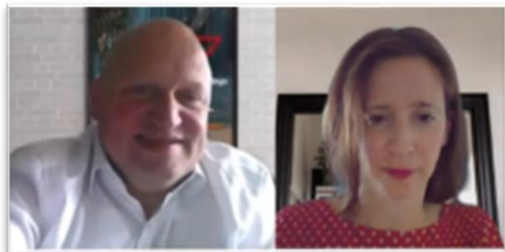


Prises de notes de la Réunion de Bureau du 19 Mai 2021



Dernier Bureau ordinaire du CEG pour ce 1^{er} Semestre 2021 avant notre rendez-vous pour la réunion plénière. **Koen Hermans** (RS Groupe) rappelle les points soulignant la bonne santé du Groupe et les engagements pris pour soutenir les PME dans la sortie de crise et ceux pour réussir la transition verte. Il introduit ensuite les 3 sujets à l'ordre du jour à savoir, un point d'étape des réorganisations de l'entité AXA GO, une information sur la résilience qui sera le thème de la prochaine formation des membres du CEG dès le mois de Juin et enfin un point sur l'avancement du projet Plateforme Mobilité Groupe.

Présentation d'AXA GO : Point d'étape & enjeux



Nouveau point d'étape du chantier de transformation d'AXA GO présenté par **Isabelle Sonnevile** (Group Operations Chief Transformation Officer) et **Vincent Giard** (Directeur des Relations Sociales pour AXA GO).

Si 2020 a été l'année d'une forte sollicitation pour les équipes d'AXA GO qui ont malgré tout pu maintenir la qualité de service durant le contexte difficile de la crise

sanitaire, 2021 sera celle du déploiement de la stratégie du plan 2020-2023 qui garde les mêmes orientations et qui impactera les salariés. Les mandats d'AXA GO s'exercent autour d'Opérations IT, d'Activités Corporate (Stratégie, Security, Procurement ...), de Fonctions Support et d'AXA GO BO (Activités Inde, Maroc, Pologne).

En 2021, il a été décidé de mettre l'accent sur 4 priorités transversales pour éviter les projets isolés et le travail en silos :

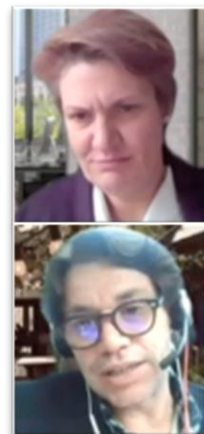
- Développer un plus grand partenariat avec les entités d'Axa pour comprendre les besoins et déployer les plans d'actions
- Travailler sur la communication et faire d'AXA GO un lieu de travail agréable et inclusif
- Simplifier les processus et mieux utiliser les budgets alloués
- Travailler sur l'amélioration des processus transversaux, obtenir des datas exploitables au niveau global, clarifier les rôles des responsables de la data et renforcer la formation sur la culture de la data

Pour rappel le Target Operating Model d'AXA GO vise d'une part une organisation globale tout en maintenant une proximité locale pour servir correctement les entités d'assurance et d'autre part une simplification de l'organisation et une harmonisation des processus transversaux complété par une data de qualité exploitable.

Principaux impacts pour les collaborateurs :

- Une charge de travail qui progresse et qui doit être maîtrisée en automatisant les process, en simplifiant les organisations et en réduisant les niveaux de management
- Des recrutements et une mobilité des salariés qui doit être géographiquement mieux ciblée
- Des compétences salariés qui doivent être upgradées sur des nouveaux métiers et des nouveaux produits

Les implémentations des réorganisations se feront en 2 temps, Juin 2021 et Janvier 2022 afin de s'assurer d'une certaine stabilité entre ces 2 phases et de prendre le temps d'analyser les impacts pour les salariés.



Questions et Réponses



Daniel Folgado interroge la Direction sur les moyens supplémentaires mis en place face au risque de sécurité informatique accrue avec le déploiement du smartworking. Isabelle Sonneville confirme qu'AXA a depuis quelques années mis les moyens et les ressources pour avoir la capacité de se défendre face aux attaques informatiques par contre elle souligne la nécessité d'une meilleure compréhension et vigilance des salariés sur ce risque et qu'un complément de formation sera sans doute utile.

Patricia Nunez souligne l'inquiétude des salariés impactés par les vols répétés de données privées, subis par AXA et souhaite connaître les dispositifs d'accompagnement prévus. Vincent Giard confirme qu'il n'y a pas de données sensibles volées (médicales ou financières) et détaille les mesures d'accompagnement :

- Plateforme RH pour répondre aux questions des salariés impactés
- Plateforme juridique en cas d'usurpation d'identité et des avocats dédiés
- Mobilisation des experts informatiques pour assister le salarié impacté



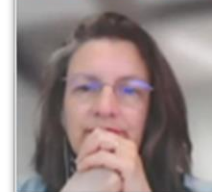
Isabelle Sonneville propose que le sujet des mesures de sécurité informatique professionnelle ou privée déployées par le Groupe soit proposé dans un prochain Bureau du CEG.

Andrea Wolf questionne la Direction sur le projet de répartition des tâches et des coûts entre le Groupe et AXA GO en Allemagne à compter du 1^{er} Janvier 2022, mais qui semble être aujourd'hui freiné.

Isabelle Sonneville répond que l'idée est de favoriser la proximité quand cela a du sens et quand les projets sont développés spécifiquement pour des pays, l'objectif sera de transférer l'activité dédiée en local. Ceci a un impact en termes d'allocation de ressources humaines mais également économique en termes de revenu pour AXA GO et de coût pour l'entité locale. C'est pourquoi cette partie de transfert d'activité est gelée en attendant d'en analyser plus finement les conséquences.



Pour répondre à **Pascale Rauline** qui interroge les intervenants sur l'action entreprise par le Groupe pour limiter l'impact des data centers sur l'environnement, Isabelle convient qu'AXA GO est un gros pollueur et qu'une réflexion est en cours pour optimiser la gestion des émissions de CO² de ces data centers.



Information sur la prochaine session de formation Résilience du 15 juin 2021

En amont de la session de formation dédiée aux membres du CEG prévue en Juin et en Novembre, **Stéphanie Ricci** (Directeur de la Formation Groupe AXA) vient présenter le sujet de la résilience qui trouve tout son sens dans le contexte actuel. Cette crise a fortement impacté nos rapports aux autres autant dans la sphère privée que dans la sphère professionnelle, souligné notre sentiment d'isolement, troublé nos perspectives sur le futur, obligé de nombreux salariés à sortir de leur zone de confort et nécessité de fortes adaptations pour rebondir.



Le nouveau mode de travail implique le besoin de bien-être des équipes et des managers au travers du travail à distance. AXA est en partenariat avec Résilience Institute et a mis en place différentes sessions avec de nombreux leaders et RH à tous les niveaux. Ceux-ci doivent commencer par se préserver eux-mêmes en développant la résilience et la pratiquer



quotidiennement, pour s'occuper au mieux de leurs équipes et les former aussi à ces actions de résilience. Les nouveaux managers devront aussi être impliqués et les entités devront prendre le relais sur ce sujet pour l'ensemble des salariés.

Le Secrétaire du CEG, **Hedi Ben Sedrine**, souligne l'importance du travail des élus dans l'accompagnement quotidien des salariés du Groupe, dans une période très compliquée, et que ceux-ci doivent aussi travailler sur leur propre résilience. Par ailleurs il exprime le fait que l'on doit aussi prendre conscience de l'environnement, de soi-même et des autres pour avancer dans un schéma de construction car la résilience n'est pas quelque chose d'inné.



Présentation de la future Plateforme de mobilité Groupe



Fanny Deconinck (Responsable de l'attraction des talents et de la marque Employeur) et **Amanda Vaughan**, Responsable Talents et Développement sont venus faire une démonstration de Move (nom choisi pour cette plateforme) qui s'inscrit dans l'ambition 2023 du Groupe en termes d'employeur de référence pour l'employabilité et la mobilité de ses salariés.

Le déploiement se fera à partir du 6 juillet pour 6 entités d'AXA (AXA Belgium, GIE, XL, AXA Partners, AXA GO, AXA IM) représentant 40 pays et près de 30 000 salariés. Aujourd'hui cette plateforme est disponible dans les 5

langues les plus utilisées dans le Groupe (Français, Anglais, Espagnol, Allemand et Néerlandais).

Cette plateforme permettra de consulter des offres de postes et de postuler en mobilité interne mais également d'identifier des parcours de formation en e-learning, associés à des compétences à acquérir, pour accéder au niveau requis par les offres proposées et préparer ainsi des parcours de carrière.



Jean Marc Houssieux (gestionnaire du projet Move) procède ensuite à une démonstration de l'outil pour les membres du Bureau.



Questions & Réponses

Hedi Ben Sedrine convient qu'il s'agit d'un outil très puissant mais la réussite passera par l'adhésion et l'utilisation qui en sera faite par les salariés. Par ailleurs les expertises acquises par les élus tout au long de leur parcours de représentants des salariés, notamment pour les permanents, doivent être prises en compte. Ceci permettra de valoriser et de faciliter leur intégration au moment d'un passage vers l'opérationnel.

Amanda Vaughan et Fanny Deconinck donnent ensuite quelques éclairages sur les questions des membres du Secrétariat :

La philosophie de cette plateforme est une réponse au manque de capacité d'AXA de partager et de retenir les talents dans le Groupe qui manquent d'informations quant au marché de postes existants à l'intérieur du Groupe.

L'accès aux données des salariés par les équipes de recrutement est également fondamental pour travailler de façon plus fine sur les profils qui pourraient concorder avec les postes proposés.

C'est aussi un outil pour réussir la transformation par laquelle doit passer le Groupe tout en conservant l'employabilité de ses salariés en leur permettant de s'autoformer pour accéder aux postes proposés.

Cette nouvelle plateforme permettra la recherche de mobilité sur une palette très large, de la mobilité interne dans sa propre entité à la mobilité internationale mondiale et sur un poste dont les missions et les compétences peuvent être à l'équivalent de l'actuelle fonction comme totalement différentes. A l'avenir des offres pourront être faites sur des postes tenus totalement à distance à plus ou moins long terme.

Validation du compte-rendu de la réunion Plénière du 18 Novembre 2020



Les membres du Secrétariat ont approuvé à l'unanimité le compte rendu de la réunion Plénière du 18 Novembre 2020

