

**ACCORD TRIENNAL AXA France SUR LES SALAIRES
DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
(Période du 1^{er} janvier 2011 au 31 décembre 2013)**

Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par Monsieur Jad ARISS en sa 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

Les partenaires sociaux d'AXA France ont marqué leur attachement à une politique salariale assise sur un accord triennal dont ils ont pu précédemment mesurer l'intérêt à travers les accords conclus le 17.01.05 concernant 2005/2007, puis le 04.01.2008 pour la période 2008/2010.

Après avoir constaté les résultats de l'accord triennal 2008/2010, les parties signataires ont souhaité définir de façon comparable les orientations majeures de la politique salariale du personnel administratif pour la période 2011/2013, de manière à permettre tout à la fois,

- de s'inscrire dans la logique de développement économique du groupe en France,
- d'adapter les déclinaisons utiles dans les accords des entreprises de la RSG en fonction de leur environnement propre, tant sur le plan économique que social afin d'entretenir la motivation de l'ensemble des salariés,
- de confirmer leur attachement aux droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sens de l'accord du 13.07.05.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux d'AXA France se sont réunis successivement les 9,15 et 24 novembre 2010 afin de préciser dans le présent accord triennal, valant pour la période 2011/2013, les lignes directrices de progression des éléments de salaires des personnels administratifs, en vue notamment :

- de poursuivre la démarche engagée dans le cadre des précédents accords salariaux à caractère triennal, en particulier en maintenant des mesures d'augmentations générales pour les personnels considérés,
- d'arriver au meilleur équilibre des mesures prises respectivement pour les salaires des non cadres et des cadres,
- d'assurer le suivi du budget d'augmentation individuelle pour l'ensemble des populations.

L'accord auquel sont parvenues les parties signataires vise l'ensemble de ces points dans les dispositions qui suivent.

TITRE I – PORTEE DE L'ACCORD

Article 1 – Période concernée

Le présent accord entend établir dans le cadre de référence d'une politique salariale cohérente pour l'ensemble des entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe, définie par l'accord triennal salarial du 17/11/2010, les lignes directrices concernant les 3 années civiles 2011, 2012 et 2013.

Les dispositions du présent accord valent NAO salariale pour l'exercice 2011 et sont sans préjudice de l'organisation des négociations annuelles obligatoires sur les salaires pour les exercices 2012 et 2013, conformément aux dispositions des articles L 2242-8 et suivants du Code du travail, au cours desquelles il sera procédé à l'examen des conditions d'application du présent accord.

Article 2 – Personnel concerné.

Les dispositions du présent accord concernent le personnel non commissionné, dit « personnel administratif », à l'exclusion des jeunes sous contrat d'alternance ou d'apprentissage dont la rémunération est basée sur les planchers de rémunération.

TITRE II – 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.

En l'occurrence, en réponse aux préoccupations exposées par les délégations syndicales, les lignes essentielles de l'accord triennal 2011/2013 reposent sur un dispositif d'équilibre dans l'articulation des mesures d'augmentations générales et des budgets d'augmentations individuelles sur l'ensemble des populations.

Article 4 – 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 1% applicable au 1^{er} mai de chacun des exercices 2011, 2012 et 2013, assorti d'un montant minimal de 300 € sur la base d'un travail à temps plein ;
- le budget annuel des Augmentations Individuelles établi à 1% de la masse salariale annuelle considérée pour la période 2011/2013 à intervenir au 1^{er} juillet de chacune des années considérées, assorti d'un suivi plus précis de ces mesures (notamment s'agissant de la proportion de personnes non augmentées)
- évolution de la « Prime de Progrès d'Equipe », dans ses différents éléments :
 - son montant cible progressera de 1,5% par an :

PPE Cible / An	2011	2012	2013
Classes 1 et 2	849 €	862 €	875 €
Classe 3	1 061 €	1 077 €	1 093 €
Classe 4	1 220 €	1 240 €	1 260 €
Dont part d'individualisation	205 €	210 €	215 €

- 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 qui 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, ces dernières pouvant représenter jusqu'à 205 euros sur 2011.

- l'enveloppe budgétaire globale des retours sera annuellement établie avec un taux minimum de distribution de 80% glissant sur 3 ans. En fin de période, il sera assuré aux équipes d'un même périmètre, un taux de distribution minimum correspondant à 80 % de la somme des montants annuels des trois Primes de Progrès d'Equipes, y compris le budget correspondant à l'individualisation le cas échéant.

Article 5 – Mesures concernant les Cadres.

Ces mesures visent respectivement, d'une part, les cadres en général, d'autre part, ceux qui, dans le cadre des accords salariaux triennaux de 2001, ont été désignés sous le vocable de « Cadres Non-Optants » aux dispositions salariales particulières pour les cadres, et enfin les Cadres de Réserve.

5.1 – pour les Cadres, en général :

- le taux des Augmentations Générales des salaires, pour les cadres des classes 5 et 6 est fixé à 0,4% applicable en mai de chacune des années 2011, 2012 et 2013 sur une base annuelle plafonnée à 50 000 euros
- le budget annuel des Augmentations Individuelles à intervenir en juillet des années 2011, 2012 et 2013 est établi respectivement à :
 - 1,6% pour les cadres optants de classes 5 et 6,
 - 2% pour 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 cible du CRV est établi pour 2011 respectivement à :
 - 2 666 Euros en classe 5
 - 4 110 Euros en classe 6
 - 6 776 Euros en classe 7
 Chacun de ces montants cibles sera revalorisé annuellement de 1,5% en 2012 et 2013
 - Le taux de retour minimal global garanti existant de 80 % glissant sur 2 ans est maintenu.
- 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 juillet 1992 qui exercent leur activité dans un environnement d'agents généraux ou de courtiers d'assurances, il est précisé que celui-ci évoluera désormais de 1,5 % par an.
- un outil de suivi de la dispersion des CRV attribués sera mis en place.
- conformément à l'engagement pris, il sera vérifié, fin 2013, que l'évolution, durant la période de l'accord, des éléments « AG +AI » des cadres optants est au moins égale aux « AG » des Cadres Non Optants.

5.2 – pour les Cadres Non-Optants :

- au titre des Augmentations Générales
 - le taux de progression annuelle globale des salaires est fixé à 1 %,
 - applicable au 1er mai de chacun des exercices 2011, 2012 et 2013

1 JA
V3 AS
JS

- au titre des Augmentations Individuelles :
 - le budget annuel correspondant est de 1%, à effet juillet pour chaque exercice de la période 2011/2013
 - il est assorti d'un suivi plus précis de ces mesures (notamment s'agissant de la proportion de personnes non augmentées)

5.3 – pour les Cadres de Réserve :

La progression salariale des Cadres de Réserve a vocation à s'effectuer dans la période d'application du présent accord, en fonction de l'éventuelle inclusion ou pas des CRV dans l'assiette du calcul de la rémunération maintenue à l'intéressé, en tant que Cadre de Réserve :

- Lorsqu'il y a eu inclusion du CRV :
la progression de salaire du Cadre de Réserve concerné de classe 5, 6 ou 7 est celle des cadres optants visée ci-dessus en 5.1.
- Lorsqu'il n'y a pas eu inclusion du CRV (que ce soit antérieurement ou postérieurement à la mise en œuvre du CRV) :
la progression du salaire du Cadre de Réserve concerné de classe 5 ou 6, est celle des cadres non-optants visée ci-dessus en 5.2.

Article 6 – Revalorisation des minima de rémunération AXA

- ⇒ Les parties à la négociation ont observé et regretté que les planchers, rémunérations associées aux classes (au sens de l'accord du 28/06/99 art.6.3) aient marqué un décalage accentué dans l'évolution récente entre les Non Cadres et les Cadres ainsi qu'au regard des minima professionnel de la branche Assurances.
- ⇒ La direction a ainsi accepté d'opérer un ajustement différencié dans le cadre de l'accord triennal RSG sur les salaires 2011/2013 du 17/11/2010
- ⇒ Les planchers applicable au 1^{er} mai 2011 sont présentés, pour information, en annexe 1 du présent accord.
- ⇒ Les organisations syndicales signataires en prennent acte.

Article 7 – Clause de rencontre

Il est convenu qu'à l'issue de chacune des années couvertes par le présent accord, les parties signataires se rencontrent pour examiner l'adéquation de l'évolution des éléments « AG » et « AI », que prévoit l'accord, notamment au regard de :

- la logique propre à l'accord lui-même, voulue par les parties
- la situation économique des entreprises de la RSG concernées
- l'évolution économique et sociale générale.

Les signataires devront alors déterminer les conséquences qu'il y a lieu d'en tirer et engager la négociation sur le niveau des mesures complémentaires qui devront intervenir.

TITRE III – ADMINISTRATION GENERALE

Article 8 – Instance de suivi.

Afin de donner aux parties signataires une vision claire du bon déroulement des dispositions salariales établies conventionnellement dans AXA France durant la période 2011/2013, un comité de suivi de l'accord est mis en place :

Ce Comité est composé de membres de chacune des organisations syndicales représentatives signataires, ainsi que de représentants de la Direction.

JA
V
D

Les représentants des organisations syndicales représentatives signataires comprennent :

- ⇒ 1 membre par organisation syndicale représentative signataire,
- ⇒ complétés de 9 membres répartis entre les organisations précitées, selon une distribution proportionnelle au plus fort reste, basée sur les résultats des dernières élections des titulaires des Comités d'Etablissement d'Axa France (sont prises en compte les voix valablement exprimées au premier tour).

Ce Comité est convoqué par la Direction au moins une fois par an pour l'examen de l'application des dispositions salariales générales de l'accord et, en particulier :

- celles concernant la répartition globale des Augmentations Individuelles (niveaux moyens, flux)
- celles relatives à la PPE (périmètres, critères et part d'individualisation),
- celles propres aux cadres visées à l'article 5, notamment le CRV,
- celles relatives aux contextes économiques mentionnés à l'article 7 ci-dessus. Il sera tout particulièrement tenu informé des modalités de progression de la part relative de l'individualisation dans la mise en œuvre de la Prime de Progrès d'Equipe.

En outre le Comité de suivi du présent accord examinera une fois par an la situation générale des cadres de l'entreprise au regard de la Garantie Minimale de Point (GMP) s'agissant notamment de la population concernée et des métiers.

Article 9 – Dynamisation de dispositifs complémentaires.

Lors de la négociation salariale pour la période 2011/2013, les parties au présent accord ont souhaité dans le cadre des dispositions de l'article 4.3.2 de l'accord AXA France du 22 mars 2006 sur les droits fondamentaux relatif à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA France, réitérer l'attention qu'il y a lieu de porter, dans le cadre de la négociation salariale d'entreprise, à l'équité à rechercher entre les salaires des femmes et des hommes.

Elles ont évoqué la perspective de mesures complémentaires qui pourraient intervenir sur le plan de la RSG concernant le Plan d'Epargne Retraite Collective (PERCO) dans le cadre de la reprise d'une négociation relative à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite, telle qu'annoncée dans l'accord triennal RSG sur les salaires 2011/2013 du 17/11/2010 du personnel administratif.

Article 10 – Portée – Effet – Dépôt

Le présent accord cadre triennal sur les salaires du personnel administratif dispose pour la période 2011/2013. Ses dispositions sont sans préjudice de l'organisation des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, prévues par le Code du Travail, qui seront conduites, conformément aux dispositions de l'article L 2242-8 et suivants du Code du Travail.

Elles pourront être révisées dans le cadre de l'article L.2222-5 du code du travail.

Il prend effet à la date de sa signature.

Le présent accord établi en 6 exemplaires 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 de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 2 décembre 2010

**Annexe 1 – Pour information : plafonds de rémunérations AXA
à effet du 1^{er} mai 2011**

Classes CCN	Plafonds
1	18 800 €
2	19 153 €
3	22 103 €
4	26 238 €
5	30 690 €
6	40 355 €
7	54 400 €

2A

B

1

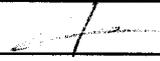
S

SIGNATURES

Pour AXA France :

Jad ARISS	Directeur des Ressources Humaines d'AXA France	
-----------	--	---

Pour les organisations syndicales :

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SOUHARD	frédéric	DSC	
BEYK	Lila	DSC	
CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
MOTTIER	Jacques	CSN	
JULLY	Alain	CSNA	
la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE