

# XL Catlin Services SE

Information syndicale CFE-CGC

Mars 2022



## EDITO de Paul de Torres, Secrétaire adjoint du CSE.

A la suite de la levée des restrictions sanitaires, un nouvel accord télétravail a été négocié et signé chez AXA France.

Cet accord répond positivement à des attentes exprimées de longue date par les délégués CFE-CGC au sein du groupe AXA en France.

Nous avons donc demandé à la Direction d'XLCS SE l'ouverture de la négociation d'un avenant à l'accord télétravail dans notre entreprise, afin de demander les avancées sociales suivantes :

- Des tickets restaurants pour chaque jour télétravaillé.
- Le badgeage pour les jours télétravaillés, pour les personnes concernées.
- La fin de l'obligation de télétravailler le mardi ou le jeudi lorsqu'on fait plus d'une journée de télétravail dans la semaine.
- La possibilité de télétravailler 3 jours par semaine, quel que soit le nombre de jours ouvrés dans le mois.
- L'augmentation de l'indemnité mensuelle de 20€ à 26€, conformément à la nouvelle tolérance de l'URSSAF.

En matière de pouvoir d'achat, vos délégués CFE-CGC ont demandé à la Direction du Groupe AXA en France de mettre en œuvre les dispositifs légaux à sa disposition dont un supplément d'intéressement, des abondements PERECO et Shareplan.

## 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 de questions de Laurent et pouvoir obtenir des réponses à celles que vous vous posez ? Contactez-le !**



- La Direction des Ressources Humaines a rencontré les équipes d'Humanis au sujet des problèmes liés à la mise à jour de nos droits à la retraite AGIRC-ARCCO 2019 -2020 :
  - Le problème informatique a été identifié et sera corrigé en mai,
  - En cas de départ imminent à la retraite merci de vous rapprocher de votre HRM pour un traitement manuel de mise à jour individuelle de vos droits,
  - XLCSSE a bien versé les cotisations et l'ensemble des salariés bénéficient de leurs droits à la retraite pour les exercices 2019 et 2020 !
- Votre Bilan Social Individuel (ou BSI) reprenant l'ensemble de vos éléments directs et indirects de rémunération sera disponible dans Pléiades à partir du 22 avril,
- Si vous souhaitez effectuer un don de sang ou de plaquettes, vous pouvez vous absenter en accord avec votre manager, en l'indiquant dans Pléiades motif « Absences Diverses » ,
- Sur votre bulletin de paie de mars apparaissent vos éventuelles augmentations générale et/ou individuelle à effet rétroactif du 1<sup>er</sup> janvier, ainsi que le bonus de performance.

# Des évolutions au sein d'XLCS SE

## Objectif inclusion

Si les négociations d'un nouvel accord sur les bonus se font attendre, les entretiens de fixation d'objectifs ont quant à eux d'ores et déjà commencé. **Les objectifs se doivent toujours d'être SMART** (simples, mesurables, atteignables, réalistes et temporels). C'est évidemment le cas du **nouvel objectif facultatif** lie à l'**Inclusion et la Diversité**.

Certains se sont retrouvés d'office avec cet objectif dans MyHR, malgré leur refus préalable, et dans l'obligation de déclarer un incident pour le faire annuler !!!

La **CFE-CGC** est attachée au respect de chacun, à l'inclusion et la diversité. Pour autant, la mise en œuvre des objectifs doit être conforme à ce qui a été annoncé par la Direction, et cet objectif reste facultatif.

## Processus de recrutement externe

Depuis l'automne 2021, XLCS recourt aux services de l'entreprise américaine Sterling pour effectuer **divers contrôles sur le profil des candidats à l'embauche**, en particulier dans le cadre des exigences imposées par les régulateurs.

La Direction a rassuré les élus du CSE sur le **respect du RGPD** (la succursale européenne de Sterling étant basée à Londres et de fait soumise au RGPD). Néanmoins la mise en œuvre du processus, dans le cadre international et des spécificités locales de notre entreprise, reste perfectible :

- Manque d'information préalable des candidats sur ce processus
- Courriels impersonnels, en anglais, pouvant être assimilés à du courrier indésirable ou du hameçonnage.
- Traduction hasardeuse du nom des documents à fournir
- Une charte relative à la protection des données non conforme aux engagements contractuels de Sterling.

Si la lourdeur du processus peut s'expliquer par les contraintes réglementaires, **vos représentants CFE-CGC ont demandé à la Direction d'améliorer la communication et de clarifier les procédures** : il serait dommage de décourager des profils intéressants du fait d'une mauvaise expérience lors de cette première étape administrative.

## BU APAC Europe

Notre « Business Unit » est désormais composée de 4 régions : Europe du Sud, sous la houlette de Julien Guénot, qui conserve ses responsabilités en France mais représentera également l'Italie et la péninsule Ibérique auprès de le BU, l'Europe du Nord, l'Asie et l'Australie. Cet alignement de l'organisation sur ce qui était déjà en place hors Europe doit permettre d'améliorer les échanges entre pays. **Cela constitue aussi une reconnaissance du travail effectué en France au sein d'AXA XL.**

## Index égalité

Comme tous les ans désormais, **l'entreprise a publié début mars son index égalité 2021**. Alors que l'index s'élevait à 91/100 en 2019 et 2020, il **baisse à 89**. Si ce recul peut s'expliquer par des départs (retraite, mobilités) ou des promotions, qui peuvent générer un effet statistique, il est regrettable qu'XLCS SE France se retrouve sous la moyenne de la profession (89,7), alors qu'au sein du groupe AXA, la Mutuelle St-Christophe et AXA Banque atteignent respectivement 99 et 98.



La baisse de l'index est exclusivement liée aux écarts de rémunération entre hommes et femmes, en particulier en Classe 6 et surtout chez les Directeurs.

Les autres critères de l'index sont valorisés à leur maximum, à l'exception constante du nombre de femmes parmi les 10 plus hautes rémunérations (2 sur 8).

Les élus **CFE-CGC** reconnaissent les efforts déployés par l'entreprise sur plusieurs années, mais renouvellent la nécessaire vigilance afin de ne pas retomber dans les biais du passé.

## Global Tech

Alpa Patel a présenté la réorganisation des fonctions « CTO » et Infrastructure, qui ont vocation à s'aligner sur les activités Business et permettre un fonctionnement en mode agile. Cette organisation est en place depuis le 2 février.

En réponse aux interrogations **des élus CFE-CGC**, Alpa Patel confirme que la prise en mains par AXA GO des activités relevant de son périmètre est toujours un objectif, mais qu'aucun planning d'analyse et encore moins de mise en œuvre n'est encore fixé.

Les collègues basés en France ont vocation à intégrer totalement « Global Tech » après les derniers décommissionnements, et font bien **partie du modèle cible de l'informatique**. Ils ont pu se présenter individuellement auprès d'Alpa Patel lors de sa visite à Paris. Les élus **CFE-CGC** espèrent qu'elle aura pu noter leur savoir-faire, notamment en matière d'EDI, de Digital Certificate...

# Des évolutions au sein d'XLCS SE - suite

**La migration Auto** s'est globalement bien déroulée, vos retours « terrain » en attestent majoritairement. Bien entendu, la situation n'est pas parfaite, de nombreux contournements manuels sont mis en œuvre, mais l'accompagnement est là, et les problématiques identifiées.

Les équipes partagent dorénavant le même outil (y compris les équipes sinistres auto « ex AXA CS » qui n'avaient pas migrés sous Genius X). Cette migration a permis d'améliorer des fonctionnalités, notamment en matière de gestion des conservations, mais également utiles pour les autres branches.

**Les élus CFE-CGC qui ont été particulièrement vigilants tout au long de la migration**, saluent la meilleure intégration des équipes « Global Tech » en France dans le processus, ainsi que la coordination de l'ensemble des équipes, nécessaire facteur de réussite.

**Guy van Hecke (Directeur de Ceded Ré) a présenté son projet d'évolution** avec principalement le rattachement des équipes « anciennement » de la comptabilité réassurance gérant les « facs » au Middle Office de la BU. Ce projet, qui a vocation à être mis en œuvre à partir du 1er juillet, doit permettre une meilleure synergie entre les équipes « facs », le Middle Office et la Souscription pour améliorer le service client. **Vos élus CFE-CGC** ont souligné que l'activité de Ceded Re a été lourdement pénalisée par la mise en place de solutions manuelles suite à la 1<sup>ère</sup> migration, ce qui a pesé sur les équipes. Ils voient cette évolution comme la première étape d'une fluidification des process et nous suivrons ce projet avec attention. **Vos élus CFE-CGC** seront également attentifs aux éventuels impacts de l'intégration d'AXA Global Ré, qui gère notamment le placement de nos traités, par le GIE AXA.

**La Direction Transformation & Change Delivery** évolue en s'adaptant aux BU et aux Directions Globales avec des consultants internes réparties entre les équipes « BE » (Business Engagement), « TC » (Transformation & Change) et « BSDD » (Business Solution Design & Delivery), « TKE » (Training Knowledge Enablement).

**Vos élus CFE-CGC** restent très attachés à la reconnaissance de l'expertise française au sein des Directions Globales et de la BU APAC Europe, ainsi qu'à la présentation au CSE des sujets les concernant.

## Ukraine et conséquences

**Vos élus CFE-CGC** ont interrogé la Direction sur les conséquences de la dramatique situation de guerre en Ukraine. Concernant les activités de nos clients en Russie, celles-ci sont gérées conformément aux interdictions réglementaires et sanctions en vigueur. Le risque de guerre est exclu de la plupart des contrats d'AXA XL. AXA XL commercialise également des produits qui pourraient être impactés, dont la « gestion de crise » et certaines garanties transports.

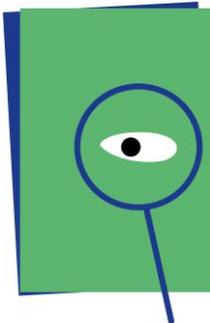
**Des conséquences sur l'activité de nos clients sont attendues pour les prochains mois**, comme l'a confirmé Patrick Cohen, DG d'AXA France, qui a pris comme exemple les coûts de l'énergie et leurs impacts en cascade sur l'industrie, ainsi que les potentiels problèmes d'approvisionnements en matières premières.

## Accord astreinte

Le 1<sup>er</sup> mars est entré en vigueur l'accord d'entreprise sur les astreintes et le travail hors-plate. L'entreprise adopte un cadre général pour ce type d'interventions, qui concerne surtout les équipes informatiques, sinistres Marine & Transport, cadre de vie ainsi que certaines équipes finances.

Les **dispositions financières et de repos sont désormais clairement définies**, selon les jours et la durée des astreintes, ainsi que les jours, durée et nature (à distance ou sur site) des interventions.

**Vos délégués syndicaux CFE-CGC ont signé cet indispensable accord**, après avoir obtenu des dispositions plus favorables aux salariés, ainsi que des garanties sur le volontariat et le nécessaire équilibre vie personnelle/vie professionnelle.



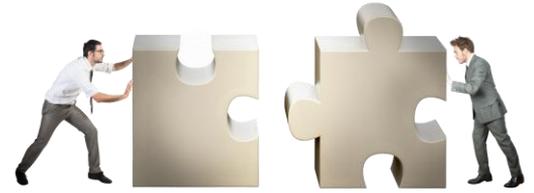
VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA



# Projet Fusion

Les réflexions sur ce projet d'amélioration et d'optimisation de notre entreprise se poursuivent. La Direction a précisé qu'une analyse a été faite de la situation pour donner un état des lieux. Des groupes de travail ont été formés pour travailler maintenant sur les processus de bout en bout (« end to end process »). Elle s'est engagée à revenir vers nous en avril ou en mai, notamment avec un calendrier.

Pour rappel ce projet, au nom malheureux, est un projet d'optimisation de l'entreprise. **Derrière cette définition, rien n'est interdit.** Cela peut déboucher sur une simple amélioration des processus et outils, des mouvements dans les « boîtes » de notre organigramme, une réorganisation des périmètres de nos activités etc... L'identification des chantiers prioritaires est en cours, il est donc difficile pour le moment d'avoir de la visibilité, mais **vos élus CFE-CGC** sont très attentifs au sujet. **Nous questionnons très (très) régulièrement la Direction pour connaître l'avancement des travaux et les premières informations qui en découleront.**



## Résultats AXA & AXA XL - Intéressement & Participation

Le 24 février dernier, le groupe AXA annonçait ses résultats, à hauteur de 6,8 milliards d'euros. Thomas Buberl, Directeur Général du groupe précisant « AXA a réalisé une excellente performance en 2021 sur tous les plans. La stratégie de transformation et de simplification du Groupe menée depuis plusieurs années produit aujourd'hui d'excellents résultats, avec un chiffre d'affaires et un résultat opérationnel en hausse dans l'ensemble des lignes d'activité. »

AXA XL contribue largement à ce résultat historique en atteignant enfin le tant attendu résultat de 1,2 milliard d'euros.

Si les chiffres de la participation (groupe AXA) et de l'intéressement (XLCS SE France) ne seront connus que dans quelques semaines, **vos élus CFE-CGC ne peuvent imaginer autre chose qu'un calcul favorable, chaque salarié d'XLCS ayant contribué à son niveau à l'excellent résultat du groupe.**

Par ailleurs, si notre accord d'intéressement doit être renouvelé d'ici le mois de juin, il n'est pas exclu que le critère « taux de participation aux enquêtes Pulse » soit reconduit. Nous ne pouvons donc que vous encourager à répondre à l'enquête en cours, quel que soit votre état d'esprit.

## Vos représentants CFE-CGC chez XL Catlin Services (et pourquoi pas vous ?)



Guillaume Robieux



Pascale Rauline



Paul de Torres



Christiana Vincent



Laurent Lamarle



Sandrine Boisset



Nadège Longret



Alain Padet



Patricia Evrard



Hedi ben Sedrine



Sandrina Caraco



Faustine Bernard



Jean-François Grelier



Kristina Kovacheva



Véronique Lagoutte



Marie Christine Leclercq



Eric Li Pat Yuen



Sylvie Grunenbaum



Dominique Grossier



Laura Andrei