'était les CSE qui nommaient les représentants. **Grâce à vous, Paul de Torres, secrétaire adjoint du CSE, est élu titulaire pour le fonds Actionnariat AXA Direct France, Nicolas Tilmant Tatischeff est élu suppléant et Hedi ben Sedrine, secrétaire du Comité Européen, est élu pour le fonds AXA Actionnariat.**

Un grand merci à vous pour votre confiance.

Les conseils de surveillance ont eu lieu le 14 avril, les résolutions de l'assemblée générale AXA du 29 avril ont été examinées et votées par tous les représentants (pas de votes contres ni d'abstentions). **La 7^{ème} résolution a retenu toute notre attention, puisqu'elle abaisse les objectifs au-dessus desquels les plans de performance s'activent**, permettant à 7000 salariés bénéficiaires, et accessoirement au CEO du groupe Thomas Buberl, de toucher le bénéfice de leurs plans de performances. Ce principe confirme qu'en cas de situation exceptionnelle, il est pertinent de réviser les accords liés à la performance de l'entreprise. Ça tombe bien, nous avons justement un accord d'intéressement (dont nous parlons en 1^{ère} page) et nous avons maintenant un solide argument pour demander la négociation d'un avenant pour les exercices à venir.

Vos élus CFE-CGC ont d'ores et déjà demandé à la Direction d'ouvrir des négociations sur ce point. Si notre demande aboutit, elle concernera uniquement l'intéressement potentiellement versé en 2022 pour l'année 2021.

Migration

Après les mois de janvier et de février noirs, et un mois de mars très difficile, la Direction nous annonce que la situation semble s'éclaircir sur le front de la migration. Avril et mai vont rester compliqués **mais le retour à une situation normale est prévu pour septembre**. 2000 incidents ont été ouverts à ce jour, dont 1200 ont été clos. Les choses ont l'air d'avancer, pour autant **les élus CFE-CGC** restent prudents, l'expérience montre que si un certain optimisme est nécessaire pour avancer, il ne faut pas aller trop vite en besogne, en effet :

- La gouvernance pour gérer la suite de la migration doit perdurer avec la mise en place d'un comité opérationnel.
- Une certaine vigilance sur l'intégration avec les ESS en Pologne reste nécessaire.
- La mise en œuvre du plan de formation n'est pas toujours parfaitement corrélée aux besoins des équipes.

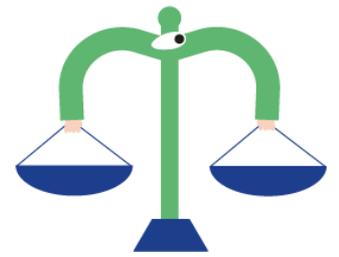
Les leçons devront avoir été tirées pour la migration Auto (prévue pour le moment en mars 2022, avec un report possible jusqu'à octobre 2022). Par exemple, et sans vouloir réécrire l'histoire, **vos élus CFE-CGC** avaient alerté, bien avant la migration, sur le peu de support demandé à l'IT en France, pourtant les meilleurs connaisseurs du système source. **Vos élus CFE-CGC** demandent que, cette fois, les experts tant IT que dans les métiers en France prennent une part active à cette nouvelle étape, et que leur rôle ne soient pas cantonnés à celui de pourvoyeur de documentation et de code source.

Jours de congés

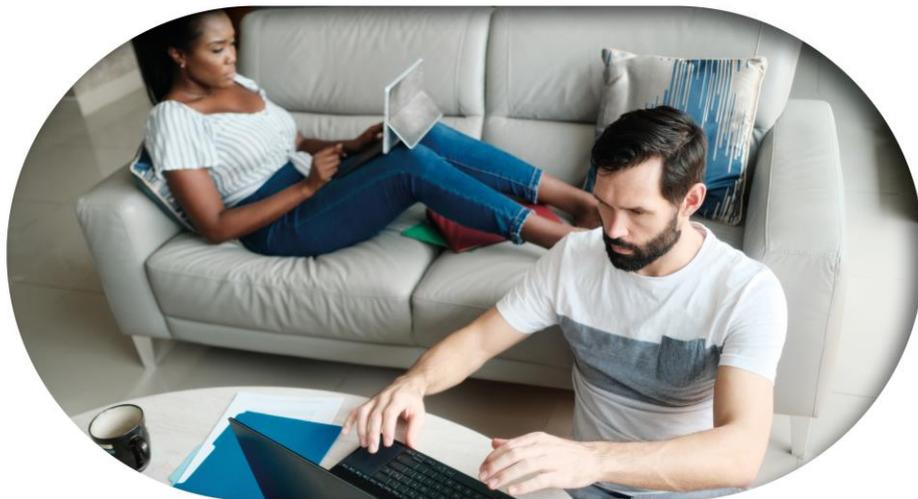
A minima, vous êtes tenu (c'est la loi) de prendre 10 jours de **congés payés consécutifs** entre le 1^{er} mai et le 31 octobre. Si vous n'avez pas pris tous vos jours de congés entre le 1^{er} juin et le 31 mai de l'année suivante, vous ne pourrez transférer dans le PERECO que les jours de congés payés au-delà de 20 jours.

Vous pouvez transférer un maximum 10 jours de congés payés, JRA ou JRTT tout confondu par an dans votre PERECO.

En revanche, **rien de vous oblige à répartir vos JRA/JRTT de manière régulière dans l'année**, vos seules contraintes sont celle de votre département et vos absences doivent être organisées en discussion avec votre manager (**vos élus CFE-CGC demandent régulièrement à la Direction d'inviter ces derniers à la bienveillance dans la mesure du possible**).



Accord groupe - Qualité de vie au travail



La CFE-CGC obtient de véritables avancées

L'accord de Qualité de Vie au Travail est l'un des plus importants dans le groupe car il dessine les grandes lignes de tout l'environnement de travail des salariés.

Vos élus CFE-CGC l'ont bien compris et ont proposé le plus d'avancées; celles-ci ont quasiment toutes été retenues, preuve que la CFE-CGC est le syndicat le mieux adapté à l'entreprise d'aujourd'hui et celui qui fait le plus progresser les avantages sociaux des salariés.



Les mobilités douces

Les entités sont tenues de négocier un accord pour améliorer la mobilité des salariés, en incitant à l'usage de transports "vertueux"



Des moyens en télétravail

Quel que soit le lieu de travail, les entités devront fournir les équipements nécessaires au travail (écran, acquisition d'un fauteuil, etc...)



La gestion des crises

L'accord QVT engage les entités à mettre en place un plan de sortie et d'accompagnement d'une crise comme celle de la COVID19



Des engagements forts

Les entités ne sont plus "encouragées" mais s'engagent à négocier une véritable culture du numérique respectueuse de la vie privée

La CFE-CGC a signé cet accord au niveau du groupe

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