

**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE 2009
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 Monsieur Serge MORELLI en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit, dans le cadre de la négociation salariale menée au titre des articles L 2242-8 et suivants du Code du Travail pour l'année 2009, qui s'est tenue les 15 et 30 Juin 2009.

Sommaire

Article 1. Personnel Commercial concerné.....	2
Article 2. Personnel du Réseau Commercial Salarie (RCS).....	2
2.1. Evolution des rémunérations au sein de « Phénix ».....	2
2.2. Dispositions applicables au sein de « Phénix ».....	4
2.3. Dispositions applicables au sein du RCS.....	8
2.4. Evolution des rémunérations des salariés des ex-réseaux, non optant « Phénix ».....	9
Article 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).....	9
Article 4. Enveloppe de frais professionnels.....	10
Article 5. Dispositions Générales.....	10
ANNEXE 1.....	11

Handwritten signatures and initials: RB, DG, GS, JPS, B, P11, J.M., SI, J.P., G.L.G.

Article 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 Commercial Salarié constitué de :
 - « Phénix »
 - des ex-réseaux S/BS/EP
- soit auprès des Agences Générales
- soit à l'Ile de la Réunion.

Chacune des mesures précise sa portée concernant ces personnels.

Article 2. Personnel du Réseau Commercial Salarié (RCS)

2.1. Evolution des rémunérations au sein de « Phénix »

2.1.1. Rémunérations des Chargés de Clientèle Débutants (CCD) et Chargés de Clientèle Confirmés (CC)

- Le salaire de base est augmenté de 1,3% pour les chargés de clientèle débutants et les chargés de clientèle confirmés.
- L'Obligation Minimale de Production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel des CCD et CC sont revalorisés dans la même proportion (article 3-1 et 7 du chapitre I de l'accord du 9 novembre 2001).
- Les seuils annuels de la gratification VIE et de la gratification IARD des CC sont revalorisés de 1,3% conformément à l'article 5 de l'accord du 9 novembre 2001 et à l'article 3.5 de son avenant du 30 décembre 2002.
- Le Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des CCD en 1^{ère} et 2^{ème} année (art 8-3 du chapitre I de l'accord du 9 novembre 2001) est fixé à 215€ pour la prime de base.
- Le Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels (cf. accord du 22 juillet 2005 relatif à la négociation annuelle du personnel commercial) visant à compléter l'accompagnement d'intégration des Chargés de Clientèle Débutants devenus Confirmés durant leur 3^{ème} et 4^{ème} année d'embauche est revalorisé de 1,3%.

Le montant trimestriel du complément de rémunération est donc porté à 264€.

Handwritten signatures and initials:

- J.P.
- BB
- SB
- JL
- SE
- RB
- DF
- F² PH
- GLU

2.1.2. Rémunérations des Responsables de Clientèle (RC) et des Inspecteurs Conseil (IC)

- Le salaire de base des RC et des IC est augmenté de 0,8%.
- L'Obligation Minimale de Production (OMP) et le seuil de commissionnement des RC et IC est revalorisé dans la même proportion que le salaire de base, conformément aux articles 3 et 7 du chapitre I de l'accord du 9 novembre 2001.
- Les seuils de la gratification VIE et de la gratification IARD des RC et de l'abondement Classe P sont revalorisés de 0,8% conformément à l'article 5 de l'accord du 9 novembre 2001 et à l'article 3.5 de son avenant du 30 décembre 2002, et de l'article 2.1 de l'accord du 17 février 2005.

2.1.3. Rémunérations des Chargés de Mission Technico-commerciaux (CMTC), animateurs des ventes (ADV) et Attachés Principaux (ATP)

- Le salaire de base des CMTC, ADV et des ATP est augmenté de 0,8%.
- Les éléments ci-après sont augmentés de 0,8%
CMTC : Le montant trimestriel de chaque gratification est porté à 810€.
L'allocation d'expertise est revalorisée de 0,8%.
ADV : Le montant annuel de chaque gratification est porté à 3 242€.
L'allocation mensuelle de lancement est portée à 211€.
ATP : Le complément mensuel d'intégration de base est porté à 195€.
La prime de « bonne fin » est portée à 1 275€.
- L'abondement du complément d'intégration attribué aux ATP (article 3 chapitre II de l'accord du 9 novembre 2001) en fonction des résultats de production de chaque Chargé de Clientèle Débutant rattaché, est porté à 317 et 476 euros.

2.1.4. 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 0,8%.
- Le montant servant de référence pour la gratification sur objectifs personnalisés est revalorisé en conséquence.
- Le Complément Individuel éventuel est revalorisé de 0,8%.
- La gratification sur objectifs collectifs est portée à 4 860€.

2.1.5. Rémunérations des Chargés de Relation de Clientèle (CRC) et des animateurs Relation Clientèle (ARC) en PFAC

- Le salaire de base :
 - des ARC en PFAC est augmenté de 0,8 %.
 - des CRC en PFAC est augmenté de 1,3% .
 - Le Complément Individuel éventuel est revalorisé de 0,8%.
- Les gratifications sur objectif individuel et sur objectif collectif des CRC et ARC sont revalorisées de 0,8%.

Handwritten signatures and initials:
A
J.P. M
J. S
B D G
G S f P
JAS RB GUG

2.2. Dispositions applicables au sein de « Phénix »

2.1.1. Prime à l'équipement des clients pour les Chargés de clientèle, Responsables de Clientèle, Inspecteurs Conseil.

Le dispositif de la prime à l'équipement, introduit dans le système de rémunération Phénix à compter du 1^{er} Janvier 2007 pour une période de 3 ans, est reconduit pour une nouvelle période de 3 ans (2010-2012) dans les conditions suivantes :

Objectif :

Le taux d'équipement des clients (on entend par client le foyer au sens de SEPIA 2), 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 de la prime « 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 une fiche client SEPIA 2.

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,
- 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 :

4 domaines sont définis :

- le service bancaire : compte courant (ou compte Oligo) avec carte bleue activée et livret
- la santé/prévoyance (y compris contrats mixtes en cours)
- la constitution d'épargne (produit à primes périodiques, en cours de paiement ou échu de prime)
- le placement (produit à prime unique ou à versements libres)

Un client est réputé équipé s'il dispose d'au moins **un produit en cours dans 3 des 4 domaines ci-dessus définis**, et s'il fait l'objet d'une **fiche client remplie**.

Un montant minimum de prime (pour les contrats de prévoyance) et un montant de provision mathématique (pour les produits de placements en assurance vie) sont définis par instruction (cf. Annexe 1).

Handwritten notes and signatures:
J.P. BZ
SS
4 GCU
44
RB
JMS
DG

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.

La rémunération.

Une prime, 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'avances au terme de chaque trimestre (1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} trimestre), versées respectivement en mai, août, novembre, si les conditions d'éligibilité sont satisfaites au 31 décembre de l'exercice précédent.
- d'une régularisation au terme de l'exercice en cours (versée en février de l'exercice suivant), si les conditions d'éligibilité requises sont satisfaites au 31 décembre dudit exercice.

Les avances éventuellement attribuées restent acquises au collaborateur.

Cette prime est versée, chaque année, tant que les conditions requises pour son versement sont réunies et si le producteur est toujours en activité le mois de son versement.

En cas de présence incomplète sur l'année (le trimestre), la prime (l'avance) est versée prorata temporis.

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 2010 est annexée au présent accord (Annexe 1).

La Société se réserve la possibilité d'apporter, après consultation de la commission de suivi, les évolutions qui lui paraîtront nécessaires.

Effet et durée de la mesure.

Cette mesure est applicable à compter du 1^{er} Janvier 2010 (premier paiement en mai 2010) pour une période de 3 ans.

Les conditions de sa reconduction seront revues dans le cadre de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires. La Société se réserve la possibilité de rendre la détention d'un compte courant avec carte bancaire nécessaire pour la qualification de « client équipé ».

Handwritten signatures and initials:
JP, BR, GCU, RB, DG, JN, F, YH, RB

2.2.2. Dispositif TOP 20 en cas d'abaissement des droits d'entrée :

2.2.2.1. Rationalisation du dispositif : effet janvier 2010

La valeur d'un TOP 20 est plafonnée à 200 000 unités ou 10% de l'affaire (le plus favorable). Les affaires de plus de 10 000 000 € avec conditions particulières sur les taux restent traitées au cas par cas.

La somme des unités allouées au titre d'une affaire ne peut dépasser la valeur de l'affaire en Euro.

Le dispositif affaires sensibles et sur-commissionnement RC avec AM reste sur les unités de base.

Le dispositif des TOP 20 n'est pas applicable sur des affaires personnelles (contrat pour le salarié et pour son conjoint).

L'annulation de TOP 20 entraîne l'annulation des unités résultant du TOP et la restitution de ce TOP.

2.2.2.2. Amélioration du dispositif

Possibilité de report des TOP d'une année jusqu'au 31 janvier de l'année suivante : effet janvier 2009

Les TOP 20 non utilisés au 31 décembre de l'exercice peuvent être reportés dans la limite de :

- 10 TOP pour un producteur seul
- 16 TOP pour un producteur avec agent mandataire

Soit 2 fois le budget annuel.

Extension des possibilités de regroupement

Plusieurs contrats souscrits dans le cadre d'une même donation (enfants, petits enfants) peuvent être regroupés au sein d'une même affaire ; plusieurs versements réalisés dans le cadre d'une cession d'entreprise peuvent de même être regroupés.

Attribution de TOP 20 aux nouveaux entrants : effet juillet 2009 pour mise en œuvre septembre 2009

L'allocation de TOP 20 aux producteurs entrés en cours d'année dans le dispositif s'effectuera en fonction du calendrier ci-dessous :

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like JP, M, J, G, RB, and a date 6/11.

Producteur seul entré dans dispositif TOP 20 au :

- 1^{er} trimestre (entre 01/01 et 31/03) : 4 TOP attribués
- 2^{eme} trimestre (entre le 01/04 et 30/06) : 3 TOP attribués
- 3^{eme} trimestre (entre le 01/07 et 30/09) : 2 TOP attribués
- 4^{eme} trimestre (entre le 01/10 et 31/12) : 1 TOP attribué

Producteur avec AM entré dans dispositif TOP 20 au :

- 1^{er} trimestre (entre 01/01 et 31/03) : 6 TOP attribués
- 2^{eme} trimestre (entre le 01/04 et 30/06) : 4 TOP attribués
- 3^{eme} trimestre (entre le 01/07 et 30/09) : 3 TOP attribués
- 4^{eme} trimestre (entre le 01/10 et 31/12) : 2 TOP attribués

2.2.3. Aménagement exceptionnel et temporaire de la Prime de Performance

Compte tenu du contexte économique, la prime de performance sera portée en 2010 de :

- ✓ 10% à 15% pour les CCD
- ✓ 15% à 20% pour les CC, RC ou IC

2.2.4. Dispositions « Héliade » : effet janvier 2010

Pour les souscriptions Héliade 2010, la pondération de la garantie principale de la première année est portée à :

- ✓ 16 pour les Chargés de Clientèle Débutants (M4)
- ✓ 8 pour les autres producteurs

pour les années suivantes, la pondération reste à 3.

2.2.5. Mesure relative au Pack Odyssiel : effet janvier 2009

Pour les producteurs (chargés de clientèle, responsables de clientèle et inspecteurs conseil), un forfait de 1 000 unités est alloué pour toute ouverture d'un Pack Odyssiel (livret AXA Banque, compte courant et un contrat odyssiel avec minimum de 750 €) et pour toute montée en gamme d'un client disposant déjà d'un Odyssiel (compte courant, livret AXA Banque avec minimum de 750 €).

En cas d'annulation, il sera procédé à la reprise de ces 1 000 unités.

2.2.6. Mesure relative au Livret A : effet janvier 2010

2.2.6.1. Forfait 1 000 unités

Pour les producteurs (chargés de clientèle, responsables de clientèle et inspecteurs conseil), un forfait de 1 000 unités est alloué pour toute ouverture d'un Livret A avec un minimum de 750 €.

En cas de clôture dans les 12 mois, il sera procédé à la reprise de ces 1 000 unités.

J.P.
B
J.M.
CLW
7
44
RB

2.2.6.2. Clients nouveaux

Pour le paiement de la gratification clients nouveaux, le Livret A bénéficie du régime de la liste 2 (cf. avenant du 30/12/2002 à l'accord du 09/11/2001 sur la structure de la rémunération des nouveaux entrants).

2.2.7. Mesure relative au Livret Développement Durable (LDD) : effet janvier 2010

Pour les producteurs (chargés de clientèle, responsables de clientèle et inspecteurs conseil), un forfait de 1 000 unités est alloué pour toute ouverture d'un LDD avec un minimum de 750 €.

En cas de clôture dans les 12 mois, il sera procédé à la reprise de ces 1 000 unités.

2.2.8. Mesure relative au Crédit blanc : effet janvier 2010

Le coefficient de pondération de crédit blanc est porté de 0,3 à 0,4.

Une allocation complémentaire d'unités sera effectuée en fin d'année sur la base d'un coefficient de pondération de :

- ✓ 0,1 pour une production annuelle comprise entre]50 000 € ; 100 000 €]
- ✓ 0,2 pour une production annuelle > 100 000 €

2.3. Dispositions applicables au sein du RCS

2.3.1. Evolution du dispositif Abondement « 100 000 » : effet janvier 2010

Le dispositif « Abondement 100 000 » prévu pour les affaires de plus de 100 000 € PU&VL et versements supplémentaires sur le produit Euractiel est complété d'une tranche supplémentaire pour les affaires de plus de 1 000 000 €.

Pondération	Euro	UC
100 000€ ≤ prime nette (*) < 200 000 €	0,1	0,2
200 000€ ≤ prime nette (*) < 500 000 €	0,15	0,3
500 000€ ≤ prime nette (*) < 1 000 000 €	0,2	0,4
prime nette (*) ≥ 1 000 000 €	0,3	0,6

(*) prime nette de frais de dossier

2.3.2. Disposition relative à l'abattement du commissionnement pour les clients âgés de plus de 80 ans : effet janvier 2010

Le taux d'abattement de 35% appliqué actuellement sur la tranche d'âge comprise entre 80 et 85 ans non révolus, est ramené à 15% pour les produits Expantiel et Odysiel.

Handwritten notes and signatures:

- JP
- BR
- SE
- 11
- GLG
- 11
- RB
- DF
- 18

2.4. Evolution des rémunérations des salariés des ex-réseaux, non optant « Phénix »

2.4.1. Rémunérations des salariés ex-réseau BS (accord du 2 mars 2000)

- L'avance mensuelle de commissions de production des salariés Responsable de Clientèle (ex AP) de l'ex-réseau BS est portée de 1 379 € à 1 390 €.
- L'OMP est revalorisée, conformément à l'article 9 de l'accord, de 2,5% et portée, pour les RC à 1 189 786U et 127 affaires.
Celle des Inspecteurs Conseil est revalorisée en conséquence de 2,5% (chapitre I bis de l'accord) à 1 784 680U et 191 affaires.
- Les seuils annuels de la gratification de production des RC et IC sont majorés de 2,5% conformément à l'article 6 de l'accord ex-BS du 2 mars 2000.

2.4.2. 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 portée de 1 130€ à 1 139€.
- L'OMP est revalorisée de 2,5%, soit :
 - à 693 960U conformément au chapitre I article 8 pour les Chargés de clientèle et chapitre II article 9 de l'accord pour les Responsables de Clientèle
 - à 2 082 127U conformément au chapitre III article 9 de l'accord pour les Inspecteurs Conseil.
- Les seuils annuels de la gratification IARD et de la gratification VIE sont majorés de 2,5% conformément à l'évolution des garanties conventionnelles.

2.4.3. 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 0,8%.
- Les OMP de tous les producteurs sont revalorisées de 0,8%.
- Le seuil du T2 est majoré de 2,5% .

Article 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 Épargne et Prévoyance (CEP) et des Inspecteurs Conseil (IC) ex-AXA Assurances et des personnels commerciaux (CAP) de l'Ile de la Réunion (optant à l'accord du 6 janvier 2000) est augmenté de 0,8%.
- Les seuils de commissionnement et les OMP sont revalorisés dans la même proportion.

Handwritten initials and signatures: JP, BL, SS, DF, B, GS, m, GLL, J, JWS, F, RB.

Article 4. Enveloppe de frais professionnels

Salariés utilisant leur véhicule personnel.

Le pourcentage de revalorisation du budget est de 1,9%

(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)

Article 5. Dispositions Générales

Le présent accord prend effet au 1^{er} juillet 2009 sauf dispositions particulières.

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 la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine
- auprès du Secrétariat du Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre

Fait à Nanterre, le 10 juillet 2009

JE M
B
J
G
10
RB

Prime d'équipement : instruction d'application à effet du 1er janvier 2010.**Paramètres relatifs aux conditions d'éligibilité :**

- Clients nouveaux réalisés sur l'exercice :

12 clients nouveaux (producteurs sans Agent Mandataire) ou 20 clients nouveaux (producteur avec Agent Mandataire).

- Portefeuille maximal de clients (foyer au sens de SEPIA 2) :

500 (producteurs sans AM) ou 800 (producteurs avec AM) ou restitution de 50 clients sur l'exercice civil.

Conditions sur les produits et sur la fiche clients :

Prime prévoyance annuelle minimale : 100 euros.

Prime santé annuelle minimale : néant.

Provision mathématique minimale globale du placement vie du client : 10 000 euros.

Fiche client SEPIA2 : Les 12 informations obligatoires sont requises.

Montant de la prime :

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

<u>épargne gérée du client</u>	<u>prime</u>
moins de 50 000 €	20 €
de [50 000 € à 100 000 € [50 €
de [100 000 € à 200 000 € [100 €
de [200 000 € à 300 000 € [200 €
de [300 000 € à 400 000 € [300 €
de [400 000 € à 500 000 € [400 €
Sup à 500 000 €	500 €

Lecture : [50 000 € à 100 000 €[s'entend entre 50 000 € inclus et 100 000 € exclus

Le montant annuel de la prime à l'équipement est plafonné à 3 000 € ou au montant des commissions d'acquisition si celui-ci est supérieur à 3000 €. Les avances sont plafonnées à 750€ ou au quart du montant des commissions d'acquisition de l'exercice précédent.

Exemples

Si commission acquisition = 20 000 € alors prime équipement peut être au max = 20 000 €

Si commission acquisition = 1 500 € alors prime équipement peut être au max = 3 000 €

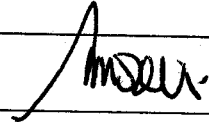
Handwritten signatures and initials:
M
ML
SE
G
GLW
JMS
RB

SIGNATURES

Pour AXA France :


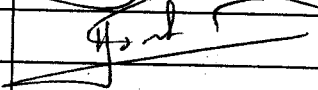
Serge MORELLI

Directeur des Ressources Humaines d'AXA France




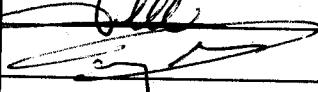
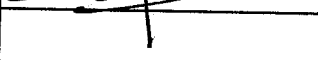


Pour les organisations syndicales :

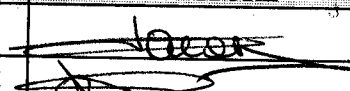
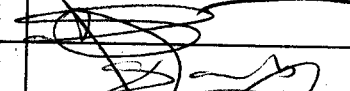
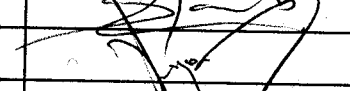
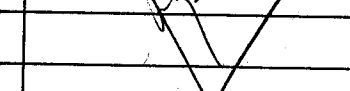
C. F. D. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
ISENBERANDI	Sébastien	DSC	
SOUHARD	Fidèle	DSC	


CFE/CGC

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
MOTTON	Joël	CSN	
KUCHANEN	Denise	CSTP	
HONICER	Rosely	D.S.C.	
Susperregui	J. Michel	D.S.	
LE GLUDIC	Gérard	D.S.C.	

la C. G. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
ZOUARI	Borçette	CSN	
BARATAY	Roberte	CSTP	
PIRES	José	D.S.	
GUYON	Dominique	R.S.	

UDPA/UNSA

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SCHUMACHER	GIULIA	DSC	
BLANCHICOTTE	Francis	CSN	