

### L'édito de Guillaume Robieux, secrétaire du CSE.



« Chers collègues, alors que la pause estivale approche à grand pas, ou a peut-être déjà commencé pour certains d'entre vous, **vos élus CFE-CGC** viennent de terminer la négociation du **nouvel accord de Télétravail** qui prendra effet le **1<sup>er</sup> octobre prochain** (voir page 2). Entretemps, nous souhaitons à ceux qui partent de bien profiter de leurs vacances, qui plus que jamais doivent être un temps de déconnexion de l'activité professionnelle permettant de se ressourcer. Dans un environnement de « Smart Working » où la frontière entre vie personnelle et vie professionnelle peut parfois devenir floue, il est important de vous ménager de réels moments de pause. Comme toujours, si vous rencontrez des difficultés, venez-nous en parler !

Nous n'oublions pas ceux qui sont déjà partis ou partiront plus tard, en leur souhaitant un bel été !

Bonnes vacances à tous »

### Les Représentants de Proximité répondent à vos questions

- Pour votre information le CARRE AXA anciennement à Matignon a rejoint notre site de JAVA au 1er étage et vous propose son support en cas de problème pour vos demandes auprès d'AXA Partenaires, ses expertises en matière de Banque, d'Assurance IARD, Vie et Retraite, tous les jours de 9h à 12h30 et 14h00 à 17h00 ou via sa messagerie **agence.carrematignon@axa.fr**
- Pour la sécurité de votre ordinateur portable, si vous avez besoin d'un câble de verrouillage, n'hésitez pas à vous adresser au « Kiosk IT ».
- Afin de renforcer la cohésion des équipes et le retour à JAVA, certaines équipes ont organisé des moments de convivialité (restaurants, autres ...), si cela n'a pas encore été effectué dans votre département, faites des suggestions à votre manager.
- En cas de mobilité interne au sein du Groupe AXA, les droits à intéressement et participation sont versés au prorata du temps de présence et du salaire perçu par le collaborateur au sein de chaque société, et en application des critères d'éligibilité fixé par les accords applicables.
- Opération « Shareplan » : seuls les salariés des entités du Groupe AXA, ayant au moins 3 mois d'ancienneté acquise, présents à l'effectif au premier jour de la période de réservation, soit le 24 août 2021 et au dernier jour de la période de rétractation / souscription, soit le 18 octobre 2021, pourront en bénéficier.
- La note relative aux dérogations horaires et absences exceptionnelles à l'occasion de la rentrée scolaire sera communiquée fin août.
- Nous vous rappelons que l'obligation de poser a minima 2 semaines consécutives de congés payés entre le 1er mai et le 31 octobre est une obligation légale.



**Laurent Lamarle**  
Représentant de proximité

# Nouvel accord Télétravail

Après plus d'un an de travail à distance quasi permanent et dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de « Smart Working » du Groupe, **vos représentants CFE-CGC** avaient demandé l'ouverture des négociations du nouvel accord de Télétravail dès le mois de février. **Nous avons déjà demandé et obtenu la possibilité de commander un fauteuil ergonomique pour tous les salariés qui le souhaitent** : la Direction avait lancé une campagne qui s'est achevée fin mai.

Les **revendications** de **vos représentants CFE-CGC**, basées sur vos demandes, étaient claires :

- La possibilité de prévoir jusqu'à 3 jours de télétravail par semaine, à défaut 12 jours de télétravail par mois,
- La possibilité de prévoir des demi-journées de télétravail en complément de demi-journées de congé,
- Une indemnité forfaitaire de 30 € / mois pour tous les télétravailleurs,
- La possibilité d'obtenir un fauteuil ergonomique aux mêmes conditions qu'au printemps 2021,
- La possibilité d'étendre la restauration aux jours de télétravail,
- Un rappel du droit à la déconnexion figurant dans l'accord de Qualité de Vie au Travail de 2020,
- Une formation à l'utilisation des matériels et technologies pour les réunions hybrides,
- L'accompagnement des managers dans ce nouveau mode de fonctionnement.

Après négociations, voici les dispositions de l'accord (hors contexte exceptionnel, dont crise sanitaire) :

## Transfert des télétravailleurs actuels vers le nouveau dispositif :

- Transfert automatique vers la formule 8 jours flottants par mois, quelle que soit la formule d'origine.
- Si vous souhaitez la formule 12 jours flottants ou ne plus télétravailler, vous devrez en faire la demande.



## Où télétravailler ?

- . de votre domicile,
- et
- . d'une adresse alternative au domicile, en **France métropolitaine**, à déclarer dans Pléiades, avec les mêmes contraintes qu'au domicile (internet, assurance).

## Répartition des jours télétravaillés dans la semaine :

**Maximum 3 jours** de télétravail par semaine, quelle que soit la formule

**Si 2 ou 3 jours de télétravail** effectif : au moins le **mardi** ou le **jeudi** doit être télétravaillé.

## Nouvelles formules mensuelles :

- **8 jours flottants** dont possibilité de 2 ½ journées
- **12 jours flottants** dont possibilité de 4 ½ journées

Le télétravail n'est possible qu'avec le souhait du salarié et le double accord manager - RH.

## Indemnité :

**Forfait de 20 € brut mensuel**, exonéré de charges sociales, et non imposable, versé quel que soit le nombre de jours télétravaillés dans le mois, sans saisie de justificatif dans Coupa.

- 2 périodes de congés successives ne peuvent être séparées par une période de télétravail exclusif.
- Femmes enceintes, jeunes parents, aidants familiaux : formule 12 jours flottants pendant 6 mois, quelle que soit la formule de base.
- Salariés RQTH : 12 jours par mois
- Les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail au même titre que leurs collègues à temps plein.
- 2 mois d'ancienneté sont nécessaires pour entrer dans le dispositif tant pour les CDI que pour les CDD.
- Il n'y aura plus d'avenant, mais un simple formulaire en ligne à remplir par le salarié, avec les accords du manager et de la RH.
- Fauteuil ergonomique : nouvelle campagne en sept./oct. puis 1 fois par semestre

## Décryptage

Avec 12 jours flottants de télétravail par mois, **vos représentants CFE-CGC** ont obtenu la formule la mieux-disante et la plus souple au sein du groupe AXA en France. Si la Direction n'a pas totalement satisfait nos demandes pour le remboursement des frais, la formule forfaitaire négociée est plus avantageuse, pour les salariés, que le dispositif URSSAF (10 € par jour calendaire effectivement télétravaillé) qui suppose un suivi détaillé et, surtout, prive les salariés de tout ou partie de l'indemnité les mois où il y a moins de jours télétravaillés.



VOTRE SYNDICAT CHEZ AXA



# Nouvel accord Télétravail (suite)

## Restauration

Nous remettons le sujet sur la table (!) en 2022 à l'occasion de l'appel d'offre visant à établir un nouveau contrat de restauration, dont nous souhaitons que le spectre aille au-delà des bâtiments de l'entreprise.

## Formation

A la demande de **vos représentants CFE-CGC**, et pour accompagner la transition vers un nouveau mode de travail et donc un nouveau mode de management, les managers bénéficieront d'actions de formation ou de sensibilisation aux méthodes de management à distance.



## Droit à la déconnexion

Ce droit est fondamental dans l'équilibre vie pro / vie perso. **Vos représentants CGE-CGC** ont rappelé à la Direction que le temps de transport « économisé » n'avait pas vocation à être converti en temps de travail supplémentaire et que l'équilibre entre le temps de travail et la vie privée, garant de l'équilibre des salariés, était aussi un élément de la performance dans la durée. **En dehors des heures de travail, sauf situation particulière, les salariés n'ont pas à prendre connaissance des leurs e-mails, ni à y répondre.**

AXA XL est certes un groupe international et ceux d'entre vous qui rapportent au Global peuvent avoir besoin de travailler sur des plages horaires différentes. Cela ne doit pas engendrer des journées sans fin. En complément de l'accord Télétravail et des dispositifs de l'accord de Qualité de Vie au Travail (QVT), **vos représentants CGE-CGC** ont demandé que des messages rappellent régulièrement aux salariés qui seraient connectés en dehors des heures de travail qu'ils doivent veiller à prendre leur temps de repos et à leur équilibre vie pro / vie perso.

## Et aussi...

### Programme Santé & Bien-être

Dans le cadre du programme mondial de Santé & Bien-être, objet de la charte signée en 2020 par **Thomas Buberl, DG du groupe AXA, et Hedi ben Sedrine, secrétaire du Comité Européen du Groupe AXA**, la Direction mettra en œuvre 2 nouveautés d'ici la fin de l'année :

**Le bilan de santé digital** : sur base de volontariat, du 30 août au 17 septembre, puis tous les 2 ans, les salariés pourront répondre à 2 questionnaires, l'un relatif à la santé physique et l'autre à la santé psychologique, de façon évidemment anonyme et confidentielle vis-à-vis de l'employeur.

Ces questionnaires permettront l'édition d'un rapport digital destiné uniquement au collaborateur. Le collaborateur pourra également accéder sur la plateforme à un espace de sensibilisation sur la santé, la Qualité de Vie au Travail, le bien-être, ainsi qu'à des auto-évaluations sur différentes thématiques.

**Le bilan de santé en présentiel** : les salariés de plus de 40 ans qui le souhaitent pourront désormais, tous les 4 ans, réaliser un bilan complet sur leur temps de travail, avec plusieurs examens physiques. L'appel d'offre est en cours, pour un démarrage souhaité en fin d'année 2021.

**Le programme mondial de Santé & Bien-être a apporté de nombreuses avancées aux salariés du groupe AXA à travers le monde. Si la protection en matière de santé est plus avancée en France que dans d'autres pays, ces 2 nouveautés constituent un réel progrès en matière de prévention pour les salariés en France.**

### Visite de Xavier Veyry

Le 7 juillet **le Directeur Général de la BU APAC Europe était présent à JAVA** afin de rencontrer les équipes du périmètre France et de répondre à leurs questions, en français. Plus de communication autour de cette visite aurait été appréciable, car ceux d'entre vous qui ont eu l'occasion de le rencontrer nous ont confié **avoir pu aborder les problématiques liées au contexte sanitaire et à la migration informatique sans qu'elles ne soient éludées.**

Xavier Veyry a partagé l'état d'avancement de divers sujets et évoqué **sa vision et sa stratégie à court et moyen terme pour la BU APAC Europe**, et le retour au travail en mode « business as usual ».

### Retour sur site

Le **volontariat** reste la règle, **au moins jusqu'à la rentrée de septembre**. L'évolution sanitaire actuelle ne rend guère optimiste sur un rapide retour à la normale.

Lors de la dernière réunion de la CSSCT, la **décision de réactiver la ventilation et les brasseurs d'air** a été annoncée, en accord avec le service médical. Cette bonne nouvelle en cas de forte chaleur s'accompagne toutefois de l'obligation de garder son masque en permanence, y compris à son poste de travail.



# Evolution des contrats Santé - Prévoyance

La Commission Prévoyance et Frais de santé du groupe AXA s'est réunie le 2 juillet 2021 pour faire un état des lieux des résultats, de la consommation médicale et de la qualité de service. Cette réunion a également été l'occasion d'acter quelques nouveautés pour 2022.

Concernant le gestionnaire I-Gestion, la qualité de service, qui était déplorable lors de la reprise des activités du BCAC, s'est nettement améliorée, malgré les confinements successifs. **L'engagement contractuel de 90% des dossiers traités dans les délais est régulièrement largement dépassé.**



## De nouvelles garanties ont été mises en place en 2020 :

- Santésens, avec la possibilité de se faire rembourser un tensiomètre,
- Financement du système Abbott Freestyle Libre pour les diabétiques,
- Accompagnement cancer/maladies graves (capital, aide-ménagère, accompagnement social),
- Sevrage tabagique,
- Accès à la plateforme Angel (télémédecine), particulièrement utilisée lors des confinements.

Le **ratio S/C** de l'ensemble des contrats Santé (obligatoire, facultatif et retraités) s'élève à **97%** pour 2020. Environ 50% des frais concernent des garanties « Dentaire et Optique ».

Le **taux de couverture globale** est de **92%** (remboursements SS + contrats Branche et AXA) / (Frais engagés), en hausse de 3 points par rapport à 2019.

Seuls 38% des dossiers optiques sont traités chez des partenaires du réseau Itelis.

**En raison du contexte sanitaire, du 22 mars 2021 au 21 décembre 2021, 4 consultations chez un psychologue (référéncé ADELI) par bénéficiaire sont prises en charge, dans la limite de 60 Euros par consultation.**

**Nouveautés 2021 :** Prise en charge du spray nasal Baqslil pour les diabétiques et des verres Miyosmart pour les enfants myopes.

**Nouveautés 2022 :** 3 séances par an pour un maximum de 4% du PMSS (soit 137 Euros) : Psychomotricien, Podologue, Etiopathe et Homéopathe. **A la demande de vos représentants CFE-CGC, l'ergothérapie sera ajoutée à cette liste.**

## Vos Délégués Syndicaux CFE-CGC

### Pascale Rauline



En date du 8 juillet dernier, au sein d'XLCS SE :

- **Guillaume Robieux** a été désigné Délégué Syndical Central en remplacement d'Hedi ben Sedrine.
- **Pascale Rauline** a été désignée Déléguée Syndicale en remplacement de Patricia Nunez.
- **Paul de Torres** a été désigné Délégué Syndical.

### Paul de Torres



Les Délégués Syndicaux sont les représentants officiels du syndicat. Ils ont pour mission la négociation et la conclusion des accords collectifs. Ils assurent la défense des intérêts matériels et moraux de tous les salariés de l'entreprise notamment en présentant leurs revendications à la Direction.

## Vos élus CFE-CGC chez XL Catlin Services

Guillaume Robieux

Pascale Rauline

Paul de Torres

Christiana Peter

Sandrine Boisset

Laurent Lamarle

Amirouche Athamar

Eric Li Pat Yuen

Murielle Mont

Alain Padet

Patricia Evrard

Patricia Nunez

Hedi ben Sedrine

Sandrina Caraco

Faustine Bernard

Jean-François  
Grelier

Kristina Kovacheva

Véronique Lagoutte

Marie-Christine  
Leclercq

Nadège Longret

**N'hésitez pas à nous solliciter**