

XL Catlin Services SE

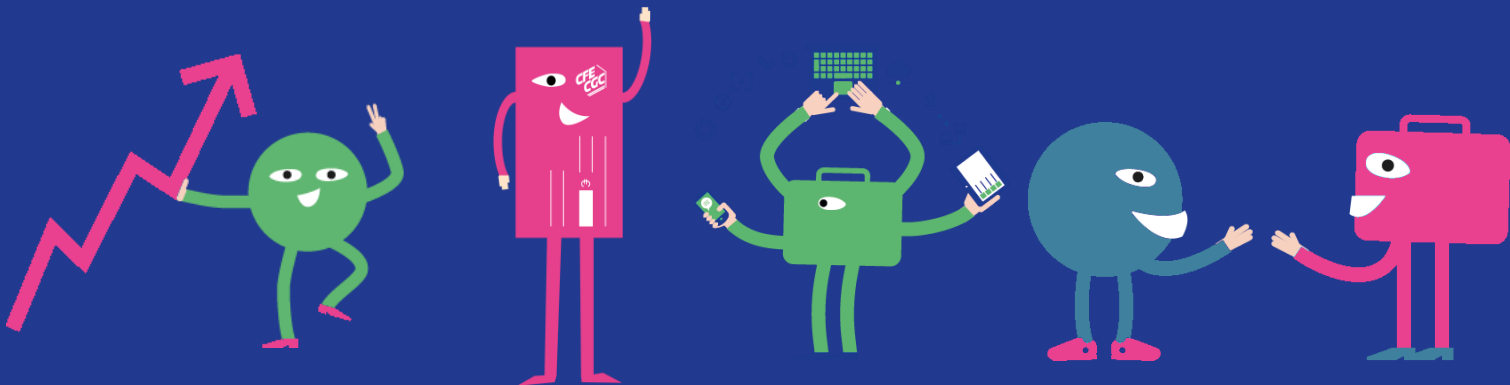
Information syndicale CFE-CGC

octobre 2021



L'édito de Paul de Torres, secrétaire-adjoint du CSE.

« Chers collègues, le retour sur site est maintenant une réalité pour une large majorité d'entre nous. Quel plaisir de nous retrouver après parfois plus de 18 mois sans nous voir ! Au niveau Européen, le groupe a constaté que les Français étaient en moyenne les salariés d'AXA les plus volontaires pour revenir sur site, ce qui confirme notre envie et notre besoin de collectif. Cela ne remet pas en question par ailleurs notre souhait de travailler plus à distance, ce que notre accord télétravail, l'un des meilleurs du groupe, va nous permettre en entrant en application à partir de début novembre. Du côté des négociations, un accord de droit syndical est en cours de discussion en Représentation Syndicale de Groupe avant une des négociations les plus importantes pour nous tous : les augmentations salariales, qui se négocieront au niveau du groupe à partir de décembre. L'inflation est à la hausse (elle est attendue à 1,8% sur l'ensemble de l'année 2021), ce sera un argument important pour que les augmentations atteignent un niveau correct cette année. Par ailleurs, la période des bons de financement syndicaux va bientôt commencer, nous reviendrons vers vous très bientôt pour vous en parler plus en détail. »



Les Représentants de Proximité répondent à vos questions



Laurent Lamarle
Représentant de proximité

- Les primes de tutorat seront versées sur la paie d'octobre aux collaborateurs concernés. Ceux-ci recevront un e-mail pour les informer du versement.
- Les collaborateurs ayant fait la demande d'une médaille du travail « physique » seront invités à venir la chercher prochainement auprès de la RH.
- Dans le cadre du nouvel accord de télétravail, l'adresse de la résidence alternative et les justificatifs devront être transmis au contact HR Local Support.
- La campagne de commande d'un fauteuil ergonomique se déroule actuellement jusqu'au 30 novembre 2021. Elle concerne les collaborateurs dont l'entrée dans le dispositif de télétravail a été confirmée et qui n'avaient pas commandé de fauteuil au printemps.
- Les collaborateurs AXA de toutes les entités ont accès GRATUITEMENT au Musée du Louvre, accompagnés par une personne de leur choix, sur présentation du badge AXA, jusqu'au 31 OCTOBRE 2022.

Vous avez des questions ? Vous souhaitez une précision sur une règle, un accord ou la loi ?
Contactez un de vos élus CFE-CGC

Politique Sociale d'XLCS SE en France

Le cabinet d'expertise Syndex, missionné par les élus du CSE, a présenté son rapport sur la politique sociale d'XLCS SE en France lors du CSE du 14 octobre 2021.

Evolution de l'emploi en 2020

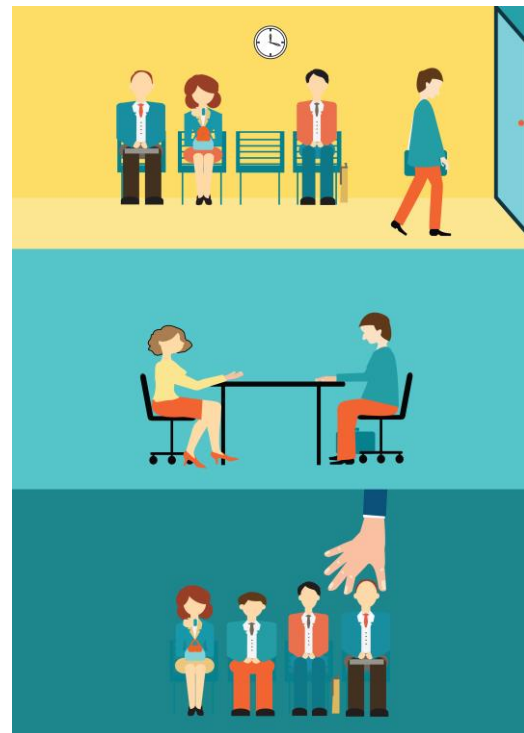
Sans surprise, du fait de la mise en place du PDV et de la crise sanitaire, le nombre de démission a baissé en 2020. Vos élus CFE-CGC continueront à suivre cet indicateur après la reprise économique enclenchée mi-2021. Les démissions touchent principalement les métiers très en tension sur le marché de l'emploi (souscription, audit, ingénierie de prévention).

Concernant la pyramide des âges, vos élus CFE-CGC appellent la Direction à rester alerte sur la transmission des savoirs et sur l'application de l'accord GPEC pour le recrutement des moins de 26 ans, peu représentés parmi les nouveaux arrivants. A court/moyen terme, jusqu'à 18% de l'effectif pourrait partir en retraite.

Les femmes restent sous-représentées dans les classes 7/AD/D tandis que leur sur-représentation en classe 5 et 6 augmente. Vos élus CFE-CGC se sont étonnés que les recrutements en classe 5 soient largement féminins, même si globalement, l'ensemble des recrutements et des promotions sont plutôt équilibrés. Par ailleurs, la Direction nous a informés avoir mis en place une « Diverse Slate Policy » : la liste finale des candidats lors d'un recrutement ou d'une mobilité doit présenter autant d'hommes que de femmes. Les résultats seront à observer dans la durée et à relier aux profils d'emploi recherchés.

Le taux de promotion s'établit à 9% en 2020, un taux plus élevé que chez les autres acteurs du marché.

Enfin, le recours aux alternants est stable, moins de CDD ont été recrutés, mais il y a eu en 2020 plus de transformation de contrats d'alternance ou de CDD en CDI. C'est un vecteur de rajeunissement de l'effectif, cette population étant souvent plus jeune que la population en CDI.



Formation professionnelle

Malgré la crise sanitaire, le budget de formation s'est élevé en 2020 à 3,67% de la masse salariale (assez proche des chiffres AXA CS avant fusion), nettement au-dessus du budget du périmètre RSG (AXA en France) qui était de 2,7% en 2020.

Si le taux d'accès à la formation est proche de 100%, c'est surtout grâce aux formations à distance, et en particulier aux formations réglementaires et relatives à la sécurité. 78% des salariés ont suivi 1 à 12 formations, quelle qu'en soit la durée, y compris par LinkedIn Learning, les autres 22% en ont fait plus ! Etant donné le nombre de formations groupe anti-phishing, etc, vos élus CFE-CGC jugent nécessaire de se pencher sur la situation des salariés qui ont suivi moins de 5 formations en 2020.

Conditions de travail

Alors que l'adhésion au télétravail continue de progresser chez les autres salariés, le taux d'adhésion à fin 2020 des AD/D et classe 7 était très faible, notamment chez les hommes. Pour vos élus CFE-CGC, l'exemplarité est une nécessité. L'absentéisme aurait globalement progressé de 25% en France, du fait de la crise sanitaire. Chez XLCS, ce taux, qui évolue habituellement entre 6,5 et 8,5%, s'est élevé à 7,8%. Concernant les postes ouverts, ils représentent 3,6% de l'effectif, ce qui est un volant habituel de postes en recrutement pour une entité de notre taille, selon la Direction, et concernent essentiellement la souscription.

Suivi du PDV

Les 174 postes supprimés et les 52 modifications de contrat de travail ont abouti à 27 mobilités groupe vers 5 entités distinctes, 87 redéploiements en interne XLCS SE, 5 départs en retraite dans le cadre du PDV et 45 départs externes dans le cadre du PDV. A ces chiffres s'ajoutent 20 salariés éligibles mais non concernés par une suppression de poste, ayant choisi également de quitter le groupe dans le cadre du PDV, soit un total général de 70 départs dans le cadre du PDV.

Index égalité professionnelle

Pour 2020, l'index se maintient à 91/100. Si dans l'absolu cet index est élevé, il reste une marge de progression sur 2 axes :

- Les écarts de rémunération femmes/hommes, particulièrement dans les classes les plus hautes
- La part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

Vos élus CFE-CGC ont appelé la Direction à avoir des objectifs plus ambitieux sur ce sujet et, pourquoi pas, viser le 100/100. Nous serions alors les 1^{ers} dans la branche.



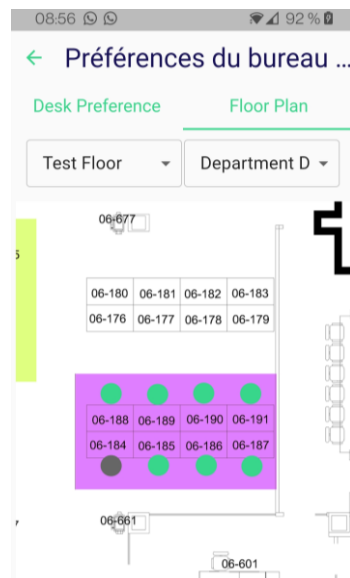


Outil de réservation d'un espace de venue sur site : la Direction a présenté un outil de réservation du bureau, **Freespace** (de l'éditeur *Workplace fabric*). La division AXA XL est en train de déployer cet outil sur ses sites à travers le monde.

Cet outil se présente sous la forme d'une application Android ou iOS, ainsi qu'un site internet. Il implique de **systématiquement réserver un bureau à Java, avant sa venue**, en réservant un emplacement jusqu'à 30 jours à l'avance.

Fonctionnellement, l'outil permet de choisir directement un bureau pour la journée ou la demi-journée. Il intègre un système de « cercle de collègues », similaire aux invitations des réseaux sociaux, permettant, **si vous choisissez de le faire et que vos collègues vous y autorisent**, de visualiser où ces derniers ont réservé un espace et donc de pouvoir réserver le vôtre à leur proximité.

A l'arrivée à JAVA, il faudra s'installer **exclusivement au bureau réservé, et flasher le QRcode collé sur le bureau pour confirmer son installation**. Cette opération pouvant se faire depuis n'importe quel l'application mobile ou bien depuis le site dédié. Sans flashage du QRCode, le bureau sera considéré comme disponible par l'application.



Si **vos élus CFE-CGC** ont constaté l'ergonomie et la richesse fonctionnelle de l'outil, ils s'interrogent sur :

- son utilité, alors qu'avec le nouvel accord télétravail la fréquentation globale du site devrait rester faible, avec une probable régulation au fil du temps
- sa pérennité : qu'advient-il de la pertinence de cet outil une fois la crise sanitaire passée ?
- sa lourdeur, car l'utilisation vient s'ajouter à la saisie des jours de télétravail dans Pleiades, et aux astuces que chacun a déployé pour signaler sa présence sur site à ses collègues, dans Outlook ou dans Teams.

Le déploiement est prévu pour début novembre...

Retour sur site : les salariés à temps partiel sont éligibles au télétravail comme les salariés à temps plein. Tout comme leurs collègues à temps plein, ils doivent être présents sur site à minima 2 jours par semaine. La formule de télétravail choisie en accord avec le manager doit donc permettre de respecter ce critère ; la formule 12 jours reste néanmoins utile en temps partiel, pour pouvoir télétravailler 2 jours par semaine, y compris les mois « longs » comportant 23 jours ouvrés.

Télétravail et jours fériés : à la demande de **vos élus CFE-CGC**, la Direction a confirmé que les 2 jours de présence sur site s'entendaient en semaine normale ou réduite d'un jour (1 jour férié par exemple). En cas de semaine réduite de 2 jours en raison d'un pont (jour férié + JRA obligatoire), les salariés devront être présents à minima 1 jour sur site. De même, si l'accord prévoit qu'il n'est pas possible d'enchaîner des périodes de vacances-télétravail-vacances sans revenir sur site, a contrario prévoir une période de télétravail puis des congés ou des congés puis du télétravail est possible.

CBI & Honorabilité



Suite à la présentation en CSE, le 24 Septembre dernier, de la campagne « Fit & Proper », dans le cadre de l'application des normes fixées par la Banque Centrale d'Irlande (CBI, l'autorité de contrôle dont dépend XL Catlin Services SE, le siège étant à Dublin), les salariés concernés ont reçu un formulaire « Attestation sur l'honneur de conformité aux Normes d'Aptitude et de Probité ».

Cette attestation devra désormais être complétée et signée annuellement par les salariés occupant une « Fonction Contrôlée ». Il s'agit essentiellement des fonctions de souscription, de chargées de clientèle et des sinistres. Elle a bien été validée par les services juridiques et sociaux d'XLCS en France, et répond aux exigences de la CNIL et autres RGPD.

Cette nouvelle procédure constitue une nouvelle contrainte, dans notre profession de plus en plus réglementée et contrôlée.

Fin des notes de frais internet en télétravail

Avec l'entrée en vigueur du nouvel accord télétravail, plus besoin de passer par Coupa pour obtenir 20€ d'indemnisation mensuelle. Les 20€ seront payés chaque mois, avec la paie, à tous les salariés entrés dans le dispositif télétravail.

Pour ceux qui étaient dans le précédent dispositif télétravail, **il est encore temps de se faire rembourser 50% de son abonnement internet (dans la limite de 20€) pour les factures jusqu'à septembre 2021**. Pensez-y !

XL Réassurance : projet Redesign

Pourquoi aborder un sujet concernant la BU Réassurance ? Parce que certains salariés d'XL Catlin Services effectuent des prestations pour la BU Réassurance et pourraient, à terme, être concernés par sa réorganisation. En France, l'entité portant les risques de réassurance est XL Ré Europe.

Le projet mondial Redesign consiste à simplifier les structures des sociétés de réassurance d'AXA XL ainsi qu'à créer une société de services dont le siège sera à Londres; l'ensemble des sociétés sera rattaché à XL Re Bermuda. Le projet prévoit que la future société de services emploie les salariés effectuant des prestations *pour plusieurs entités de réassurance AXA XL* dès lors qu'il s'agit de *fonctions support non réglementées*. A contrario, les salariés des fonctions réglementées (essentiellement la souscription, l'actuariat et les sinistres) resteront employés, en France, par la succursale française d'XL Ré Europe ainsi que les fonctions support travaillant exclusivement pour cette dernière.

Si la simplification de l'organisation relève de la stratégie de l'entreprise, **vos élus CFE-CGC** ont demandé le maintien intégral des droits des salariés qui pourraient être transférés vers la future société de services ainsi que l'application de l'ensemble des accords de la RSG (Représentation Syndicale Groupe) tant à ces salariés qu'aux éventuels futurs embauchés. **Vos élus CFE-CGC** ont également obtenu la confirmation que les quelques salariés concernés seront d'une part rapidement informés et d'autre part auront la possibilité de refuser le transfert. Dans ce cas, la RH leur proposera un reclassement interne au sein d'XL Catlin Services SE. Les salariés qui accepteraient d'être transférés vers la future société de services resteraient basés au sein des mêmes bureaux.

Et aussi....

- De nouvelles négociations s'annoncent pour les prochaines semaines chez XLCS, en particulier celles sur les astreintes et travaux hors plage, le droit syndical et bien entendu la NAO (Négociation Annuelle Obligatoire) portant sur les rémunérations.
- Le budget spécifique de l'accord égalité est en cours d'attribution, les augmentations correspondantes étant à effet du 1^{er} Octobre.
- La migration auto approche, et vos élus CFE-CGC restent attentifs à l'avancée des travaux et à la gestion de « l'après ».
- Une dernière enquête Pulse aura lieu en décembre. Avec à ce jour un taux moyen de participation de 74% aux enquêtes, le critère d'intéressement correspondant pourrait atteindre son maximum !

Bon de Financement Syndicaux

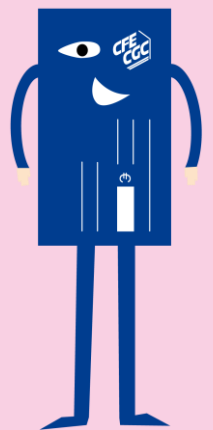
Le Bon de Financement Syndical (BFS ou Chèque Syndical) a été mis en place au sein du Groupe AXA dans les années 1990. Il contribue au fonctionnement des organisations syndicales en toute transparence.

Ce sont les salariés qui choisissent quel syndicat ils souhaitent soutenir en lui remettant leur BFS. Les bons non utilisés sont perdus.

Chaque salarié ayant 6 mois d'ancienneté reçoit un bon qu'il remet au syndicat de son choix, soit en mains propres à l'un de ses représentants, soit en le déposant dans l'urne prévue dans le bâtiment. Vous pouvez également utiliser une enveloppe T que vous pourrez récupérer auprès de **vos élus CFE-CGC** et que nous distribuerons autant que possible.

En inscrivant « CFE-CGC » à droite du BFS, vous nous permettez de mieux nous former, mieux communiquer, mieux défendre vos intérêts.

En inscrivant votre nom sur la partie gauche (nous seuls aurons accès à cette information), vous bénéficierez d'informations privilégiées.



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