



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA



XL Insurance XL Risk Consulting

La CFE-CGC progresse dans toutes les entités AXA en France grâce au travail constructif et coordonné de ses élus sur le terrain. Aujourd'hui sa représentativité syndicale au niveau du Groupe est arrivée à **33,63% (25,55% en 2015)** et lui permet d'être un acteur crédible et majeur dans ses négociations face à la Direction, comme dernièrement sur les 600€ d'abondement sur l'actionnariat obtenu par la CFE-CGC.

Plan de départs volontaires

Le 28 juin, vos élus **CFE-CGC** ont participé à la première commission de validation des projets professionnels des salariés qui ont opté pour une mobilité externe dans le cadre du plan de départ volontaire proposé par la Direction et concerté avec vos élus.

Après une présentation des dossiers, **tous validés dans leur contenu**, vos élus **CFE-CGC** se sont assurés de la bonne application des critères de départage, dont les règles avaient été définies au préalable. Les salariés dont le dossier n'a pas été retenu ont reçu un mail les en informant.

Les prochaines commissions de validation de la vague 1 auront lieu les **12 juillet, 9 septembre et 20 septembre**. Vos élus **CFE-CGC** vous rappellent que si vous souhaitez déposer un dossier vous devez d'abord prendre contact avec l'Espace Information Conseil au **08 00 00 91 39** pour créer le dossier et que c'est ensuite à vous d'adresser ce dossier par mail à la DRH d'XLCS SE.

Pour rappel c'est aussi sur le site information & trajectoire que les salariés concernés par le PDV peuvent trouver le **tableau des catégories professionnelles mis à jour après chaque commission de validation** (Mobilité externe → « le processus de départ volontaire »). Contactez-nous si vous avez des difficultés à le trouver.

Vos élus **CFE-CGC** ont fait un gros travail de terrain pour vous donner de l'information, des conseils et répondre à vos questions sur ce PDV. Ils sont aujourd'hui focalisés sur les salariés qui ne peuvent ou ne veulent pas prendre cette voie et dont les postes sont supprimés. **Nous allons continuer notre accompagnement** pour décrypter les organigrammes cibles et les nouvelles procédures, continuer à alerter la Direction sur la charge de travail restante dans cette période de transition (mobilité interne et externe et postes vacants, mise en place des centres de services partagés ...), veiller à ce que tout un chacun retrouve une place dans le Groupe, la motivation nécessaire et une bonne qualité de vie au travail.

Accord d'intéressement 2019-2020-2021

Lors du CCE extraordinaire du 28 juin, vos élus CFE-CGC ont désigné le secrétaire de l'instance pour signer l'accord d'intéressement triennal (2019, 2020 et 2021) après plusieurs séances de négociation.

Les 5 critères retenus sont :

- Montant des primes d'assurance souscrites et émises par XL CS SE en France pour le compte d'XL Insurance (poids : 25%)
- Ratio de sinistralité net (charge nette de réass des sinistres traités en France sur les primes nettes de réass, poids 25%)
- Maîtrise des frais généraux de XL CS SE France (poids : 10%)
- Délai moyen de paiement des factures de XL CS SE France (poids : 20%)
- Taux moyen annuel de participation à l'enquête PULSE (poids : 20%)

Ce dernier critère est assez facile à atteindre, il suffit de répondre systématiquement aux enquêtes PULSE. Nous vous encourageons donc fortement à le faire (quelle que soit l'orientation que vous donnez à vos réponses, c'est le taux de retour, pas le contenu du retour, qui compte).

Cette année l'intéressement a atteint un très bon niveau (10,53 %) grâce à l'opiniâtreté de vos élus CFE-CGC qui ont négocié des critères pertinents et atteignables, combinés à de bons résultats de l'entité pour 2018.

Un nouvel accord triennal vient d'être négocié mais dans un contexte de société de services et dont le nouveau périmètre ne donne pas le recul historique suffisant pour avoir une vision claire d'un possible niveau d'atterrissage. C'est pour cette raison que vos élus seront vigilants sur l'évolution du taux d'atteinte et demanderont si besoin à la Direction de revenir à la table des négociations pour optimiser les critères.

En outre, en 2020, le calcul du montant à verser se fera sur une base de 11 mois, XL CS SE ayant pris effet au 1er Février 2019 (le 12ème mois a déjà été compensé et versé cette année, ce qui nous a permis de dépasser le plafond conventionnel de 11%).



Implémentation des équipes AXA ART et XL legacy à Java

Lors du CCE du 18 juin, la Direction nous a présenté un projet de regroupement des équipes AXA Art et XL Legacy à Java entre mi et fin septembre. Pour rappel, 147 salariés XLCS SE sont encore présents rue Taitbout et rue de la Bienfaisance.

Ce regroupement sur les étages 3, 4 et 5 se fera selon l'organisation cible au 1^{er} octobre 2019. Les principes directeurs seront les mêmes que ceux qui ont présidé à notre propre déménagement (pas de bureau fixe, partage des espaces de travail, etc...).

Pour nos collègues, ce déménagement sera l'occasion de passer à une organisation du travail en mode « flex » et paperless. Les modalités de télétravail vont donc converger. En attendant la convergence IT, des aménagements transitoires seront fait (liaisons filaires et imprimantes dédiées par entité d'origine,...).

Ce déménagement devrait également impacter les salariés déjà présents à Java. La souscription passerait au 5^{ème} étage tandis que les équipes informatiques descendraient au 3^{ème}. Vos élus CFE-CGC vont continuer à étudier le projet, dans l'objectif de rendre un avis d'ici début septembre. En particulier nous avons besoin de connaître précisément la répartition des salariés par étage pour vérifier que le taux de flex reste bien au niveau de 0,8

L'intégration et l'accompagnement de nos nouveaux collègues (visites du site, formation aux outils flex, ...) devra faire l'objet de toute l'attention de la Direction et des managers afin que l'impact sur les salariés soit réduit au maximum.

Vos élus CFE-CGC seront présents tout au long de ce dossier pour porter vos questions et vous accompagner.

Le saviez-vous ?

Un décret du 25 juin a créé un congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance, ouvert au père, conjoint de la mère ou personne liée à elle par un pacte civil ou vivant maritalement avec elle. Ce congé a une durée maximale de 30 jours consécutifs et doit être pris dans les quatre mois suivant la naissance.

Pendant le congé, la personne perçoit des indemnités de la sécurité sociale dans les mêmes conditions que pour le congé de paternité. Ce nouveau dispositif s'applique aux naissances intervenant à compter du 1er juillet 2019.



Mise en place d'un outil de contrôle des informations confidentielles par mail

Lors de la réunion du Comité d'Entreprise du 18 juin 2019, la Direction a présenté un projet de mise en place d'un **outil de contrôle des informations envoyé par les salariés via les emails**. Cet outil sera installé par l'entreprise sur le poste de chaque salarié.

Lors de l'envoi d'un email, **l'outil contrôlera la confidentialité des informations qu'il contient** (pièce jointe et contenu du mail) en se basant sur :

- La classification de la pièce jointe (positionnée par les salariés eux-mêmes et qui n'est pas obligatoire)
- Le contenu de la pièce jointe et du mail, selon des règles définies par l'entreprise

En cas de non-respect des règles de sécurité de l'entreprise, l'outil réagira de deux manières :

- En bloquant l'envoi du mail
- En demandant une confirmation de l'envoi au salarié

En cas de blocage, le salarié n'aura d'autre possibilité que de contacter l'équipe sécurité pour débloquer l'envoi du mail. En cas de demande de confirmation et si le salarié confirme, une alerte sera envoyée à une équipe sécurité basé au UK qui pourra effectuer un contrôle à postériori.

Les élus CFE-CGC alertent la Direction sur le risque d'une multiplication des faux positifs qui pénaliseraient les salariés dans leur travail et **demande qu'un suivi régulier des alertes soit fait** pour adapter le cas échéant les règles aux contraintes du business.

Concernant l'alerte pouvant donner lieu à un contrôle à postériori, les élus **CFE-CGC** demandent que lors de la mise en place de l'outil, la communication faite aux salariés soit très claire vis-à-vis de ce point. **Un salarié confirmant son envoi doit le faire en toute connaissance de cause.**

Enfin, les élus **CFE-CGC** rappellent à la Direction que la mise en place d'un tel outil ne les exonère pas de l'interdiction faite à l'employeur de lire la correspondance privée d'un salarié (cas de l'alerte confirmé par le salarié) qui aurait été dûment identifié comme telle.

Le déploiement de l'outil est prévu pour septembre 2019.

Bonnes vacances

Vos élus **CFE-CGC** souhaitent de bonnes vacances à tous les salariés et à leurs proches.

La réorganisation de notre entité et le PDV qui y est associé sont source d'anxiété et vos élus **CFE-CGC** ont su être présents pour communiquer et accompagner tous les salariés **avant la période estivale** et ceci pour limiter autant que possible l'incertitude qui accompagne ce type de plan, sans pour autant la supprimer.

Vos élus **CFE-CGC** seront disponibles durant l'été pour répondre à vos questions et être votre relais auprès de la Direction pour remonter les problématiques rencontrées au quotidien



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA

