

Février 2025

✍️ EDITO de Guillaume Robieux, Secrétaire du CSE.

Chers collègues, cela fait maintenant plus d'un mois que nous sommes installés dans la tour Majunga. Un mois que, lors de nos discussions avec vous tous, nous entendons, à peu de choses près, que **nos nouveaux locaux sont bien aménagés, confortables, voire « cosy »** et que nous y avons gagné de ce point de vue là par rapport à Java, dont les plateaux étaient plus grands et plus froids. L'accès aux étages par les ascenseurs ne subit pas « trop » d'attente et le crédit de 10 minutes pour les badgeants suffit pour un aller-retour (quid de la pause déjeuner ?). **L'avis sur la localisation à la Défense est plus partagé.** Si certains d'entre vous regrettent le XVII^e et son quartier, et n'apprécient pas le côté « métropolis » de la Défense, d'autres apprécient la proximité des 4 Temps et la relative facilité d'accès en transport en commun. **De notre côté, nous saluons l'organisation du déménagement.** Certes il y a eu des ajustements à faire, mais pour ceux d'entre vous (dont nous faisons partie pour la plupart) qui ont connu d'autres déménagements, il faut admettre que celui-ci s'est fait dans la douceur. Le télétravail a d'ailleurs été un élément majeur de cette réussite, **s'il était besoin de rappeler à la Direction les bénéfices de ce mode de travail.**

Sur un autre sujet, **vos élus CFE-CGC** ont été heureux d'entendre, lors de la plénière « think big » aux salons Hoche, que les résultats de notre entreprise seraient bons pour 2024. S'il nous faut attendre la présentation des résultats du groupe fin février pour en savoir plus, **nous anticipons déjà un très bon résultat de notre intéressement.** Vous avez d'ailleurs été très nombreux à cette conférence, signe de la très forte implication des salariés d'AXA XL dans leur entreprise. Un succès que la Direction n'avait pas pleinement anticipé (la salle était un peu juste), mais dont elle ne peut que se réjouir.



🗨️ 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 !

Les jours de pont 2025 sont les 2 et 30 mai, 10 novembre, 26 décembre 2025.

Seul le badge AXA XL peut être utilisé au RIE et au salade bar situé un étage en dessous.

La carte **Pluxee Titres-Restaurant** peut être utilisée à l'espace restauration du 12^e étage ainsi qu'au « Prêt à Manger » au Rdc.

Les augmentations générales seront versées en février et les augmentations individuelles en mars, à effet rétroactif du 1^{er} janvier.

Dans le cadre de la semaine du handicap, nous vous encourageons à visionner la vidéo de Pierre Morel et Sylvie Pedroni, ainsi que de « liker » leur photo pour le concours des 40 ans d'AXA. Vous pourrez les trouver sur POP.

✈ Point contrat santé prévoyance

juste à l'équilibre en 2025 suite au retour au taux contractuel de cotisation effectué en 2024. **Mais l'incertitude demeure malheureusement pour 2026.**

Cette dégradation des résultats est maintenant chronique ; elle est due à une forte augmentation des arrêts de travail en 2024 et aux nombreux et réguliers déremboursements de la Sécurité Sociale. Le gouvernement accuse par ailleurs les assureurs santé d'avoir anticipé un certain nombre de déremboursements qui n'ont finalement pas eu lieu et envisage de taxer les compagnies pour « récupérer » les surcotisations perçues. Si sur le papier l'idée se discute, **en pratique notre contrat n'a pas appliqué de surcotisation**, mais il pourrait quand même être soumis à cette nouvelle taxe.



Or, un pilotage à vue de notre contrat de santé et prévoyance implique de courir sans cesse après un équilibre toujours plus difficile à atteindre, en jonglant entre des augmentations de cotisation et des ajustements à la baisse sur les garanties.

Pour **vos élus CFE-CGC**, **il est indispensable de pouvoir revenir à une situation de pilotage dans la durée** qui pourrait enfin permettre de négocier de nouvelles garanties ou d'améliorer celles existantes, ce qui nécessite que notre contrat génère un minimum de réserves, aussi faibles soient-elles. **Pour rappel, les cotisations sont prises en charge par AXA à hauteur de 80%** et l'employeur prend en charge 100% des frais de gestion et de courtage. Ainsi, un salarié gagnant 50 000€ par an paye 4€ par mois de prévoyance et 26€ par mois de couverture santé.

Pour plus d'information, n'hésitez pas à contacter Paul de Torres, membre de la commission paritaire.

🏢 Netreveal

Lors du dernier CSE la direction nous a présenté le projet de remplacement de **OWS (Oracle Watchlist Screening)** par **NetReveal**. Aujourd'hui **AXAXL** utilise **OWS** dans le cadre de ses activités commerciales, pour se conformer aux réglementations existantes et aux standards du groupe AXA en matière de sanctions internationales et de lutte contre la criminalité financière.

Le but de ce remplacement, qui interviendra à la fin du 2^e semestre, est de :

- S'aligner avec les exigences du Groupe en matière de filtrage : filtrage en temps réel qui s'effectuera par le biais d'une interface ergonomique. Cette interface donnera un résultat simple (présence ou non d'alertes).
- De bénéficier de l'effet d'échelle et des moyens du Groupe, **NetReveal** (étant opéré par **AXA GO**).

Vos élus CFE-CGC notent que, pour les utilisateurs en France, **le changement d'outil n'entraîne aucun changement dans le processus** (en cas d'alertes, des requêtes seront envoyées à l'équipe Financial Crime pour confirmer aux utilisateurs toute problématique identifiée concernant une personne morale ou physique). **Un accompagnement au changement est prévu en termes de formation à l'outil pour les équipes ESS.**



🎁 Activités Sociales et Culturelles

Le **budget** 2024 des Activités Sociales et Culturelles (ASC) a été entièrement consommé. Le budget alloué par la Direction en 2025 est en **augmentation** du fait de la progression de la masse salariale, et cela a permis de proposer les évolutions suivantes :

- Augmentation de 20€ du montant des **chèques vacances** :
Quotient 1 à 3 : 340€ - Quotient 4 à 6 : 310€ - Quotient 7 et 8 : 280€
- Augmentation de la **subvention Sport et activités culturelles** :
Elle passe de 50 % de la facture dans la limite de 120 euros à désormais 60 % dans la limite de 135 euros.
- Les **tickets cinéma** passent de 24 places par semestre à 12 places par trimestre avec un maximum inchangé de 48 places par an.

Le CSE a approuvé à l'unanimité le budget prévisionnel de 2025.

Salle d'activité du CSE
en libre accès au 11^e étage

👤 SIRH

Le projet de **refonte du système d'information de ressources humaines** du groupe AXA avance pas à pas. Nouvelle étape, le module de recrutement (myMOVE), qui devrait être déployé chez AXA XL avant l'été. Ce projet concerne à ce jour 28 entités du groupe AXA.

La plateforme sera ouverte tant aux salariés du groupe pour les mobilités qu'aux candidats extérieurs. Elle comportera :

- Un module de mobilité interne,
- Un site carrière externe,
- Un module de gestion de la relation candidat,
- Le tout avec en outre une interface dédiée aux recruteurs et aux managers.

Cet outil devrait permettre de simplifier et améliorer l'expérience utilisateur.

À noter, un recours à l'Intelligence Artificielle pour certaines fonctionnalités. **Les élus CFE-CGC rappellent que le recours à l'IA pour des décisions RH constitue une ligne rouge à ne pas franchir.** Son utilisation pourrait introduire ou renforcer des biais et ne pas laisser leur chance à un candidat qu'un humain aurait recruté. **Les élus CFE-CGC demandent à la Direction des éclaircissements sur les fonctionnalités concernées.**



En novembre 2023, le **Comité Européen du Groupe AXA** et son Président, Thomas Buberl, signaient une charte portant sur les engagements du Groupe en faveur de l'emploi des salariés de plus de 50 ans. **Dans un contexte de vieillissement de la population, en particulier dans les pays européens, les engagements de cette charte, inspirés par le Club Landoy, prennent toute leur importance.**

En novembre 2024, pour célébrer le 1^{er} anniversaire de cette signature, Sybille Le Maire, fondatrice du club Landoy, et Amélie Watelet, DRH AXA France, ont répondu à l'invitation du CEG AXA et sont venues partager leur vision de la situation dans les entreprises en Europe et chez AXA France avec le programme l'Audace n'a pas d'âge.

Changer le regard sur l'âge en entreprise, adopter une approche intergénérationnelle proactive font partie des indispensables pour faire bouger les lignes. **C'est l'un des axes de travail du CEG AXA qui suit avec attention la mise en œuvre de la charte dans les différents pays du Groupe.**

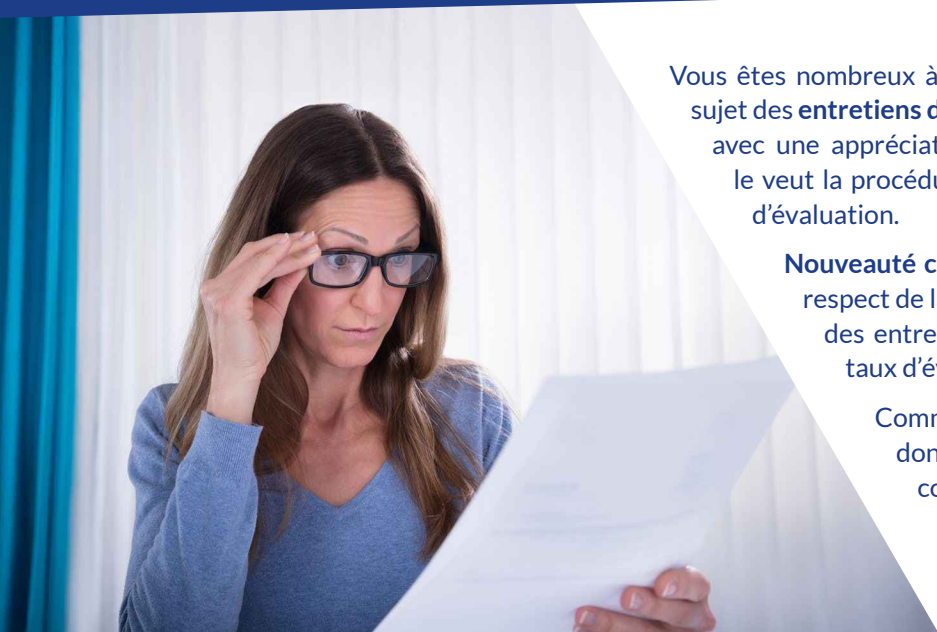


L'édition 2025 du **livret CFE-CGC** présentant les avantages et bénéfices des salariés du groupe AXA est disponible. Ce livret recense tous les avantages venant de l'employeur, des accords négociés par **vos élus CFE-CGC**, des CSE ou autres auxquels vous pouvez prétendre. Certains sont connus, d'autres beaucoup moins.

Chaque année nous essayons de l'améliorer et nous sommes heureux de vous en présenter la dernière édition.

Ce livret est accessible depuis [ce lien](#) et nous disposons de quelques exemplaires papier que nous serons ravis de mettre à votre disposition. Pour cela, contactez un de **vos élus CFE-CGC** ou passez nous voir à notre local syndical au 14^e étage, côté esplanade.

Entretien évaluation



Vous êtes nombreux à avoir interpellé **vos représentants CFE-CGC** au sujet des **entretiens d'évaluation**. La plupart d'entre vous en est ressorti avec une appréciation (partiellement réussi, réussi...), mais comme le veut la procédure en place depuis quelques années, pas de taux d'évaluation.

Nouveauté cette année : la Division AXA XL souhaite le strict respect de la procédure, et donc une validation par les salariés des entretiens courant février, avant la communication du taux d'évaluation.

Comment un salarié peut-il commenter une évaluation dont il ne connaît que le libellé, et dont le taux peut couvrir un spectre de 40% (de 50 à 89 dans le cas de partiellement réussi). **Pour vos représentants CFE-CGC, en l'absence d'indications quantitatives de la part du manager, il n'est pas envisageable d'exiger une validation.**

Handicap

La loi du 11 février 2005, dite loi Handicap, a 20 ans. De réels progrès ont été accomplis en

20 ans, mais **tant reste à faire pour une véritable inclusion**. Si les regards ont commencé à changer (que le handicap soit visible ou pas), le manque d'accessibilité (au sens large), les nombreuses et complexes démarches administratives, la non-prise en compte des spécificités liées à certains handicaps et le manque d'accompagnement des personnes en situation de handicap **sont autant de freins à une véritable inclusion**.

Le **Collectif Handicap**, qui regroupe 54 associations nationales, organisait le 10 février, place de la République à Paris, un rassemblement pour porter une simple revendication: non pas une nouvelle loi, mais l'application pleine et entière de la loi du 11 février 2005. **Vos représentants CFE-CGC ont participé à cette action, qui concerne l'ensemble des entreprises françaises.**



Manifestation « Faisons bouger la République » à l'occasion de l'anniversaire de la loi du 11 février 2005 sur l'égalité des droits et des chances.