

**Accord sur la filière « Expertise S » en Protection Sociale (Santé, Prévoyance, Retraite réglementée, Assurances Collectives) et abondements de rémunération**

Entre les sociétés AXA France Vie et AXA France IARD, ci-dessous dénommées l'Entreprise AXA France, représentée par Marine de Boucaud 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 :**

L'entreprise AXA France a marqué sa volonté de donner aux salariés commerciaux les meilleurs moyens d'avoir de la visibilité sur les possibilités d'évolution professionnelle et leur permettre de se projeter sur les parcours professionnels au sein d'Axa Epargne et Protection à travers différentes filières de production, d'animation ou de support qui peuvent :

- constituer un levier d'attractivité au recrutement et de fidélisation des salariés, ce qui constitue une des raisons majeures de l'accord du 20 avril 2012 relatif à l'amélioration de la rétention des jeunes producteurs confirmés et l'évolution des ADV (aménagements de rémunérations),
- contribuer à la professionnalisation d'AXA Epargne et Protection vers les métiers de conseil à valeur ajoutée, ainsi que le prévoit l'accord du 4 avril 2013 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences 2013/2015 dans AXA France,
- permettre aux forces commerciales de s'orienter vers les métiers commerciaux correspondant à la stratégie de l'entreprise, c'est là tout l'enjeu de l'incitation à l'expertise en vue du développement de la Protection Sociale.

En effet, il est rappelé qu'AXA Epargne et Protection entend se développer suivant trois axes principaux :

- un modèle de distribution « multi-accès », avec des salariés/conseillers qui portent le conseil chez les clients, supportés par des centres de services et une accessibilité Prospect/client renforcée ;
- un positionnement centré sur les marchés à forte valeur que sont la Protection Sociale (Santé, Prévoyance, Retraite réglementée, Assurances Collectives), la Retraite et l'Epargne, avec pour cible centrale la clientèle haut de gamme et les professionnels en priorité, ainsi que les affluents pour les conseillers « Exclusiv » ;
- une stratégie de différenciation reposant sur l'expertise et la qualité de service, avec des conseillers « autonomes » ayant une démarche de conseil normée et une charte d'engagements de services.

Dans cette perspective, la ligne de vie professionnelle des salariés d'Axa Epargne et Protection repose sur trois fondamentaux :

- l'acquisition progressive de compétences,
- une formation d'accompagnement adaptée pour favoriser la réussite du salarié,
- une reconnaissance de cette réussite.

*MdB*  
*G.C.*  
*J.*  
*FR.*  
*CS*  
*CM*

Dans cet esprit, le présent accord entend construire un dispositif créant une perspective supplémentaire dite « Expertise S » liée à la réalisation d'affaires Protection Sociale, à travers un dispositif de rémunération dédié et en considération d'un savoir-faire établi.

Ce dispositif s'établit, d'une part, par rapport à une expérience professionnelle dans la durée et une formation ciblée et, d'autre part, en fonction d'une production significative et régulière sur le marché de la Protection Sociale.

Il s'adresse aux Chargés de Clientèle Confirmés de plus de 2 ans dans ce grade, aux Responsables de Clientèle et Inspecteurs Conseil qui y bénéficieront d'une animation et d'un accompagnement adaptés. Pour autant, l'attribution de « l'Expertise S » est sans incidence sur le rattachement fonctionnel des salariés accédant à « l'Expertise S ».

La Direction entend apporter le plus grand soin à l'accompagnement de la réalisation et de la gestion des dossiers de la clientèle Protection Sociale en vue d'une pleine réussite commerciale dans l'application du présent accord.

Par ailleurs, elle s'attachera à faciliter l'accompagnement des salariés pour le développement des affaires d'Assurances Collectives dans le prolongement de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2013.

*(Handwritten signatures and initials)*  
M/S  
G-C  
AM G  
A  
F.R.

## Sommaire

TITRE I	Champ d'application et Définition de la Protection Sociale.....	4
Article 1	Champ d'application.....	4
Article 2	Définition de la Protection Sociale.....	4
TITRE II	Attribution de « l'Expertise S ».....	5
Article 3	Conditions d'accès.....	5
Article 3.1	Eligibilité en raison de la performance.....	5
Article 3.2.	Seuils d'accessibilité.....	5
Article 4	Evolution du salarié au sein de « l'Expertise S ».....	5
Article 4.1	Entrée dans « l'Expertise S ».....	5
Article 4.2	Maintien et Evolution dans « l'Expertise S ».....	6
TITRE III	Formation et accompagnement de « l'Expertise S ».....	6
Article 5	Mise en place d'un plan de formation spécifique.....	6
Article 6	Animation et accompagnement.....	6
TITRE IV	Rémunération de l'« Expertise S » dans la réalisation d'affaires en Protection Sociale	7
Article 7	Production réalisée et systèmes d'abondements.....	7
Article 7.1	Produits éligibles et montants minimum de prime.....	7
Article 7.2	Seuils de déclenchement des abondements trimestriels et annuels.....	8
Article 7.3	Systèmes d'abondements forfaitaires.....	8
Article 7.3.1	Les abondements trimestriels avec rattrapage potentiel.....	8
Article 7.3.2	Les abondements annuels forfaitaires.....	8
Article 7.3.2.1	L'abondement annuel « régularité ».....	9
Article 7.3.2.2	L'abondement annuel « performance ».....	9
Article 8	Incidences des événements en cours d'exercice.....	9
Article 8.1	Changement de grade.....	9
Article 8.2	Articulation entre date de nomination et abondements.....	9
Article 8.3	Incidence d'un trimestre incomplet ou d'une année incomplète.....	10
Article 8.3.1	Trimestre incomplet.....	10
Article 8.3.2	Année incomplète.....	10
TITRE V	Administration générale de l'accord.....	10
Article 9	Entrée en vigueur de l'accord et application.....	10
Article 10	Durée – Révision – Suivi - Publicité.....	10
Article 10.1	Durée.....	10
Article 10.2	Révision.....	10
Article 10.3	Suivi.....	10
Article 10.4	Publicité.....	11

## TITRE I Champ d'application et Définition de la Protection Sociale

### Article 1 Champ d'application

Le présent accord concerne les salariés commerciaux du Réseau AXA Epargne et Protection (AEP), précédemment dénommé Réseau Commercial Salarié (RCS), relevant de la filière « Production » dont les fonctions sont citées ci-après, et pour autant qu'ils répondent aux conditions d'accès énoncées au sein du Titre I :

- les Chargés de Clientèle Confirmés (CCC), ayant plus de deux ans dans le grade, au sein du Réseau AXA Epargne et Protection hors période d'alternance (apprentissage et contrat de professionnalisation), qui relèvent de la Convention Collective des Producteurs Salariés de Base du 27 mars 1972 et dont la structure de rémunération est définie par l'accord relatif à la structure de rémunération des nouveaux entrants du RCS en date du 9 novembre 2001, complété par avenants des 30 décembre 2002 et 20 avril 2012,

Il s'agit en conséquence des grades N3.

- les Responsables de Clientèle avec ou sans agents mandataires (RC et RC avec AM) qui relèvent de la Convention Collective des Echelons Intermédiaires du 13 novembre 1967 et dont la structure de rémunération est définie par l'accord relatif à la structure de rémunération des nouveaux entrants du RCS en date du 9 novembre 2001, complété par avenant du 30 décembre 2002, ainsi que, le cas échéant, par l'accord du 30 décembre 2002 relatif aux modalités d'intégration à la structure de rémunération définie par l'accord de rémunération du RCS

Il s'agit en conséquence des grades M7 et M8, ainsi que les O3 dès lors que ceux-ci bénéficiaient de la filière « Expertise S » avant leur nomination en qualité d'O3.

- les Inspecteurs Conseils avec ou sans agents mandataires (IC) qui relèvent de la Convention Collective Nationale de l'Inspection du 27 juillet 1992 et dont la structure de rémunération est définie par l'accord relatif à la structure de rémunération des nouveaux entrants du RCS en date du 9 novembre 2001, complété l'avenant du 30 décembre 2002, ainsi que, le cas échéant, par l'accord du 30 décembre 2002 relatif aux modalités d'intégration à la structure de rémunération définie par l'accord de rémunération du RCS

Il s'agit en conséquence des grades N1 et N2, ainsi que les O4 dès lors que ceux-ci bénéficiaient de la filière « Expertise S » avant leur nomination en qualité d'O4.

Les accords et avenants précités des 9 novembre 2001 et 30 décembre 2002 ont 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 janvier 2005.

### Article 2 Définition de la Protection Sociale

A la date d'effet du présent accord, la Protection Sociale recouvre les domaines de la Santé, la Prévoyance, la Retraite Réglementée et les Assurances Collectives (cf. article 7).

WAS  
CM  
G-C  
J  
GS  
F.R.

## TITRE II Attribution de « l'Expertise S »

### Article 3 Conditions d'accès

#### Article 3.1 Eligibilité en raison de la performance

Peuvent accéder à la filière « Expertise S » les producteurs visés en article 1 qui expriment leur motivation en ce sens et satisfont aux conditions suivantes :

1. être à 110 % de l'obligation minimale de production de son grade, avec régularité, toutes unités confondues sur 12 mois glissants précédant la demande d'attribution de « l'Expertise S ».  
La régularité s'apprécie par rapport au taux d'atteinte constaté au 31/12 des deux dernières années civiles.
2. avoir une production significative sur le marché de la Protection Sociale, exprimée en nombre d'actes de ventes (affaires nouvelles et versements complémentaires sur prime périodique), au regard du grade, dans les conditions ci-après définies à l'article 3.2,
3. bénéficier d'une demande d'attribution de l'expertise émanant de la hiérarchie au regard :
  - o de la répartition géographique des salariés dans la Région considérée, au prorata des effectifs ;
  - o d'une priorité établie par rapport aux actes de ventes diversifiés réalisés en Protection Sociale.
4. avoir préalablement suivi la formation spécifique mise en place par l'entreprise permettant la reconnaissance de « l'expertise S ».

#### Article 3.2. Seuils d'accessibilité

Pour être éligible à la filière « Expertise S », il convient de réaliser un nombre d'actes de ventes, défini par grade, sur 12 mois glissants précédant la demande d'attribution de « l'Expertise S » selon le tableau suivant :

Grade	Seuil d'accessibilité (nombre d'actes de vente -affaires nouvelles et VC sur Retraite réglementée)
CCC + 2 ans (N3)	60
RC seul (M8)	75
IC (N2)	90
RC + AM (M7)	90
IC + AM (N1)	110

Les seuils d'accessibilité mentionnés dans le présent texte et applicables à la date d'effet du présent accord, pourront être étudiés en commission de suivi puis éventuellement aménagés dans une négociation de révision.

### Article 4 Evolution du salarié au sein de « l'Expertise S »

#### Article 4.1 Entrée dans « l'Expertise S »

L'accès à l'« Expertise S » se fait à l'issue du cursus de formation mentionné aux articles 3.1 et 5 du présent accord.

*Handwritten notes:*  
↓  
MJB  
AM  
G-C  
68  
F.R.

A cet effet, l'Entreprise programmera au moins deux sessions de formation par an au 1<sup>er</sup> et au second semestre de chaque année, en vue de la nomination au début du trimestre civil.

#### Article 4.2 Maintien et Evolution dans « l'Expertise S »

Les salariés ayant accédé à l'« Expertise S » peuvent néanmoins sortir de celle-ci en l'absence d'atteinte du seuil requis sur 12 mois glissants (cf. article 3.2).

Toutefois, leur retour dans la filière est possible aux conditions énoncées à l'article 2 du présent accord, à l'exception de celle liée au suivi de la formation spécifique (cf. point 4 de l'article 3.1), sous réserve que celle-ci soit intervenue en deçà d'un délai de 3 ans.

Au-delà de 3 années, une formation d'actualisation des connaissances pourra être envisagée.

### TITRE III Formation et accompagnement de « l'Expertise S »

#### Article 5 Mise en place d'un plan de formation spécifique

➤ Les salariés éligibles à la filière « Expertise » bénéficieront d'un dispositif de formation préalable d'une durée globale de 5 jours, exercé selon plusieurs modes (présentiel, e-learning...)

Ce plan de formation sera conçu pour répondre aux nouveaux enjeux et comportera notamment :

- un module sur les modalités d'approche commerciale de la clientèle des professionnels,
- un module d'approfondissement sur les solutions adaptées à la clientèle des professionnels,
- un module sur notre offre à la clientèle des Assurances Collectives « standard »

➤ une formation continue correspondante sera mise en œuvre dans le cadre du plan de formation annuel, pour permettre la mise à niveau et le développement régulier des salariés de la filière « Expertise S » en Protection Sociale, notamment dans le cadre des formations proposées dans l'entretien professionnel annuel.

#### Article 6 Animation et accompagnement

L'attribution de « l'Expertise S » est sans incidence sur le rattachement fonctionnel des salariés accédant à « l'Expertise S ».

Ainsi, au moment de l'entrée dans la filière « Expertise S », ces derniers restent rattachés à l'Animateur des Ventes (ADV) ou à l'Inspecteur Manager Commercial (IMC) selon leur situation constatée.

Les salariés ayant accédé à la filière « Expertise S » sont animés par l'ADV, dont l'équipe demeure placée sous la responsabilité hiérarchique de l'IMC, ou directement par l'IMC.

L'ADV accompagnera les salariés de la filière « Expertise S » en clientèle afin de développer la réalisation régulière d'affaires en Protection Sociale et permettre leur maintien et l'amélioration de leur performance dans ladite filière.

Tant l'ADV que l'IMC, eux-mêmes formés en Protection Sociale, sont attentifs à la formation spécifique à la filière « Expertise S » en vue de l'animation des salariés qui leur sont confiés.

L'IFS Protection Sociale exerce son activité sous l'autorité directe des Directions de Ventes, en lien avec les IMC et les Directions Centrales et constitue le relais de la politique technique et commerciale de la Société en matière de Protection Sociale.

*Handwritten signatures and initials:*  
MJB  
AM  
G-C  
G8  
F.R.

Dans ce cadre, il apporte un appui technique à l'IMC et aux salariés commerciaux experts qui lui sont directement rattachés, et à l'ADV afin de contribuer au développement de l'activité Protection Sociale.

Concernant les Assurances Collectives, il est précisé que, dès la mise en œuvre du présent accord, les salariés ayant accédé à « l'Expertise S » pourront prendre appui sur l'Inspecteur Fonctions Supports (IFS) qui pourra recourir à l'Inspection Collectives en vue de la réalisation d'affaires. L'accès à la plateforme Assistance Conseil Collectives leur sera donné ; ils bénéficieront également d'outils dédiés aux tarifications et devis correspondants.

#### TITRE IV Rémunération de l'« Expertise S » dans la réalisation d'affaires en Protection Sociale

La structure de rémunération applicable aux salariés admis au bénéfice de « l'Expertise S » est :

- celle applicable à la fonction exercée au sein d'AEP (CCC, RC, IC) au sens des accords précités en article 1 du présent accord,
- à laquelle vient s'ajouter un crédit forfaitaire d'unités alloué aux salariés satisfaisant aux conditions fixées aux articles 7 et 8 ci-après.

#### Article 7 Production réalisée et systèmes d'abondements

En fonction du nombre d'actes de vente réalisés dans les domaines de la Protection Sociale éligibles au titre du présent accord, les salariés de la filière « Expertise S », suivant leur grade, peuvent bénéficier de trois types d'abondements :

- 4 abondements trimestriels
- 1 abondement annuel « régularité »
- 1 abondement annuel « performance »

Ces actes de ventes s'entendent nets d'annulation, de « sans effet » et de résiliation avant les 12 mois qui suivent l'affaire nouvelle. Ils doivent en outre porter sur un montant minimum de prime annuelle commerciale (cf. article 7.1) et être commissionnés.

Les différents paramètres [liste des produits concernés, seuils de déclenchement des abondements trimestriels et annuels] pourront être revus lors des négociations salariales annuelles postérieures ou dans une négociation de révision.

#### Article 7.1 Produits éligibles et montants minimum de prime

A la date d'effet du présent accord, entrent dans le calcul d'atteinte du seuil de déclenchement des abondements trimestriels et annuels forfaitaires, les affaires commissionnées dont les montants de prime annuelle commerciale exposés au client sont d'un montant minimal exposé ci-dessus.

Il est précisé que ces montants seront éventuellement majorés des cotisations aux associations ANPERE et ANPERE Retraite. Ces montants toutes taxes comprises (TTC) sont les suivants :

- Modulango  $\geq 380$  €
- Héliade Prévoyance des Professionnels  $\geq 350$  €
- Essen'ciel  $\geq 270$  €
- Entour'âge  $\geq 300$  €
- Héliade  $\geq 180$  €
- Protection Familiale  $\geq 105$  €
- Retraite des Professionnels  $\geq 1000$  €
- VC sur Retraite des Professionnels  $\geq 1000$  €
- PERP référence  $\geq 1000$  €
- VC sur PERP Référence  $\geq 1000$  €
- Assurances Collectives

Ces primes minimales TTC seront ajustées annuellement pour tenir compte des éventuelles hausses de taxes.

*Handwritten signatures and initials:*  
MJB  
G.C  
AM  
68  
F.R.

Chaque affaire nouvelle Héliade Prévoyance des Professionnels, Retraites des Professionnels et Assurances Collectives compte pour 2 actes de vente.

En outre s'agissant du PERP en affaires nouvelles, il y a lieu de les compter pour 2 actes de ventes lorsque le montant de la prime annuelle commerciale dépasse 2 000 €.

#### Article 7.2 Seuils de déclenchement des abondements trimestriels et annuels

Les seuils ci-après correspondent au nombre d'affaires commissionnées, visées en article 7.1, qui doivent être réalisés par trimestre civil.

Ces seuils de déclenchement trimestriels sont ajustés au rythme de la production observé sur l'année civile afin de prendre en considération la saisonnalité des affaires.

Seuil de déclenchement de l'abondement par grade					
Grade	Seuil Annuel	Trimestre 1	Trimestre 2	Trimestre 3	Trimestre 4
CCC + 2ans (N3)	85	24	19	13	29
RC seul (M8)	103	29	23	15	36
IC seul (N2)	115	32	25	17	41
RC + AM (M7 - O3)	115	32	25	17	41
IC + AM (N1 - O4)	135	38	30	20	47

#### Article 7.3 Systèmes d'abondements forfaitaires

Le système d'abondement spécifique à la filière « Expertise S » comporte trois types d'abondements :

- 4 abondements trimestriels
- 1 abondement annuel « régularité »
- 1 abondement annuel « performance »

##### Article 7.3.1 Les abondements trimestriels avec rattrapage potentiel

➤ 4 abondements trimestriels forfaitaires de 20.000 unités de production sont créés.

A la fin de chaque trimestre civil, il est vérifié que les salariés « Expertise S » ont atteint ou dépassé les seuils de déclenchement visés aux articles 7.1 et 7.2 du présent accord. Dans l'affirmative, il leur est crédité, à terme échu, l'abondement forfaitaire correspondant de 20.000 unités de production.

Un abondement trimestriel de 20.000 unités de production est donc susceptible d'être crédité 4 fois par exercice civil dès lors que les conditions de production sont atteintes ou dépassées.

➤ Toutefois, si un ou plusieurs abondements trimestriels n'ont pas été perçus mais que le nombre d'actes de ventes annuel dépasse le seuil annuel de déclenchement requis (articles 7.1 et 7.2), il sera crédité un forfait annuel correspondant au total des 4 forfaits trimestriels déduction faite des forfaits trimestriels déjà perçus.

##### Article 7.3.2 Les abondements annuels forfaitaires

Deux abondements annuels forfaitaires sont créés :

- Un abondement annuel « régularité » forfaitaire de 20.000 unités de production
- Un abondement « performance » forfaitaire de 20.000 unités de production

G-C  
MdB  
F.H.  
S F GS



### Article 7.3.2.1 L'abondement annuel « régularité »

Lorsque, à la fin de l'exercice civil, le salarié « Expertise S » a perçu les 4 abondements trimestriels visés à l'article 7.3.1, hormis le rattrapage, il sera crédité, à terme échu, de l'abondement annuel forfaitaire correspondant de 20.000 unités de production.

Lorsque à la fin de l'exercice civil, le salarié « Expertise S » a perçu les 3 abondements trimestriels visés à l'article 7.3.1, et qu'il a pu bénéficier du rattrapage, il sera crédité, à terme échu, d'un abondement annuel forfaitaire de 15.000 unités de production.

### Article 7.3.2.2 L'abondement annuel « performance »

A la fin de l'exercice civil, il est vérifié que les salariés « Expertise S » ont réalisé une production supérieure aux seuils ci-après fixés à la date de l'effet de l'accord. Dans l'affirmative, il leur sera crédité, à terme échu, un abondement « performance » annuel forfaitaire de 20.000 unités de production.

Abondement annuel performance	
Grade	Nombre d'actes de ventes
CCC + 2ans (N3)	100
RC seul (M8)	122
IC seul (N2)	138
RC + AM (M7 - O3)	138
IC + AM (N1 - O4)	160

### Article 8 Incidences des événements en cours d'exercice

#### Article 8.1 Changement de grade

- Lorsque le salarié évolue vers les fonctions de RC ou IC (grade), le seuil d'abondement trimestriel requis est celui du grade occupé au dernier mois du trimestre considéré.
- Lorsque le salarié évolue vers les fonctions de RC ou IC (grade), le seuil d'abondement performance est pondéré au regard du grade du salarié mois par mois.

#### Article 8.2 Articulation entre date de nomination et abondements

De principe, le salarié est nommé dans la filière S à effet du 1<sup>er</sup> mois d'un trimestre civil.

En conséquence, il est précisé que :

- pour un salarié nommé à effet du 2<sup>ème</sup> trimestre d'un exercice civil :
  - o le rattrapage d'abondement trimestriel sera versé en le proratisant (3/4 soit 15 000 UP) dès lors que le salarié aura dépassé le seuil équivalent à la somme des seuils trimestriels requis pour les 3 trimestres de l'exercice civil considéré,
  - o l'abondement annuel régularité sera proratisé de la même façon si le salarié a bénéficié des 3 abondements trimestriels de l'exercice civil considéré,
  - o l'abondement performance est lui-même proratisé de la même façon en nombre d'actes de ventes (article 7.3.2.2) et en nombre d'unités (3/4 soit 15 000 UP)

*(Handwritten signatures and initials)*  
d  
AM  
G.C  
G.S  
F.R.

- pour un salarié nommé à effet du 3<sup>ème</sup> trimestre d'un exercice civil :
  - o le rattrapage d'abondement trimestriel sera versé en le proratisant (2/4 soit 10 000 UP) dès lors que le salarié aura dépassé le seuil équivalent à la somme des seuils trimestriels requis pour les 2 trimestres de l'exercice civil considéré,
  - o l'abondement performance est lui-même proratisé de la même façon en nombre d'actes de ventes (article 7.3.2.2) et en nombre d'unités (2/4 soit 10 000 UP)
- un salarié nommé à effet du 4<sup>ème</sup> trimestre a vocation à percevoir exclusivement l'abondement trimestriel du dernier trimestre de l'exercice civil considéré.

### Article 8.3 Incidence d'un trimestre incomplet ou d'une année incomplète

#### Article 8.3.1 Trimestre incomplet

Pour les salariés se trouvant en situation d'absence en cours de trimestre :

- o Lorsque le salarié est présent au dernier mois du trimestre, il aura à réaliser le seuil trimestriel de son grade pour pouvoir prétendre à l'abondement du trimestre considéré ;
- o Lorsque le salarié s'est absenté en cours de trimestre et n'est pas présent le dernier mois de celui-ci, il ne peut prétendre à l'abondement trimestriel.

#### Article 8.3.2 Année incomplète

Le salarié qui n'exerce plus une fonction relevant du champ d'application du présent accord au 31/12 de l'année considérée ne peut pas bénéficier des abondements annuels.

## TITRE V Administration générale de l'accord

### Article 9 Entrée en vigueur de l'accord et application

Le présent accord prend effet le 1<sup>er</sup> janvier 2014.

### Article 10 Durée – Révision – Suivi - Publicité

#### Article 10.1 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 10.2 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 AXA Épargne et Protection

#### Article 10.3 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.

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.

*(Handwritten signatures and initials)*  
 MdB  
 G-C  
 G-S  
 F.R.P.

#### Article 10.4 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 :

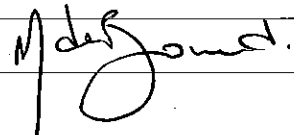
- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 19 décembre 2013

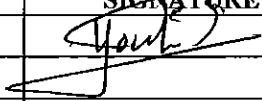
↓  
MAB Gec  
S GS  
F.R. J


**SIGNATURES**

**Pour AXA France :**

Marine de BOUCAUD	Directeur des Ressources Humaines d'AXA France	
-------------------	--	---

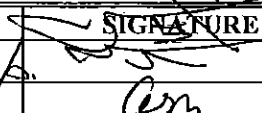


**Pour les organisations syndicales :**

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SOUHARD	Fédérie	DSC	

CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
KUCHANEK	Daurice	CMPT	
MOTTA	Joël	CPN	

la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
<del>ROBERT</del>	Frederic	CSNTV Imp.	<del></del>
SCHUNACHER	Giulia	DSC	
CUSINATO	Georges	AS	
MAGUSTO BOURGEOIS	Claudine	DP & CH SET	