ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE 2011 DU PERSONNEL COMMERCIAL SALARIÉ D'AXA FRANCE

Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par Monsieur Jad ARISS en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation salariale menée pour l'année 2011 au titre des articles L 2242-8 et suivants du Code du Travail, qui s'est tenue les 30 Mai, 20 et 28 Juin 2011.

Les présentes dispositions salariales, s'inscrivant dans le contexte de la politique commerciale actuelle, entendent ainsi valoriser et optimiser les résultats de production de l'ensemble des producteurs, autour de deux principes :

- soutenir la productivité et favoriser le récurrent sur le marché de la Protection Sociale
- soutenir le développement du Chiffre d'Affaires en assurance vie en utilisant notre taux de diversification

Sommaire

Article 1. Personnel Commercial concerné 2

Article 2. Personnel du Réseau Commercial Salarié (RCS) 2
2.1. Evolution des rémunérations au sein de « Phénix » 2
2.2. Dispositions applicables au sein de « Phénix » 4
2.3. Dispositions applicables au sein du RCS 8
2.4. Evolution des rémunérations des salariés des ex-réseaux, non optant « Phénix » 9

Article 3. Personnel Commercial commissionné ex-AXA Assurances travaillant auprès des Agences Générales ou exerçant leur activité à l'Ile de la Réunion (Accords du 22 décembre 1994, 6 janvier 2000, 8 janvier 1999 et son avenant du 29 octobre 1999) 9

Article 4. Enveloppe de frais professionnels 10

Article 5. Frais d'animation IMC 10

Article 6. Dispositions Générales 10

ANNEXE 1 11

Article 1. Personnel Commercial concerné

Les dispositions du présent accord, conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire, concernent les personnels commerciaux salariés qui exercent leur activité :

- soit dans le Réseau Commercial Salarié constitué de :
  - « Phénix »
  - des ex-réseaux S/BS/EP
- soit auprès des Agences Générales
- soit à l'Ile de la Réunion.

Chacune des mesures précise sa portée concernant ces personnels en considération des différentes filières de métiers :

- production
- animation
- support
- management.

Article 2. Personnel du Réseau Commercial Salarié (RCS)

2.1. Evolution des rémunérations au sein de « Phénix »

2.1.1. Rémunérations des :

- **Chargés de Clientèle Débutants (CCD),**
- **Chargés de Clientèle Confirmés (CCC),**
- **Responsables de clientèle (RC)**
- **Inspecteurs Conseil (IC).**

- Le salaire de base est augmenté de 2%.

- L'Obligation Minimale de Production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés dans la même proportion (articles 3-1 et 7 du chapitre I de l'accord du 9 novembre 2001).

- Les seuils annuels de la gratification VIE et de la gratification IARD sont revalorisés de 2% conformément à l'article 5 de l'accord du 9 novembre 2001 et à l'article 3.5 de son avenant du 30 décembre 2002.

  Le Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des CCD (M4) en 1ère et 2ème année (art 8-3 du chapitre I de l'accord du 9 novembre 2001) est amélioré de la manière suivante – Effet 1er janvier 2012 :

  ✓ Au regard de l'accord du 9 novembre 2001 (art 8.3 chapitre 1) révisé par avenant du 30 décembre 2002 (art 1.2 chapitre 1), ce complément est servi trimestriellement selon le tableau suivant :

Seuil	Prime trimestrielle
1,3 OMP <= Seuil < 1,4 OMP	500 €
1,4 OMP <= Seuil < 1,5 OMP	750 €
1,5 OMP <= Seuil < 1,6 OMP	1 000 €
1,6 OMP <= Seuil	1 250 €

P.S SL AA

Au delà des seuils maximum, il sera versé, sur la paie suivant la clôture de l'exercice, une gratification annuelle de 1,6 % sur le montant du dépassement.

✓ Ce complément de rémunération peut être cumulé avec la prime de performance si sur un trimestre civil donné, le producteur CCD (M4) en 1ere et 2eme année est susceptible de bénéficier de cette prime.

- Le Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels (cf. accord du 22 juillet 2005 relatif à la négociation annuelle du personnel commercial) visant à compléter l'accompagnement d'intégration des Chargés de Clientèle Débutants devenus Confirmés durant leur 3ème et 4ème année d'embauche est revalorisé de 2%.
  Le montant trimestriel du complément de rémunération est donc porté à 273€.

2.1.2. Rémunérations des :
- **Chargés de Mission Technico Commerciaux (CMTC),**
- **Animateurs des Ventes (ADV)**
- **Attachés Principaux (ATP)**

- Le salaire de base des CMTC, ADV et des ATP est augmenté de 1,1%.

- Les éléments de rémunération ci-après sont augmentés de 1,1%, en conséquence :

CMTC : Le montant trimestriel de chacune des deux gratifications, attribuées en fonction de l'atteinte de deux objectifs sur un critère permanent et un critère défini annuellement, est porté à 828€.
L'allocation d'expertise est revalorisée de 1,1% ;

ADV : Le montant annuel de chaque gratification est porté à 3 315€.
L'allocation mensuelle de lancement est portée à 213€.

ATP : Le complément mensuel d'intégration de base est porté à 199€.
La prime de « bonne fin » est portée à 1 303€.
L'abondement du complément d'intégration attribué aux ATP (article 3 chapitre II de l'accord du 9 novembre 2001), est porté, en fonction des résultats de production de chaque Chargé de Clientèle Débutant rattaché, à 324 et 486 euros.

2.1.3. Rémunérations des :
- **Inspecteurs Manager de Circonscription (IMC)**
- **Inspecteurs Fonction Support (IFS)**

- Le salaire de base des IMC et des IFS est augmenté de 1%.

- Le montant servant de référence pour la gratification sur objectifs personnalisés est revalorisé en conséquence.

- Le Complément Individuel éventuel est revalorisé de 1%.

- La gratification sur objectifs collectifs est portée à 4 953€.

2.1.4. Rémunérations PFAC des :

- **Chargés de Relation de Clientèle (CRC)**
- **Animateurs Relation Clientèle (ARC)**

- Le salaire de base :
  - o des CRC en PFAC est augmenté de 2%.
  - o des ARC en PFAC est augmenté de 1,1%.
  - o Le Complément Individuel éventuel est revalorisé de 1,1%.

- Les gratifications sur objectif individuel et sur objectif collectif sont revalorisées de :
  - o 2% pour les CRC
  - o 1,1% pour les ARC

2.2. Dispositions applicables au sein de « Phénix »

2.2.1. Aménagement du dispositif de rémunération en Epargne : Abondement et BOOSTER - Effet 1er Septembre 2011

Les nouveaux dispositifs Abondement et BOOSTER se substituent aux deux dispositifs Abondement 100 000 et TOP 20.

Dans un souci d'amélioration du système de l'abondement sur les tranches inférieures à 100 000 euros et de simplification du dispositif actuel TOP 20, ces deux dispositifs sont aménagés selon les axes suivants :

- Elargir le dispositif Abondement par l'augmentation des affaires éligibles
- Renforcer le dispositif Abondement par l'augmentation des pondérations Euro/UC
- Simplifier le dispositif TOP en le rendant cohérent avec le dispositif Abondement

2.2.1.1 : Grille d'Abondement :

Montant souscription (* prime nette de frais de dossier)			**Pondération part Euro**	**Pondération part UC**
	prime nette(*) <	50 000 €	-	0,10
50 000 €	<= prime nette(*) <	100 000 €	0,10	0,20
100 000 €	<= prime nette(*) <	200 000 €	0,20	0,40
200 000 €	<= prime nette(*) <	500 000 €	0,30	0,60
500 000 €	<= prime nette(*) <	1 000 000 €	0,40	0,80
1 000 000 €	<= prime nette(*) <	10 000 000 €	0,50	1

2.2.1.2 : Dispositif BOOSTER :

Fonctionnement / Périmètre :

Les BOOSTER peuvent être utilisés exclusivement sur les contrats d'Epargne PU/VL (affaires nouvelles ou versements supplémentaires) hors Valoriges et Horizon Placement.

Un BOOSTER, applicable quel que soit le niveau de l'affaire pour autant que celle-ci n'excède pas 1 000 000 €, permet de porter l'abondement sur la tranche maximale décrite ci-dessus avec une pondération différenciée de :

. 0,5 sur la part Euro
. 1 sur la part UC

L'exercice d'un BOOSTER générera un crédit d'unités correspondant à la différence entre les unités générées par l'application des pondérations de la plus haute tranche et celles générées par l'application des taux Euros/UC de la tranche ci-dessus déterminée par le niveau de l'affaire considérée.

Il ne peut être appliqué qu'un seul BOOSTER par affaire.

A titre d'exemple : en sus des unités de production
Pour une affaire de 80 000 € à 80 % en Euros et 20% d'UC, le producteur touchera :
- *au titre de l'Abondement : 0,1 * 64 000 + 0,2 * 16 000 = 9 600 unités*
- *au titre du BOOSTER :*
  - *(0,5 – 0,1) soit 0,4 * 64 000 : 25.600 unités*
  - *+ (1 – 0,2) soit 0,8 * 16 000 : 12.800 unités*
  - *Soit, au total : 38 400 unités*

Il ne peut être appliqué de BOOSTER sur les affaires supérieures à 1 000 000 €.
Les affaires de plus de 10 000 000 € sont examinées au cas par cas.

Modalités d'attribution :

Au 1er janvier de chaque exercice, le producteur présent, qu'il soit CC, RC ou IC reçoit un budget de 3 BOOSTER par exercice civil.
Ce budget est porté à 5 pour les RC ou IC exerçant leur activité de production de façon exclusive avec les Agents Mandataires.
Les RC en constitution d'équipe (O3) et IC en constitution d'équipe (O4) se voient attribuer 3 BOOSTER.

L'allocation de BOOSTER aux producteurs entrés en cours d'année ou rejoignant un grade producteur est de :

- 3 BOOSTER si l'entrée dans le grade producteur s'est effectuée dans le courant du 1er quadrimestre (5 si producteur avec AM)
- 2 BOOSTER si l'entrée dans le grade producteur s'est effectuée dans le courant du 2eme quadrimestre (4 si producteur avec AM)
- 1 BOOSTER si l'entrée dans le grade producteur s'est effectuée dans le courant du 3eme quadrimestre (3 si producteur avec AM)

Les ADV (M6) et ATP (M3), sur leurs productions personnelles, sont éligibles au seul dispositif Abondement.

Modalités de gestion :

Le BOOSTER peut être exercé jusqu'à la fin du mois suivant le mois de mise en ligne de l'affaire sous ADPOnLine.

Les BOOSTER non posés sur un exercice donné, sont reportés sur l'exercice suivant sans que le nombre de BOOSTER ainsi cumulé ne puisse dépasser 2 budgets annuels à savoir 6 (10 pour les producteurs avec AM hors O3/O4).

Dispositif transitoire :

Il est précisé qu'à l'occasion de la mise en œuvre du dispositif à effet du 1er septembre 2011, il sera attribué 3 BOOSTER à chaque producteur (5 pour les producteurs avec AM), quelque soit les TOP 20 précédemment acquis lesquels deviennent caduques à cette date.

Les collaborateurs qui auraient acquis des TOP20 supplémentaires après le 1er septembre 2011, dans le cadre du dispositif prévu par l'accord NAO 2010, se verront attribuer 1 BOOSTER supplémentaire pour 2 TOP20 dans la limite de 3 BOOSTER (5 pour les producteurs avec AM hors O3/O4).

Dans l'hypothèse où le budget BOOSTER ne pourrait être crédité à la date du dispositif, ils demeureront exerçables jusqu'au 31 décembre 2011.

2.2.1.3 : Règles applicables aux dispositifs Abondement et BOOSTER :

Les traitements complémentaires habituels liés aux réemplois, aux cas de partage et à l'abattement pour âge sont applicables à ces 2 dispositifs. Il y a correction de l'assiette de calcul des dispositifs Abondement et BOOSTER du fait de ces 3 éléments. En conséquence, ces 2 dispositifs ne peuvent être utilisés pour compenser isolément l'abattement pour âge du client.

Le regroupement peut être demandé pour des versements répartis sur plusieurs contrats dont la somme excède 100 000 € uniquement dans les cas suivants :

- Souscriptions réalisées dans le cadre d'une même donation (enfants, petits enfants) ou à l'occasion d'une même succession.
- Succession de versements ou de souscriptions réalisés dans le cadre d'une même opération de cession d'entreprise.
- Souscriptions réalisées simultanément par Monsieur/Madame au sein d'un même foyer fiscal.

L'annulation de l'affaire entraine la reprise des unités générées au titre des dispositifs Abondement et BOOSTER. Le BOOSTER est dans ce cas re-crédité.

2.2.2. Mesures visant à soutenir la Protection Sociale en favorisant la fréquence de réalisation et la rétention des contrats.

2.2.2.1. Protection Familiale : Effet 1er Janvier 2012 pour l'exercice 2012

S'agissant des affaires vendues au tarif et prenant effet en 2012, la pondération des contrats Protection Familiale est portée pour l'ensemble des producteurs :

- de 6 à 8 sur la 1ere année
- de 3 à 6 sur la 2eme année

2.2.2.2. Santé : Effet 1er Janvier 2012 pour l'exercice 2012

La pondération des contrats Santé est portée pour l'ensemble des producteurs de 3 à 4 sur la 2eme année sur les affaires prenant effet en 2012.

2.2.2.3. Formules Intégrales : Effet 1er Novembre 2011

Définition :
Formule Intégrale (FI) = Un compte avec carte + Un Livret AXA Banque (montant mini 750€) + Un contrat d'assurance VIE (Odyssiel ou Excelium)

Les unités forfaitaires des formules intégrales sont portées de 1 000 unités à 2 000 unités.

Il sera attribué 2 000 unités lorsque sera souscrit un compte courant avec carte ou un compte OLIGO + un livret AXA Banque à un client déjà détenteur d'un Odyssiel ou d'un Excelium.

2.2.2.4. Compte OLIGO : Effet 1er Novembre 2011

Pour l' ouverture d'un compte OLIGO, les unités sont portées de 2 000 à 2 500.

2.2.3. Eléments supplémentaires de rémunération applicables aux collaborateurs RC et IC « Classe P » – Abondement classe P : Effet 1er Janvier 2012

En référence à l'accord du 17 février 2005 (art. 2.1), il est convenu :

- d'ajuster la définition de l'assiette qui sera désormais constituée du chiffre d'affaires des contrats PUVL, des unités Compte Titre et PEA, des unités Héliade Prévoyance des Professionnels, des unités Crédit Immobilier et Crédits Patrimoniaux

- de revaloriser les seuils trimestriels de 2%

Les règles de calcul de l'abondement restent inchangées.

2.2.4. Prime à l'équipement : Effet du 1er Janvier 2012

Dans le prolongement de l'accord du 10 juillet 2009 relatif à la négociation salariale 2009 du Personnel Commercial salarié d'AXA France, la prime à l'équipement (article 2.1.1 de l'accord 2009) est reconduite pour 2012.
Les paramètres décrivant le dispositif pour 2012 sont définis par instruction figurant en annexe 1 du présent accord.

2.2.5. Prime de Performance des producteurs salariés

Le producteur qui, au 31 décembre de l'exercice N, atteint par sa seule production Coeur de Gamme son OMP annuelle, perçoit chaque mois de l'exercice civil N+1, une Prime de Performance.

A défaut, si le producteur atteint cette OMP annuelle par sa seule production Cœur de Gamme à la fin du mois de Janvier de l'année N + 1, il bénéficie de la mesure pour les 11 mois restants de l'exercice civil. S'il atteint seulement à la fin du mois de février de l'année N + 1, il bénéficie de la mesure pour les 10 mois restants de l'exercice civil et ainsi de suite...

A titre exceptionnel et pour le seul exercice 2012, les taux de la prime de performance de 2011 servie en 2012 sont portés :

- ✓ De 10% à 12,5% pour les CCD
- ✓ De 15% à 17,5% pour les CC, RC ou IC.

2.2.6. Dispositif temporaire pour 2012 de « gratification pour l'acquisition de nouveaux clients » : Effet 1er Janvier 2012

En référence à l'avenant du 30 décembre 2002 et à l'accord du 9 novembre 2001, pour 2012 :
- Les producteurs Chargés de Clientèle Confirmés (N3) et RC sans agent mandataire (M8) en 2ème et 3ème année dès lors qu'ils ont atteint le seuil de 12 nouveaux clients au moins, le seuil de 12 clients est alors neutralisé par le paiement d'une somme de 444€.

- Les producteurs Responsables de Clientèle en constitution d'équipe (O3), Responsables de Clientèle avec agents mandataires (M7), Inspecteurs Conseil en constitution d'équipe (O4) et Inspecteurs Conseil avec agents mandataires (N1), en 4ème et 5ème année qui suivent l'habilitation dès lors qu'ils ont atteint le seuil de 20 nouveaux clients au moins, le seuil de 20 clients est alors neutralisé par le paiement d'une somme de 880€.

Le commissionnement est réalisé semestriellement.

2.2.7. Dispositions « Héliade » : Effet 1er Janvier 2012

Pour les souscriptions Héliade, la pondération de la garantie principale (décès) de 6 sera portée à 8 pour 2012.

2.3. Dispositions applicables au sein du RCS

2.3.1. Dispositif Abondement 100 000

Le dispositif Abondement 100 000 (Accord du 13 juillet 2007 relatif à la négociation salariale 2007 et Accord du 17 juillet 2008 relatif à la négociation salariale 2008 AXA France sur le personnel commercial) demeure applicable aux seuls producteurs salariés non optants aux protocoles PHENIX.

2.3.2. Disposition PERP : Effet 1er Janvier 2012

A titre exceptionnel, la pondération PERP à la souscription est portée de 6 à 8 pour 2012 sous réserve d'une prime annuelle minimum de 1.000 €.

2.4. Evolution des rémunérations des salariés des ex-réseaux, non optant « Phénix »

2.4.1. Rémunérations des salariés ex-réseau BS (accord du 2 mars 2000)

- L'avance mensuelle de commissions de production des salariés Responsable de Clientèle (ex AP) de l'ex-réseau BS est portée de 1 408 € à 1 436 €.
- L'OMP est revalorisée , conformément à l'article 9 de l'accord, de 2% et portée, pour les RC à 1 240 283U et 133 affaires.
  Celle des Inspecteurs Conseil est revalorisée en conséquence de 2% (chapitre I bis de l'accord) à 1 860 422U et 199 affaires.
- Les seuils annuels de la gratification de production des RC et IC sont majorés de 2% conformément à l'article 6 de l'accord ex-BS du 2 mars 2000.

2.4.2. Rémunérations des salariés ex-réseau S (accord du 26 Juin 1998)

- L'avance mensuelle de commissions de production des salariés Chargés de Clientèle de l'ex-réseau S est portée de 1 154€ à 1 177€.
- L'OMP est revalorisée de 2%, soit :
  - à 723 412U conformément au chapitre I article 8 pour les Chargés de clientèle et chapitre II article 9 de l'accord pour les Responsables de Clientèle
  - à 2 170 493U conformément au chapitre III article 9 de l'accord pour les Inspecteurs Conseil.
- Les seuils annuels de la gratification IARD et de la gratification VIE sont majorés de 2% conformément à l'évolution des garanties conventionnelles.

2.4.3. Rémunérations des salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)

- Le salaire de base des salariés de l'ex-réseau EP est augmenté de 2%
- Les OMP de tous les producteurs sont revalorisées de 2%.
- Le seuil du T2 est majoré de 2%.

Article 3. Personnel Commercial commissionné ex-AXA Assurances travaillant auprès des Agences Générales ou exerçant leur activité à l'Ile de la Réunion (Accords du 22 décembre 1994, 6 janvier 2000, 8 janvier 1999 et son avenant du 29 octobre 1999)

- Le salaire de base des Conseillers en Épargne et Prévoyance (CEP) et des Inspecteurs Conseil (IC) ex-AXA Assurances et des personnels commerciaux (CAP) de l'Ile de la Réunion (optant à l'accord du 6 janvier 2000) est augmenté de 2%.
- Les seuils de commissionnement et les OMP sont revalorisés dans la même proportion.

Article 4. Enveloppe de frais professionnels

4.1. Salariés « phénix » disposant d'un véhicule de fonction.

Le plafond augmente, comme l'indice des prix à la consommation hors tabac, de 2 %

4.2. Salariés utilisant leur véhicule personnel.

Le pourcentage de revalorisation du plafond est de 1,6%

(Ce pourcentage a été déterminé en fonction de l'évolution du barème annuel fiscal « frais de déplacement » pour 2/3 et de l'indice des prix à la consommation hors tabac pour 1/3).

Les indemnités kilométriques sont revalorisées en considération du barème fiscal annuel *« frais de déplacement »* de 1,5%.

Mesures exceptionnelles :
Pour faire face à l'augmentation temporaire du prix du carburant :
- le budget de frais professionnels est augmenté sur l'exercice civil 2011 d'une enveloppe surcharge carburant de 450€.

Article 5. Frais d'animation IMC

Frais d'animation IMC pour collaborateurs avec Agent Mandataire

Le montant des frais d'animation attribué par Agent Mandataire est fixé à 293€.

Article 6. Dispositions Générales

Le présent accord prend effet au 1er Juillet 2011 sauf dispositions particulières.

Il est établi en six exemplaires et fera l'objet, dans le respect des articles L.2231-5 et 6 du code du travail, d'un dépôt :

- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 13 juillet 2011

ANNEXE 1

Prime d'équipement : instruction d'application à effet du 1er janvier 2012.

Paramètres relatifs aux conditions d'éligibilité :

- Clients nouveaux réalisés sur l'exercice :
12 clients nouveaux (producteurs sans Agent Mandataire) ou 20 clients nouveaux (producteur avec Agent Mandataire).
- Portefeuille maximal de clients (foyer au sens de SEPIA 2) :
500 (producteurs sans AM)) ou 800 (producteurs avec AM) ou restitution de 50 clients sur l'exercice civil.
- Etre à l'OMP

Conditions sur les produits et sur la fiche clients :

Prime prévoyance annuelle minimale : 100 euros.
Prime santé annuelle minimale : néant.
Prime protection familiale annuelle minimale : 100 euros.
Provision mathématique minimale globale du placement vie du client : 10 000 euros.
Fiche client SEPIA2 : Les 12 informations obligatoires sont requises.

Montant de la prime :

Le montant de la prime dépend du total de l'épargne gérée(livret A, LDD, livret AXA Banque, Compte titre, Assurance vie) .

épargne gérée du client	*prime*
moins de 50 000 €	20 €
de [50 000 € à 100 000 € [	50 €
de [100 000 € à 200 000 € [	100 €
de [200 000 € à 300 000 € [	200 €
de [300 000 € à 400 000 € [	300 €
de [400 000 € à 500 000 € [	400 €
Sup à 500 000 €	500 €

Le montant annuel de la prime à l'équipement est plafonné à 3 000 € ou au montant des commissions d'acquisition si celui-ci est supérieur à 3000 €. Les avances sont plafonnées à 750€ ou au quart du montant des commissions d'acquisition de l'exercice précédent. .

Fait à Nanterre, le 13 juillet 2011

SIGNATURES

Pour AXA France :

Jad ARISS	Directeur des Ressources Humaines d'AXA France	

Pour les organisations syndicales :

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
ISENBRANDT	Sébastien	DSC	

CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
VUEMANEN	Alain	DCSE	
SURBLED	Philippe	D. S	
AURIL	Annie	DSC	

la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE