

**Accord relatif à l'amélioration de la rétention des jeunes producteurs confirmés
et l'évolution des ADV (aménagement de rémunérations)**

Entre les sociétés AXA France Vie et AXA France IARD, ci-dessous dénommées l'Entreprise AXA France, représentée par 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,

Préambule :

Face aux évolutions du marché et des attentes de nos clients dans les domaines de l'Épargne, de la Retraite et de la Protection Sociale, l'Entreprise AXA France a jugé fondamental de renforcer la stratégie du Réseau Commercial Salarié.

Cette stratégie s'articule autour de trois axes :

- Moderniser les outils des Salariés Commerciaux et, afin d'améliorer la satisfaction des clients, renforcer l'accessibilité du Réseau ;
- Centrer notre positionnement sur les marchés à forte valeur que sont l'Épargne, la Banque, la Retraite et la Protection Sociale au travers d'une profonde rénovation et d'un élargissement de notre gamme de produits, tout en conservant notre capacité à traiter globalement nos clients (notamment en IARD) ;
- Se différencier par un développement de l'expertise des collaborateurs afin de renforcer la qualité du conseil et du suivi apporté à nos clients.

Ce troisième axe suppose notamment la mise en œuvre d'une nouvelle « ligne de vie professionnelle » au sein du Réseau afin d'accélérer l'acquisition par les collaborateurs des compétences permettant de délivrer le meilleur conseil à nos clients et ainsi de renforcer la compétence des chargés de clientèle et de développer le nombre de Conseillers labellisés « Exclusiv ». Cependant la clientèle « Grand Public » demeure le socle de l'activité, commun à l'ensemble des collaborateurs du réseau.

La Direction entend ainsi :

- renforcer les capacités de recrutement du réseau et l'intégration des collaborateurs recrutés grâce à l'accompagnement des ATP via une formation continue adaptée qu'elle mettra en œuvre en 2013 ;
- orienter la formation au service de l'intégration sur les 48 premiers mois d'activité des jeunes producteurs du réseau pour répondre à la mise en œuvre de la ligne de vie professionnelle du réseau qui trouvera son plein développement dans le cadre de la négociation de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences 2013-2015.

L'objectif du présent accord est de renforcer la rétention des collaborateurs dans les filières « production ».

JA
JA
NG
A 4
1 RE
A
XB P.S. G9 eu
F6
J.P. K9 \$ R9

Cette « ligne de vie professionnelle » est structurée autour de trois phases dont les découpages ne sont pas pour autant contraignants :

- Acquisition des fondamentaux : cette première phase d'une durée de 4 ans doit permettre aux collaborateurs d'acquérir les compétences nécessaires pour développer de manière autonome un portefeuille de clients « Grand Public à potentiel » et « Professionnels » sur les marchés de la Protection Sociale et du Patrimoine. Au cours de cette phase, le collaborateur est animé pendant les 2 premières années par un Attaché Principal et ensuite par un Animateur des Ventes.
- Perfectionnement : Au travers de cette seconde phase, le collaborateur oriente son activité vers la clientèle « aisée » (Affluent) et la clientèle des Professionnels et acquiert les compétences lui permettant d'être labellisé « Exclusiv ». Le collaborateur est dans cette phase animé et accompagné par son Animateur des Ventes. Les collaborateurs qui ne souhaiteraient pas évoluer dans cette filière ou vers le métier de Responsable de Clientèle ou Inspecteur Conseil avec Agents Mandataires resteraient rattachés à leur ADV.
- Expertise : Dans cette dernière phase, le collaborateur qui dispose des compétences lui permettant de traiter de manière autonome un client « aisé » (Affluent) est à ce titre labellisé « Exclusiv ». Ce collaborateur est alors rattaché directement à l'Inspecteur Manager de Circonscription et sera soutenu dans son activité quotidienne par l'IFS Ingénierie Patrimoniale et l'IFS Protection Sociale de son périmètre.

Par ailleurs, la Direction conduira la concertation utile en vue de préciser les adaptations nécessaires de l'activité des Inspecteurs Managers de Circonscription ainsi que les modalités de mise à disposition des moyens nécessaires à la mise en œuvre de cette ligne de vie professionnelle.

Afin de favoriser la mise en œuvre de cette nouvelle « ligne de vie professionnelle », il est ainsi apparu indispensable de renforcer nos capacités d'intégration et de repenser le plan de formation et d'accompagnement des collaborateurs notamment dans la phase d'acquisition des fondamentaux.

A ce titre, deux types de mesures parfaitement complémentaires ont fait l'objet d'un dialogue nourri avec les Partenaires Sociaux durant lequel :

- il s'est avéré nécessaire de mieux ancrer encore l'intégration des Chargés de Clientèle Confirmés au sein du RCS, en aménageant leur rémunération au moment de la transition entre le statut de « Chargé de Clientèle Débutant » et celui de « Chargé de Clientèle Confirmé » ;
- il est apparu capital de recentrer le métier des Animateurs Des Ventes sur l'intégration et la professionnalisation des jeunes producteurs et l'accompagnement vers l'expertise et la démarche Exclusiv.

L'accord sur ces deux volets auquel sont parvenus les partenaires sociaux, fait l'objet du présent texte qui aménage ainsi deux dispositifs conventionnels qui avaient été reconduits par l'accord d'adaptation sur les rémunérations et avantages connexes des personnels commerciaux au sein d'Axa France en date du 28.01.05.

JA
JA
P.S. AB
EU NG
G
Yg 2 SE AA
5 P AG 5 FB
RB

Article 1 Portée de l'accord

Le présent accord a donc, dans sa portée, une double caractéristique :

- d'une part, son Titre I porte avenant à l'accord relatif à la structure de rémunération des nouveaux entrants du Réseau Commercial Salarié en date du 09.11.01, complété par avenant du 30.12.02, exclusivement pour ce qui concerne les Chargés de Clientèle autres que débutants, généralement désignés comme Chargés de Clientèle Confirmés (CCC) ;
- d'autre part, son Titre II constitue un avenant à l'accord du 30.12.02 relatif à la structure de rémunération des Animateurs Des Ventes (ADV).

En conséquence, ces nouvelles dispositions s'appliquent :

*d'une part, pour le Titre I, à l'ensemble des Chargés de Clientèle Confirmés qui accéderont à leur 3^{ème} année ou leur 4^{ème} année d'activité au sein du RCS postérieurement à la date d'effet du présent accord, telle que précisée au titre IV ci-après, et bénéficieront dès lors du présent dispositif collectif d'aménagement de leur rémunération, quelle que soit par ailleurs la situation de leur ADV au regard des dispositions du présent accord ;

*d'autre part, pour le Titre II, à la fois,

- à ceux des salariés ADV actuellement en fonction qui opéreront pour les nouvelles dispositions dans les conditions définies ci-après au Titre III du présent accord,
- aux ADV nouvellement embauchés ou nommés à partir de la date d'effet du présent accord, telle que précisée au Titre IV ci-après.

JA
P.S
XB
↓ GOS
EV
NG
3 SE
J.P
AG
J
MA
FG
PB

Sommaire

Article 1	Portée de l'accord	3
TITRE I	Facilitation de l'intégration et aménagement de la rémunération des Chargés de Clientèle Confirmés durant leur 3 ^{ème} année et 4 ^{ème} année d'activité au sein du RCS	5
Article 2	Adaptation de la structure de rémunération des nouveaux entrants	5
Article 3	Aménagement de la rémunération des CCC durant la 3 ^{ème} année d'activité au sein du RCS.....	5
Article 4	Aménagement de la rémunération des CCC durant la 4 ^{ème} année d'activité au sein du RCS.....	6
TITRE II	Adaptation des missions des ADV et de leur structure de rémunération	7
Chapitre II – 1	Adaptation des missions des ADV à la nouvelle ligne de vie professionnelle	7
Article 5	Animation de l'équipe confiée.....	7
Article 6	Intégration des jeunes confirmés rattachés	7
Article 7	Expertise / Production.....	7
Article 8	Obligation de l'ADV	8
Chapitre II.2	Adaptation corrélative de la structure de rémunération de l'ADV	8
Section II.2.1	Éléments variables de rémunération (activité de l'équipe).....	8
Article 9	Éléments de rémunération liés à l'intégration des jeunes confirmés.....	8
Article 10	Gratification sur objectifs	9
Article 11	Commission de Production.....	10
Section II.2.2	Autres éléments de rémunération de l'ADV	10
Article 12	Rémunération fixe.....	10
Article 13	Indemnités diverses.....	11
Section II.2.3	Nouvelle structure de rémunération de l'ADV	11
Article 14	Structure de rémunération.....	11
TITRE III	Choix et mesures d'accompagnement transitoires pour les ADV optants.....	11
Chapitre.III.1	Proposition de choix du nouveau dispositif conventionnel ADV.....	11
Article 15	Information des ADV actuellement en fonction et proposition d'option ..	11
Article 16	Exercice de ce choix	12
Chapitre III.2	Accompagnement des ADV optants	12
Article 17	Mesures transitoires d'accompagnement des ADV optants	12
TITRE IV	Administration générale de l'accord.....	13
Article 18	Entrée en vigueur de l'accord et application	13
Article 19	Durée – Révision – Suivi - Publicité	13
ANNEXE 1	15
ANNEXE 2	16

AB
 P.S
 JA
 NG
 4 SE
 FG
 MA
 RB
 J-P
 EY

TITRE I Facilitation de l'intégration et aménagement de la rémunération des Chargés de Clientèle Confirmés durant leur 3^{ème} année et 4^{ème} année d'activité au sein du RCS

Article 2 Adaptation de la structure de rémunération des nouveaux entrants

Les dispositions du présent titre qui concernent la structure de rémunération des Chargés de Clientèle Confirmés durant leur 3^{ème} et 4^{ème} année d'activité au sein du RCS hors période d'alternance et d'apprentissage interviennent en substitution des dispositions de l'accord du 09.11.01 et de son avenant du 30.12.02 qui sont précisées ci-après :

- dans l'accord du 09.11.01, l'Annexe 1 ainsi que le Chapitre 3 relatif à l'évaluation de la production,
- dans l'avenant du 30.12.02, l'Annexe 3 ainsi que le Chapitre III intitulé « dispositions concernant les producteurs autres que débutants » dans ses articles 3.1, 3.2 et 3.3,

sans préjudice des aménagements successifs apportés dans le cadre des Négociations salariales Annuelles Obligatoires intervenues depuis lors.

Les valeurs et montants bruts mentionnés ci-après, applicables à la date d'effet du présent accord, pourront être eux-mêmes aménagés dans le cadre des négociations salariales annuelles postérieures.

Article 3 Aménagement de la rémunération des CCC durant la 3^{ème} année d'activité au sein du RCS.

Article 3.1 Seuil de commissionnement

En substitution de l'article 3.1 de l'avenant du 30.12.02, le seuil de commissionnement des CCC en 3^{ème} année est fixé, à la date d'effet du présent accord, à 550 000 Unités€ soit 50 000 Unités€ par mois, à l'exception du mois d'août où aucun seuil de commissionnement n'est appliqué.

Article 3.2 Taux de commission

En substitution de l'article 3.2 de l'avenant du 30.12.02, le taux de commission est de 0,7% pour les Chargés de clientèle Confirmés en 3^{ème} année d'activité au sein du RCS.

Article 3.3 Abondement trimestriel

Un abondement trimestriel est créé. Il est versé lorsque la production du CCC en 3^{ème} année excède un seuil de déclenchement fixé à 260 000 Unités€ pour les 1^{er}, 2^{ème} et 4^{ème} trimestres civils et 170 000 Unités€ pour le 3^{ème} trimestre civil à la date d'effet du présent accord.

Cet abondement est calculé par application d'un taux de 0,9% sur les unités excédant ces seuils.

Article 3.4 Dispositif spécifique transitoire

Pour les seuls collaborateurs ayant débuté leur 3^{ème} année d'activité au sein du RCS antérieurement au 1^{er} janvier 2013, un dispositif spécifique transitoire est mis en place.

Un complément de commission est institué jusqu'à la fin de leur 3^{ème} année d'activité au sein du RCS qui vient en complément de leur dispositif actuel de rémunération ; il est calculé mensuellement et versé trimestriellement en raison de la production réalisée à partir du 1^{er} janvier 2013.

Il sera déterminé selon la formule de calcul suivant :

N= Unités produites sur un mois considéré

C = complément de commissions mensuel

S = seuil de commissionnement actuel mensuel

JA
JA
P.S. XB
AG
SE NG
AT \$
PB

Si N est compris entre 50 000 Unités€ et 86 000 Unités€ :
 $C = (N - 50\,000) \times 0,7\% - (N - S) \times 1,6\%$

Ce complément, versé trimestriellement, sera constitué de la somme des compléments de commission de chaque mois de trimestre civil considéré. Aucun complément de commission ne sera versé au titre de la production d'août 2013.

Article 4 Aménagement de la rémunération des CCC durant la 4^{ème} année d'activité au sein du RCS.

Article 4.1 Seuil de commissionnement

En substitution de l'article 3.1 de l'avenant du 30.12.02, le seuil de commissionnement du CCC en 4^{ème} année est fixé, à la date d'effet du présent accord, à 700 000 Unités€ soit 63 636 Unités€ par mois, à l'exception du mois d'août où aucun seuil de commissionnement n'est appliqué.

Article 4.2 Taux de commission

En substitution de l'article 3.2 de l'avenant du 30.12.02, le taux de commission est de 0,80% pour les Chargés de clientèle Confirmés en 4^{ème} d'activité au sein du RCS.

Article 4.3 Abondement trimestriel

Un abondement trimestriel est versé lorsque la production excède un seuil de déclenchement fixé à 270 000 Unités € pour les 1^{er}, 2^{ème} et 4^{ème} trimestres civils et 190 000 Unités€ pour le 3^{ème} trimestre civil à la date d'effet du présent accord.
Cet abondement est calculé par application d'un taux de 0,80% sur les unités excédant ce seuil.

Article 4.4 Dispositif spécifique transitoire

Pour les seuls collaborateurs ayant débuté leur 4^{ème} année d'activité au sein du RCS antérieurement au 1^{er} janvier 2013, un dispositif spécifique transitoire est mis en place.
Un complément de commission est institué jusqu'à la fin de leur 4^{ème} année d'activité au sein du RCS qui vient en complément de leur dispositif actuel de rémunération ; il est calculé mensuellement et versé trimestriellement en raison de la production réalisée à partir du 1^{er} janvier 2013.
Il sera déterminé selon la formule de calcul suivant :

N = Unités produites sur un mois considéré
C = complément de commissions mensuel
S = seuil de commissionnement actuel mensuel

Si N est compris entre 63 636 Unités€ et 90 000 Unités€ :
 $C = (N - 63\,636) \times 0,8\% - (N - S) \times 1,6\%$

Ce complément, versé trimestriellement, sera constitué de la somme des compléments de commission de chaque mois de trimestre civil considéré. Aucun complément de commission ne sera versé au titre de la production d'août 2013.

Handwritten notes and signatures: 7A, XB, P.S, CW, 6 SE, F6, A B, AA, BB, J-P, Y, Jn, GP, NE.

TITRE II Adaptation des missions des ADV et de leur structure de rémunération

Chapitre II – 1 Adaptation des missions des ADV à la nouvelle ligne de vie professionnelle

L'évolution des missions des ADV dont il est fait mention dans les articles ci-après sont sans préjudice du développement de l'approche de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences (GPEC) des personnels salariés commerciaux dans les différentes filières.

Article 5 Animation de l'équipe confiée

La mission d'animation des ADV s'exerce à l'égard de l'ensemble de l'équipe confiée, celle-ci ainsi qu'eux-mêmes demeurant néanmoins placés sous la responsabilité hiérarchique de l'IMC.

A cette fin, l'ADV doit mettre en œuvre les méthodes d'animation permettant d'une part, d'atteindre les objectifs commerciaux fixés par AXA France et d'autre part, d'accompagner en les formant les collaborateurs qui lui sont rattachés afin qu'ils réalisent leur Obligation Minimale de Production.

Cette mission peut notamment recouvrir les activités suivantes : le pilotage de l'activité des collaborateurs qui lui sont rattachés, le suivi des campagnes commerciales, l'organisation et l'animation d'ateliers téléphoniques, l'accompagnement en clientèle (« double commande »), l'organisation de réunions d'équipe...

Article 6 Intégration des jeunes confirmés rattachés

Nous entendons par « Jeunes Confirmés » les collaborateurs de statut Chargé de Clientèle ou Responsable de clientèle sans Agent Mandataire ayant moins de 6 ans d'activité au sein du RCS, hors période d'alternance et d'apprentissage.

L'objectif des ADV dans cette mission d'intégration est de permettre aux « jeunes confirmés » d'atteindre leur Obligation Minimale de Production et dans le même temps d'acquérir les compétences leur permettant de traiter de manière autonome en matière Sociale et Patrimoniale des clients « Grand Public à potentiel », « Aisés » (Affluents) et « Professionnels ».

Dans l'accomplissement de cette mission, l'ADV doit notamment :

- accompagner ces collaborateurs en clientèle dans le but de favoriser, par la démonstration, l'appropriation de la Démarche Commerciale Sociale et Patrimoniale,
- rendre autonomes ces collaborateurs sur la Démarche Patrimoniale et Sociale des Professionnels,
- accompagner et pratiquer la prospection directe auprès de la clientèle des Professionnels,
- enseigner la démarche Exclusiv au travers des outils mis à leur disposition par l'Entreprise.

Article 7 Expertise / Production

Dans le cadre des missions décrites aux articles 5 et 6, l'Animateur des Ventes doit assister les collaborateurs dans la réalisation d'affaires complexes.

Il s'agira notamment d'affaires pour lesquelles la situation personnelle du client ou la taille de l'affaire nécessitent une analyse approfondie, la réalisation d'un diagnostic et l'établissement de préconisations écrites.

Il est précisé que l'IFS Ingénierie Patrimoniale ou l'IFS Protection Sociale de son périmètre n'interviennent pas auprès des collaborateurs rattachés à l'ADV à moins que celui-ci ne les sollicite.

JA
JA
XB P.S. Cos. w AG
S-P JY FG 7
NG
NA
RB

L'ADV n'a pas vocation à développer de production personnelle. Toutefois, il pourra conserver le suivi et le développement d'un portefeuille client dont la taille ne doit pas nuire aux missions décrites aux articles 5 et 6 du présent accord.

A titre exceptionnel, peut être admise la gestion provisoire du portefeuille habituellement confié à un collaborateur de son équipe momentanément indisponible (PRIAM Délégué).

Article 8 Obligation de l'ADV

Article 8.1 Obligation d'animation

Sous le contrôle de l'Inspecteur Manager de Circonscription et par un travail constant d'animation tel que décrit aux articles 5 et 6 du présent accord, l'ADV doit d'une part veiller au développement professionnel des collaborateurs qui lui sont rattachés en cohérence avec la ligne de vie professionnelle décrite en préambule et d'autre part accompagner l'ensemble des collaborateurs qui lui sont rattachés dans l'atteinte de leur Obligation Minimale de Production au travers du développement des affaires patrimoniales et sociales.

Article 8.2 Obligation de production d'équipe

L'ADV, sous la supervision de son Inspecteur Manager de Circonscription, doit s'assurer de la réalisation, par l'équipe qui lui est rattachée, d'une production conforme à l'Obligation Minimale de Production et aux objectifs définis annuellement par la Direction.

Chapitre II.2 Adaptation corrélative de la structure de rémunération de l'ADV

Les dispositions qui suivent, concernant la structure de rémunération de l'ADV, ont vocation à se substituer au Chapitre I de l'accord du 30.12.02 et son annexe I, telles que décrites dans les sections II.2.1, II.2.2 et II.2.3 et annexe I ci-après.

En revanche,

- le Chapitre II de l'accord du 30.12.02 qui précise l'évaluation de la production d'affaires nouvelles et le suivi du portefeuille, et de la production en réemploi,
- son Chapitre III relatif aux frais professionnels,
- ainsi que les Annexes II et III,

conservent leur validité compte tenu des aménagements successifs apportés dans le cadre des Négociations salariales Annuelles Obligatoires intervenues depuis lors.

Les montants bruts mentionnés ci-après pourront être eux-mêmes aménagés dans le cadre des négociations salariales annuelles à venir.

Section II.2.1 Éléments variables de rémunération (activité de l'équipe)

Article 9 Éléments de rémunération liés à l'intégration des jeunes confirmés.

Article 9.1 Allocation mensuelle d'intégration

L'ADV se voit attribuer une allocation mensuelle par producteur salarié « jeune confirmé » rattaché calculée selon trois critères :

- le nombre d'années d'activité au sein du RCS de ce collaborateur,
- le grade de celui-ci : Chargé de Clientèle Confirmé (CCC) ou éventuellement Chargé de Clientèle Débutant (CCD) ou Responsable de Clientèle sans Agents Mandataires (RC),
- le taux d'atteinte de l'OMP trimestrielle du collaborateur.

JA
JA
P.S
G.S
N6
FB
GT
XB
CV
A.G.8
J.P.
TG
AA
RB

Il est précisé, par ailleurs, qu'au titre du 3eme trimestre civil, le montant de l'allocation sera déterminée sur la base du plus favorable entre le taux d'atteinte de l'OMP trimestrielle telle que définie ci-dessus et le taux d'atteinte de l'OMP sur les 12 derniers mois à fin septembre.

Le montant de cette allocation, en vigueur à la date d'effet du présent accord, est établi dans le tableau joint en *Annexe I* ci-après.

Il est précisé qu'un Chargé de Clientèle Débutant est assimilé à un Chargé de Clientèle Confirmé de 3^{ème} année pour le calcul du montant de l'allocation d'intégration.

Le montant total de l'allocation mensuelle d'intégration servi à l'ADV est égal à la somme des allocations mensuelles par producteur « jeune confirmé » dans la limite de 4800€ bruts mensuels.

Un dispositif d'allocation mensuelle d'intégration « plancher global » est instauré. Le montant de cette allocation « plancher » est fixé à 400€ bruts mensuels à la date d'entrée en vigueur de l'accord.

Cette allocation plancher sera suspendue dans l'hypothèse où un ADV ne perçoit pendant 8 trimestres consécutifs que l'allocation « plancher ». Dans ce cas, la remise en vigueur de ce dispositif interviendra lorsque l'ADV aura dépassé l'allocation « plancher » sur 1 trimestre.

Article 9.2 Allocation liée à l'évolution professionnelle des collaborateurs rattachés

L'ADV se voit attribuer ponctuellement une allocation lors de l'évolution professionnelle d'un des collaborateurs qui lui sont rattachés dans les circonstances ci-après visées.

Selon l'évènement, le montant de cette allocation sera le suivant :

- 1250 € bruts à l'occasion de la nomination d'un collaborateur comme Responsable de Clientèle sans Agents Mandataires (RC), sous condition d'atteinte de son OMP annuelle de Chargé de Clientèle sur 12 mois glissants à 130% à la date de la nomination,
- 2500€ bruts à l'occasion de la labellisation Exclusiv d'un collaborateur, de sa nomination comme Inspecteur Conseil sans Agents Mandataires ou comme Responsable de Clientèle/Inspecteur Conseil avec Agents Mandataires ou de son évolution vers la filière d'animation (ATP, ADV, IMC, IFS) au sein du Réseau Commercial Salariés sous condition d'atteinte de son OMP annuelle à 110%.

Ces 2 allocations sont susceptibles d'intervenir successivement pour un même collaborateur. Par contre, chaque allocation ne peut être versée qu'une seule fois pour un collaborateur considéré.

L'allocation est due à l'ADV auquel est rattaché le collaborateur au moment de l'évènement, à la condition que ce collaborateur lui ait été rattaché depuis au moins six mois.

Article 10 Gratification sur objectifs

L'ADV se voit attribuer une gratification sur objectifs basée sur les résultats collectifs de l'ensemble de l'équipe confiée, en considération de 4 items dont les thématiques sont déterminées annuellement par la Direction. Chaque item doit être pondéré au regard de l'ensemble sans pouvoir représenter moins de 20% et plus de 30%.

Suivant les items, le niveau des objectifs correspondant sera fixé :

- soit par la Direction nationalement et décliné à l'identique pour chaque ADV,
- soit par l'IMC et dans ce cas personnalisé pour chaque ADV.

Handwritten notes and signatures: JA, J^, PS, GS, NG, AB, eu, FG, SE, AA, A & RB, 51, 14, 9, 5.

La règle de fixation des objectifs pour chaque item sera établie par la Direction au début de chaque exercice en considération des priorités stratégiques et des évolutions des produits et présentée dans le cadre des Commissions de Concertation.

Le niveau des objectifs sera communiqué individuellement à chaque ADV dans le cadre d'un entretien individuel dédié avec son Inspecteur Manager de Circonscription.

Un entretien de suivi à mi-année sera réalisé avec l'IMC afin de faire un point sur le niveau d'atteinte des objectifs.

Le montant annuel brut de cette gratification pour un taux d'atteinte à 100% des 4 items est de 12000€. Ce montant sera proratisé dans l'hypothèse d'un changement de fonction durant l'exercice considéré.

Pour chacun des objectifs, le taux d'atteinte doit être au moins de 50% et pourra aller jusqu'à 130%. Ainsi le montant global annuel brut potentiel de la gratification sur objectifs peut aller jusqu'à 15600€.

Le taux d'atteinte global des objectifs correspond à la moyenne pondérée des 4 taux d'atteintes de chaque item.

Cette gratification fera l'objet :

- à hauteur de 50% soit pour 6000€ au total, d'une avance mensuelle brute de 500€ sans reprise possible,
- d'un versement en début d'année N+1 du montant correspondant à la différence entre la gratification annuelle définie selon le taux d'atteinte des différents objectifs appliqué à l'assiette de chaque item et les avances mensuelles effectuées sur l'année N.

Le versement des avances dans l'année N +1 sera interrompu dans le cas où l'ADV obtient un taux d'atteinte global des objectifs en année N inférieur à 50%.

Article 11 Commission de Production

L'assiette de la commission de Production est constituée de la production, telle que définie au Chapitre II de l'accord du 30.12.02, que l'ADV peut réaliser seul, à titre exceptionnel, ou en coproduction.

Lorsque la production est réalisée en coproduction entre un ADV et un producteur rattaché (hors producteur « jeune confirmé » selon la définition posée à l'article 6 du présent accord), il est pris en compte 50% de l'assiette définie au Chapitre II de l'accord du 30.12.02 pour l'ADV.

Par dérogation à ce principe, lorsque la production est réalisée en coproduction entre un ADV et un producteur rattaché (hors producteur ayant moins de 4 ans d'activité au sein du RCS hors période d'alternance et d'apprentissage) sur des affaires dont la liste, mise à jour par la Direction, figure à l'Annexe 2 du présent avenant, l'assiette de commissionnement au titre de la production retenue pour le producteur est portée de 50% à 75%.

Le taux de commission de production est de 1,6%.

Section II.2.2 Autres éléments de rémunération de l'ADV

Article 12 Rémunération fixe

Le montant annuel brut du salaire fixe de l'ADV est de 20 200€ à la date de signature de l'accord, soit 1683€ bruts servis mensuellement.

Handwritten notes and signatures: JA, n, X.B, EW, GS, NG, FE, SE, AA, AG, RB, J.P., M.P., qk, J.

Article 13 Indemnisations diverses.

Les indemnisations des jours fériés, congés payés et événement familiaux demeurent régis par les dispositifs conventionnels et légaux actuellement applicables.

Les journées de formation (journées imputées au titre du Plan de Formation – déclaration annuelle obligatoire- y compris celles organisées en dehors des centres de formation) sont indemnisées comme les jours fériés.

Section II.2.3 Nouvelle structure de rémunération de l'ADV

Article 14 Structure de rémunération

La structure de rémunération de l'ADV résultant du présent accord se composera, donc essentiellement des éléments suivants :

- un salaire fixe mensuel,
- une Allocation mensuelle d'intégration,
- une Allocation liée à l'évolution professionnelle des collaborateurs rattachés,
- une Gratification sur objectifs,
- des Commissions de production,
- les éléments résultants des dispositions légales conventionnelles d'accord d'entreprise et usage en vigueur.

Cette structure a vocation à intervenir en substitution de celle décrite à l'article 1 de l'accord du 30.12.2002.

TITRE III Choix et mesures d'accompagnement transitoires pour les ADV optants

Chapitre.III.1 Proposition de choix du nouveau dispositif conventionnel ADV

Article 15 Information des ADV actuellement en fonction et proposition d'option

Les salariés exerçant la fonction d'ADV à la date de signature du présent accord seront informés de l'intervention de ce texte, dès sa signature, par courrier recommandé avec accusé de réception leur présentant :

- une note de description de ces nouvelles dispositions,
- un exemplaire dudit accord,
- un spécimen de l'avenant au contrat de travail proposé.

Ils bénéficieront alors d'un entretien avec leur hiérarchie et/ou leur gestionnaire des ressources humaines dans le courant du 3^{ème} trimestre 2012 pour examiner leur propre situation au regard :

- de l'évolution des missions de l'ADV,
- du dispositif salarial correspondant,
- de leur évolution professionnelle possible au sein du RCS.

L'ensemble des documents leur permettant d'apprécier la proposition qui leur est faite, leur sera remis à cette occasion dont :

- la note descriptive de l'accord assortie de quelques simulations d'évolution de rémunération possibles correspondantes,
- une projection d'application concernant le dispositif d'accompagnement (cf. article ci-dessous),
- un modèle d'avenant au contrat de travail pouvant en résulter.

Handwritten signatures and initials: JA, J, P.S., FG, M, PB, X.B., G.S., eu, 11, J.P., J.P., G.P., A.G., J.P.

Article 16 Exercice de ce choix

Article 16.1 Délai d'Option

Les ADV en fonction à la date de signature du présent accord auront le choix suivant :

- soit demeurer sous le régime de l'accord du 30.12.02,
- soit opter pour le dispositif du présent accord,
- soit évoluer vers une autre fonction au sein du RCS.

Les ADV concernés disposeront, à compter de la remise, lors de l'entretien, des documents visés ci-dessus, d'un délai de 3 mois pour faire connaître, par écrit, leur décision d'acceptation d'entrée dans le nouveau dispositif conventionnel directement auprès des Directions des Affaires Générales des Régions. Ils en informeront dans le même temps leur hiérarchie.

A défaut de réponse expresse dans le délai de 3 mois, leur contrat de travail sera maintenu dans les conditions antérieures.

Article 16.2 Accès ultérieur à l'évolution des missions et de la rémunération des ADV

Au-delà du délai d'option initial tel qu'établi à l'article 16.1, l'accès au bénéfice du seul Titre II du présent accord est possible à tout moment. En ce cas, l'adaptation des missions et rémunération de l'ADV conformément au Titre II du présent accord prendra effet au 1^{er} jour du trimestre civil suivant la date de réception du courrier à la Direction des Affaires Générales de la Région.

Chapitre III.2 Accompagnement des ADV optants

Article 17 Mesures transitoires d'accompagnement des ADV optants

Article 17.1 Mise en place d'un Plan de Formation spécifique

Les ADV optants bénéficieront d'un dispositif de formation devant se dérouler durant les 2 premières années d'exercice, en tenant compte des connaissances et des compétences individuelles acquises.

Ce Plan de formation sera adapté pour répondre aux nouveaux enjeux, et comportera :

- ⇒ un module fondamental : la formation GESPAT, constituant un pré requis à la nomination ADV et qui sera proposée systématiquement aux collaborateurs non encore certifiés.
- ⇒ un programme réparti sur les années 2012 / 2013 :
 - Animation d'ateliers téléphoniques : 1 jour
 - Protection Sociale du Professionnel : 2 jours
 - Démarche Exclusiv : 3 jours
 - Techniques d'animation, avec mise à niveau si nécessaire : 2 jours

Article 17.2 Garanties transitoires de rémunération

Les ADV en fonction à la date d'effet de l'accord et optant dans les délais précisés à l'article 16.1 ci-dessus pour les nouvelles missions et la nouvelle structure de rémunération ci-dessus énoncées au Titre 2 du présent accord bénéficieront d'un niveau de rémunération suivant une garantie de gain dégressive sur trois ans, dont l'articulation est la suivante :

- 100% pour la première année,
- 80 % pour la 2^{ème} année,
- 70% pour la 3^{ème} année.

JA
JA
63 NG
P.S
X B
J.P
49
JEU
A.P
F.G
S.F
92
R.B

L'assiette de calcul de cette garantie de niveau de rémunération est constituée par :

- la rémunération annuelle brute moyenne au titre de ses fonctions d'ADV à concurrence des 3 dernières années,
- hors éléments exceptionnels (monétisation des CET, primes...), production personnelle et stimulations ponctuelles.

Tous les éléments de rémunération hors éléments exceptionnels, production personnelle et stimulations ponctuelles intervenant dans la période viendront en amortissement de cette garantie de gain.

L'éventuelle régularisation interviendra, pour chacune de ces années, à l'issue de la comparaison entre le niveau de garantie de gain et l'ensemble des éléments de rémunération intervenus pour l'intéressé.

Article 17.3 Mesures spécifiques

Les ADV qui opéreront pour les nouvelles missions dans les délais précisés à l'article 16.1 ci-dessus, percevront les allocations liées à l'évolution professionnelle des collaborateurs rattachés prévues à l'art 9.2 ci-dessus relatives aux mouvements et nominations intervenus entre la date d'entrée en vigueur de l'accord et sa prise d'effet (1^{er} janvier 2013). Ces allocations seront versées en une fois début 2013.

TITRE IV Administration générale de l'accord

Article 18 Entrée en vigueur de l'accord et application

Le présent accord entrera en vigueur dès sa signature pour une prise d'effet à compter du 1^{er} janvier 2013.

A compter du 1^{er} janvier 2013, les Animateurs des Ventes nouvellement recrutés ou promus et les chargés de clientèle confirmés accédant à leur 3^{ème} ou 4^{ème} année d'activité au sein du RCS, bénéficieront immédiatement des dispositions du présent accord. Toutefois, ceux des chargés de clientèle en cours de 3^{ème} ou 4^{ème} année d'activité au sein du RCS antérieurement à la date d'effet du présent accord pourront bénéficier, s'ils en remplissent les conditions, du dispositif spécifique transitoire prévu ci-dessus à l'article 3.4 ou 4.4.

Pour les ADV actuellement en fonction, le processus d'option suivant les conditions ci-dessus décrites à l'article 16 pourra être entrepris dès l'entrée en vigueur de l'accord, pour une entrée en application de l'évolution des missions et de la rémunération afférente, à partir de la date d'effet de l'accord, c'est-à-dire à partir du 1^{er} janvier 2013.

Article 19 Durée – Révision – Suivi - Publicité

Article 19.1 Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et pourra être dénoncé, en tout ou partie, à tout moment par l'une ou l'autre des parties signataires, dans les conditions légales en vigueur.

Article 19.2 Révision

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires, conformément à la loi, notamment :

- en cas d'évolution des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles, professionnelles ou interprofessionnelles en vigueur,
- dans l'hypothèse de changements fondamentaux susceptibles d'impacter l'organisation du Réseau Commercial Salarié.

Handwritten signatures and initials: JA, Jn, NG, GS, FC, SE, AA, RB, XB, P.S, AW, AG, J.P, Rg, 13.

Article 19.3 Suivi

Une commission de suivi chargée de suivre l'application du présent accord est créée. Elle a vocation à se réunir une fois par an ; elle se réunira si nécessaire deux fois au cours des deux premières années de la mise en place de l'accord.

Le suivi portera notamment sur :

- la composition des équipes d'ADV et l'évolution professionnelle des producteurs,
- l'examen des taux d'atteinte des gratifications sur objectifs.

Cette commission est constituée de représentants de la Direction et de 5 membres représentant les salariés par Organisation Syndicale représentative signataire. Dès l'entrée en vigueur des présentes dispositions, chaque organisation syndicale représentative signataire désignera ses cinq représentants.

Article 19.4 Publicité

Le présent accord fera l'objet dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 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 20 avril 2012

Handwritten initials and signatures: 7A, JN, PS, NG, AB, FB, ST, 14, J, M, RB, J.P., K.

ANNEXE 1

Eléments variables de rémunération de l'ADV : Allocation mensuelle(2) liée à l'activité de chaque collaborateur « jeune confirmé » rattaché

Activité au sein du RCS	1 ^{ère} , 2 ^{ème} et 3 ^{ème} année(1)	4 ^{ème} année(1)	5 ^{ème} année(1)	6 ^{ème} année(1)
Chargé de Clientèle				
Inférieur à l'OMP	150€	100€	0€	0€
100% ≤ OMP < 130%	300€	300€	300€	300€
OMP ≥ 130%	450€	450€	400€	400€
Responsable de Clientèle sans Agents Mandataires				
Inférieur à l'OMP	150€	100€	0€	0€
100% ≤ OMP < 130%	450€	450€	450€	450€
OMP ≥ 130%	600€	600€	600€	600€

(1) Activité dans le RCS hors période d'apprentissage ou d'alternance

(2) Versement mensuel brut sur la base de la production en unités émises du trimestre civil rapportée à l'OMP trimestrielle (somme des OMP mensuelles).

Il est précisé, par ailleurs, qu'au titre du 3^{ème} trimestre civil, le montant de l'allocation sera déterminée sur la base du meilleur entre l'OMP trimestrielle telle que définie ci-dessus et l'OMP sur les 12 derniers mois à fin septembre.

JA
 PS JM
 J.P.
 EV JY FG NG
 AG
 XB GS
 15
 JF
 OF AA RB

ANNEXE 2

Liste des affaires sur lesquelles intervient prioritairement l'ADV en Coproduction (article 11 du présent accord)

Dispositions arrêtées pour 2012 et 2013

- Affaires vie PU/VL dont l'assiette de commissionnement est supérieure à 150 000€ avant partage
- Affaires nouvelles vie PP dont l'assiette de commissionnement est supérieure ou égale à 2000€
- Affaires Héliade Prévoyance des Professionnels et Euractiel des Professionnels
- Epargne Salariale et assurance de groupe
- Crédit Immobilier

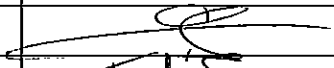


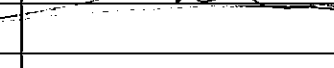
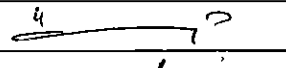

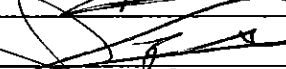

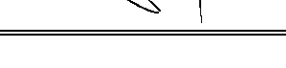

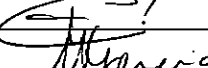
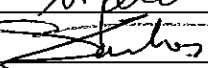
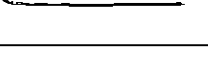
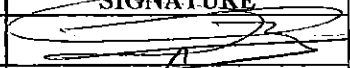

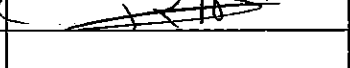
JA
Jn
P.S
J.P
F
X.B
G.S
E.V
F.G
N.G
A.G.
16 S
A.A.
R.B.
A.C.

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	Sébastian	DSC	
SOULARD	Fidèle	DSC	
LEFEVRE	Genevieve	CSNPT	
VANAUSSCHAU	Sally	CSNPT	
CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
AURU	Annie	DSC	
GARCINI	François	DSC	
MOTTEN	Joël	CSN	
KOCHANEN	Denise	CSNPT	
SURBLEY	Philippe	D.S	
la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BARATAY	Roberte	CSPT	
GARCIA	Alain	CSPT	
GARCIA	Naeline	DSC	
PIRES	Jeano	D.S	
UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
GONZALES	Nicholas	CSPT	
SCHUNACHER	Giulia	DSC	
Boulay	Xavier	CSPT	



Accord relatif à l'amélioration de la rétention des jeunes producteurs confirmés et l'évolution des ADV (aménagements de rémunération)

Accord mis à la signature le 23 Avril 2012

Le but affiché par la direction est d'améliorer la rétention des jeunes confirmés, donc de préserver l'avenir du RCS.

Nous signons aujourd'hui cet accord parce que nous considérons qu'il présente quelques avancées pour certaines catégories de salariés au sein du RCS.

Mais nous ne le trouvons pas assez ambitieux pour une vraie réussite du projet. De plus, il présente les insuffisances suivantes :

Principales réserves à l'accord :

Pour les jeunes confirmés

- ◆ les mesures prises ne répondent que partiellement aux réelles attentes en matière de structure de rémunération.

Les difficultés seront seulement décalées dans le temps et repoussées de 2 ans.

Pour les animateurs des ventes

- ◆ aucune lisibilité sur les équipes cibles et leur évolution dans le temps. Au-delà des garanties de rémunération, quel avenir pour les ADV ne bénéficiant pas de cette fameuse équipe cible alors qu'il s'agit de la base du projet de l'entreprise. En conséquence, des inquiétudes existent sur l'évolution de certaines rémunérations.

- ◆ inquiétude sur les taux d'atteinte des OMP des jeunes confirmés entrant dans les équipes d'ADV.

- ◆ aucune certitude sur la réussite des recrutements dits « de qualité ».

- ◆ au niveau des objectifs, aucune règle précise concernant les items fixés soit par la direction soit par les IMC.

- ◆ inquiétude pour l'animation des salariés de plus de 6 ans : la seule rémunération de l'ADV sera alors basée sur une coproduction. Certains salariés l'accepteront, d'autres non. Attention par ailleurs à l'évolution professionnelle des salariés de plus de 6 ans, qui ne seront pas Exclusiv et de leur éventuel isolement.

Pour les inspecteurs managers commerciaux

- ◆ demain les équipes gérées en direct vont doubler de capacité, l'animation du « direct » par l'IMC va donc s'amplifier. L'absence de moyens complémentaires est une réelle inquiétude.

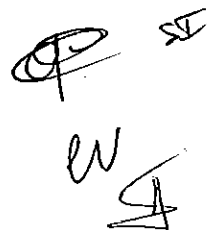
- ◆ déjà nombre de salariés « directs » se sentent très isolés au sein des inspections. Il ne faut pas amplifier cette situation.

Handwritten initials and signatures:
J S
G W

♦ aucune visibilité sur les moyens mis à disposition des IMC pour l'animation du « Direct ».
Une contradiction inquiétante : les IFS Ingénierie Patrimoniale et Exclusiv participeront à l'animation de ce « direct », et d'un autre côté la direction précise qu'elle n'en augmentera pas le nombre.

Pendant une période d'observation de la mise en œuvre de cet accord, nous suivrons, au travers des commissions de suivi et du retour des salariés concernés, les effets de cet accord.

Si nous constatons que cela ne fonctionne pas, que le recrutement annoncé n'est pas au rendez-vous, que les mesures n'améliorent ni l'intégration, ni la rétention des jeunes confirmés, qu'il existe des dérives dans les constitutions des équipes et/ou que le but recherché n'est pas atteint, la CFDT AXA France n'hésitera pas à dénoncer sa signature sur cet accord.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page.



Le + syndical

CONFEDERATION FRANCAISE DE L'ENCADREMENT C. G. C.

Section Fédérale du Groupe AXA

Le 23 Avril 2012

Réserve de la CFE CGC annexée à l'accord relatif à l'amélioration des jeunes producteurs confirmés et l'évolution des ADV.

La CFE CGC demande un examen permanent des moyens, en nombre d'IFS minimum, dédiés à l'aide à l'animation des commerciaux rattachés directement aux IMC.

La CFE CGC demande une application efficace de la commission de suivi.

La CFE CGC demande à ce que les travaux de réflexion sur le recrutement et la formation, dans le cadre de la Concertation, soient menés au fond et qu'il en soit tenu compte ensuite par des d'effets concrets.

Joël Mottier



Une force
à vos côtés

www.lacgt-axa.info

Le 23/04/2012

Réserves de la CGT concernant le projet d'accord relatif à l'amélioration de la rétention des jeunes collaborateurs confirmés, et l'évolution des ADV

La CGT prend note de l'engagement de la Direction, en la personne de Corinne Guillemin,

1. que les ADV ne seront pas pénalisés ni financièrement, ni sur leur parcours professionnel, dès lors que le dimensionnement des équipes confiées ne leur permet pas d'atteindre les objectifs fixés.
2. que en cas de constat de dérapage, en cas de constat qu'un ou plusieurs ADV sont pénalisés, une réunion de la commission de suivi sera organisée. Elle étudiera quels aménagements de rémunération et de parcours professionnel il conviendra de prendre.
3. que le parcours professionnel de l'ADV à travers la reconnaissance de l'expérience réussie, sera mis au cœur de la future négociation GPEC 2012/2015 pour les commerciaux, et en sera un des principaux objectifs.

La CGT émet des réserves sur l'encadrement et l'accompagnement des salariés rattachés aux inspecteurs. Cette organisation est aujourd'hui très perfectible, il convient donc d'uniformiser et de normer « le direct inspecteur », et de fait l'accompagnement des collaborateurs sortis des équipes ADV.

La CGT précise que l'enveloppe budgétaire NAO doit être complètement déconnectée de tous les chantiers en cours tels qu'accords, investissement ipad...etc....

En cas de non respect de ces points précités, la CGT se réserve le droit de dénoncer sa signature.

Pour la CGT, les CSPT
Roberte BARATAY

Alain GARCIA



Réserve UDPA-UNSA annexée à l'accord relatif à l'amélioration des jeunes producteurs confirmés et l'évolution des ADV.

L'UDPA-UNSA appose sa signature sur cet accord et affiche sa volonté de suivre au plus près la mise en œuvre de son application. Lors des rencontres des commissions de suivi de l'accord, nous attendons de la Direction des éléments concrets sur

- la composition des équipes et les évolutions de la rémunération des ADV,
- l'évolution professionnelle des producteurs,
- l'examen des taux d'atteinte des gratifications sur objectifs,
- l'examen des taux de rétention et d'atteinte des OMP des producteurs, avec un focus particulier pour les producteurs de moins de 6 ans.

Tout au long des négociations, l'UDPA-UNSA est restée très attachée à la nécessité :

- d'améliorer la rémunération des 3^{èmes} et 4^{èmes} années et au parcours professionnel sécurisé des producteurs
- d'avoir une vraie animation collective des commerciaux rattachés à l'IMC
- d'un volume de recrutement suffisant pour atteindre l'objectif cible des équipes ATP et ADV
- d'avoir une vraie reconnaissance sur l'animation des producteurs de plus de 6 ans qui souhaiteraient être rattachés à l'ADV, sans aucune contrainte de la Direction.

C'est dans cet état d'esprit que l'UDPA-UNSA signe cet accord et continuera à revendiquer ses améliorations.

Giulia Schumacher
DSC

[Signature]

[Signature]
Xavier BOULLY

Michel GONZALES
CNP
[Signature]