

XL Catlin Services SE

Information syndicale CFE-CGC

Décembre 2021



SALAIRES 2022



Les négociations au niveau du groupe pour déterminer les budgets des augmentations 2022 ont commencé. L'inflation sur l'année 2021 sera autour de 2,8%. C'est historiquement élevé et supérieur au taux de l'accord salarial de 2021 (budget global 1,1%). Nous demandons donc une mesure de rattrapage à effet de janvier 2022.

Pour 2022, la Direction du groupe propose 2,1% (AG + AI) ce qui est inacceptable avec une inflation qui restera haute l'année prochaine.

Pourtant, les résultats de l'entreprise s'annoncent exceptionnels pour 2021 ! Malheureusement, nos accords d'intéressement ne reflèteront que partiellement, voire pas, ces bons résultats. Dès lors, nous exigeons des budgets importants pour les augmentations individuelles.

La CFE-CGC revendique un rattrapage pour tous en janvier au titre de 2021

Et des budgets conséquents, collectifs et individuels, bien supérieurs à 2,8% pour l'année 2022.

MERCI !

aux 387 salariés qui nous ont accordé ou renouvelé leur confiance en nous remettant leur Bon de Financement Syndical

Dans une période où la crise sanitaire a encore de nombreux impacts sur notre vie quotidienne et sur notre moral, où une nouvelle organisation du travail se met en place et où notre entreprise va continuer de se transformer, **le dialogue social est plus important que jamais**. Avec une équipe CFE-CGC qui a recueilli près de 75% des BFS distribués, vous confirmez et renforcez notre légitimité pour porter les sujets auprès de la Direction, et vous nous donnez les moyens de continuer d'agir.

Toute l'équipe CFE-CGC d'XLCS SE France vous remercie de cette confiance renouvelée, et reste présente à vos côtés pour vous accompagner et vous défendre au quotidien.

Sur les 740 BFS distribués, 505 ont été remis aux organisations syndicales dont 387 pour la CFE-CGC

Les Représentants de Proximité répondent à vos questions



Laurent Lamarle
Représentant de proximité

Tous les mois, Laurent Lamarle, responsable des représentants de proximité pour la CFE-CGC, centralise vos questions et les pose directement à la Direction d'XL Catlin Services qui y répond. **Vous souhaitez rejoindre le réseau de recueil des questions de Laurent et pouvoir obtenir des réponses à celles que vous vous posez ? Contactez-le !**

« EN BREF » Les Représentants de Proximité répondent à vos questions :

- Les augmentations liées au budget égalité seront versées sur la paie de décembre avec effet rétroactif au 1^{er} octobre.
- A ce stade, il n'est pas prévu de mettre en place une prise en charge partielle des frais de restauration en dehors des restaurants interentreprises. **Conscients de l'importance de ce sujet pour tous les salariés, les élus CFE-CGC poursuivront ces revendications en 2022.**
- Compte tenu du contexte sanitaire, il n'y aura pas de repas de Noël organisé, néanmoins la Direction réfléchit à des alternatives.

○ ZOOM sur la RETRAITE PROGRESSIVE :

- A partir du 01/01/2022 tous les salariés qui ont au moins 60 ans ET justifient d'au moins 150 trimestres ET exercent une activité à temps partiel entre 40 et 80 %, pourront prétendre à la **retraite progressive**. Ce dispositif permet de percevoir une partie de sa retraite de base et complémentaire tout en poursuivant une activité réduite et **tout en continuant à cotiser et à accumuler des droits et des trimestres** en vue de la liquidation définitive de la retraite.
- La retraite progressive est une victoire de la **CFE-CGC** qui avait porté ce dossier devant le Conseil Constitutionnel, qui lui a donné raison, afin d'ouvrir ce dispositif aux salariés en forfait-jours réduit à partir du 01/01/2022.
- La retraite progressive est une formidable opportunité d'organiser une transition en douceur avant d'arrêter son activité professionnelle, mais elle nécessite de réduire son activité, ce qui ne peut se faire qu'avec l'accord de votre employeur et nécessite par conséquent d'être anticipé !

○ En matière de retraite « classique », pour rappel ci-après les 4 principales étapes à effectuer 6 mois avant son départ :

- Demande de liquidation auprès des organismes de retraite (CNAV/CARSAT/B2V)
- Information auprès de son manager / HRBP de sa décision
- Démarches sur Pléiades
- Réception d'un pack retraite
- **Au sein d'AXA France, vous pouvez contacter l'Equipe Finances RH – Cellule Retraite au 01.47.74.06.50 de 9h00 à 16h00**

Comité Européen AXA



Hedi ben Sedrine, secrétaire du Comité Européen AXA et élu CFE-CGC chez XL Catlin SE, signe la phase II de la charte mondiale sur la santé et le bien-être du groupe AXA avec Thomas Buberl, CEO AXA.

Le Comité Européen du groupe AXA s'est réuni en séance plénière le 30 novembre 2021. Thomas Buberl, CEO du groupe, a répondu en direct aux questions des délégués Européens pendant plus de 2 heures. Pour lui, les deux grands enseignements de cette crise sont le smartworking, ou comment trouver un nouveau modèle entre les deux extrêmes que sont le tout présentiel et le tout télétravail, et la santé et le bien-être des collaborateurs, fatigués après cette crise, et pour lesquels une gestion attentive est nécessaire avec les moyens et les outils du groupe AXA. A cette occasion, Hedi ben Sedrine et Thomas Buberl ont signé la deuxième phase de la charte sur la santé des collaborateurs du groupe dans le monde. Ce programme apporte un plus énorme à certains pays où le système de santé est bien moins performant que le nôtre : USA, Mexique, certains pays d'Asie notamment. Pour en savoir plus, visitez le site du CEG : www.cegaxa.eu ou suivez son compte twitter : @AXA_EWC.

Pour rappel, 3 élus CFE-CGC XL CS France font partie du Bureau du Comité Européen : Hedi ben Sedrine, actuel secrétaire de l'instance, Pascale Rauline, responsable des Pays d'Europe Centrale et Orientale et du dialogue social, et Paul de Torres, responsable de la communication.

Du côté de l'organisation

Projet Fusion

Ce projet, mené par AXA XL avec le Boston Consulting Group, et dont le nom peut paraître inquiétant (ce que Scott Gunter a reconnu lors de son dernier « townhall »), est lié à la simplification, **dont le besoin a été largement remonté lors de la dernière enquête PULSE**. L'objectif est une meilleure répartition des rôles entre les lignes globales, les lignes locales, les BU et les ESS et une optimisation des processus. Pour vos élus CFE-CGC, **tout projet d'optimisation appelle à beaucoup de prudence**. Certes, une simplification des processus est en théorie bienvenue, mais **nous ne savons pas encore s'il y aura des impacts sur les salariés**. Le BCG n'est pas connu pour travailler en priorité sur l'aspect social des choses. Ce groupe de consulting est de plus en plus employé par AXA dans le monde mais notre Direction doit aussi se rappeler que **les salariés AXA XL sont les meilleurs connaisseurs de leurs processus** et, de fait, plus sensibles à l'aspect social des évolutions. Cela les qualifie tout autant, sinon plus, que le BCG pour se transformer. La prudence reste de mise, et vos élus CFE-CGC seront vigilants sur la suite du projet.

Ceded Re

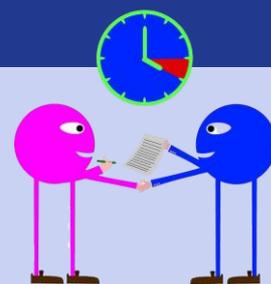
Un ancien d'AXA Corporate Solutions a été nommé à la direction de Ceded Re. Cette dernière a été organisée en 2 pôles : **Placements** (3 équipes : Placements réassureurs, Structuration/Analytics et Normes/Standards) et **Opérations**, auquel est rattaché la comptabilité technique. Cette nouvelle organisation sera détaillée au cours du 1^{er} trimestre 2022.

Orientation stratégique

AXA XL en France est leader sur son marché, loin devant la concurrence mais avec une forte dépendance à quelques courtiers. Les objectifs de notre entité pour 2022 sont :

- Une contribution stable et profitable à la BU
- Délivrer une prestation de services supérieure pour les grandes entreprises
- Développer une stratégie dynamique de composition du portefeuille

Ce dernier point implique la mise en œuvre d'un plan RH (recrutement, formation, transferts de connaissances). Pour vos élus CFE-CGC, ce plan peut-être une opportunité **d'évolution pour des salariés**, l'occasion de **recruter des alternants** pour renforcer les équipes (en cours et en fin de formation) et pourquoi pas atteindre les objectifs **de recrutement de salariés en situation de handicap** comme nous le réclamons depuis toujours.



Les Brèves de la réunion du CSE du 16 décembre

« Fit and Proper »

Alors que les contraintes et contrôles imposés par les autorités nationales ou internationales se multiplient, la campagne « **Fit and Proper** » a bien avancé. La quasi-totalité des collègues concernés ont complété les formulaires nécessaires. Dans le même ordre d'idée, les nouveaux entrants concernés par ces contrôles sont désormais soumis à une double demande d'attestation, l'une pour les autorités Irlandaises (CBI), l'autre dans le cadre de la DDA, les deux étant collectées par Sterling (un cabinet de contrôle pour les nouveaux embauchés, en place depuis quelques mois). Un premier bilan sur l'activité de ce cabinet sera présenté en CSE début 2022. **Vos élus CFE-CGC ont remonté ces lourdeurs administratives.** La Direction le reconnaît mais confirme devoir se soumettre à ces procédures pour se conformer aux normes en vigueur.

Accord égalité.

Le bilan global de l'opération d'attribution du budget de **l'accord égalité, négocié et signé par vos représentants CFE-CGC**, sera présenté début 2022. Les bénéficiaires ont dû être informés. Si ce budget permet aux salariés les plus décrochés de bénéficier d'une augmentation de rattrapage, cette dernière ne peut être opposée à une augmentation pour la qualité du travail accompli. Une augmentation individuelle début 2022 n'est donc pas incompatible.

« Dignity at work »

La formation en ligne obligatoire « **dignity at work** », annoncée lors de la réunion du CSE du mois de novembre, a effectivement été déployée. Si elle vise à sensibiliser les salariés aux comportements relevant d'une forme de harcèlement et/ou de discrimination (ni l'un, ni l'autre n'étant toléré au sein du groupe AXA), elle a entraîné des réactions, parfois virulentes, de nombreux collègues. **Vos élus CFE-CGC, qui condamnent toute forme de harcèlement ou discrimination, ont longuement débattu du format de cette formation** (très anglo-saxonne dans la manière d'aborder les sujets, et mettant en avant certains sujets jusqu'ici considérés comme tabous dans le cadre professionnel de notre culture française). Cette formation, jusqu'ici réservée à AXA XL sera déployée au cours de 2022 à tous les salariés du groupe AXA en France.



Commission Logement

La commission logement s'est réunie le 3 décembre dernier.

Rappelons que la participation de l'employeur à l'effort de construction (connue sous le nom de 1% logement) est désormais exclusivement gérée par **Action Logement**. Alors que le groupe AXA est un gros contributeur, ses salariés ne constituent désormais qu'une faible part des bénéficiaires, suite aux décisions gouvernementales.

Des logements peuvent être attribués selon certains critères, ainsi que des aides à la mobilité, des prêts etc... Christiana Vincent, présidente CFE-CGC de la commission, est votre interlocutrice privilégiée pour tout conseil ou pour vous accompagner dans la constitution de votre dossier.

En 2021, 2 familles ont été logées et 24 demandes sont en cours (dont 12 transmises à des bailleurs)

Bonnes fêtes de fin d'année



Nous pensons l'année 2021 comme celle de la fin de la crise sanitaire et nous étions tous bien heureux de nous débarrasser de 2020. Cela n'a pas été le cas, mais la situation s'est sensiblement améliorée (nous nous souvenons tous des confinements) et la crise aura au moins eu comme effet de changer les mentalités concernant le télétravail et démontrer notre résilience. Accueillons 2022 avec optimisme.

Toute l'équipe CFE-CGC d'XL Catlin Services vous souhaite d'excellentes fêtes de fin d'année et une vraie bonne année 2022 !