



L'essentiel d'AXA XL



19 septembre 2020

AU MENU

- Enquête - Sondage
- Rentrée scolaire et Covid-19
- Port du masque
- Egalité Femmes / Hommes
- Architas
- Bon à savoir

ENQUÊTE - SONDAGE

Vos élus de l'UDPA vous proposent de répondre à une enquête sur vos conditions de travail.

La crise sanitaire que nous traversons impacte fortement les conditions de travail puisqu'elle intervient, particulièrement chez AXA XL, dans un contexte de PDV, de réorganisation, de modifications des process de l'entreprise.

Le travail à distance présente dans ce contexte des aspects positifs et ou négatifs selon la situation de chacun de nous (transport, condition d'habitat, enfants à domicile, fragilité, charge de travail, ...). Les conditions de travail ont été modifiées, les modes de fonctionnement et les relations aussi. Si cet état sanitaire dure et c'est malheureusement probable, il conviendra de repenser l'activité à distance et la qualité de vie au travail. De la même manière, un débat sur les open-spaces est engagé plus particulièrement en Île-de-France.

Notre entreprise a pris en compte beaucoup de propositions de vos élus de l'UDPA pour améliorer les mesures de prévention en mode de travail dégradé.

Cependant des collègues nous font remonter régulièrement les difficultés rencontrées pour lesquelles il convient de trouver des solutions et des axes d'amélioration.

L'UDPA a mis en place un groupe de travail au niveau national chez AXA pour être en mesure de préparer l'après Covid, notamment pour améliorer le télétravail et les conditions de celui-ci, et en parallèle, l'entreprise s'est également engagée à restituer auprès des partenaires sociaux l'expérience de plusieurs mois de télétravail imposé pour raison de confinement total.

Nous savons d'ores et déjà grâce aux sondages mis en place pendant cette période que notre entreprise a continué à fournir une grande qualité de service grâce aux salariés qui ont donné le meilleur d'eux-mêmes.

Merci à vous de répondre à cette enquête qui permettra à vos élus de l'UDPA d'appuyer les propositions concrètes, réalistes et urgentes qu'ils soumettront à la direction.

[**→ Cliquer ici ←**](#)

Les élus de l'UDPA s'engagent à ce que vos réponses restent anonymes donc n'hésitez pas à participer !

RENTRÉE SCOLAIRE ET COVID-19

La rentrée scolaire s'est faite sur fond de fermeture de crèche, classes d'écoles et collèges en raison de la circulation du virus COVID-19 et de l'application du protocole sanitaire.

De nombreux parents salariés sont ainsi confrontés à l'obligation de rester auprès de leurs enfants et sont inquiets des conséquences notamment financières.

Dans son communiqué du 09/09/2020 le gouvernement a annoncé qu'il s'engageait à apporter des solutions aux parents qui n'ont pas d'autre choix que de s'arrêter de travailler pour garder leurs enfants en raison d'une fermeture de crèche école, collège ou encore lorsque leur enfant est identifié par l'assurance maladie comme contact de personnes affectées.

Les mesures dérogatoires mises en place durant la crise sanitaire et qui avaient pris fin cet été sont donc réactivées. Dans les entreprises qui le permettent et pour les salariés qui peuvent exercer leur activité en télétravail, c'est la solution qui est encouragée par l'état.

En cas de suspicion ou de doute, vous devez vous faire connaître auprès de votre hiérarchie et/ou de votre HRBP pour obtenir l'autorisation d'exercer le télétravail à 100%.

PORT DU MASQUE OBLIGATOIRE

Le port du masque vise à protéger la santé des autres davantage que la sienne. **Un manquement à cette obligation pouvant être considéré comme un risque d'atteinte à la santé d'autrui, susceptible de sanction**, l'UDPA a demandé à la Direction d'être pédagogue dans un premier temps. Elle a accepté, mais rappelle qu'il est de sa responsabilité de faire respecter cette règle.

Dans ses dernières préconisations, le gouvernement impose aux entreprises le port du masque obligatoire dans les entreprises sauf dans les bureaux individuels

AXA XL fournit à tous les salariés 4 masques par jour de présence sur site, les masques personnels en tissu n'étant pas autorisés, pas plus que les visières.

Cette préconisation apparaît très difficilement supportable pour certains d'entre vous, que ce soit au niveau médical et/ou interpersonnelle.

Si vous êtes dans cette situation, nous vous conseillons de prendre contact avec le Service de Santé au Travail qui pourra regarder avec vous votre situation personnelle.

EGALITÉ FEMMES / HOMMES

Notre organisation, l'UDPA, est depuis des années signataires dans notre entreprise d'un accord sur les droits sociaux fondamentaux relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle (Cf. article L 140-2 du Code du Travail).

Cet accord permet grâce à une enveloppe budgétaire spécifique et totalement indépendante des budgets définis au titre des augmentations individuelles et générales de supprimer progressivement d'éventuels écarts non justifiés entre les rémunérations des femmes et des hommes.

Dans le but de corriger les éventuels écarts non justifiés de rémunération entre les femmes et les hommes, une étude aussi fine que possible est réalisée chaque année visant à identifier par classe, métier, ancienneté dans le Groupe, ancienneté dans le poste, les salariés susceptibles de présenter au terme d'une approche objective, une telle différence salariale non justifiée.

Ainsi une comparaison du salaire médian entre les femmes et le salaire médian des hommes en fonction de la classe, du métier, de la tranche d'âge est opérée et une pré-identification des salariés éligibles en situation d'écart d'au moins 10% en-dessous du salaire médian permet une remise à niveau. La remise à niveau n'est pas systématique dans la mesure où le budget est trop faible et qu'il peut y avoir des collègues beaucoup plus décrochés que vous-même. Nous vous rappelons que ces opérations ne sont pas à la main de la hiérarchie.

Ces opérations devraient intervenir en octobre. Pour cette année l'exercice ne sera pas aisé compte tenu que le budget de l'accord égalité/diversité n'a pas été revalorisé pour prendre en compte les écarts de salaires qui existaient avant la consolidation des legacies XL, AXA CS et AXA ART.

Une négociation a eu lieu en début d'année sur notre structure de rémunération notamment pour harmoniser la gestion de la performance. L'objectif a été d'aligner les pratiques des 3 entités formant aujourd'hui la division d'AXA XL. Nous sommes encore dans une période de transition car si l'évaluation de la performance sera identique pour les pays et les lignes de métiers, il conviendra, de notre point de vue, de gommer les disparités et de colmater les écarts de salaire en mettant en place davantage de mesures d'équité.

Nous sommes demandeurs d'une négociation pour augmenter les budgets permettant d'atteindre progressivement cet objectif.

La transparence concernant la politique des salaires individuels dans notre entreprise n'est pas de mise. Aussi, si vous pensez être dans la situation d'un écart de salaire conséquent en comparaison de vos collègues, nous vous invitons à prendre contact avec vos élus.

Vous pouvez noter que le salaire médian consolidé pour 2019 est pour la :

- classe 3 : 34 002 €
- classe 4 : 39 710 €
- classe 5 : 42 972 €
- classe 6 : 63 185 €
- classe 7 : 85 187 €



ARCHITAS

Nos collègues ont été surpris d'avoir la visite au 5e étage Amérique de collègues venant visiter leurs futurs locaux alors que l'annonce n'a pas encore été adressée à nos collègues de manière officielle.

Il s'agit de la société Architas qui arrive dans notre entreprise au 1^{er} novembre sur décision et demande du groupe.

Le CSE a été consulté sur cette arrivée. Ils sont aujourd'hui 100 salariés dont 50% en télétravail régulièrement.

C'est une société d'AXA qui travaille sur de la gestion de portefeuilles financiers ce qui implique qu'ils seront en zone sécurisée.

L'entreprise nous indique avoir procédé à l'étude du taux d'occupation et de flexibilité qui permettent de accueillir ces collègues qui signeront un bail de 9 ans. Les départs naturels, les départs PDV, les mobilités, le travail agile et la flexibilité, la digitalisation en cours et à venir permettent, nous dit l'entreprise, de partager l'espace.

En novembre nous aurons 698 postes de travail, 870 casiers pour 850 personnes estimées.

BON À SAVOIR

LE DROIT À LA FORMATION :

Avant de postuler à une formation de votre choix pensez à consulter le capital dont vous disposez via le lien suivant :

<https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-prive/html/#/>

VÉLO ÉLECTRIQUE :

une aide à l'achat de 500 EUR pour les Franciliens. Pour en savoir plus suivez le lien ci-après

<https://www.iledefrance.fr/velo-electrique-une-aide-lachat-de-500-euros-pour-les-franciliens>

SHAREPLAN 2020 :

Plus de 78% des salariés de notre entité XL France ont fait le choix d'investir dans le plan d'épargne groupe l'intéressement et la participation pour l'exercice en cours.

L'opération Shareplan démarre le 1er octobre 2020 pour souscrire des actions à tarif réduit (- 20%) pourra être possible entre le 1er et le 12 octobre.

Votre avis nous intéresse, participez à notre enquête et/ou contactez nous

Notre équipe :

Frédéric ABEL	06 24 75 24 96	Serge BONTEMPS	257 87 56
Denis DERRIEN	257 95 67	Marie-Pascale DUVERNOIS	06 71 81 33 31
Sylvie PEDRONI	06 16 74 58 13	Flora SAUVEUR	257 83 64
Christine SORGENFREI	257 93 94	Véronique STOUKY	257 93 98
Anne-Juliette TILLAY	06 60 26 50 19	Xavier TIRACHE	257 94 26

Pourquoi pas vous ?