



Accord relatif à la négociation salariale 2023 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 Madame Amélie WATELET 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 à l'issue d'une année 2022 qui, dans un contexte géopolitique et économique instable, a démontré une forte résilience du réseau avec, notamment, un APE vie toujours élevé, une dynamique positive autour de producteurs actifs en Prévoyance et Santé et des actes de vente qui, en dépit d'une baisse restent toujours nombreux. Cette production ayant été réalisée avec un nombre de producteurs en légère hausse dans une dynamique de recrutement globalement stable.

Pour autant, la persistance du contexte de tension internationale et ses impacts sur les taux incite le réseau à développer sa diversification, à accélérer sa dynamique en épargne en confortant sa collecte, et à maintenir ses efforts pour développer l'ensemble de ses gammes.

Des efforts doivent, en outre, être poursuivis sur l'attractivité et les fondamentaux de l'organisation de l'activité de façon à atteindre les effectifs et le niveau d'intégration attendus.

Dans ce contexte, le dispositif salarial 2023 entend répondre aux enjeux suivants :

- Prendre en compte une situation économique et géopolitique encore instable ;
- S'adapter à une situation d'inflation dont on ne sait si elle sera structurelle ou temporaire ;
- Préserver l'équilibre économique et la croissance du réseau sur le long terme ;
- Poursuivre dans l'année en cours les réflexions et travaux 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 2023 au titre des articles L 2242-5 et suivants du Code du Travail, qui s'est tenue les 22 et 30 mai 2023.

SOMMAIRE

CHAPITRE 1. PERSONNEL COMMERCIAL CONCERNE.....	5
CHAPITRE 2. PERSONNEL DU RESEAU AXA EPARGNE ET PROTECTION (AEP)	5
SECTION 1. EVOLUTION DES REMUNERATIONS (FIXES, SEUILS, OMP)	5
Article 1. Evolution des rémunérations au sein de « Phénix »	5
Article 1.1. Rémunération des Chargés de Clientèle (grades M4 et N3).....	5
Article 1.2. Rémunérations des Responsables de Clientèle	6
Article 1.3. Rémunérations des Inspecteurs Conseil	6
Article 1.4. Rémunérations des :.....	6
Article 1.5. Rémunérations des Inspecteurs Manager de Circonscription (IMC) et des Inspecteurs Fonction Support (IFS)	7
Article 1.6. Dispositif spécifique concernant les chargés de clientèle nouvellement embauchés non-habilités (grade M5).....	7
Article 2. Evolution des rémunérations des salariés des ex-réseaux, non optants « Phénix »	7
Article 2.1. Rémunération des salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998).....	7
Article 2.2. Rémunération des salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)	7
SECTION 2 – PLAFOND DE FRAIS PROFESSIONNELS	8
SECTION 3. AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATIONS.....	8
Article 3. Dispositions concernant l’accompagnement de la reprise d’activité à l’issue d’un arrêt de travail de plus de 6 mois	8
Article 3.1. Aménagement du dispositif de la prime à l’équipement – Salariés Phenix - Effet paie de mai 2024	8
Article 3.2. Aménagement du dispositif de la prime de performance – Salariés Phenix - Effet 1 ^{er} janvier 2024	8
Article 3.3 Aménagement du dispositif de frais professionnels – Effet 1 ^{er} janvier 2024	9
Article 4. Rémunération des transferts Epargne hors retraite – Reconduction de la mesure temporaire 2022 de rémunération des versements supplémentaires accompagnant les transferts ..	9
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).....	9
CHAPITRE 4. DISPOSITIONS GENERALES	9

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 (grades M4 et N3)

- Les salaires de base des chargés de clientèle sont augmentés de 6,2 %.
- L'obligation minimale de production (OMP) des CCD et CCC ainsi que le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés de 3% (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 3%.
- Les seuils de l'abondement trimestriel des CCC sont revalorisés de 3%.
- Les primes trimestrielles sur objectifs des CCD sont revalorisées de 6,2%.
- Les primes trimestrielles correspondant au Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des CCC en 3eme et 4eme année d'embauche sont revalorisées de 6,2%.

Article 1.2. Rémunérations des Responsables de Clientèle

- Les salaires de base des responsables de clientèle sont augmentés de 4 %.
- L'obligation minimale de production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés de 2 % (articles 3.1 et 7 de l'accord du 9 novembre 2001).
- Les seuils annuels des gratifications IARD et Vie sont revalorisés de 2 %.
- Les primes trimestrielles correspondant au Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des RC en 3^{ème} et 4^{ème} année d'embauche sont revalorisées de 4%.
- Les seuils de l'abondement trimestriel classe P sont revalorisés de 2 % (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 1.3. Rémunérations des Inspecteurs Conseil

- Les salaires de base des inspecteurs conseil sont augmentés de 4 %.
- L'obligation minimale de production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés de 2 % (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 2 %.
- Les seuils de l'abondement trimestriel classe P sont revalorisés de 2 % (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 :

- Chargés de Mission Technico Commerciaux (CMTC) – *groupe fermé*
 - 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) et Inspecteurs Animateurs Commerciaux (IAC)
- Le salaire de base des CMTC, ADV (M6, W9), ATP, AC et IAC est augmenté de 3,5 %
 - Les éléments de rémunération ci-après sont augmentés de 3,5 %, 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 et IAC :

- 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 1.5. 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 3,5 %.
- Le montant servant de référence pour la gratification sur objectifs personnalisés est revalorisé en conséquence.
- Le Complément Individuel éventuel est revalorisé de 3,5 %.
- La gratification sur objectifs collectifs est revalorisée de 3,5 %.

Article 1.6. Dispositif spécifique concernant les chargés de clientèle nouvellement embauchés non-habilités (grade M5)

A compter de leur date d'embauche, et jusqu'à la date de leur habilitation à l'issue de la période de formation initiale, le salaire de base annuel des chargés de clientèle de grade M5 sera fixé à 21 250€.

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 ainsi que les seuils annuels des gratifications IARD et Vie sont revalorisés de :

- 2 % pour les salariés de niveau 1 et 2
- 2 % pour les Inspecteurs

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

- Les salaires de base sont augmentés de :
 - 4 % pour les salariés de niveau 1 et 2
 - 4 % pour les Inspecteurs
- Les OMP sont revalorisées de :
 - 2 % pour les salariés de niveau 1 et 2
 - 2 % pour les Inspecteurs
- Le seuil du T2 est majoré de 2%

SECTION 2 – PLAFOND DE FRAIS PROFESSIONNELS

- Salariés Phenix disposant d'un véhicule de fonction

Le plafond des frais professionnels est revalorisé de 10%.

- Salariés utilisant leur véhicule personnel

Le plafond des frais professionnels est revalorisé de 6,3%.

SECTION 3. AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATIONS

Article 3. Dispositions concernant l'accompagnement de la reprise d'activité à l'issue d'un arrêt de travail de plus de 6 mois

Dans le prolongement des dispositions de l'article 5 de l'accord du 8 juillet 2022 relatif à la négociation salariale du personnel commercial salarié d'AXA France (NAO 2022), un certain nombre de dispositifs de rémunération sont aménagés au bénéfice des collaborateurs reprenant leur activité à l'issue d'un arrêt de travail de plus de 6 mois, consécutifs ou non, au cours de l'exercice civil N-1 :

Article 3.1. Aménagement du dispositif de la prime à l'équipement – Salariés Phenix - Effet paie de mai 2024

Le dispositif de la prime à l'équipement, lancé à titre expérimental par l'accord NAO du 22 septembre 2006 puis pérennisé par l'accord NAO du 17 juillet 2014, prévoit des conditions d'éligibilité au nombre desquelles figure un nombre de nouveaux clients requis sur l'exercice précédent son versement.

Ce nombre de nouveaux clients est apprécié au 31 décembre de l'exercice N-1 et la prime est versée au terme de chaque trimestre de l'année N (mai / août / novembre / février).

Ainsi, il sera appliqué sur le nombre de nouveaux client requis pour le bénéfice de la prime à l'équipement un abattement proportionnel à la durée de l'arrêt de travail sur l'exercice civil N-1.

Article 3.2. Aménagement du dispositif de la prime de performance – Salariés Phenix - Effet 1^{er} janvier 2024

Le dispositif de la prime de performance, prévu à l'article 2.2.2 de l'accord NAO du 13 juillet 2007, subordonne le versement de la prime à l'atteinte, au 31 décembre de l'exercice N-1, de l'OMP du collaborateur par sa production cœur de gamme.

L'OMP requise est celle du producteur, pour autant qu'elle soit au moins égale à 80% de l'OMP théorique du grade du collaborateur.

Pour les collaborateurs de retour d'arrêt de travail, la condition minimale de 80% de l'OMP théorique du grade est remplacée par une condition minimale de 80% de l'OMP théorique du grade abattue du temps d'absence lié à l'arrêt de travail.

Article 3.3 Aménagement du dispositif de frais professionnels – Effet 1^{er} janvier 2024

Le budget de frais professionnels de l'exercice N suivant la reprise d'activité à l'issue d'un arrêt de travail de plus de 6 mois sur l'exercice N-1, sera déterminé par projection de la production de l'exercice N-1 en équivalent 12 mois.

Article 4. Rémunération des transferts Epargne hors retraite – *Reconduction de la mesure temporaire 2022 de rémunération des versements supplémentaires accompagnant les transferts*

Pour accompagner le développement des reversements, l'article 3.4 de l'accord du 8 juillet 2022 relatif à la négociation salariale 2022 du personnel commercial d'AXA France a majoré la pondération supplémentaire des UP de base prévue à l'article 3.2 de l'accord sus-visé de 0,2 pour les versements supplémentaires intervenus dans les 4 mois consécutifs à un transfert, dont la date d'effet était comprise entre le 1^{er} septembre 2022 et le 31 août 2023.

Cette mesure temporaire est reconduite dans les mêmes conditions pour les transferts en date d'effet jusqu'au 31 décembre 2023.

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 4 %
- des Inspecteurs Conseil (IC) ex-AXA Assurances est augmenté de 4 %
- des personnels commerciaux (CAP) de l'île de la Réunion (optant à l'accord du 6 janvier 2009) est augmenté de 4%.

Les OMP et seuils de commissionnement sont revalorisés de 2 % pour les CEP et CAP et de 2 % pour les IC.

CHAPITRE 4. DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord prend effet au 1^{er} juillet 2023, sauf dispositions particulières précisées ci-dessus.

Il fera l'objet, dans le respect des dispositions du Code du travail, d'un dépôt :

- sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>
- auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 9 juin 2023

SIGNATURES

Pour AXA France :

Fait à Nanterre, le 9 juin 2023



Amélie WATELET Directrice des Ressources Humaines	
---	--

Pour les organisations syndicales :

CFDT	

CFE-CGC	

FO	

UDPA-UNSA	