



**Accord AXA France sur les salaires  
du Personnel Administratif  
(Période du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024)**



Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par Madame Amélie WATELET, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes.

## PREAMBULE

Dans un contexte économique instable marqué par une inflation significative, les partenaires sociaux d'AXA France se sont réunis les 6 et 15 décembre 2023 afin de mener la négociation d'entreprise sur les salaires

Les parties signataires ont souhaité, dans le prolongement de l'accord cadre RSG du 14 décembre 2023, de manière à permettre tout à la fois :

- de poursuivre une politique salariale reconnaissant l'engagement des salariés
- de garantir aux salariés les plus exposés à l'augmentation des prix un niveau d'augmentation générale significatif
- d'attribuer le bénéfice d'augmentations générales à l'ensemble des collaborateurs-d'AXA France
- de confirmer leur attachement aux droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sens de l'accord du 13.07.2005.

Les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes.

## SOMMAIRE

<b>TITRE 1. PORTEE DE L'ACCORD</b> .....	<b>5</b>
Article 1. Période concernée .....	5
Article 2. Personnel concerné.....	5
<b>TITRE 2. DISPOSITIF SALARIAL</b> .....	<b>5</b>
Article 3. Dispositions à l'égard des Non-Cadres.....	5
Article 4. Mesures concernant les Cadres .....	6
Article 4.1. Pour les Cadres, en général :.....	6
Article 4.2. Pour les Cadres Non-Optants :.....	7
Article 5. Revalorisation des minima de rémunération AXA .....	7
Article 6. Dynamisation de dispositifs complémentaires.....	7
Article 7. Portée - Effet - Dépôt.....	7
<b>ANNEXE 1. PLANCHERS DE REMUNERATIONS AXA A EFFET DU 1<sup>ER</sup> JANVIER 2024</b> .....	<b>8</b>

## **TITRE 1. PORTEE DE L'ACCORD**

### **Article 1. Période concernée**

Les dispositions du présent accord ont une portée annuelle et valent ainsi pour la période allant du 1<sup>er</sup> janvier 2024 au 31 décembre 2024.

### **Article 2. Personnel concerné**

Les dispositions du présent accord concernent le personnel non commissionné, dit « personnel administratif » (sauf dispositions spécifiques de l'article 6 du présent accord), à l'exclusion des temporaires d'été et, sauf disposition particulière, des jeunes sous contrat d'alternance ou d'apprentissage dont la rémunération est basée sur les planchers de rémunération.

## **TITRE 2. DISPOSITIF SALARIAL**

Le dispositif salarial relatif aux rémunérations comporte classiquement, d'une part des mesures d'augmentations générales, et, d'autre part, des mesures d'augmentations individuelles, dont les catégories de personnel bénéficiaires sont chaque fois précisées.

Les budgets d'augmentation définis dans le présent accord ont vocation à être appliqués dans leur globalité.

Il est précisé que les salariés en alternance sont bénéficiaires des augmentations générales appliquées aux minima professionnels de leur catégorie.

### **Article 3. Dispositions à l'égard des Non-Cadres**

Dans l'objectif de maintenir le pouvoir d'achat des salariés non-cadres, les parties à l'accord conviennent du principe des mesures suivantes, à intervenir sur 3 éléments fondamentaux :

- fixation du taux d'Augmentation Générale à 2,8 % applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024, assorti d'un montant minimal de 1 000 € sur la base d'un travail à temps plein.
- le budget annuel des Augmentations Individuelles à intervenir en janvier 2024 est établi à 1,2 % de la masse salariale annuelle des personnes concernées par ces mesures ;
- la « Prime de Progrès d'Equipe », portée en 2024 à :
  - 1 123 € pour les classes 1 et 2 ;
  - 1 400 € pour les classes 3 ;
  - 1 612 € pour les classes 4, dont une part d'individualisation de 277 € pour les classes 4.

Les objectifs collectifs seront déterminés de façon plus objective et précise de manière à remplir les caractéristiques « SMART » (Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporaire) ;

Le développement d'une part d'individualisation progressive interviendra au regard des spécificités de ses personnels et activités. Cette individualisation de la « Prime de Progrès d'Equipe » permet ainsi une revalorisation des montants cibles favorisant l'attribution des parts respectives collective et individuelle des salariés ; cette dernière pouvant représenter jusqu'à 277 € sur 2024.

L'enveloppe budgétaire globale des retours sera établie avec un taux minimum de distribution de 80 %.

#### **Article 4. Mesures concernant les Cadres**

Ces mesures visent respectivement d'une part, les cadres en général, d'autre part enfin ceux qui, dans le cadre de l'accord salarial triennal du 4 juillet 2001, ont été désignés sous le vocable de « Cadres Non-Optants » aux dispositions salariales particulières pour les cadres.

##### **Article 4.1. Pour les Cadres, en général :**

- le taux des Augmentations Générales des salaires, pour les cadres optants de classe 5, 6 et pour les classes 7 est fixé à 2 % applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 avec un montant minimal de 1 000 € et maximum de 1 400 €.
- le budget annuel des Augmentations Individuelles à intervenir en janvier 2024 est établi sur la base de la masse salariale des personnes concernées, respectivement à 2 % pour les cadres optants des classes 5 et 6 et les cadres de classe 7
- le Complément de Rémunération Variable (CRV) :

Le Complément de Rémunération Variable est attribué en fonction d'objectifs de performance quantitatifs ou qualitatifs fixés annuellement. Ces objectifs de performance doivent être fixés après entretien entre le responsable hiérarchique et le cadre concerné. Ils seront déterminés de façon objective et précise, de manière à remplir les caractéristiques « SMART » (Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporaire). Il est attribué proportionnellement au niveau d'atteinte des objectifs, dès lors que ceux-ci ont été atteints au moins à 50 %.

Le montant du CRV est établi pour 2024 respectivement à :

- 3 520 € en classe 5
- 5 422 € en classe 6
- 8 930 € en classe 7

Le taux de retour minimal global garanti existant de 80 % est maintenu pour 2024

Le CRV est exclusif de toute autre rémunération variable complémentaire dont pourrait bénéficier certaines catégories de personnel dans l'entreprise.

Toutefois, s'agissant du Complément de Rémunération Inspection (CRI) dont sont bénéficiaires les inspecteurs commerciaux non commissionnés de statut administratif relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection (CCNI) du 27 janvier 1992 qui exercent leur activité dans un environnement d'agents généraux ou de courtiers d'assurances, il est précisé que celui-ci évoluera de 4 % en 2024. Le montant spécifique du CRV des Inspecteurs Risques Entreprises Multi-Branches (IREM) évoluera également de 4 % en 2024.

Les cadres ayant, dans le cadre des précédentes dispositions conventionnelles, fait le choix du bénéfice du CRV continueront de bénéficier de ce dispositif dans les conditions définies au présent accord, sans avoir à renouveler leur choix. Les cadres précédemment optants qui ne souhaiteraient plus bénéficier de ce dispositif et les cadres précédemment non optants qui souhaiteraient opter pour ce dispositif devront en informer la RH avant le 31 mars 2024.

Par ailleurs, une attention particulière sera portée aux cadres optants non augmentés sur une période de 3 ans en vue d'étudier les mesures correspondantes.

#### **Article 4.2. Pour les Cadres Non-Optants :**

- au titre des Augmentations Générales :
  - le taux de progression annuelle globale des salaires est fixé 2,8 % applicable au 1<sup>er</sup> janvier 2024 avec un montant minimal de 1 000 €
- au titre des Augmentations Individuelles :
  - le budget annuel correspondant est de 1,2% de la masse salariale des personnes concernées à effet de janvier 2024

#### **Article 5. Revalorisation des minima de rémunération AXA**

Dans le prolongement des dispositions de l'accord RSG précédent sur les salaires du personnel administratif, les parties conviennent que les planchers de rémunération AXA sont revalorisés tel qu'indiqué en annexe à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2024 (annexe 1).

#### **Article 6. Dynamisation de dispositifs complémentaires**

Lors de la négociation salariale, les parties au présent accord ont souhaité dans le cadre des dispositions de l'article 3.2.2 de l'accord RSG du 13 juillet 2005 sur les droits fondamentaux relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA en France, réitérer l'attention qu'il y a lieu de porter, dans le cadre des négociations salariales d'entreprise, à l'équité à rechercher entre les salaires des femmes et des hommes.

#### **Article 7. Portée - Effet - Dépôt**

Le présent accord cadre sur les salaires du personnel administratif dispose pour 2024.

Il prend effet à la date de sa signature.

Le présent accord 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 20 décembre 2023

## Annexe 1. Planchers de rémunérations AXA à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2024

Classes CCN	Planchers de rémunération
1	22 034 €
2	23 511 €
3	25 903 €
4	30 750 €
5	36 075 €
6	47 341 €
7	63 502 €



# SIGNATURES



Pour AXA France :

Fait à Nanterre, le 20 décembre 2023

<b>Amélie WATELET</b> Directrice des Ressources Humaines	
---	--

Pour les organisations syndicales :

<b>CFDT</b>	

<b>CFE-CGC</b>	

<b>FO</b>	

<b>UDPA-UNSA</b>	