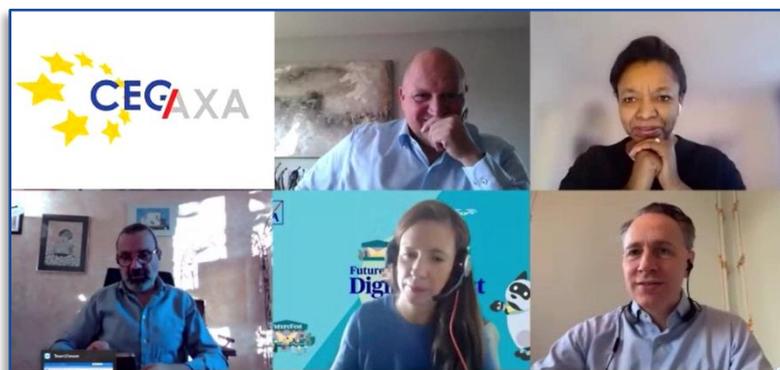


Compte rendu de la Réunion Plénière du 18 novembre 2020



Ouverture d'une nouvelle réunion plénière à distance par le Secrétaire du CEG, Hedi Ben Sedrine et par **Koen Hermans** (Directeur des Relations sociales du Groupe et Directeur des Rémunérations & Avantages sociaux et de la Mobilité internationale du Groupe) qui co-anime sa première réunion plénière du CEG et **Elodie Batout-Badaire** (Directrice adjointe des Relations sociales du Groupe et Directrice des Affaires sociales et réglementaires, du Support & des Opérations RH du GIE), qui se sont rapidement présentés aux membres du CEG.

Comme lors des 2 précédentes réunions de Bureau, Koen Hermans a affirmé sa volonté de poursuivre la promotion d'un dialogue social de qualité, transparent et constructif au sein du Comité.

Présentation des 6 derniers mois du CEG par Hedi Ben Sedrine



Avant de donner la parole à Thomas Buberl, le Secrétaire du Comité Européen a souhaité dérouler les travaux du CEG durant les 6 derniers mois, avec des réunions d'articulation maintenues à distance dont celle avec les délégués des PECO que le Secrétariat continue d'accompagner dans leur transition vers Uniqa. Vient ensuite dans la présentation la nouvelle équipe de Direction du CEG, les réunions Covid19, la charte portant sur le programme de santé et de bien-être, la participation des représentantes des salariés au Conseil d'administration du Groupe aux réunions du CEG, etc ...

Intervention de Thomas Buberl

Le Président du CEG commence par faire un point sur les principaux événements depuis la réunion plénière de juin, **Thomas Buberl** souligne qu'outre la gestion très lourde des impacts de la Covid19, il faut réfléchir à la façon dont le Groupe doit s'engager pour aider la société civile dans une situation de crise importante.

Les principales actions 2020 du Groupe AXA, pour faire face à cette pandémie, sont ensuite listées :

- Priorité à la mise en sécurité de tous les salariés et la continuité du service aux clients
- Accompagnement des salariés par des initiatives de bien-être et de santé mentale
- Les sinistres ont été réglés en totalité (1,5 Milliard d'€)
- 400 M€ ont été investis dans des fonds de solidarité et 700 M€ pour la reprise économique. Pas de recours aux aides publiques
- Réduction des dividendes pour agir de manière responsable
- Proposition d'un régime public-privé de risque assurantiel pandémie



En 2021 sera lancé un programme mondial de santé et de bien-être qui est destiné à être déployé dans toutes les entités du Groupe et qui permettra à chaque salariés d'AXA, si il le souhaite, de bénéficier d'un bilan de santé physique et psychologique sous format présentiel ou digitalisé, de journées de prévention et désensibilisation en matière de santé, d'une vaccination annuelle antigrippal et d'un programme d'assistance et d'accompagnement psychologique accessible à tout moment.

Thomas Buberl exprime sa satisfaction d'associer le CEG AXA, au travers de la cosignature d'une charte avec le Groupe AXA, à la mise en place de ce programme et au suivi qui sera présenté au cours de réunions au sein de cette instance.



Sur les résultats au 30 septembre 2020, le Président met en avant 3 points :

- Reprise d'activité dans des segments importants Risques entreprises, Santé et Prévoyance et un chiffre d'affaire qui remontent avec une accélération des tarifs chez XL (+ 20%)
- Sinistralité Covid19 : Estimation initiale confirmée 1,5M net de réassurance qui est un message positif pour le marché
- Confirmation du rating par les analystes financiers

Le 1^{er} Décembre est la date à laquelle sera dévoilé le plan Ambition 2021-2023, qui devrait donner plus de visibilité sur la stratégie à venir de l'entreprise. Ce plan sera la continuité du plan précédent dont les axes étaient la simplicité et la re focalisation sur des risques assurantiels en croissance (la Santé et le risques Entreprises). Les actions du prochain plan sont :

- Capitaliser sur les segments Santé et Protection en y associant développement de services
- Simplifier et repenser les processus en s'appuyant sur l'expérience clients
- Retrouver de la performance et de la rentabilité pour XL
- Augmenter et consolider notre positionnement dans la société (Changements climatiques et transition énergétiques)
- Renforcer notre solidité financière avec un bilan stable

Session des Questions-Réponses : Pour plus de clarté, les questions des élus et les réponses de Thomas BUBERL ont été annotées dans un document annexé à ce compte rendu.



La conclusion de Thomas Buberl sur cette session :

Les questions et l'engagement des élus dans les échanges durant cette réunion plénière ont été appréciés par le Président qui souhaite continuer à participer de façon régulière à ces réunions en 2021, au moins 4 fois comme en 2020. Il a insisté sur l'importance de ces échanges pour la prochaine phase avec des sujets à discuter et un dialogue social qui reste primordial.

Signature de la charte portant sur le programme global de santé et de bien-être au sein du Groupe AXA



Thomas BUBERL, Directeur Général d'AXA et **Hedi BEN SEDRINE**, Secrétaire du Comité Européen du Groupe AXA, ont signé conjointement une charte portant sur le programme mondial de santé et de bien-être des salariés du Groupe AXA.

Ce programme sera déployé à partir de Janvier 2021 et permettra à chaque salarié du groupe AXA, s'il le souhaite, d'accéder gratuitement aux soins et à la prévention des principaux risques de santé. Les salariés pourront bénéficier d'un bilan de santé physique et psychologique sous format présentiel ou digitalisé, de journées de prévention et de sensibilisation en matière de santé, d'une vaccination annuelle antigrippal et d'un programme d'assistance et d'accompagnement psychologique accessible à tout moment.

La Direction du Groupe AXA attaché au dialogue social a souhaité, au travers de la signature d'une charte, que le Comité Européen du Groupe du Groupe AXA soit associé à la mise en place de ce programme dans toutes les entités du Groupe et dont le suivi se fera au sein de son instance.

Présentation sur la RSE & Programme global de santé et de bien-être au sein du Groupe AXA

Koen Hermans introduit le sujet de la RSE qui prend toute sa place dans un contexte de crise, qui pour le Groupe AXA se structure autour de 3 piliers, le climat, la santé et l'inclusion et le programme de santé.



Céline Soubranne (Directrice de la Responsabilité d'Entreprise du Groupe) décline la stratégie de la RSE associée à la raison d'être d'AXA, déployée avec les 60 entités du Groupe qui intègre ces notions dans les chaînes de valeurs. En parallèle sont développés 8 objectifs de développement durables (Action climatique, vie sous l'eau, vie sur terre, énergie propre et abordable, bonne santé et bien-être, pas de pauvreté, égalité des genres et réduction des inégalités).



D'une démarche volontaire, ce sujet de la RSE est devenu primordial pour les entreprises car les investisseurs et les régulateurs ont maintenant un regard sur ce qui est réalisé dans ce domaine, la notation de l'entreprise est elle-même impactée et aujourd'hui AXA est très bien classée.

La crise sanitaire a fait évoluer rapidement la stratégie RSE, les fonds AXA pour la recherche (250 M€) ont été concentrés sur les vaccins, les traitements, la prévention et le soutien aux personnels soignants. Le soutien aux clients et à l'économie a été privilégiés et la relance devra aussi être celui de l'investissement dans la transition verte. Enfin une forte contribution dans le soutien social sur les populations les plus touchées par cette crise partout dans le monde.



Les actions récurrentes se poursuivent sur le climat (impact de notre portefeuille sur la baisse de température mondiale, le désengagement sur le charbon, transition verte), sur l'empreinte carbone en interne, la biodiversité (intégration de cette dimension dans nos investissements, 350 M€ versés dans un fonds d'aide à la préservation de la biodiversité) et la protection inclusive (accès aux produits de santé et prévention pour les populations les plus fragiles).



L'utilisation des fonds investis pour la biodiversité passe d'abord par l'acceptation d'un projet d'entreprise qui va répondre aux critères d'activité, d'impact social et environnemental. Enfin l'engagement des salariés via AXA Atout Cœur est toujours très important.

A la question de la participation des partenaires sociaux dans le Comité consultatif des parties prenantes, Celine Soubranne répond qu'AXA est en train de revoir ce fonctionnement qui va évoluer dans le cadre de la gouvernance de la RSE notamment sur ses structures de dialogue avec

les partenaires sociaux qui doivent être intégrés et que ce sujet soit être discuté dans les instances existantes. Concernant les indicateurs du dialogue social, ils existent et font l'objet d'une communication dans les reporting du Groupe et sont un point de la notation extra financière et pour information, AXA est bien notée.

La RSE est aussi un point important en interne qui est traité avec les RH du monde entier et de nombreuses dimensions sociales sont mesurées et les entités sont évaluées sur leur niveau de RSE local.

Point sur la gestion de la Crise Covid-19

Un nouveau point d'actualité durant ce 2^{ème} confinement exposé par **Olga Kravchenko**, Directrice des opérations du Groupe RH. La commission de gestion de crise fonctionne bien car les entités sont déjà habituées à gérer les problèmes et partagent leurs bonnes pratiques. Les salariés d'AXA sont principalement européens et très peu ont été contaminés et surtout en dehors des sites.



Le retour au bureau s'apparente à du Stop and Go, mais en tout état de cause il sera progressif. Beaucoup de disparités entre les entités européennes et asiatiques par exemple où le retour sur site a déjà eu lieu. Mais en tout état de cause, Axa suit à minima les consignes gouvernementales locales. On réfléchit aussi sur la partie vaccination dès qu'une solution sera disponible. Pour le retour au bureau, on garde les consignes concernant les gestes barrières, et on réfléchit déjà au mode de travail futur de façon pérenne, sur site et en télétravail. Il faut poursuivre le dialogue entre les salariés et la Direction, en équipe ou de façon individuel

Sur la question de la gestion de l'accompagnement des salariés qui sont restés en travail à domicile depuis le 1^{er} confinement en mars 2020 et qui pourraient le rester encore quelques mois, Karima Silvent, Directrice Ressources Humaines Group, répond qu'il existe une vraie problématique d'isolement de nombreux salariés et qu'une réflexion est déjà entamée pour en mesurer le nombre et construire un accompagnement progressif RH et manager pour éviter une désocialisation vis-à-vis de l'entreprise.

Une discussion a eu lieu ensuite sur les frais d'équipement supportés par les salariés, certains sont équipés par leur entité d'autres doivent investir eux-mêmes pour travailler correctement ou dans des conditions d'installation qui ne sont pas en adéquation avec le télétravail. Il semble que ce sujet ne se résume pas seulement à un problème de budget dans les entités mais peut être aussi à une équité dans le traitement entre les cadres et les employés.

Karima Silvent affirme avoir déjà entendu les messages et travailler avec ses équipes et les entités locales pour appliquer les meilleurs plans en tenant comptes des réglementations et de la fiscalité locales, mais il reste du chemin à parcourir.

Point d'étape sur la stratégie opérationnelle d'AXA Group Operations



Roland Scharrer, responsable de la Data et des technologies émergentes pour le Groupe AXA, entame une présentation en 3 points, la stratégie AXA sur la data et des nouvelles technologies, le changement de l'environnement numérique de travail et l'accompagnement des salariés dans cet environnement.

Les industries comme AXA compagnie d'assurances sont de plus en plus connectées en économie de plateforme et AXA a déterminé 5 initiatives clés pour y parvenir :

- Arriver à pleine sécurité des données
- Gérer la technologie historique pour passer aux nouvelles technologies
- Mieux utiliser le Cloud interne mais aussi externe
- Gérer nos données pour les utiliser de façon performante pour nos clients et nos produits
- Utiliser l'Intelligence artificielle pour rentrer dans un futur compétitif

Les programmes pour y arriver :

- Construire une infrastructure de réseaux pour arriver à un réseau unique dans lequel tous les salariés sont reliés
- Avoir un lieu de travail unique avec des connections semblables quel que soit l'entité
- Avoir un identifiant unique pour tous les sites
- Construire une stratégie Cloud dans l'utilisation des données la prochaine génération d'AXA



Les impacts sur les métiers seront multiples, des contrats digitalisés, une souscription augmentée avec des données déjà disponibles sans demander aux clients (données satellitaires), des règlements sinistres plus rapides, meilleure gestion des données des clients et une facturation clients améliorée.

Ensuite Roland Scharrer a répondu à un certain nombre de questions de la part des élus :

La RSE et la nouvelle technologie se décline d'abord dans la façon dont nous utilisons et préservons les données de nos clients et des salariés. L'exploitation des données peut aussi nous permettre d'influencer dans nos choix de produits d'assurance qui se rapproche de la RSE.

L'intelligence artificielle aide en toute transparence à l'équité de nos tarifications de nos produits d'assurance La technologie doit évoluer pour être plus efficace en matière de consommation d'énergie

La crise a été impactante pour AXA GO et nous a obligé des ajustements sur nos services, avec des connexions à distance en mars et fourniture de licence Microsoft et l'accompagnement des salariés sur cette nouvelle forme de communication et sa standardisation Il faut aussi repenser la configuration des bureaux et tirer les enseignements de cette crise.

Aujourd'hui le réseau existant dans le Groupe AXA apparaît d'une trop grande complexité et par la même trop vulnérable, il faut travailler rapidement sur un nouveau système de sécurité pas seulement défensif mais aussi proactif. AXA participe aux initiatives cyber défense européenne et Cloud GAIA (contre-offensive européenne au GAFA)

L'outil MyAnalytics de Microsoft ne doit pas être utilisé comme une surveillance des salariés et le débat n'est pas terminé pour décider de l'intégration de cet outil chez AXA

Quelques points abordés lors de la réunion Préparatoire du 17 novembre

Hedi Ben Sedrine, Secrétaire du CEG, détaille quelques points de la réunion préparatoire :



La présentation des comptes 2019 du fonctionnement du CEG par l'expert-comptable Fiducac et le vote du Quitus à la Trésorière **Andrea Wolf** (34 pour, 9 Abstentions et 0 contre)

La 1^{ère} participation des représentantes des salariés au Conseil d'administration du Groupe, **Bettina Cramm**



et **Martine Bièvre**, à la demande du Secrétaire du CEG. Elles ont pu présenter aux élus leur parcours au sein d'AXA, leurs rôles depuis 2 ans au sein de ce Conseil et leur envie de créer du lien avec les élus de terrain afin de remonter les sujets sociaux qui peuvent être présents dans les entités. Elles ont confirmé que les administrateurs sont en processus d'apprentissage dans le dialogue social mais qu'ils sont très intéressés dans les échanges qu'ils ont avec les

représentantes des salariés qui ont l'expérience des ressources humaines. Des formations appropriées leur ont été données pour pouvoir appréhender des sujets complexes et une forme de tutorat les a accompagnés dans le processus d'intégration.

Le travail qui sera fait avec les élus, avec le sujet de la confidentialité auquel sont tenues Bettina et Martine, permettra de porter la voix des salariés au plus haut niveau.

Le tour des Pays qui a permis à tous les élus présents de prendre connaissance de l'actualité des différents pays du périmètre du CEG



Le départ de **Jos Verbinnen** et de **Peter Fluegge** a été l'occasion pour le Secrétaire de saluer le travail de nos collègues au sein du CEG durant de nombreuses années et de leur souhaiter bonne route pour la suite.

