

# XL Catlin Services SE

Information syndicale CFE-CGC

Janvier 2022



## Déclaration préalable de la CFE-CGC lors du CSE du 25 janvier 2022

Depuis 2 ans, les salariés ont été contraints par la pandémie à travailler plus souvent à domicile que sur site. Cette situation a fait évoluer favorablement la vision de l'entreprise sur ce mode de travail qui permet une meilleure conciliation entre vie privée et vie professionnelle. Mais elle a également créé de nouvelles contraintes pour les salariés. Aussi, la CFE-CGC a interpellé, une fois de plus, la direction sur 3 points :

- Donner la possibilité aux badgeants de comptabiliser leur crédit horaire lorsqu'ils travaillent chez eux
- Attribuer des chèques restaurants pour tous les jours télétravaillés
- Augmenter « l'indemnité télétravail », actuellement fixée à 20€ par mois, puisque l'URSSAF a augmenté le plafond de charges de 30%

## EDITO de Laurent Lamarle

La campagne d'évaluation des collaborateurs se tiendra entre fin février et mi-mars sur l'atteinte des objectifs fixés en 2021. Dans le cas d'une éventuelle promotion, un dossier aura été déposé au préalable en fin d'année par le manager. Il sera ensuite analysé et validé par une commission en début d'année.

Pour rappel, la grille de performance a été revue et communiquée fin 2021 : Exceptionnel 130% à 150% / Excellent 110% à 129% / Réussi 90% à 109% / En développement ou partiellement réussi 60% à 89% / Non satisfaisant entre 0% et 59%.

Cet entretien final d'évaluation ne devrait donc pas être une surprise mais le constat objectif du travail réalisé au cours de l'année 2021, tout en préparant les objectifs 2022 qui feront l'objet d'un nouvel entretien entre mars et avril 2022 avec une nouveauté **l'ajout facultatif d'un objectif d'inclusion et de diversité.**

La CFE-CGC encourage le développement de l'inclusion et de la diversité, notamment via l'égalité salariale et un meilleur équilibre femmes/hommes parmi les cadres dirigeants ainsi que par le recrutement de personnes en situation de handicap. **Nous resterons néanmoins vigilants quant à la définition et à l'évaluation de cet objectif que tout collaborateur peut refuser d'avoir.** Il touche des sujets très sensibles, notamment en termes de libertés personnelles et de confidentialité, mais est fondamental à titre individuel et collectif, et que nous devons encourager.

Des guides et des formations seront communiqués et mises en place prochainement à ce sujet.

*A noter : l'accord d'harmonisation des structures de rémunération au sein de XLCS SE a été signé en janvier 2020 pour 2 ans. Cet accord définit en particulier le mode de calcul du « Bonus de Performance ». Le bonus versé en mars 2022 au titre de 2021 sera calculé selon cet accord. Pour 2022, les négociations pour reconduire ou modifier le mode de calcul vont commencer prochainement.*



# Salaires : NAO (Négociation Annuelle Obligatoire)

Les négociations salariales se sont déroulées successivement au niveau du groupe puis au niveau d'XLCS SE. Le résultat pour notre entité se décline comme suit :

Budget global d'augmentation de 2,5%, appliqué à effet du 1er janvier 2022 :

- Pour les non-cadres et cadres non optant : **augmentation générale de 1,4%** et budget **d'augmentations individuelles de 1,1%**
- Pour les cadres de classe 5 et de classe 6 : **augmentation générale de 0,6%** (appliquée sur un plafond de 75 000€) et budget **d'augmentations individuelles de 1,9%**
- Pour les cadres de classe 7, budget **d'augmentations individuelles de 2,5%**

Si nous regrettons le refus de la direction d'accorder des augmentations générales aux classes 7, vos délégués CFE-CGC ont obtenu ce bénéfice pour tous les salariés jusqu'aux classes 6, pour la première fois depuis 2013.

L'accord groupe prévoit depuis plusieurs années l'application des augmentations générales au printemps et l'application des augmentations individuelles au 1er juillet. La Direction groupe présente donc la date d'effet au 1er Janvier comme une avancée, qui constitue une sorte de "rattrapage" sur 2021.

Dans notre entité, nous avons obtenu de longue date l'application des dates d'effet au 1er janvier tant pour les augmentations générales qu'individuelles. Aussi, en appliquant simplement l'accord groupe, point de rattrapage pour les salariés d'XLCS SE. **Vos délégués CFE-CGC chez XLCS SE ont ainsi demandé à la direction des mesures complémentaires au sein de notre entité.** Nous avons ainsi obtenu :

- Le rehaussement du plafond des augmentations générales de 57 000 € à 75 000 €
- L'engagement d'un traitement particulier de nos collègues des équipes cadre de vie qui ont toujours permis à l'entreprise de fonctionner durant les différentes phases de confinement
- Le déblocage d'un budget exceptionnel pour traiter les disparités salariales non prises en compte par l'accord égalité.

Par ailleurs, la division AXA XL souhaitant purement et simplement abroger la prime spécifique des account managers, nous avons demandé et obtenu la réintégration de 90% de cette prime dans leur salaire fixe.

**Si vos délégués CFE-CGC ont signé les accords groupe et XLCS SE, ils considèrent cependant que cet accord ne solde pas complètement la reconnaissance de l'investissement et de l'action des salariés. Nous espérons que les résultats de l'intéressement viendront compléter cet accord. Par ailleurs, nous avons demandé une revalorisation de l'abondement pour le versement sur le PERECO.**

D'autres négociations sont en cours ou devraient prochainement commencer :

- Mise en place d'un accord sur les astreintes et le travail hors plage, qui formalisera ce qui se faisait jusqu'à présent sous forme d'usage ou d'accord contractuel.
- Adhésion à l'accord transition activité retraite récemment prolongé au niveau du groupe.
- Prorogation du dispositif de mécénat de compétences



## Les Représentants de Proximité répondent à vos questions

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 !**

- ❖ A la suite d'une demande de vos représentants CFE-CGC et dans le cadre de la politique de Responsabilité Sociétale de notre Entreprise, une borne de réparation a été installée dans notre parking Vélo
- ❖ Si vous n'avez pas encore posé votre 2e jour « Thank You Days », il est à prendre librement avant le 31 mars 2022 sous Pléiades (cf congés supplémentaires)
- ❖ Un panier gourmand offert par la Direction en remplacement du traditionnel repas de Noël, sera disponible à partir du 7 février au Kiosk Cadre de vie, pour ceux qui ne l'aurait pas encore récupéré en début d'année
- ❖ Si vous avez une demande relative à Pléiades, vous pouvez l'effectuer en ligne via Mon Espace RH, un accueil téléphonique reste également disponible au 01 47 74 42 37 du lundi, mercredi et jeudi de 9h à 17h, mardi et vendredi de 9h à 14h
- ❖ Le nombre de JRA déduction faite de la journée solidarité est de 17 en 2022, les 3 journées de pont fixe sont les 27 mai, 15 juillet et 31 octobre
- ❖ Vous avez été nombreux à nous remonter des problèmes d'actualisation de vos droits à la Retraite, vous pouvez contacter directement Madame Sommeil chez Humanis : [nadia.sommeil@malakoffhumanis.com](mailto:nadia.sommeil@malakoffhumanis.com) au 01 58 82 71 32

## Commission Santé Sécurité et Condition de Travail

Vous avez tous reçu la nouvelle infographie permettant de connaître la conduite à tenir si on est positif ou cas contact, ainsi que les différentes mesures de télétravail contraint, qui évoluent plus vite que nous ne pouvons écrire nos tracts, au gré des consignes gouvernementales. Lors de la CSSCT du 13 décembre, vos élus **CFE-CGC** ont rappelé à ce sujet que les managers ne devaient pas imposer systématiquement les jours de présence en entreprise à leurs collaborateurs pendant cette période. Si cela peut se comprendre pour une réunion d'équipe ou pour créer du lien, **tous les jours de présence en entreprise ne peuvent pas être imposés**. Une note positive : cela fait plusieurs semaines que le service médical n'a pas eu connaissance de cas positif à Java. Compte tenu de la circulation du virus dans la société, cela indique **que les mesures prises pour limiter la contagion à Java sont efficaces**.



Les travaux de réparations ou de remplacement des portes coupe-feu suivent leur cours. Des détecteurs d'incendie (plus de 600) ont été installés dans l'immeuble en attendant la réparation des peintures anti-feux des poteaux métalliques. Ces détecteurs vont être pérennisés, ce qui est logique compte tenu de leur utilité et du travail qu'il faudrait fournir pour les enlever une fois les peintures intumescentes refaites. Vos élus **CFE-CGC** l'avaient suggéré dès le début. Par ailleurs, bonne nouvelle pour nos collègues cyclistes : une borne de réparation de vélo, très bien conçue, a été installée dans le parking à vélos de Java.

## Orientations stratégiques RH

Après des mois de changements liés à la fusion et aux réorganisations, l'entreprise se fixe 4 priorités RH pour 2022 :

- **L'inclusion et la diversité**, objet de la formation déployée fin 2021, est désormais d'un objectif facultatif (cf édito)
- **Le développement des compétences** en général et des compétences managériales en particulier.
  - o Nous notons la nouvelle formation « smartworking et management à distance » à destination des managers. Les premiers retours obtenus sont positifs.
- **La gestion des talents et de la mobilité interne**, sujet récurrent où il manque encore beaucoup de visibilité.
- **La vision de l'entreprise et de ses valeurs**.
  - o Après une période tourmentée de PDV, de réorganisations, de confinements et maintenant de travail à distance imposé, la confiance et le sentiment d'appartenance à l'entreprise peuvent être mis à mal. **Pour vos élus CFE-CGC, cet axe est primordial pour les salariés et indispensable à la pérennité de l'entreprise**. L'écoute des collaborateurs et l'exemplarité de la Direction sont indispensables.

# Les Brèves de la réunion du CSE du 25 janvier

## Migration auto

La Direction a effectué un point sur l'avancement de la migration auto qui devrait avoir lieu début mars (avec coupure des systèmes du 25 février au 6 mars pour tous les salariés). Après une migration non-auto plus que perfectible, et sans vouloir faire preuve de pessimisme, vos élus **CFE-CGC** ont insisté auprès de la Direction pour une parfaite transparence auprès des salariés concernés. **Les tests informatiques et utilisateurs ont laissé apparaître beaucoup de problèmes** dont une partie ne sera pas corrigée pour la mise en production. Des solutions de contournement seront définies, soit transparentes pour les salariés (solution purement informatique) soit à appliquer manuellement. Lors de la migration précédente, l'éloignement dû à la COVID, qui n'a pas permis des échanges fluides entre salariés, et des formations survenues trop tôt, ont rendu le démarrage **très** difficile. La préparation de cette migration est indéniablement meilleure mais **la question n'est plus de savoir s'il y aura des problèmes mais de savoir de quelle ampleur**. Nous avons demandé en particulier que la newsletter hebdomadaire de la migration précédente, qui avait été appréciée, soit remise en service.

## Activité souscription RC, Environnement et Auto

Régulièrement, des managers de l'entreprise viennent présenter leur activité aux membres du CSE. Si nous connaissons dans l'ensemble très bien notre compagnie, et de manière très fines certains secteurs, ce type d'intervention est capital pour nous aider dans notre travail de représentant du personnel.

Le 25 janvier, le manager de l'équipe de souscription RC, Environnement et Auto, est venu nous présenter son activité, pour laquelle AXA XL est leader sur le marché français avec 80% des entreprises du CAC 40. Ces dernières représentent 80% de notre CA dans cette activité. Vos élus **CFE-CGC** ont posé des questions sur l'évolution des risques en RC Environnement, dont les sinistres défraient régulièrement la chronique, sur les évolutions des marchés et des produits ainsi que sur la situation de l'emploi dans la branche.

## Activités Sociales et Culturelles du CSE : Budgets 2021 et 2022

Au-delà des activités initialement prévues, et pour s'adapter au contexte sanitaire, le budget 2021 du CSE a permis en particulier de faire des distributions exceptionnelles de chèques vacances, de chèques pour la rentrée, de proposer de nouvelles subventions telles que l'aide à l'achat d'un vélo, et d'ajouter aux classiques chèques cadeaux de Noël des présents artisanaux.

**Lors de la réunion du CSE du 25 janvier, les élus ont approuvé le budget prévisionnel 2022 à l'unanimité.** Ce budget prévoit une hausse des subventions et des plafonds pour les vacances famille, ainsi que du montant des chèques vacances.

Dans ce contexte qui est encore particulier cette année, vos élus ne manqueront pas de proposer à nouveau d'autres belles surprises qui profiteront à l'ensemble des salariés.

## **XL Ré : projet Redesign**

A l'automne 2021, la Direction nous a fait part d'un projet de réorganisation de XL Ré, sous le nom de projet Redesign. Le projet ne concernait alors que légèrement XLCS SE en France, puisqu'il était envisagé la création d'une société de service pour XL Ré, selon le même modèle qu'XLCS pour l'activité d'assurance, avec le transfert de 3 salariés. Lors du CSE de janvier 2022, le projet prend désormais la forme d'une information/consultation et concerne directement XLCS SE en France.

En effet, le projet prévoit **le transfert sur base du volontariat de 21 salariés d'XL Ré vers XLCS SE en France.** Ces salariés garderont leur site de travail, leur ancienneté etc... mais bénéficieront des accords sociaux d'XLCS, en particulier d'un intéressement, inexistant chez eux.

Au-delà des motivations métier menant à cette nouvelle organisation, vos élus **CFE-CGC** ont posé la question du devenir et du statut social des 19 salariés restant XL Ré en France. Si le patron de l'activité réassurance affirme que **ceux qui restent, ce sont ceux qui donnent la valeur à XL Ré** (ceux qui nous rejoignent apprécieront), il dit ne pas voir le problème d'un alignement social. Et pourtant il ne l'envisage pas.