

Compte Rendu de la Réunion de Bureau du 13 février à Matignon

Présentation du projet d'évolution de l'organisation de XL CS SE



Doina PALICI-CHEHAB (Présidente exécutive d'AXA Corporate Solutions, AXA Matrix et AXA Art) et **Bruno LAVAL** (Directeur régional Europe d'AXA XL) ont rappelé le contexte et les objectifs de ce projet :

Clôture de l'acquisition le 12 septembre 2018 et en octobre 2018, lancement de la première phase de consultation des instances légales pour aboutir au transfert de l'activité et des salariés vers une entité unique en Février 2019

La nouvelle structure et les éléments clés de cette organisation sont présentés aujourd'hui. C'est un changement de mode opérationnel, proche du modèle d'XL plus agile, plus innovant dans la conquête des parts de marché et avec une organisation plus transversale par lignes de métiers. AXA CS, Matrix et ART étaient plus fortement organisés par géographie.

L'organisation envisagée reposerait sur une matrice transnationale entre

Les géographies (Monde / Région / Pays) réparties sur 5 régions : Royaume-Uni, Asie, Amérique latine, Europe, Amérique du nord.

Les lignes de produits Global P&C (Dommages, RC, lignes financières, Construction) et Risques spécialisés : Marine, Aviation, Spatial , Gestion de crises et des risques politiques, objets d'art ...

Fonctions support : finances, RH, actuariat ... permettront une plus grande cohérence dans le contrôle et le suivi au niveau mondial

Cette nouvelle organisation va s'appuyer sur une simplification des structures :

Regroupement, centralisation et délocalisation, déjà effectif chez XL, pour optimiser les ressources intégrées dans une société de service, améliorer l'efficacité opérationnelle dans toutes les activités avec la mise en place de centres d'expertise et le recours à des centres de services partagés localisés en Inde et en Pologne.

L'alignement des processus et des outils informatiques et la simplification juridique des différentes structures existantes.



Sandrine GIRSZYN (Directrice des Relations humaines d'XL CS SE) présente ensuite les impacts sociaux de cette nouvelle organisation : 711 postes supprimés en Europe et UK dont 595 postes occupés et 116 vacants. Dans le même temps, 224 postes seront créés avec de nouvelles compétences.

Dont le détail est le suivant :

UK : 275 postes supprimés dont 230 postes occupés et 45 vacants et création de 75 postes.

France : 222 postes supprimés dont 182 postes occupés et 40 vacants et création de 79 postes.

Allemagne : 140 postes supprimés dont 110 postes occupés et 30 vacants et création de 26 postes.

Italie : 41 postes supprimés dont 41 postes occupés et création de 13 postes.

Reste de l'Europe (Suisse, pays nordiques, Espagne) : 33 postes supprimés dont 32 postes occupés et 1 poste vacant et création de 31 postes.

Pour cette gestion sociale, la Direction s'appuiera sur l'accord sur l'Anticipation des changements, la mobilité interne entité ou Groupe mais également sur un ensemble de propositions qui seront définies dans un plan de départ volontaire pour les entités de la région Europe .

L'organisation a été présentée aux élus locaux dans toutes les entités impactées le 12 février. Les consultations vont maintenant pouvoir commencer.

Les membres du Secrétariat se sont ensuite exprimés :

Mario PROIETTO remonte les tensions en Italie suite à cette annonce et insiste sur la nécessité pour la Direction de communiquer sur le caractère volontaire des départs et sur le plan de mobilité proposé.

Daniel FOLGADO partage les propos de Mario sur les enjeux pour la Direction de trouver les bonnes pratiques autant pour les salariés que pour la réussite de ce projet

Andrea WOLF regrette de ne pas avoir reçu le support de présentation en amont, cela permet de préparer les questions. Un sujet retient son attention : le nombre de niveaux de direction dans l'organisation n'est-elle pas en contradiction avec l'ambition d'agilité proposée par cette nouvelle organisation ?

Peter FLÜGGE souhaite que la Direction soit aussi attentive aux conditions d'accompagnement dans les pays où il y a moins ou pas de représentants du personnel

Steve BLEASE exprime son inquiétude quant au sort particulier des salariés britanniques face à cette réorganisation. L'encadrement au Royaume-Uni n'est pas habitué aux pratiques de dialogue social avec les syndicats, d'autant qu'ils n'ont pas été rapidement identifiés au sein de la structure d'XL. La Direction a pris ce point et y apportera une attention particulière.

Patricia NUNEZ indique tout d'abord qu'il n'est pas aisé pour des représentants du personnel d'entendre la Direction annoncer « un ajustement des ressources pour optimiser les objectifs de l'entreprise » et espère que les reclassements seront privilégiés pour ceux qui ne souhaitent pas partir. Elle insiste aussi sur la charge de travail qui impactera des salariés restants en attendant que l'organisation soit finalisée. Enfin elle invite la Direction à approfondir les sujets en local afin que cette organisation soit la plus limpide possible pour les salariés.



La Responsabilité d'entreprise du Groupe AXA : priorités 2019-2020



Céline SOUBRANNE (Directrice de la Responsabilité d'entreprise du Groupe) est venue présenter un point sur la Responsabilité d'entreprise d'AXA pour les 2 années à venir avec quatre priorités

Changement climatique (impacts sur la biodiversité)

Santé et prévention (Tabac, Obésité et Diabète)

Données responsables

Inégalités sociales et inclusion économique (AXA Atout Cœur)

Hedi BEN SEDRINE demande si l'aspect social tel que le niveau de dialogue social sont des critères de Responsabilité d'Entreprise. La Direction confirme qu'ils sont regardés par les agences de notation

Stratos KEFALAS informe la Direction que ce sujet est depuis longtemps mis en pratique par les salariés grecs avec un impacts important au niveau des comportements en matière de gestion de l'eau, du carburant

Présentation des sujets traités par le Secrétariat du CEG

Hedi BEN SEDRINE a présenté le budget prévisionnel 2019 pour le fonctionnement du CEG, approuvé par les membres du Secrétariat. Une des lignes de ce budget concerne les réunions d'Articulation en local qui sont très importantes dans un contexte de transformation accélérée du Groupe, notamment cette année par l'impact de l'intégration d'XL dans les différentes entités, ou pour expliquer les travaux menés au sein du Secrétariat.

Le sujet des impacts du Brexit a de nouveau été évoqué et les élus souhaitent qu'une solution soit rapidement trouvée.

Sophie HUMBERT réaffirme que les intentions de la Direction sont claires : la délégation britannique doit demeurer au sein du CEG AXA mais les informations concernant les options de sortie du UK sont encore trop floues pour déterminer comment la Direction peut finaliser sa proposition.

Steve BLEASE affirme que d'autres grands Groupes européens ont déjà sécurisés leur délégation britannique au sein de leur CEE sans attendre. Cette position est aussi celle de l'UNI.

Patricia NUNEZ note que la Direction adopte une position défensive plutôt que de chercher une solution en amont qui permettrait de sécuriser la position des délégués britanniques quoi qu'il arrive. Elle souligne que le CEG doit garder son esprit de diversité dans sa composition.

La Direction réaffirme son intention de trouver la solution la plus simple sans avoir à anticiper sur une situation incertaine, ce qui complexifierait le sujet.

Hedi BEN SEDRINE retient la volonté de la Direction de garder les délégués britanniques mais il souhaite être rassuré sur le fait de ne pas se retrouver devant l'obligation d'un départ de ces derniers faute d'avoir trop attendu.



Prochaine réunion: le 13 mars à Paris

Suivez le CEG AXA sur Twitter @AXA_EWC

