

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE 2015  
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 Marine de BOUCAUD en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

La présente négociation salariale 2015 du personnel commercial fait suite à une année 2014 caractérisée par de bons résultats commerciaux, dans un environnement en pleine mutation assorti de nouveaux risques du fait de :

- l'émergence extérieure de nouvelles puissances économiques,
- une très faible variation de l'indice INSEE des prix à la consommation,
- une transformation technologique majeure,
- une très forte évolution réglementaire,
- un nouveau défi dans l'accompagnement des clients aux exigences renforcées.

Le réseau AEP entend ainsi poursuivre la stratégie liant efficacité et réussite partagée qui, engagée en 2012, porte ses fruits et implique :

1. un positionnement centré sur les marchés à forte valeur,
2. une stratégie de différenciation reposant sur l'expertise et la qualité du service
3. un modèle de distribution « multi-accès »

Dans ce contexte, le dispositif salarial 2015 entend conforter la dynamique de progression des salariés dans le Réseau autour des fondamentaux suivants :

- poursuivre la transformation du mix produit et favoriser l'orientation sur les cibles client stratégiques, notamment les professionnels,
- favoriser le développement du business et augmenter la fréquence de vente,
- accroître l'efficacité du dispositif de rémunération en soutien de la réussite professionnelle.

Il est ainsi convenu de ce qui suit, dans le cadre de la négociation salariale menée pour l'année 2015 au titre des articles L 2242-8 et suivants du Code du Travail, qui s'est tenue les 16 juin, 23 juin et 6 juillet 2015.

QF  
JLB  
PL  
BT  
M/DS  
1/14

## Sommaire

|   |    |
|---|----|
| Chapitre 1. Personnel Commercial concerné .....   | 3  |
| Chapitre 2. Personnel du Réseau AXA Epargne et Protection (AEP).....  | 3  |
| Section 1. Evolution des rémunérations (fixes, seuils, OMP).....  | 3  |
| Article 1. Evolution des rémunérations au sein de « Phénix » .....  | 3  |
| 1.1 Rémunérations des :.....  | 3  |
| - Chargés de Clientèle Débutants (CCD),.....  | 3  |
| - Chargés de Clientèle Confirmés (CCC),.....  | 3  |
| 1.2 Rémunérations des :.....  | 4  |
| - Responsables de clientèle (RC).....   | 4  |
| - Inspecteurs Conseil (IC).....   | 4  |
| 1.3 Rémunérations des :.....  | 4  |
| - Chargés de Mission Technico Commerciaux (CMTC),.....  | 4  |
| - animateurs des Ventes relevant de l'Accord du 30/12/2002 (M6) et de l'Accord du 20 avril 2012 (W9).....   | 4  |
| - Attachés Principaux (ATP).....  | 4  |
| 1.4 Rémunérations des :.....  | 4  |
| - Inspecteurs Manager de Circonscription (IMC).....   | 4  |
| - Inspecteurs Fonction Support (IFS).....   | 4  |
| Article 2. Evolution des rémunérations des salariés des ex-réseaux, non optant « Phénix ».....  | 5  |
| 2.1 Rémunérations des salariés ex-réseau S (accord du 26 Juin 1998).....  | 5  |
| 2.2 Rémunérations des salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991).....  | 5  |
| Section 2. Autres éléments de rémunérations.....  | 6  |
| Article 3. Autres éléments de rémunérations au sein de « Phénix ».....  | 6  |
| 3.1 Aménagement du dispositif « Gratification pour l'acquisition de nouveaux clients » : effet 01/01/2016 pour les exercices 2016, 2017 et 2018 .....   | 6  |
| 3.2 Mesures visant à soutenir la Santé individuelle des professionnels : Effet 01/12/2015.....  | 8  |
| 3.3 Prime à l'équipement pour les Chargés de clientèle, Responsables de Clientèle, Inspecteurs Conseil: Effet 01/01/2016 (1 <sup>er</sup> trimestre 2016 versé en 05/2016).....   | 9  |
| 3.4 Dispositif Abondement PERP Référence : Effet 01/10/2015 .....   | 10 |
| Article 4. Mesures visant à soutenir la Santé individuelle des professionnels au sein d'AEP (ex-réseaux).....   | 10 |
| 4.1. Concept du contrat « Santé individuelle des professionnels ».....  | 10 |
| 4.2 Pondérations pour les salariés des ex-réseaux S98 .....   | 10 |
| 4.3 Pour les salariés de l'ex-réseau EP 92 .....  | 11 |
| 4.4 Date d'entrée en vigueur.....   | 11 |
| Chapitre 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)..... | 11 |
| Chapitre 4. Enveloppe de frais professionnels .....   | 12 |
| Salariés « phénix » disposant d'un véhicule de fonction.....  | 12 |
| Salariés utilisant leur véhicule personnel.....   | 12 |
| Chapitre 5. Dispositions Générales .....  | 12 |
| ANNEXE 1.....   | 13 |

## Chapitre 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 AXA Epargne et Protection (AEP) constitué de :
  - « Phénix »
  - des ex-réseaux S/BS/EP
- soit auprès des Agences Générales
- soit à l'île de la Réunion.

Chacune des mesures précise sa portée concernant ces personnels en considération des métiers dans les différentes filières (production, animation, support, management).

## Chapitre 2. Personnel du Réseau AXA Epargne et Protection (AEP)

### Section 1. Evolution des rémunérations (fixes, seuils, OMP)

#### Article 1. Evolution des rémunérations au sein de « Phénix »

##### 1.1 Rémunérations des :

- Chargés de Clientèle Débutants (CCD),
- Chargés de Clientèle Confirmés (CCC),

- Le salaire de base est augmenté de 0,6 %.
- 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).
- Le seuil annuel de la gratification IARD est revalorisé de 0,6 % conformément à l'article 3.5 de l'avenant du 30 décembre 2002 à l'accord du 9 novembre 2001.
- Les primes trimestrielles correspondant au Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des CCD (M4) en 1<sup>ère</sup> et 2<sup>ème</sup> année sont revalorisées de 0,6 %.
- La prime trimestrielle correspondant au Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des CCC (N3) durant leur 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> année d'embauche est revalorisée de 0,6 %.
- Les seuils de l'abondement trimestriel des CCC en 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> année d'activité au sein d'AEP sont revalorisés de 0,6 % (article 3-1 et 4-1 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)).

CW  
JLB  
PL  
BS  
MJS

## 1.2 Rémunérations des :

- Responsables de clientèle (RC)
- Inspecteurs Conseil (IC).

- Le salaire de base est augmenté de 0,3 %.
- 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).
- Le seuil annuel et de la gratification IARD est revalorisé de 0,3 % conformément à l'article 3.5 de l'avenant du 30 décembre 2002 à l'accord du 9 novembre 2001.
- Les seuils de l'abondement de taux de base du commissionnement des Inspecteurs Conseil sont revalorisés de 0,3 %.
- Les seuils de l'abondement trimestriel classe P sont revalorisés de 0,3 % (article 2.1 de l'accord Axa France du 17 février 2005, relatif à la structure de rémunération des collaborateurs « Classe P » du Réseau Commercial Salarié)

## 1.3 Rémunérations des :

- Chargés de Mission Technico Commerciaux (CMTC),
- Animateurs des Ventes relevant de l'Accord du 30/12/2002 (M6) et de l'Accord du 20 avril 2012 (W9)
- Attachés Principaux (ATP)

- Le salaire de base des CMTC, ADV (M6, W9) et des ATP est augmenté de 0,3 %.
- Les éléments de rémunération ci-après sont augmentés de 0,3 %, 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,
- l'allocation d'expertise

### ADV :

- allocation mensuelle d'intégration des jeunes confirmés
- allocation lié à l'évolution professionnelle des collaborateurs rattachés
- gratification sur objectifs

### ATP :

- le complément mensuel d'intégration de base
- la prime de « bonne fin »
- l'abondement du complément d'intégration attribué aux ATP (article 3 chapitre II de l'accord du 9 novembre 2001),

## 1.4 Rémunérations des :

- Inspecteurs Manager de Circonscription (IMC)
- Inspecteurs Fonction Support (IFS)

- Le salaire de base des IMC et des IFS est augmenté de 0,3 %.
- Le montant servant de référence pour la gratification sur objectifs personnalisés est revalorisé en conséquence.
- Le Complément Individuel éventuel est revalorisé de 0,3 %.
- La gratification sur objectifs collectifs est revalorisée de 0,3 %.

CW  
JLB  
4/14  
PL  
BN

## Article 2. Evolution des rémunérations des salariés des ex-réseaux, non optant « Phénix »

### 2.1 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 revalorisée de 0,6 %.
- L'OMP est revalorisée de 0,6 %
- Le seuil annuel de la gratification IARD et le seuil annuel de la gratification vie sont majorés de 0,6 % conformément à l'évolution des garanties conventionnelles.

### 2.2 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
  - 0,6 % pour les producteurs EB
  - 0,3 % pour les EI et IC
- Les OMP sont revalorisées, de
  - 0,6 % pour les producteurs EB,
  - 0,3 % pour les EI et IC
- Le seuil du T2 est majoré de 0,7 %

MdB  
CW  
JLB  
PC  
BN

## Section 2. Autres éléments de rémunérations

---

### Article 3. Autres éléments de rémunérations au sein de « Phénix »

#### 3.1 Aménagement du dispositif « Gratification pour l'acquisition de nouveaux clients » : effet 01/01/2016 pour les exercices 2016, 2017 et 2018

Le dispositif, qui avait été instauré par l'avenant du 30 décembre 2002 à l'accord du 9 novembre 2001 et son annexe II, puis successivement par l'accord du 24 octobre 2012, et en application du procès-verbal de désaccord du 19 juillet 2013, à l'issue des négociations salariales annuelles respectives, est aménagé selon les modalités définies ci-après.

Ainsi, l'acquisition d'un nouveau client peut donner lieu à l'attribution :

- d'un crédit forfaitaire d'unités par nouveau client,
- éventuellement complété d'une gratification suivant la place du collaborateur dans la ligne de vie professionnelle.

##### 3.1.1 Définition du nouveau client :

Est considéré comme « nouveau client », tout souscripteur :

- non-titulaire d'un contrat individuel auprès d'une des sociétés d'Assurances AXA opérant en France et donc non encore enregistré dans les bases clients de l'entreprise sur les réseaux AXA Epargne et Protection, Agents Généraux et AXA Prévoyance & Patrimoine.
- autre que le conjoint ou les enfants mineurs du souscripteur lui-même (les enfants majeurs vivant au foyer du souscripteur sont donc considérés a contrario comme nouveaux clients).
- n'ayant plus de contrat en cours dans le foyer depuis plus de 6 mois et souscrivant un nouveau contrat.

##### 3.1.2 Périmètre de souscription

Tous les producteurs (CCD, CCC, RC et IC) bénéficient d'un crédit forfaitaire d'unités dont le montant est fonction du ou des contrats souscrits lors de l'acquisition.

Ces contrats figurent sur l'une des 2 listes définies ci-après. Ces listes sont intitulées « A » et « B » et se substituent aux listes précédemment dénommées « 1, 2, 3 et 4 ».

**Liste A:** Santé, Millenium, Perp Référence, Excelium, Perp Confort, Amadéo Excellence, Avizen, Entour'âge, Essen'ciel, Essen'ciel Patrimoine, PEA, Compte titre et Crédit Immobilier.

**Liste B:** Santé (Prime minimum de 300€), Avizen Prévoyance des Professionnels (Prime minimum de 300€), PERP Référence (Prime minimum 1000€), Retraite des Professionnels, Epargne Salariale et Assurances Collectives.

Est considéré dans la liste B le client dont le Code SIRET est renseigné dans la fiche client, à l'exclusion de tout autre élément.

MJB  
CW  
JUB  
PL  
B

### 3.1.3 Crédits forfaitaires d'unités « nouveaux clients » pour les CCC en 2<sup>ème</sup> année de grade et plus, RC et IC

Les montants des crédits forfaitaires d'unités pour chaque « nouveau client » des listes A et B sont définis ci-après :

| Producteur                         | Type de contrat souscrit par un nouveau client | Crédit forfaitaire d'unités |
|------------------------------------|--|-----------------------------|
| Producteur seul                    | Liste A  | 4000 UP                     |
|                                    | Liste B  | 9000 UP                     |
| Producteur avec agents mandataires | Liste A  | 2400 UP                     |
|                                    | Liste B  | 5400 UP                     |

Les listes des contrats ainsi que le montant des crédits forfaitaires d'unités pourront être actualisés par l'entreprise dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires.

Les nouveaux clients dont le premier contrat est un contrat Protection Familiale, Protection Familiale Intégrale, Auto, Club14, MRH et MRP pourront permettre le déclenchement différé du crédit forfaitaire d'unités sous réserve qu'un contrat figurant en liste A ou en liste B soit réalisé avec lesdits clients, dans les 6 mois civils suivants la prise d'effet du premier contrat. Dans ces conditions, le crédit forfaitaire d'unités sera attribué en fonction de la catégorie du producteur et du premier contrat de liste A ou B souscrit.

### 3.1.4 Crédits forfaitaires d'unités et gratification « nouveaux clients » pour les CCD (M4) et CCC en 1<sup>ère</sup> année de grade

Compte tenu de l'aménagement du dispositif « Gratification pour l'acquisition de nouveaux clients », la gratification « nouveaux clients » et le crédit forfaitaire d'unités sont maintenus pour les seuls Chargés de Clientèle Débutants (M4) et Chargés de Clientèle Confirmés (N3) en 1<sup>ère</sup> année de grade qui bénéficient de cet appui en début de carrière.

Les montants de la gratification « nouveaux clients » et des crédits forfaitaires d'unités sont définis ci-après :

| Type de contrat souscrit par un nouveau client | Montant de la gratification | Crédit forfaitaire d'unités |
|--|-----------------------------|-----------------------------|
| Liste A  | 60€                         | 3000 UP                     |
| Liste B  | 180€                        | 6000 UP                     |

Les nouveaux clients dont le premier contrat est un contrat Protection Familiale, Protection Familiale Intégrale, Auto, Club14, MRH et MRP pourront permettre le déclenchement différé de la gratification et du crédit forfaitaire d'unités sous réserve qu'un contrat figurant en liste A ou en liste B soit réalisé avec lesdits clients, dans les 6 mois civils suivants la prise d'effet du premier contrat. Dans ces conditions, la gratification et le crédit forfaitaire d'unités seront attribués en fonction de la catégorie du producteur et du premier contrat de liste A ou B souscrit.

*Handwritten notes:*  
W JB  
CV  
JLB  
PL  
BN

## 3.2. Mesures visant à soutenir la Santé individuelle des professionnels : Effet 01/12/2015

### 3.2.1 Concept du contrat « Santé individuelle des professionnels »

Un contrat santé individuel est considéré professionnel si au moins l'un des bénéficiaires est Travailleur Non Salarié (TNS) affilié au Régime Social des Indépendants (RSI) [régime 03] ou au régime général [régime 15].

### 3.2.2 Pondérations des contrats « Santé individuelle des professionnels »

Pour les souscriptions de contrat Santé individuelle des professionnels, la pondération des contrats est pour l'ensemble des producteurs :

- portée de 6 à 8,5 pour la 1<sup>ère</sup> année
- fixée à 1,6 sur les années suivantes

### 3.2.3 Système de reprise en cas d'arrêt de paiement des primes

#### Reprise d'acquisition

Les événements suivants, survenant (en fonction des garanties des contrats) dans les 25 premiers mois de la souscription, donnent lieu à reprise conformément au tableau ci-après :

- Résiliations
- Abaissements de primes

| Durée en mois | 1-7 | 8-13 | 14-19 | 20-25 |
|---------------|-----|------|-------|-------|
| % de reprise  | 100 | 90   | 70    | 50    |

#### Reprise sur le terme du contrat

Le versement des unités se faisant à date anniversaire pour les termes de l'année, un arrêt de paiement de prime donne lieu à une reprise des unités de la prime de l'année au prorata de la durée impayée.

### 3.2.4 Compte de franchise

Les reprises n'interviennent qu'au-delà de la franchise au sens de l'article 1.2.3 du Chapitre III de l'accord du 9 novembre 2001.

La production santé individuelle des professionnels entrera dans l'assiette de calcul de cette franchise.

### 3.2.5 Date d'entrée en vigueur

Les pondérations ci-dessus énoncées prennent effet le 1<sup>er</sup> décembre 2015. Elles seront, en conséquence, appliquées à compter de la production de décembre 2015 aux contrats Santé individuelle des professionnels répondant à la définition de l'article 3.2.1.

Tous les contrats Santé individuelle des professionnels crédités en unités d'acquisition avant le 30 novembre 2015 se verront appliquer les pondérations de base précédemment en vigueur.

W  
JUB  
PL  
BN



### **3.3 Prime à l'équipement pour les Chargés de clientèle, Responsables de Clientèle, Inspecteurs Conseil: Effet 01/01/2016 (1<sup>er</sup> trimestre 2016 versé en 05/2016)**

Ce dispositif de rémunération est issu de l'accord du 24 octobre 2012 relatif à la négociation salariale 2012 du Personnel Commercial Salarié d'AXA France et a été reconduit sur l'exercice 2015.

L'accord du 17 juillet 2014 relatif à la négociation salariale 2014 du Personnel Commercial Salarié d'AXA France a pérennisé le dispositif pour les exercices futurs, étant précisé que les paramètres pourraient être actualisés dans le cadre des Négociations Annuelles Obligatoires sur les salaires correspondantes.

#### **Objectif :**

Le taux d'équipement des clients (on entend par client le Compte SalesForce qui correspond au Foyer), notamment en services bancaires et en santé/prévoyance, concourt à leur fidélité.

De manière à encourager la diffusion de ces produits et services, le système de rémunération Phénix, dont la partie variable est principalement constituée des commissions d'acquisition et du dispositif « client nouveau », est complété d'une prime « équipement du client ».

Cette prime introduit dans le système de rémunération une vision client, dont la connaissance est transcrite dans le fichier client AXA.

#### **Conditions d'éligibilité :**

Sont éligibles au bénéfice de cette prime, les producteurs (Chargés de clientèle, Responsables de clientèle, Inspecteurs Conseil) relevant du protocole du 9 novembre 2001 et de son avenant du 30 décembre 2002,

- qui satisfont à l'obligation minimale contractuelle de production, sur l'exercice civil N-1 (cf. Annexe 1),
- qui réalisent un minimum de clients nouveaux (cf. Annexe 1),
- et dont le portefeuille confié est d'une taille (cf. Annexe 1) qui permet un bon suivi de la clientèle.

#### **Définition du taux équipement :**

La définition du taux d'équipement est actualisée de la façon suivante, afin de prendre en considération la dissociation du domaine santé pour la clientèle des professionnels.

Par conséquent, 5 domaines sont désormais définis :

- le service bancaire : compte courant (ou compte Oligo) avec carte bleue activée et livret AXA Banque (ou livret A)
- la santé /prévoyance (y compris contrats mixtes en cours), y compris Essen'ciel et Essen'ciel Patrimoine, à l'exclusion de la dépendance (Entour'âge) et à l'exclusion de la Santé individuelle des professionnels
- la constitution d'épargne (produit à primes périodiques, en cours de paiement ou échu de prime) et la Dépendance (Entour'âge)
- le placement (produit à prime-unique ou à versements libres)
- la Santé individuelle des professionnels

Un client est réputé équipé s'il dispose d'au moins un produit en cours dans 3 des 5 domaines ci-dessus définis, et s'il fait l'objet d'une fiche client remplie.

Un montant minimum de prime (pour les domaines santé, prévoyance, constitution épargne et santé des professionnels) et un montant de provision mathématique (pour les produits de placements en assurance vie) sont définis par instruction (cf. Annexe 1).

Les contrats réduits ne sont pas pris en compte, ils peuvent éventuellement faire l'objet d'un réemploi.

Les contrats collectifs ne sont pas pris en compte.

MDB  
JUB  
PL  
BT

## La rémunération

Une prime trimestrielle, dont le montant est précisé en annexe 1, est versée par client équipé. Elle est versée au titulaire (s'il est éligible) du portefeuille confié.

Cette prime fait l'objet d'un versement au terme de chaque trimestre (1er, 2ème, 3ème et 4ème trimestre), versées respectivement en mai, août, novembre et février suivant, si les conditions d'éligibilité sont satisfaites au 31 décembre de l'exercice précédent.

Cette prime est versée, au trimestre, tant que les conditions requises pour son versement sont réunies et si le producteur est toujours en activité à la fin du trimestre concerné.

Dans le cas d'un client transféré « équipé », la prime est versée à partir de la troisième année. Cette franchise de trois ans ne s'applique pas aux Chargés de Clientèle débutants de moins de 2 ans.

## Définition des paramètres

Les paramètres décrivant le dispositif avec précision, sont définis par instruction. L'instruction pour 2016 est annexée au présent accord (Annexe 1).

### **3.4 Dispositif Abondement PERP Référence : Effet 01/10/2015**

Le dispositif Abondement, mis en place par l'accord du 13 juillet 2011 relatif à la négociation salariale annuelle correspondante, est étendu aux versements supplémentaires réalisés sur des contrats PERP Référence, selon les modalités en vigueur.

Il est précisé que le BOOSTER ne s'applique pas au PERP Référence.

## **Article 4. Mesures visant à soutenir la Santé individuelle des professionnels au sein d'AEP (ex-réseaux)**

### **4.1. Concept du contrat « Santé individuelle des professionnels »**

Un contrat santé individuel est considéré professionnel si au moins l'un des bénéficiaires est Travailleur Non Salarié (TNS) affilié au Régime Social des Indépendants (RSI) [régime 03] ou au régime général [régime 15].

### **4.2 Pondérations pour les salariés des ex-réseaux S98**

Pour les souscriptions Santé individuelle des professionnels, la pondération des contrats est pour l'ensemble des producteurs :

- portée de 6 à 8,5 à la souscription
- fixée à 1,6 les années suivantes.

CW  
M  
JLB  
PL  
BN

#### 4.2.1 Système de reprise

##### Reprise d'acquisition

Les événements suivants, survenant (en fonction des garanties des contrats) dans les 25 premiers mois de la souscription, donnent lieu à reprise conformément au tableau ci-après :

- Résiliations
- Abaissements de primes

|               |     |      |       |       |
|---------------|-----|------|-------|-------|
| Durée en mois | 1-7 | 8-13 | 14-19 | 20-25 |
| % de reprise  | 100 | 90   | 70    | 50    |

##### Reprise sur le terme du contrat

Le versement des unités se faisant à date anniversaire pour les termes de l'année, un arrêt de paiement de prime donne lieu à une reprise des unités de la prime de l'année au prorata de la durée impayée.

#### 4.2.2 Compte de franchise

Les reprises n'interviennent qu'au-delà de la franchise au sens de l'article 2.3 des Chapitres I, II et III de l'accord du 26 juin 1998.

La production santé individuelle des professionnels entrera dans l'assiette de calcul de cette franchise.

#### 4.3 Pour les salariés de l'ex-réseau EP 92

La pondération des contrats « Santé individuelle des professionnels » est portée de 6 à 8,5 à la souscription, et fixée à 1,6 les années suivantes.

#### 4.4 Date d'entrée en vigueur

Les pondérations ci-dessus énoncées prennent effet le 1<sup>er</sup> décembre 2015.

Elles seront, en conséquence, appliquées à compter de la production de décembre 2015 aux contrats Santé individuelle des professionnels répondant à la définition de l'article 4.1.

Tous les contrats Santé individuelle des professionnels crédités en unités d'acquisition avant le 30 novembre 2015 se verront appliquer les pondérations de base précédemment en vigueur.

**Chapitre 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 Epargne et Prévoyance (CEP) est augmenté de 0,3 %
- des personnels commerciaux (CAP) de l'Ile de la Réunion (optant à l'accord du 6 janvier 2009) est augmenté de 0,3 %.

Les seuils de commissionnement et les OMP sont revalorisés dans les mêmes proportions.

EW  
JLB  
RC  
BN

#### Chapitre 4. Enveloppe de frais professionnels

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

Le plafond augmente, comme l'indice des prix à la consommation hors tabac, de 0,3 %.

##### Salariés utilisant leur véhicule personnel.

Le pourcentage de revalorisation du plafond est de 0,45 %

*(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).*

#### Chapitre 5. Dispositions Générales

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> juillet 2015 sauf dispositions particulières précisées ci-dessus.

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 22 juillet 2015

EW  
MCS  
JUB  
PL  
BN

Prime d'équipement : instruction d'application à effet du 1er janvier 2016.Paramètres relatifs aux conditions d'éligibilité :

- Etre à l'OMP sur l'exercice civil N-1
- Nouveaux Clients réalisés sur l'exercice :  
12 nouveaux clients (producteurs sans Agent Mandataire) ou 20 nouveaux clients (producteurs avec Agent Mandataire).  
Est considéré comme nouveau client, le client tel que défini dans le dispositif « nouveau client » (cf. art. 3.1.1 du présent accord) ayant souscrit un contrat de la liste A, B ou Protection Familiale, Protection Familiale intégrale, Auto, Club14, MRH, MRP, Essen'ciel et Essen'ciel Patrimoine
- Portefeuille maximal de clients (comptes Salesforce) :  
500 + les nouveaux clients de l'exercice (producteurs sans AM)  
ou 800 + les nouveaux clients de l'exercice (producteurs avec AM)  
ou restitution de 50 clients sur l'exercice civil (\*)  
(\* ) Restitution de clients = Nombre de clients au 31/12 de l'exercice précédent + nouveaux clients de l'exercice - Nombre de clients au 31/12 de l'exercice

Conditions sur les produits et sur la fiche clients :

- Domaine Santé, Prévoyance, Essen'ciel et Essen'ciel Patrimoine, à l'exclusion de la Dépendance (Entour'âge) et à l'exclusion de la Santé individuelle des professionnels, sous condition d'une prime annuelle minimale de 200 € sur le domaine
- Domaine Constitution d'Épargne, sous condition d'une prime annuelle minimale de 300 € pour la Dépendance (Entour'âge)
- Domaine Placements sous condition d'une provision mathématique minimale globale du placement vie du client de 10 000 €
- Domaine Santé individuelle des professionnels :  
Un contrat santé individuel est considéré professionnel si au moins l'un des bénéficiaires est Travailleur Non Salarié (TNS) affilié au Régime Social des Indépendants (RSI) [régime 03] ou au régime général [régime 15].  
Sous condition d'une prime annuelle minimale de 300 €
- Domaine bancaire : compte courant (ou compte Oligo) avec carte bleue activée et livret AXA Banque (ou livret A)
- Compte Salesforce : Les 12 informations obligatoires sont requises.

Montant de la prime trimestrielle :

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

| épargne gérée du client       | Prime trimestrielle |
|-------------------------------|---------------------|
| moins de 50 000 €             | 6,5 €               |
| de [50 000 € à 100 000 € [    | 16,25 €             |
| de [100 000 € à 200 000 € [   | 32,5 €              |
| de [200 000 € à 300 000 € [   | 65 €                |
| de [300 000 € à 400 000 € [   | 97,5 €              |
| de [400 000 € à 500 000 € [   | 130 €               |
| égal ou supérieur à 500 000 € | 162,5 €             |

Le montant des primes trimestrielles sont plafonnées à 750€ ou au quart du montant des commissions d'acquisition de l'exercice précédent.


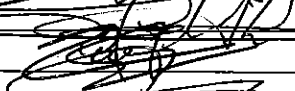
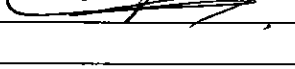

MdB  
EW  
JLB  
PL  
SH

**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   |
| VANOUSSA SCHLAF | J. Schaf | DSC    |  |
| BABOIS          | Jean Luc | CSNPT  |  |
| LABBE           | Philippe | CSNPT  |  |
| HEERISSEMAN     | Bruno    | DS     |  |
|                 |          |        |   |
| CFE/CGC         |          |        |   |
| NOM             | PRENOM   | MANDAT | SIGNATURE   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
| la C. G. T.     |          |        |   |
| NOM             | PRENOM   | MANDAT | SIGNATURE   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
| F.O.            |          |        |   |
| NOM             | PRENOM   | MANDAT | SIGNATURE   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
| UDPA/UNSA       |          |        |   |
| NOM             | PRENOM   | MANDAT | SIGNATURE   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |
|                 |          |        |   |