



Les aménagements apportés suite aux observations faites lors la réunion du CSEC des 07-08-09 juillet 2021 apparaissent en grisé.

## **Accord relatif à la négociation salariale 2021 du Personnel Commercial Salarié d'AXA France**

Accord relatif à la négociation salariale 2021  
du personnel commercial salarié d'AXA France  
Texte proposé à signature du mardi 13 juillet au vendredi 16 juillet 2021



Entre, les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'Entreprise AXA France, représentée par Madame Diane DEPERROIS en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

*d'une part,*

et les organisations syndicales représentatives signataires,

*d'autre part,*

il est convenu des dispositions suivantes.

## PREAMBULE

La présente négociation salariale du personnel commercial s'inscrit dans un contexte 2020 qui, malgré la crise sanitaire, a connu une bonne dynamique en épargne diversifiée et en prévoyance ainsi qu'un redressement de la santé en fin d'année.

Les mesures protectrices et incitatives mises en place sur l'année 2020 ont joué leur rôle d'accompagnement du réseau en pleine crise et au moment de la relance à partir du mois de juin, de même que sur les rémunérations qui ont connu une hausse significative, et sur le volume d'unités de production en légère progression malgré le confinement strict du printemps 2020.

En dépit d'une bonne dynamique en épargne diversifiée, le contexte de taux bas qui perdure nécessite de diversifier davantage la production avec l'Euro-croissance, de développer plus fortement l'activité prévoyance et de maintenir la croissance retrouvée en santé, prioritairement auprès des clients stratégiques, afin de pour gagner en efficacité dans un contexte sanitaire et économique très perturbé.

En outre, les efforts doivent être poursuivis pour améliorer la sélectivité du recrutement, l'intégration et la rétention des collaborateurs, de façon à retrouver le niveau d'effectifs de la fin 2019.

Dans ce contexte, le dispositif salarial 2021 est axé sur les fondamentaux suivants :

- L'accompagnement du développement de notre mix produit auprès prioritairement de la cible des clients stratégiques en lien avec la stratégie du réseau (Mix produit, développement des stratégiques, développement de la filière mandataire et poursuite de l'amélioration de l'efficacité du réseau)
- La recherche d'une croissance rentable, dans un contexte de taux bas qui perdure, après une année 2020 qui a impacté la rentabilité du réseau et un contexte économique compliqué
- La poursuite des efforts d'optimisation et de simplification des dispositifs de rémunérations existants

Il est ainsi convenu de ce qui suit, dans le cadre de la négociation salariale menée pour l'année 2021 au titre des articles L 2242-5 et suivants du Code du Travail, qui s'est tenue les 18 mai, 8 juin, 23 juin et 29 juin 2021.

# Sommaire

<b>CHAPITRE 1. PERSONNEL COMMERCIAL CONCERNE.....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 2. PERSONNEL DU RESEAU AXA EPARGNE ET PROTECTION (AEP) .....</b>	<b>6</b>
<b>SECTION 1. EVOLUTION DES REMUNERATIONS (FIXES, SEUILS, OMP) .....</b>	<b>6</b>
Article 1. Evolution des rémunérations au sein de « Phénix » .....	6
Article 1.1. Rémunération des Chargés de Clientèle Débutants (CCD – grades M4).....	6
Article 1.2. Rémunération des Chargés de Clientèle Confirmés (CCC – grade N3) .....	6
Article 1.3. Rémunérations des Responsables de Clientèle .....	7
Article 1.4. Rémunérations des Inspecteurs Conseil .....	7
Article 1.5. Rémunérations des :.....	7
Article 1.6. Rémunérations des Inspecteurs Manager de Circonscription (IMC) et des Inspecteurs Fonction Support (IFS) .....	8
Article 2. Evolution des rémunérations des salariés des ex-réseaux, non optants « Phénix » .....	8
Article 2.1. Rémunération des salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998).....	8
Article 2.2. Rémunération des salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991) .....	8
<b>SECTION 2. PLAFOND DE FRAIS PROFESSIONNELS .....</b>	<b>9</b>
<b>SECTION 3. AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATIONS.....</b>	<b>9</b>
Article 3. Arrêt de la commercialisation du produit « Millenium » et adaptation du produit « Excelium » - 17 novembre 2021 .....	9
Article 4. Intégration du support Euro-croissance au produit « Amadéo » - Effet 13 septembre 2021 .....	9
Article 4.1. Salariés Phenix, ex-réseau S98 et ex-réseau EP.....	9
Article 4.2. Salariés ex-réseau S (S60) .....	10
Article 4.3. Salariés ex-réseau BS (BS60).....	10
Article 5. Lancement du PER Amadeo – Effet 1 <sup>er</sup> avril 2022 .....	10
Article 5.1. Producteurs Phenix .....	10
Article 5.2. Salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998).....	11
Article 5.3. Salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991) .....	11
Article 5.4. Salariés ex-réseau S (S60) .....	11
Article 5.5. Salariés ex-réseau BS (BS60).....	11

Article 6. Aménagement du dispositif nouveaux clients - Salariés « Phenix » – Effet 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .	11
Article 6.1. Evolution des crédits forfaitaires d'UP et des montants de gratifications.....	11
Article 6.2. Aménagement des critères de la liste B.....	12
Article 6.3. Aménagement des critères de la liste A.....	12
Article 6.4. Aménagement des critères de la « liste d'attente ».....	13
Article 6.5. Précisions concernant les critères de la gratification en cas de multi-ventes pro.....	13
Article 7. Aménagement du dispositif de la prime à l'équipement– Salariés « Phenix » - Effet 1 <sup>er</sup> janvier 2022 .....	13
Article 7.1. Evolution du critère d'éligibilité relatif au nombre de nouveaux clients .....	13
Article 7.1.1. Méthode de comptage des nouveaux clients pondérés.....	13
Article 7.1.2. Seuil de nouveaux clients pondérés.....	14
Article 7.2. Création d'une bonification de multi-équipement .....	14
Article 7.2.1. Détermination du taux d'équipement à chaque fin de trimestre.....	14
Article 7.2.2. Application d'un coefficient de bonification sur la prime trimestrielle.....	14
Article 7.3. Complément des domaines d'équipement.....	14
Article 7.4. Périmètre de l'épargne gérée du client pour détermination des primes.....	15
Article 8. Epargne financière .....	15
Article 8.4. Gestion sous mandat (GSM).....	15
Article 8.5. Offre 150-0 B ter / Remploi de Cessions & Marchés Privés / Private Equity.....	15
Article 9. Prime de tutorat pour les salariés avec mandataires d'assurance – Effet 1 <sup>er</sup> janvier 2022 ..	15

**CHAPITRE 3. PERSONNEL COMMERCIAL COMMISSIONNE EX-AXA ASSURANCES TRAVAILLANT AUPRES DES AGENCES GENERALES OU EXERÇANT LEUR ACTIVITE A L'ILE DE LA REUNION (ACCORDS DU 22 DECEMBRE 1994, 6 JANVIER 2000, 8 JANVIER 1999 ET SON AVENANT DU 29 OCTOBRE 1999)..... 16**

**CHAPITRE 4. DISPOSITIONS GENERALES ..... 16**

## **CHAPITRE 1. PERSONNEL COMMERCIAL CONCERNE**

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 RESEAU AXA EPARGNE ET PROTECTION (AEP)**

### **SECTION 1. EVOLUTION DES REMUNERATIONS (FIXES, SEUILS, OMP)**

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

##### **Article 1.1. Rémunération des Chargés de Clientèle Débutants (CCD – grades M4)**

- Les salaires de base des chargés de clientèle sont augmentés de 1,2 %.
- L'obligation minimale de production (OMP) des CCD est revalorisée dans la même proportion (articles 3.1 et 7 de 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 d'embauche sont revalorisées de 1,2 %.

##### **Article 1.2. Rémunération des Chargés de Clientèle Confirmés (CCC – grade N3)**

- Les salaires de base des chargés de clientèle confirmés sont augmentés de 0,6 %.
- L'obligation minimale de production (OMP) ainsi que le seuil de commissionnement annuel, sont revalorisés dans la même proportion (articles 3.1 et 7 de l'accord du 9 novembre 2001).
- Les seuils annuels des gratifications IARD et Vie des CCC sont revalorisés de 0,6 %
- Les seuils de l'abondement trimestriel des CCC sont revalorisés de 0,6 %
- Les primes trimestrielles correspondant au Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des CCC en 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> année d'embauche sont revalorisées de 0,6 %.

### Article 1.3. Rémunérations des Responsables de Clientèle

- Les salaires de base des responsables de clientèle sont augmentés de 0,4%.
- L'obligation minimale de production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés dans la même proportion (articles 3.1 et 7 de l'accord du 9 novembre 2001).
- Les seuils annuels des gratifications IARD et Vie sont revalorisés de 0,4 %
- Les primes trimestrielles correspondant au Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des RC en 3<sup>ème</sup> et 4<sup>ème</sup> année d'embauche sont revalorisées de 0,4 %.
- Les seuils de l'abondement trimestriel classe P sont revalorisés de 0,4 % (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).

### Article 1.4. Rémunérations des Inspecteurs Conseil

- Les salaires de base des inspecteurs conseil sont augmentés de 0,4%.
- L'obligation minimale de production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés dans la même proportion (articles 3.1 et 7 de l'accord du 9 novembre 2001).
- Les seuils de l'abondement de taux de base du commissionnement des Inspecteurs Conseil sont revalorisés de 0,4 %.
- Les seuils de l'abondement trimestriel classe P sont revalorisés de 0,4 % (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).

### Article 1.5. Rémunérations des :

- Chargés de Mission Technico Commerciaux (CMTC),
  - Animateurs des Ventes relevant des accords du 30/12/02 (M6) et du 20/04/12 (W9) – *groupe fermé*
  - Attachés Principaux (ATP) – *groupe fermé*
  - Animateurs Commerciaux (AC)
- Le salaire de base des CMTC, ADV (M6, W9), ATP et AC est augmenté de 0,4 %.
  - Les éléments de rémunération ci-après sont augmentés de 0,4 %, 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

AC :

- allocation mensuelle d'intégration
- primes de réussite d'intégration des chargés de clientèle débutants et des responsables de clientèle expérimentés
- allocation d'évolution professionnelle
- gratification sur objectifs

#### **Article 1.6. Rémunérations des Inspecteurs Manager de Circonscription (IMC) et des Inspecteurs Fonction Support (IFS)**

- Le salaire de base des IMC et des IFS est augmenté de 0,4 %.
- Le montant servant de référence pour la gratification sur objectifs personnalisés est revalorisé en conséquence.
- Le Complément Individuel éventuel est revalorisé de 0,4 %.
- La gratification sur objectifs collectifs est revalorisée de 0,4 %.

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

##### **Article 2.1. Rémunération des salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998)**

- L'OMP est revalorisée de 0,4% pour l'ensemble des salariés
- Les seuils annuels des gratifications IARD et Vie sont majorés de 0,4% pour l'ensemble des salariés

##### **Article 2.2. Rémunération des salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)**

- Le salaire de base et l'OMP sont revalorisés de 0,4% pour l'ensemble des salariés
- Le seuil du T2 est majoré de 0,4 %

## **SECTION 2. PLAFOND DE FRAIS PROFESSIONNELS**

- Salariés Phenix disposant d'un véhicule de fonction

Par référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac (au 31 décembre 2020), le plafond des frais professionnels n'est pas revalorisé.

- Salariés utilisant leur véhicule personnel

Par référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac (au 31 décembre 2020) et du barème annuel fiscal « frais de déplacement », le plafond des frais professionnels n'est pas revalorisé.

Pour les producteurs sans agents mandataires et sans véhicule de fonction, ni classe D, ni classe P, et relevant de la première tranche de la grille des plafonds des frais professionnels (c'est-à-dire avec une production inférieure à 0,915 MUP), une revalorisation spécifique de 1,1 % est appliquée au plafond de frais professionnels. Le montant passe ainsi de 9 099 € à 9 200 € à partir du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

## **SECTION 3. AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATIONS**

### **Article 3. Arrêt de la commercialisation du produit « Millenium » et adaptation du produit « Excelium » - 17 novembre 2021**

Compte-tenu de la constante baisse de la production Millenium, et dans un souci de rationalisation de la gamme, la Société a pris la décision d'en stopper la commercialisation à la fin de l'année 2021 et de proposer une offre plus moderne au travers du produit Excelium réaménagé dont les conditions seront précisées par voie de circulaire

Les règles de rémunération du produit Excelium restent inchangées.

### **Article 4. Intégration du support Euro-croissance au produit « Amadéo » - Effet 13 septembre 2021**

#### **Article 4.1. Salariés Phenix, ex-réseau S98 et ex-réseau EP**

Le support euro-croissance sera ajouté à la gamme Amadeo à compter du 13 septembre 2021 avec une pondération à 1.

La rémunération des supports existants (€ et UC) reste identique.

#### **Article 4.2. Salariés ex-réseau S (S60)**

Le support euro-croissance sera ajouté à la gamme Amadeo à compter du 13 septembre 2021 avec un taux de commissionnement de 1,89%.

La rémunération des supports existants (€ et UC) reste identique.

#### **Article 4.3. Salariés ex-réseau BS (BS60)**

Le support euro-croissance sera ajouté à la gamme Amadeo à compter du 13 septembre 2021 avec un taux de commissionnement de 2%.

La rémunération des supports existants (€ et UC) reste identique.

#### **Article 5. Lancement du PER Amadeo – Effet 1<sup>er</sup> avril 2022**

Le produit PER Amadeo sera lancé le 1<sup>er</sup> avril 2022. Il s'agit d'un produit de type PUVL, sans engagement annuel, dans le cadre fiscal du PER.

Les conditions de rémunération du produit sont les suivantes :

##### **Article 5.1. Producteurs Phenix**

La pondération est fixée à 1,1 (support euro-croissance ou UC).

La production PER Amadeo sera intégrée au périmètre de l'abondement prévu à l'article 6 de l'accord NAO du 18 juillet 2019.

Il rentre également dans l'assiette de l'abondement « classe P », dans l'assiette de la production « cœur de gamme » ainsi que dans l'assiette de la prime annuelle d'activité.

Le produit n'est pas intégré dans l'assiette des abondements de la filière S.

Concernant les conditions d'éligibilité à la prime à l'équipement, le contrat PER Amadeo est comptabilisé dans le domaine « placements » à l'instar des produits PU/VL actuels et selon les mêmes conditions.

Concernant l'acquisition de nouveaux clients (gratification et/ou crédit forfaitaire d'unités), le contrat PER Amadeo relève de la liste « A ».

En application des dispositions de l'article 3 de l'accord du 13 février 2018 (Accord IDD), les reprises en cas de rachat du contrat s'opèreront selon le barème suivant :

Durée en mois	1 - 3 mois	4 – 6 mois	7 – 9 mois	10 – 12 mois
% de reprise	80%	60%	40%	20%

La durée est calculée entre la date d'effet fiscale du contrat et la date de rachat du contrat.

Le produit est intégré dans le dispositif du compte de franchise tel que défini à l'article 6 de l'accord du 13 février 2018 (Accord IDD).

#### **Article 5.2. Salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998)**

La pondération est fixée à 1,1 (support euro-croissance ou UC).

En application des dispositions de l'article 3 de l'accord du 13 février 2018 (Accord IDD), les reprises en cas de rachat du contrat s'opèreront selon le barème suivant :

Durée en mois	1 - 3 mois	4 – 6 mois	7 – 9 mois	10 – 12 mois
% de reprise	80%	60%	40%	20%

La durée est calculée entre la date d'effet fiscale du contrat et la date de rachat du contrat.

#### **Article 5.3. Salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)**

La pondération est fixée à 1,1 (support euro-croissance ou UC).

#### **Article 5.4. Salariés ex-réseau S (S60)**

Le taux de commissionnement est fixé à 2,1% (support euro-croissance ou UC).

#### **Article 5.5. Salariés ex-réseau BS (BS60)**

Le taux de commissionnement est fixé à 2,2% (support euro-croissance ou UC).

### **Article 6. Aménagement du dispositif nouveaux clients - Salariés « Phenix » – Effet 1<sup>er</sup> janvier 2022**

Le dispositif « gratification pour l'acquisition de nouveaux clients » tel que prévu par l'article 3.1 de l'accord du 22 juillet 2015 relatif à la négociation salariale 2015 du personnel commercial d'AXA France (NAO 2015), initialement prévu pour les exercices 2015, 2017 et 2018, reconduit pour l'exercice 2019 (NAO 2018), a été pérennisé et aménagé dans l'accord NAO du 18 juillet 2019.

Il est aménagé selon les modalités définies ci-après :

#### **Article 6.1. Evolution des crédits forfaitaires d'UP et des montants de gratifications**

Pour les chargés de clientèle débutants (grade M4) et les chargés de clientèle confirmés (grade N3) en 1<sup>ere</sup> année, le crédit forfaitaire d'unités passe de 3 000 UP à 4 000 UP pour la liste A et de 6 000 UP à 9 000 UP pour la liste B et le complément de gratification multi-ventes passe de 3 000 UP à 5 000 UP

Producteur	Type du 1 <sup>er</sup> contrat souscrit par un nouveau client	Crédit forfaitaire d'unités	Montant de la gratification	Complément d'unités si Multi-ventes Liste B dans les 6 mois	Complément de gratification si Multi-ventes Liste B dans les 6 mois
CCD (M4) et CCC (N3) en 1 <sup>ère</sup> année de grade	Liste A	4 000 UP	60 €	5 000 UP	120 €
	Liste B	9 000 UP	180 €		
Producteur seul hors CCD et CCC 1 <sup>ère</sup> année de grade	Liste A	4 000 UP		5 000 UP	
	Liste B	9 000 UP			
Producteur avec Agents Mandataires	Liste A	2 400 UP		3 000 UP	
	Liste B	5 400 UP			

### Article 6.2. Aménagement des critères de la liste B

Est considéré comme relevant de la liste B, le nouveau client ayant souscrit l'un des contrats suivants :

- PER Ma Retraite avec une prime annuelle au moins égale à 1800 €
- Avizen Pro avec une prime annuelle au moins égale à 500 €
- Santé Pro avec une prime annuelle au moins égale à 750 €,
- Epargne Salariale
- Assurances Collectives

La distinction de la gratification entre liste A et liste B n'est plus fonction du code Siret.

### Article 6.3. Aménagement des critères de la liste A

Est considéré comme relevant de la liste A, le nouveau client ayant souscrit l'un des contrats suivants :

- Excelium
- Amadeo
- PER Amadeo
- PER Ma Retraite avec une prime annuelle inférieure à 1 800 €
- Entour'age
- Essen'ciel
- Avizen avec une prime annuelle au moins égale à 150 €
- Avizen Pro avec une prime annuelle inférieure à 500 €
- Santé avec une prime annuelle au moins égale à 400 €
- Santé Pro avec une prime annuelle au moins égale à 400 € et inférieure à 750 €,
- PEA, comptes titres, crédits immobiliers

#### **Article 6.4. Aménagement des critères de la « liste d'attente »**

Les nouveaux clients dont le 1<sup>er</sup> contrat est un contrat Ma Protection Accident, Masterlife Crédit, Santé avec une prime annuelle inférieure à 400 €, Avizen avec une prime annuelle inférieure à 150 €, auto, moto, MRH ou MRP pourront permettre le déclenchement différé de la gratification nouveaux clients et du crédit forfaitaire d'UP, tel que prévu au dernier alinéa de l'article 3.1.4 de l'accord du 22 juillet 2015 (NAO 2015) et dans les conditions qui y sont visées (*réalisation d'un contrat en liste A ou en liste B avec lesdits clients dans les 6 mois civils suivant la prise d'effet du 1<sup>er</sup> contrat. La gratification et le crédit d'UP seront attribués en fonction de la catégorie du producteur et du 1<sup>er</sup> contrat de liste A ou B souscrit*).

#### **Article 6.5. Précisions concernant les critères de la gratification en cas de multi-ventes pro**

Les conditions définies à l'article 5.3 de l'accord NAO du 18 juillet 2019 sont modifiées comme suit :

Pour les contrats de la liste A, un complément de la gratification sera versé lors de la souscription d'un autre contrat relevant de la liste B, avec respect de la prime minimum, dans les 6 mois du contrat initial.

Pour les contrats de la liste B sans le minimum de prime, générant une gratification liste A, un complément sera versé lors de la souscription d'un autre contrat liste B avec prime minimum dans les 6 mois du contrat initial.

#### **Article 7. Aménagement du dispositif de la prime à l'équipement- Salariés « Phenix » - Effet 1<sup>er</sup> janvier 2022**

Le dispositif de la prime à l'équipement actuellement en vigueur est aménagé de la façon suivante :

##### **Article 7.1. Evolution du critère d'éligibilité relatif au nombre de nouveaux clients**

Article 7.1.1. Méthode de comptage des nouveaux clients pondérés

La méthode de comptage des nouveaux clients intègre désormais les pondérations suivantes :

- **Pondération 1** pour les nouveaux clients relevant de la liste A (article 6.3 ci-dessus), de la « liste d'attente » (article 6.4 ci-dessus) et du dispositif de gratification en cas de multi-ventes (article 6.5 ci-dessus)
- **Pondération 2** pour les nouveaux clients relevant de la liste B (article 6.2 ci-dessus)

Ces pondérations s'appliquent aux nouveaux clients à partir du 1<sup>er</sup> Janvier 2022, ainsi qu'aux annulations qui interviendraient à compter de cette date.

### Article 7.1.2. Seuil de nouveaux clients pondérés

Le nombre de nouveaux clients pondérés requis pour être éligible à la prime à l'équipement, tel que prévus par la NAO 2006 et les suivantes est fixé à :

- 14 nouveaux clients pondérés pour les producteurs travaillant seuls,
- 24 nouveaux clients pondérés pour les producteurs avec Mandataires d'Assurance

Ce seuil s'appliquera au 31/12/2022 pour l'éligibilité de la prime à l'équipement à percevoir en 2023.

### Article 7.2. Création d'une bonification de multi-équipement

Les montants des primes trimestrielles, calculés à partir des montants par client fixés par la NAO 2016, sont majorés d'un coefficient de taux d'équipement défini de la façon suivante :

#### Article 7.2.1. Détermination du taux d'équipement à chaque fin de trimestre

Ce taux correspond à la part de clients multi-équipés sur l'ensemble des clients en portefeuille à chaque fin de trimestre.

*exemple : pour un portefeuille de 500 clients dont 50 seraient multi-équipés, le taux de multi-équipement est de 10% ( $50 / 500 \times 100 = 10\%$ )*

#### Article 7.2.2. Application d'un coefficient de bonification sur la prime trimestrielle

A partir de l'année 2023, les montants des primes seront bonifiés à hauteur de **50%** du taux d'équipement déterminé.

*Exemple : le montant de la prime trimestrielle est de 5 000 €*

*Le taux d'équipement est de 10%*

*La prime sera donc égale à  $5\,000\ € \times 10\% \times 50\% = 250\ €$ .*

Il est précisé que ce coefficient de bonification s'applique linéairement (sans effet de seuil), sans plafond et sans condition de plancher.

### Article 7.3. Complément des domaines d'équipement

Les domaines d'équipement client sont complétés comme suit :

- Le domaine **Santé, Prévoyance** est complété du produit Ma Protection Accident
- Le domaine **service bancaire ou financier** : est complété des comptes titres/PEA supérieurs à 10 000 €.

#### Article 7.4. Périmètre de l'épargne gérée du client pour détermination des primes

Le montant de la prime relative à chaque client dépend du total de l'épargne gérée sur ce client sur :

- l'assurance vie : produits d'épargne ci-dessous :
  - Expantiel, Odysseel, Excelium, Amadeo, Formule Autonomie, Capital Ressources, Valoriges, Horizon Placements, Perp Confort, PER Amadeo
  - Millenium, Composium, Euractiel, PER MA Retraite, PERP Référence, Retraite des Pros
- les Comptes titres et PEA.

L'adaptation du périmètre de l'épargne gérée s'applique à compter de la prime à l'équipement versée au titre du 1<sup>er</sup> trimestre 2023.

### Article 8. Epargne financière

#### Article 8.4. Gestion sous mandat (GSM)

La formule de calcul de la rémunération des collaborateurs habilités à réaliser du conseil en investissement financier est revue afin de l'aligner avec les frais d'investissement maximum prévus sur la GSM (4%).

Les unités de production seront calculées de la façon suivante :

$UP = \text{montant investi} \times (\text{Frais} - 0,5\%) / 4 \%$

#### Article 8.5. Offre 150-0 B ter / Remploi de Cessions & Marchés Privés / Private Equity

Cette offre fait partie de l'offre OPCVM pour les collaborateurs habilités à réaliser du conseil en investissement financier.

Les fonds 150-0 B ter sont proposés aux chefs d'entreprise qui viennent de céder leur entreprise et qui bénéficient d'une fiscalité avantageuse en réinvestissant dans ce type de fonds qui existe depuis la loi de finances de 2019.

La rémunération sur cette nouvelle offre reprend la formule de calcul existante (*pour rappel* :  $\text{montant investi} \times (\text{Frais} - 0,5\%) / 4,85 \%$ )

### Article 9. Prime de tutorat pour les salariés avec mandataires d'assurance – Effet 1<sup>er</sup> janvier 2022

Depuis le 1er juillet 2007, un Responsable de Clientèle ou Inspecteur Conseil avec mandataires qui dispense la formation pratique initiale obligatoire à un nouveau Mandataire bénéficie d'une prime d'accompagnement d'un montant brut de 500 €, à la création de la première agence commerciale de ce dernier.

Considérant que l'une des clés de la réussite d'un Mandataire stagiaire réside :

- dans la qualité de l'accompagnement du RC/IC tuteur lors des « journées en Inspection » de la formation initiale (journée de formation pratiques),
- dans le temps consacré par le tuteur pour son stagiaire pendant toute sa phase de montée en compétences,
- mais aussi dans le suivi et l'apprentissage au cours des premiers mois d'activité

il est apparu nécessaire, au regard de l'action décisive du RC/IC tuteur dans la construction de la réussite du Mandataire, de mieux récompenser tant l'effort réel dispensé que les résultats concrets de l'engagement du salarié avec mandataires « tuteur ».

C'est pourquoi, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022, la prime d'accompagnement verra son montant global porté à **600 €**. Son versement s'effectuera de la façon suivante :

- **200 €** bruts au terme de 3 mois pleins d'activité du nouveau mandataire si le binôme conquiert 2 nouveaux clients et réalise une production supérieure ou égale à 48 750 UP.
- **400 €** brut au terme de 6 mois pleins d'activité du nouveau mandataire si le binôme conquiert 6 nouveaux clients et réalise une production supérieure ou égale à 97 500 UP.
- **600 €** brut au terme de 6 mois pleins d'activité du nouveau mandataire si le binôme conquiert 6 nouveaux clients et réalise une production supérieure ou égale à 97.500 UP et s'il n'avait pas atteint les critères au terme des 3 mois pleins d'activité.

### **CHAPITRE 3. PERSONNEL COMMERCIAL COMMISSIONNE EX-AXA ASSURANCES TRAVAILLANT AUPRES DES AGENCES GENERALES OU EXERÇANT LEUR ACTIVITE A L'ILE DE LA REUNION (ACCORDS DU 22 DECEMBRE 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 0.4 %
- des Inspecteurs Conseil (IC) ex-AXA Assurances est augmenté de 0.4 %
- des personnels commerciaux (CAP) de l'Ile de la Réunion (optant à l'accord du 6 janvier 2009) est augmenté de 0.4 %.

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

### **CHAPITRE 4. DISPOSITIONS GENERALES**

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021, sauf dispositions particulières précisées ci-dessus.

Il fera l'objet, dans le respect des articles L 2231-5, L 2231-6, D.2231-2 et D.2231-4 du Code du Travail, d'un dépôt :

- sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,
- au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le XXXX

Accord relatif à la négociation salariale 2021  
du personnel commercial salarié d'AXA France  
Texte proposé à signature du mardi 13 juillet au vendredi 16 juillet 2021