XL Catlin Services SE

Information syndicale CFE-CGC juin 2021

L'édito de Paul de Torres, secrétaire-adjoint du CSE.

« Chers collègues, après plus d'un an de confinements et de déconfinements, ayant entrainé un travail à la maison généralisé quasi permanent, le ciel semble enfin s'éclaircir.

La négociation d'un nouvel accord de télétravail tombe à point nommé, pour tirer les enseignements de cette période si particulière.

Vos représentants **CFE-CGC** défendent une augmentation significative des jours de télétravail, avec des formules souples et élargies, toujours sur la base du volontariat. La continuité de l'activité et le maintien de la productivité (malgré les suites de la fusion, les ajustements d'organisation et la migration) sont autant d'arguments qui illustrent la pertinence de notre demande.

Les séances de négociation doivent s'enchainer dans les prochains jours. Nous vous tiendrons informés de leur avancement ».

Les Représentants de Proximité répondent à vos questions

• En attendant la fin des négociations de notre accord télétravail, un simple accord tripartite salarié / manager / RH suffit pour adhérer à l'accord actuel de télétravail sans nécessité de signer un avenant,

• A la suite de l'ouverture de JAVA, le badgeage n'est toujours pas autorisé, même sur site, et les salariés concernés doivent inscrire le motif « missions » dans Pléiades,

• Pour rappel le montant des droits inscrits sur votre compte formation « CPF » peuvent être utilisés durant votre activité professionnelle mais également lors de votre retraite,

• Lorsque plusieurs abonnements sont nécessaires pour se rendre sur son lieu de travail, la prise en charge de l'entreprise se fait à hauteur de 60% pour le PASS NAVIGO et 50% pour les abonnements SNCF souscrits par le collaborateur,

• Dans le cadre de la politique à destination des salariés en situation de handicap, 3 salariés « temporaires été » seront recrutés par le biais de l'association Tremplin, nous souhaitons encourager et développer ce recrutement en matière de CDI / CDD / Alternants.

Zoom Politique parentalité

Dans le cadre de la politique parentalité du Groupe AXA applicable aux collaborateurs XLCS SE et des dernières évolutions législatives en la matière, la durée des congés sont les suivants :

- Paternité et accueil de l'enfant : 28 jours (3 jours de congé naissance, 25 jours calendaires de congé paternité et accueil de l'enfant ou 32 en cas de naissances multiples),

- Congé d'adoption : 16 semaines pour 1 ou 2 enfants à charges après adoption, 20 semaines pour 3 enfants ou plus à charge après adoption et 24 semaines en cas d'adoption multiples quel que soit le nombre d'enfants à charge (22 semaines de congé d'adoption légal + 2 semaines de congés complémentaire AXA).

- Maternité : congé légal, sans changement.

Laurent Lamarle
Représentant de proximité

Retour progressif sur site

Alors que le déconfinement touche à son terme, encore accompagné de certaines règles et restrictions, le retour sur site est ouvert aux salariés volontaires depuis le 9 juin. Depuis cette date, près de la moitié d'entre vous a passé au moins une journée à JAVA. Les chiffres concernant nos collègues basés à Lyon n'ont pas été communiqués, mais le principe du volontariat y est le même.

Vos représentants **CFE-CGC** se réjouissent de la décision de la Direction d'XLCS SE, qui préfère attendre une couverture vaccinale optimale avant de mettre fin au volontariat : ce n'est pas le cas dans toutes les entités du groupe AXA…

Bien évidemment, sur place, les gestes barrière doivent être maintenus. De nombreux plexiglas ont fait leur apparition dans les espaces de coworking et le restaurant d'entreprise, un bureau sur 2 est utilisable, des places sont condamnées dans les salles de réunions et les lieux collectifs… mais le lien social se recrée et de nouveaux visages apparaissent pour la première fois en dehors d'un écran. Nombreux sont ceux d'entre vous que nous avons croisés qui nous ont fait part de leur satisfaction d'un retour, même sporadique.

Nous avons alerté la Direction au sujet des salariés qui ne sont pas revenus sur site depuis plus d'un an, en particulier pour raison médicale, et pour qui le retour sur site apparait comme une véritable épreuve.

Commission Formation & Bilan Social

Bilan social 2020

L'effectif de l'entreprise au 31/12/2020 est de 831 salariés (470 femmes / 361 hommes ; 704 cadres / 127 non-cadres). L'âge moyen est de 45,5 ans. Le rapprochement des entités AXA Art, AXA CS, AXA Matrix et XL Catlin n'a pas rajeuni les effectifs et vos représentants **CFE-CGC** ont souligné la nécessité de s'assurer de la transmission des savoirs en amont des départs à la retraite.
Si la transformation de 14 CDD en CDI est satisfaisante, nous avons constaté qu'un seul alternant s'était vu proposer un CDI. En parallèle de l'accompagnement des seniors, le sujet des générations X et Y et des jeunes quittant l'entreprise après une première expérience professionnelle, doit faire l'objet d'un suivi attentif. La Direction nous a indiqué réfléchir à des transitions sur 12 à 24 mois entre futurs retraités et jeunes talents, notamment pour les Directions Gestion et Sinistres.
Le taux de turn over de 4,7 a été calculé sur le périmètre CDI. Ce taux est à comparer avec un taux du marché autour de 8 à 10. Par ailleurs, vos représentants **CFE-CGC** se félicitent que le nombre de promotions, 56, soit en hausse par rapport à l'année passée.

Commission Formation

Certificat digital : une nouvelle session de certification digitale sera organisée à l'automne. Pour mémoire : elle est un indicateur du niveau de maîtrise des outils digitaux et permet ensuite de calibrer les besoins en formation.

Plateformes de formation : vos **représentants CFE-CGC** ont rappelé que le temps de formation était du temps de travail et que se former contribuait à la performance des salariés, donc de l'entreprise. Il est important que le temps nécessaire puisse être dégagé pour que les salariés puissent profiter des modules LinkedIn Learning ou YesLearning. En outre, les managers devront organiser le temps de formation des équipes concernées par la DDA (Directive Distribution Assurance) en fonction de la saisonnalité de leur charge de travail (obligation légale : 15 h/an).
Formation de langues : poursuite du programme English Academy.

La Direction indique qu'un programme de formation sur la gestion des conflits est planifié afin d'accompagner les salariés confrontés à des interlocuteurs difficiles, sujet que vos représentants **CFE-CGC** avaient remonté à de nombreuses reprises notamment à la suite de la migration. Par ailleurs, des formations à destination des managers relatives au management de la performance, comment fixer des objectifs, comment donner du feedback, sont également prévues ainsi qu'un programme de formations sur la mise en œuvre du Smartworking.

Réorganisation du Risk Consulting

Lors d'une réunion extraordinaire du CSE le 14 juin, la Direction a présenté son projet de réorganisation de l'activité de Risk Consulting au sein d'AXA XL et sa déclinaison chez XLCS SE en France. La Direction a répondu aux nombreuses interrogations de vos représentants **CFE-CGC** lors du CSE du 24 juin.

La complexité de la précédente organisation était régulièrement évoquée. Le nouveau projet clarifie l'organisation et la simplifie, mais les liens hiérarchiques et fonctionnels continuent d'exister pour une partie de la population.

Si ce projet remet le client en avant en rétablissant la dimension locale de l'activité, vos représentants **CFE-CGC** ont souligné le principal enjeu social du projet qui sera de s'assurer que les ingénieurs dits de spécialité (hors dommage) soient traités de manière juste et équitable eu égard à leur double rattachement. Nous avons insisté sur le nécessaire accompagnement de la mise en œuvre de ce projet.

Par ailleurs, quelques modifications de postes consistent en un élargissement de périmètre. Mais les 2 collègues dont le poste est supprimé devront avoir un accès privilégié aux 2 postes créés. En tout état de cause, leur accompagnement RH se devra d'être à la hauteur.

Soucieux de limiter l'attente des salariés concernés et de ne pas bloquer le projet, vos représentants ont d'ores et déjà rendu leur avis motivé.

Commission Egalité

Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes a été présenté à la commission le 11 juin. L'accord égalité signé par vos Délégués Syndicaux **CFE-CGC** permet de réduire les écarts salariaux. Nous avons toutefois demandé à la Direction d'inclure l'intégralité de la population, y compris les attachés de directions et directeurs, pour lesquels ces écarts ne sont pas plus acceptables qu'aux autres niveaux hiérarchiques. Nous avons également demandé à la Direction de fixer des objectifs mesurables sur ce sujet, au-delà de l'index égalité défini par l'Etat, trop générique. Enfin, vos Délégués Syndicaux **CFE-CGC** ont demandé une analyse plus détaillée au niveau de la classe 6 afin de cibler les mesures d'égalité salariale à mettre en œuvre.

Concernant la mixité, elle est toujours en faveur d'une population féminine plus importante que celle des hommes. C'est un élément dont il sera tenu compte dans les futures embauches.

Et aussi…

Oracle Watchlist Screening (OWS)

Pour répondre à ses obligations légales en matière de lutte contre le blanchiment et le terrorisme, AXA XL met en place une politique mondiale de vérification des noms des salariés au moyen de l'outils OWS, déjà utilisé pour vérifier les noms des clients et des tiers.

A la demande de vous **représentants CFE-CGC**, la Direction a confirmé que tant la procédure que l'outil utilisé avaient été validés par le DPO (Data Protection Officer) afin de s'assurer de la protection des données des salariés.

En pratique, les noms et prénoms de chaque salarié feront l'objet d'une procédure de comparaison automatique pour vérifier qu'ils n'apparaissent pas sur les listes de personnes soumises à sanctions internationales. Les éventuelles anomalies seront remontées aux Services RH pour vérification.

La plénière du Comité Européen du groupe AXA

Le Comité Européen du groupe AXA s'est réuni pour la première séance plénière de 2021, ouverte par une session de questions-réponses à son président, **Thomas Buberl**. Ce dernier est revenu sur la résilience du groupe pendant la crise et s'est dit très confiant sur le fait qu'AXA XL était sur le bon chemin en termes de retour à la rentabilité et d'atteinte des objectifs fixés pour 2021. Les questions ont notamment porté sur la nouvelle organisation du travail post-Covid, l'accompagnement des salariés, le retour sur site, la stratégie du groupe et ses engagements en termes de climat.

Thomas Buberl a également annoncé le maintien de la délégation britannique au sein du CEG en dépit du Brexit, ce qui était une demande des élus portée de longue date par **Hedi Ben Sedrine**, Secrétaire de l'instance.

Les échanges se sont poursuivis avec **Arnaud Guidée**, Directeur des Risques du Groupe, qui a présenté la stratégie et les enjeux de gestion des risques aux élus européens, et **Céline Soubranne**, Directrice de la RSE du Groupe, qui a détaillé la stratégie de développement durable du groupe : investissements « verts », réduction de la pollution numérique, mise en place d'un Indice pour le Progrès…

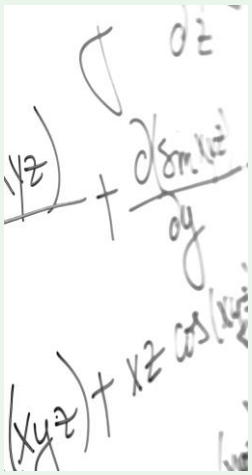
Vos **représentants CFE-CGC** membres du CEG : Hedi ben Sedrine, Patricia Nunez, Pascale Rauline et Paul de Torres.

Négociation d'un avenant à l'accord d'intéressement

Si l'intéressement perçu au titre de 2020 reste d'un niveau honorable, il est toutefois inférieur à celui de l'an dernier. Face aux effets potentiels de la crise sanitaire d'une part, et à ceux de la fusion et des migrations informatiques d'autre part, vos Délégués Syndicaux **CFE-CGC** ont demandé l'ouverture de négociations d'un avenant, en vue d'ajuster les objectifs des différents critères pour l'exercice 2021.

Ces négociations ont eu lieu les 9 et 18 juin.

Outre le passage de la norme French GAAP à la norme IFRS, qui doit permettre un pilotage plus fin et une plus grande réactivité en cas de dérapage, les modifications apportées aux objectifs de l'accord sont les suivantes :



- Variation du chiffre d'affaires : objectif abaissé de +6% à +5%
- Ratio de sinistralité : objectif chiffré inchangé, mais prise en compte exclusive de l'exercice courant, pour éviter les conséquences d'une dégradation des sinistres des exercices antérieurs, qui ont complètement neutralisé ce critère pour l'exercice 2020,
- Délai de paiement des factures : pour tenir compte des effets de la mise en œuvre de COUPA, un délai moyen de 6 jours supplémentaires est ajouté (passant ainsi de 48 à 54 jours)

Le taux de participation aux enquêtes Pulse, qui est également un des critères de notre accord d'intéressement, ne change pas. Si la participation chez XLCS SE en France atteint 65% en 2021, cela assurera à chaque salarié 2,2% de sa rémunération annuelle brute en intéressement.

Vos représentants CFE-CGC sont favorables à la signature de cet accord, qui a donc été signé le 28 juin.

Fauteuils ergonomiques

Les collègues qui avaient commandé un fauteuil ergonomique dès le début de l'opération nous informent l'avoir reçu récemment.

Si cette possibilité initialement ouverte jusqu'à fin mai à tous les salariés répondait aux demandes de vos **représentants CFE-CGC**, nous avons depuis demandé que la mesure soit désormais proposée à tout salarié entrant dans le futur dispositif de télétravail.

ASC Budgets 2020 et 2021

Christiana Peter

Lors de la réunion du CSE du 24 juin, les élus ont validé à l'unanimité les comptes de l'exercice 2020 présenté par l'expert-comptable, le cabinet Harmonium.

Par ailleurs, le budget 2020 était en excédent du fat d'une moindre consommation d'activités en raison des restrictions liées à la crise sanitaire. La Trésorière et la Trésorière adjointe du CSE ont donc proposé une révision du budget 2021 à la hausse, approuvée à l'unanimité, qui profitera à l'ensemble des salariés.

Sandrine Boisset

Vos élus CFE-CGC chez XL Catlin Services

Guillaume Robieux	Pascale Rauline	Paul de Torres	Christiana Peter	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