

## AU MENU

- Résultats 2020
- Bonus de performance
- Migration
- Négociation Télétravail
- Bon à savoir

## RÉSULTATS 2020

### Tous comptes faits

Il est bien dommage que la négociation sur les salaires se termine toujours avant la publication des résultats.



## GROUPE AXA

La déclaration de Thomas Buberl à la presse lors de la présentation des résultats 2020 fait apparaître que les nouvelles sont bonnes !

Le chiffre d'affaires d'AXA a bien résisté en 2020, **en baisse de seulement 1 % par rapport à l'année précédente**, lié à la crise sanitaire et une saison cyclonique record outre-Atlantique, **avec une croissance de 3 % en 2020 et une accélération au quatrième trimestre (+ 5 %)**. Le **bénéfice du groupe s'est élevé à 4,3 milliards d'euros en 2020**. Le groupe indique être confiant dans ses perspectives de bénéfices et a fixé une base de départ de 6,3 milliards d'euros de bénéfices sous-jacents pour 2020 pour les objectifs du plan stratégique 2021-2023.

Le ratio de solvabilité II d'AXA au 31 décembre était de 200%, en hausse de 20 points par rapport à septembre, et incluant +13 points provenant de l'intégration d'AXA XL dans le modèle interne du groupe. Le conseil d'administration a décidé de proposer un dividende de 1,43 euro par action.

## ET POUR AXA XL ?

Voilà ce que nous dit notre direction sur les **résultats d'AXA XL** :

« Année difficile qui ne reflète pas les efforts et les progrès considérables que nous avons réalisés.

A fin 2020, les résultats opérationnels s'élèvent à -1,4 milliards d'euros, contre 507 millions d'euros l'année dernière. Ces résultats sont dus à la COVID-19, aux catastrophes naturelles et aux troubles civils aux Etats-Unis. Malgré les hausses tarifaires de 17,2% pour l'assurance et de 7,1% pour la réassurance, le chiffre d'affaires a cru de 3% alors que les estimations de la direction affichaient une croissance de 8%.

La fréquence des catastrophes naturelles a été élevée en 2020. Les troubles civils aux États-Unis, le vandalisme ont entraîné des coûts estimés de l'ordre d'1 à 2 milliards de dollars, ce qui en fait la manifestation la plus coûteuse de l'histoire récente en matière de troubles sociaux. Compte tenu de son positionnement sur le marché américain, AXA XL a été fortement exposés à ces événements. »

La direction d'AXA XL a mis en place un plan détaillé pour 2021 dont les élus de l'UDPA étudieront de très près le contenu.



A vos côtés, chaque jour



# L'essentiel d'AXA XL

## BONUS DE PERFORMANCE

### Toujours moins pour plus

Une feuille de route établie par la direction générale se traduit pour toutes les entités par des économies de frais généraux. L'UDPA a mesuré que ces économies étaient réalisées sur le dos du personnel avec des enveloppes d'augmentations générales et individuelles se réduisant à peau de chagrin.

Il ne suffit pas de féliciter les équipes sur leur engagement, leur grande technicité et le travail accompli en 2020, année si particulière. L'UDPA revendique une reconnaissance à travers les taux d'atteinte des objectifs et les bonus de performance. Les salariés ne sont en aucune manière responsables des choix politiques de l'entreprise.

Les entretiens de fin d'année fixant vos pourcentages d'atteinte d'objectifs doivent être réalisés et finalisés avant le 22 mars.

L'UDPA attend de la Direction qu'elle utilise ce nouveau dispositif pour encourager et reconnaître la mobilisation des salariés comme elle s'y était engagée.

Chaque salarié attend un taux significatif, il serait inconcevable qu'il obtienne un taux inférieur à celui de l'année précédente, l'UDPA demande donc que les taux soient majorés au regard de ceux de 2019... l'UDPA y sera très vigilante.

L'UDPA a attiré l'attention de la direction d'AXA XL sur la communication de plusieurs grilles faites aux salariés concernant l'évaluation des atteintes d'objectifs 2020 ainsi que sur le fait que des managers s'exemptent d'échanges lors d'un pseudo entretien pour évaluer la performance de leurs salariés. C'est inadmissible et source d'iniquité de traitement!

L'UDPA demande que la direction veille à :

- À la réalisation d'entretien favorisant l'échange
- Au maintien du statut REUSSI positionné à 80% comme le fixait la grille présentée aux élus,
- A l'attribution d'un taux majoré d'atteinte aux objectifs pour chaque salarié au regard de celui obtenu l'année dernière afin de reconnaître significativement l'engagement sans faille des salariés d'AXA XL France, qui ont subi :
  - la réorganisation, le changement complet de process et d'outils et le sous-effectif conséquent du PDV,
  - le contexte sanitaire et du télétravail généralisé,
  - des difficultés rencontrées sur la migration qui ont détérioré les conditions de travail.

Ces demandes se justifient d'autant que les résultats réalisés par AXA XL France sont bons.

**Si vous considérez que l'entretien n'a pas été satisfaisant et que votre taux d'atteinte ne reflète pas votre engagement, nous vous invitons à contacter vos élus de l'UDPA.**

A vos côtés, chaque jour



# L'essentiel d'AXA XL

## MIGRATION

### Quid de la réassurance ?

Grace aux différentes actions menées par l'UDPA, la Direction a mis en place un Comité de suivi des actions. L'UDPA réclame toujours la présentation de la Réassurance, partie essentielle puisqu'elle a de nombreux effets collatéraux avec les autres secteurs d'activités.

## NÉGOCIATION TÉLÉTRAVAIL

### Quel télétravail demain ?

L'UDPA s'est saisi d'un chantier de réflexion autour du Télétravail et des conditions de travail pour la prochaine négociation qui devrait intervenir d'ici le 30 juin 2021.

Comment repenser le télétravail après la crise sanitaire ? Comment faire de cet accord un accord gagnant/gagnant basé sur la Confiance et l'Autonomie ? Comment concilier le travail site/domicile (hybride) avec les besoins principaux que sont la productivité, l'interaction humaine et les processus de travail ?

Votre avis est essentiel. Pour le recueillir, l'UDPA vous propose un sondage plus pouvoir porter auprès de la direction vos souhaits pour un télétravail qui puisse garantir vos droits et le respect de votre vie privée.

Pour participer répondre à notre enquête sur le télétravail : [Cliquez ici](#)

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



Grâce à vos réponses à notre sondage sur le télétravail lancé en septembre dernier, nous avons pu identifier par secteur d'activités les principaux axes d'amélioration qui méritaient d'être remontés à la direction.

Depuis la migration informatique a eu lieu et force est de constater que les conditions de travail se sont altérées. La charge de travail s'est accrue dans de nombreux secteurs d'activités, malgré la meilleure volonté des nouvelles embauches arrivées en renfort dans les équipes.

L'UDPA considère que les points soulevés sont toujours d'actualité et restent par conséquent notre priorité.

**N'hésitez pas à nous saisir si vous avez des questions.**

A vos côtés, chaque jour



# L'essentiel d'AXA XL

www.udpa-axa.org

**Bon à Savoir!**

**LA CONFÉRENCE : « LA SANTÉ AU TRAVAIL, NOUS SOMMES TOUS CONCERNES »**

**AURA LIEU LE 29 MARS 2021 DE 12H À 14H**

Inscrivez vous sur l'adresse mail : [service.UDPA@axa.fr](mailto:service.UDPA@axa.fr) nous vous enverrons votre lien de participation sous Teams - Nous comptons sur votre présence

Intervenant : Professeur Michel DEBOUT (diplômé d'études et de recherche en psychologie médicale et docteur en droit médical et économie de la santé)

La pandémie a changé notre mode de vie, notre façon de travailler et... notre lieu de travail. Pour des millions de travailleurs, il a fallu soudainement devenir des télétravailleurs. Quelles sont les leçons de cette expérience inédite ? Quelles que soient les stratégies d'entreprises mises en place à l'avenir, ce retour d'expérience à grande échelle est l'occasion de rappeler la définition juridique du télétravail, ainsi que les exigences réglementaires en santé au travail liées à celui-ci. Au-delà de ces obligations, des bonnes pratiques peuvent être mises en place pour atténuer les risques bien connus du télétravail comme notamment une mauvaise ergonomie des postes de travail et l'exposition aux RPS. En effet, si pour beaucoup de structures, le télétravail « confiné » a été mis en place en urgence, il est possible de l'améliorer.

## UNE ÉQUIPE À VOS CÔTÉS, CHAQUE JOUR

L'UDPA, ce sont des salarié-e-s motivé-e-s aux services des autres salarié-e-s du groupe AXA. Nos compétences sont diverses et nous pouvons vous aider et vous renseigner sur de nombreuses thématiques.

Voici nos représentant-e-s sur le site Java, n'hésitez pas à les contacter !



**Frédéric ABEL**

[frederic.abel@axaxl.com](mailto:frederic.abel@axaxl.com)

04 72 83 29 41 - 06 24 75 24 96



**Serge BONTEMPS**

[serge.bontemps@axaxl.com](mailto:serge.bontemps@axaxl.com)

01 56 92 87 56



**Denis DERRIEN**

[denis.derrien@axaxl.com](mailto:denis.derrien@axaxl.com)

01 56 92 95 67



**Marie-Pascale DUVERNOIS**

[mariepascale.duvernois@axaxl.com](mailto:mariepascale.duvernois@axaxl.com)

01 56 92 95 37 - 06 71 81 33 31



**Sylvie PEDRONI**

[sylvie.pedroni@axaxl.com](mailto:sylvie.pedroni@axaxl.com)

01 56 92 92 06 - 06 16 74 58 13



**Flora SAUVEUR**

[flora.sauveur@axaxl.com](mailto:flora.sauveur@axaxl.com)

01 56 92 83 64



**Christine SORGENFREI**

[christine.sorgenfrei@axaxl.com](mailto:christine.sorgenfrei@axaxl.com)

01 56 92 93 94



**Anne-Juliette TILLAY**

[anne-juliette.tillay@axaxl.com](mailto:anne-juliette.tillay@axaxl.com)

01 56 92 94 29 - 06 60 26 50 19



**Xavier TIRACHE**

[xavier.tirache@axaxl.com](mailto:xavier.tirache@axaxl.com)

01 56 92 94 26

**NOUVEAU SITE WEB DE L'UDPA : <https://www.udpa-axa.org>**