

**ACCORD AXA FRANCE RELATIF A LA STRUCTURE DE REMUNERATION DES COLLABORATEURS  
«CLASSE P » DU RESEAU COMMERCIAL SALARIE**

Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par Monsieur Cyrille de MONTGOLFIER en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

il a été convenu des dispositions qui suivent :

**PREAMBULE**

Dans le cadre de la réforme de ses Réseaux salariés de production, Axa Conseil, société intégrée depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003 dans le périmètre de la nouvelle société AXA France, a constitué dès 2001 un Réseau Commercial Salarié unifié destiné à rassembler autour d'un projet commercial fort, l'ensemble de ses forces de vente.

Le Réseau Commercial Salarié, dénommé RCS, constitue aujourd'hui pour AXA France un des dispositifs les plus performants de son développement commercial.

Le RCS a actuellement principalement une vocation généraliste. Le taux de pénétration dans tous les segments de clientèle des particuliers est important. En revanche, le segment des professionnels et celui des affaires importantes ou impliquant un montage financier complexe n'ont pas jusqu'à présent constitué pour le RCS un objectif prioritaire. Par suite, la part de marché sur ces segments de clientèle est sans rapport avec les capacités de développement du Réseau.

Une des ambitions du RCS étant de développer ces deux marchés, le CCE d'AXA France a été consulté sur le projet de mise en place au sein du RCS d' « Inspections Patrimoniales ».

Pour concrétiser cette ambition, il est apparu nécessaire de donner à la filière production une perspective supplémentaire, en créant une catégorie de commerciaux spécialisés :

- dans la famille de clientèle des Travailleurs Non Salariés (TNS), professions libérales,
- dans les affaires importantes.

Ces collaborateurs qui occupent les fonctions de Responsables de clientèle ou d'Inspecteurs conseil au sein du RCS seront titulaires de la « classe P ».

Il est rappelé que l'accord AXA Conseil du 9 novembre 2001 relatif notamment à la structure de rémunération des nouveaux entrants et son avenant du 30 décembre 2002 définissent les structures de rémunération applicables aux Responsable de clientèle et Inspecteurs conseil du Réseau Commercial salarié.

L'accord d'adaptation AXA France du 28 janvier 2005 sur les rémunérations et avantages connexes des personnels commerciaux dans AXA France a reconduit pour une durée indéterminée les accords susvisés ainsi que les différentes mesures qui s'y attachent spécifiquement liées à l'application des dits accords et qui ont pu être prises entre la date d'effet de chacun de ces accords et le 31 décembre 2002.

Les mesures applicables aux classe P décrites ci après, complémentaires au dispositif prévu par l'accord du 9 novembre 2001 et son avenant du 30 décembre 2002<sup>1</sup>, notamment reconduites dans AXA France par accord d'adaptation du 28 janvier 2005 forment un tout indissociable.

Les parties signataires insistent sur l'importance de prévoir une rémunération motivante pour les collaborateurs « classe P » ainsi que des budgets de frais adaptés.

Ainsi, elles conviennent des dispositions ci après qui établissent :

- le personnel commercial pouvant accéder à la « classe P »
- la structure de rémunération des collaborateurs « classe P »
- les frais professionnels applicables aux collaborateurs « classe P »

---

<sup>1</sup> L'accord du 9/11/2001 et son avenant du 30/12/2002 reconduits dans AXA France par accord du 28 janvier 2005 sont dénommés dans le présent accord : « **accord de rémunération Réseau Commercial Salarié** »

## **SOMMAIRE**

**Article 1** : champ d'application de l'accord - personnel commercial concerné

Article 1.1 : fonctions exercées au sein du RCS :

Article 1.2 : conditions d'accès à la « classe P » :

Article 1.3 : conditions de maintien dans la classe P

**Article 2** : rémunération applicable aux collaborateurs RC et IC « classe P »

Principe :

Éléments supplémentaires de rémunération : abondement et bonus

Article 2.1 : abondement pour « affaires importantes »

Article 2.2: bonus « contrats professionnels »

**Article 3** : frais professionnels

**Article 4** : suivi de l'accord

**Article 5** : durée et entrée en vigueur

**Article 6** : publicité

Σ Σ Σ

### **ANNEXE I : conditions d'accès et de rémunération**

I-1 condition d'accès à la « classe P »

I-2 abondement

I-3 bonus

### **ANNEXE II : budgets de frais professionnels**

## **Article 1 : champ d'application de l'accord - personnel commercial concerné**

Le présent accord concerne les salariés commerciaux qui occupent les fonctions de Responsable de clientèle ou d'Inspecteur conseil au sein du RCS d'AXA France et qui répondent de surcroît aux conditions d'accès à la « classe P » :

### **Article 1.1 : fonctions exercées au sein du RCS :**

- les Responsables de clientèle du RCS (RC) qui relèvent de la Convention Collective des Echelons Intermédiaires du 13/11/1967, et dont la structure de rémunération est définie par les chapitres I et III et les annexes II et V de l'accord du 9/11/2001 relatif à la structure de rémunération des nouveaux entrants, modifié par les chapitres II, III, IV et les annexes II et III de l'avenant du 30/12/2002 ainsi que, le cas échéant, par l'accord du 30/12/2002 relatif aux modalités d'intégration à la structure de rémunération définie par l'accord de rémunération Réseau Commercial Salarié.
- les Inspecteurs conseil du RCS (IC) qui relèvent de la Convention Collective nationale de l'Inspection du 27/07/1992 et dont la structure de rémunération est définie par les chapitres I et III et les annexes III et V de l'accord du 9/11/2001 relatif à la structure de rémunération des nouveaux entrants, modifié par les chapitres II, III IV et les annexes II et III de l'avenant du 30/12/2002 ainsi que, le cas échéant, par l'accord du 30/12/2002 relatif aux modalités d'intégration à la structure de rémunération définie par l'accord de rémunération Réseau Commercial Salarié.

### **Article 1.2 : conditions d'accès à la « classe P » :**

Un collaborateur peut être nommé RC ou IC de « classe P » s'il satisfait aux deux conditions cumulatives suivantes :

- une qualification reconnue :
  - soit par un diplôme, tel que notamment Conseil en gestion de patrimoine certifié [CGPC], FCPP..., ou d'autres diplômes de même nature,
  - soit par un jury, organisé par la Direction des Ressources Humaines.
- une compétence professionnelle démontrée par un niveau d'activité générale soutenu, toutes branches confondues (VIE, Banque, accessoirement IARD).

Ce niveau d'activité est précisé à l'annexe I. Il sera actualisé annuellement par l'Entreprise et communiqué en commission de suivi.

Les titulaires de la « classe P » peuvent également être titulaires de la « classe D ».

### **Article 1.3 : conditions de maintien dans la classe P**

L'absence d'abondement pendant 4 trimestres consécutifs entraînera le retrait de la « classe P », sauf circonstances particulières appréciées par la Direction.

## **Article 2 : Rémunération applicable aux collaborateurs RC et IC « classe P »**

### **Principe :**

La structure de rémunération applicable aux collaborateurs « classe P » est :

- celle applicable à la fonction exercée au sein du RCS, soit RC, soit IC, au sens des accords précités ;
- à laquelle viennent s'ajouter deux items supplémentaires de rémunération, versés tant que le collaborateur RC ou IC est maintenu « classe P ».

Lorsqu'un titulaire de la « classe P » est également titulaire de la « classe D », les dispositions qui lui sont applicables en matière de rémunération sont cumulables.

### **Eléments supplémentaires de rémunération : abondement et bonus**

#### **Article 2.1 : abondement pour « affaires importantes »**

Cet élément variable de rémunération vise à rémunérer les collaborateurs « classe P » qui réalisent sur le trimestre une production (telle que définie par l'accord de rémunération RCS) au delà d'un niveau minimal de production.

L'abondement, calculé chaque trimestre, a pour assiette le CA Vie individuelle (PU/VL/VS) corrigé des cas de partage et des abattements propres aux réemplois, déduction faite d'un seuil, sur laquelle est appliqué un taux de 20 %.

Ce seuil est précisé à l'annexe I. Il sera actualisé annuellement par l'Entreprise et communiqué en commission de suivi.

Il rentre dans le compte de production, dans les conditions fixées à l'accord de rémunération RCS.

#### **Article 2.2: bonus « contrats professionnels »**

Cet élément forfaitaire de rémunération, vise à rémunérer la performance liée à la réalisation sur un exercice civil d'un nombre minimal de contrats figurant sur une liste de contrats fixée annuellement par la Direction.

Le montant du bonus, le nombre de contrats à réaliser et la liste des produits éligibles sont précisés en annexe I.

Le nombre de contrat et la liste des produits sont actualisés annuellement par l'Entreprise et communiqué en commission de suivi.

Le bonus est versé dès la réalisation du nombre d'affaires visé à l'annexe I.

## **Article 3 : Frais professionnels**

Les règles de remboursement des frais professionnels figurent :

- au chapitre IV et à l'annexe VI de l'accord du 9/11/2001,
- au chapitre IV et à l'annexe II de l'accord du 30/12/2002 relatif aux modalités d'intégration à la structure de rémunération définie par l'accord de rémunération Réseau Commercial Salarié,
- ainsi que dans l'accord AXA France en date du 16/12/2003 relatif aux véhicules de fonction aménageant diverses mesures connexes aux structures de rémunération du RCS.

Il est convenu que le budget annuel de frais professionnels attribué aux collaborateurs de classe « P » correspondra au barème applicable aux Responsables de Clientèle et aux Inspecteurs Conseil, majoré de deux niveaux ou d'un montant forfaitaire.

Le barème applicable aux collaborateurs de classe P figure à l'annexe II.

Lorsqu'un titulaire de la classe « P » est également titulaire de la classe « D », les dispositions qui lui sont applicables en matière de frais professionnels ne sont pas cumulables.

#### **Article 4 : Suivi de l'accord**

Il est convenu que la mise en œuvre et le suivi de la bonne application des dispositions du présent accord, qui intervient en complément du dispositif de l'accord de rémunération Réseau Commercial Salarié, lequel est reconduit dans AXA France par l'accord d'adaptation du 28 janvier 2005 seront réalisés dans le cadre de la commission de suivi prévu par ce dispositif, dans les conditions précisées à l'article 1 du chapitre V, de l'accord du 9/11/2001.

Les parties signataires conviennent toutefois de convoquer une réunion extraordinaire de la commission de suivi afin d'examiner le bilan de l'expérimentation sur les modes d'organisation (collaborateurs « classe P » au sein d'une Inspection traditionnelle, collaborateurs « classe P » au sein d'une Inspection spécifique).

#### **Article 5 : Durée et entrée en vigueur**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à l'issue d'un délai de 8 jours suivant la date de notification de sa signature.

Toutefois, les parties conviennent qu'à titre dérogatoire, les dispositions de l'article 2 puissent s'appliquer à effet du 1<sup>er</sup> janvier 2005.

Le présent accord pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

Il pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties, sous réserve d'un préavis de trois mois et que celle-ci soit notifiée concomitamment à l'ensemble des signataires par la partie qui dénonce.

#### **Article 6 : Publicité**

Le présent accord fera, dans le respect des articles L 132.2.2 et L 132.10 du code du travail l'objet d'un dépôt :

- à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine,
- auprès du greffe du Conseil des Prud'Hommes de Nanterre.

Fait à Paris La Défense, le 17 février 2005

## ANNEXE I : conditions d'accès et de rémunération

<b>Paramètres en vigueur à la date d'effet du présent accord</b>
--

### **I-1 Condition d'accès à la « classe P »** (cf. article 1.2) :

Le niveau d'activité générale, toutes branches confondues (VIE, Banque, accessoirement IARD) est fixé à **1 200 000 unités €** sur une période de 12 mois consécutifs.

### **I.2 Seuil d'abondement** (cf. article 2.1)

Le montant du seuil est fixé à **300 000 €** par trimestre, pour les trimestres 1,2 et 4, **225 000 €** pour le 3ème trimestre.

### **I.3 Bonus** (cf. article 2.2 )

Le montant annuel du bonus est fixé à **2000 €** pour un nombre annuel d'affaires au moins égal à **30**, il est porté à **3000 €** pour un nombre annuel au moins égal à **45**.

- Les produits éligibles sont :

- *Produits réalisés dans le cadre de la loi « Madelin », y compris Santé.*
- *Vie entière ( cotisation annuelle  $\geq$  750 € )*
- *Souscription d'un contrat Epargne salariale*
- *Souscription d'un contrat Produits Collectifs*
- *Versement sur un contrat Epargne salariale ou sur un contrat Collectifs déjà ouverts d'une cotisation annuelle  $\geq$  10 000 €)*
- *Comptes titres, PEA, FCPI d'un montant  $\geq$  15 000 €*
- *Crédits patrimoniaux (y compris montage) d'un montant  $\geq$  40 000 €*
- *Protection juridique des professionnels (sous réserve du recueil de l'avis du CCE)*

## ANNEXE II : budgets de frais professionnels

Valeurs au 1<sup>er</sup> juillet 2004

*Producteurs relevant de l'accord du 9 novembre 2001, de son avenant du 30 décembre 2002 et de l'accord sur les mesures transitoires d'intégration du 30 décembre 2002.*

### Budget de frais des Responsables de Clientèle et Inspecteur Conseil classe « P »

<i>Budget classe "P" des RC, IC sans AM</i>			
Production Unités RCS	Plafond de KM annuel pris en charge	Budget/an avec véhicule de fonction	Budget/an sans véhicule de fonction
1,200 <P<1,296	30000	4 674 €	9 556 €
1,296 <P<1,524	33000	4 674 €	10 667 €
1,524 <P<1,829	35000	4 674 €	12 187 €
1,829 <P<2,134	38000	5 454 €	13 611 €
2,134 <P<2,439	40000	6 233 €	14 819 €
2,439 <P<2,744	43000	7 012 €	15 598 €
2,744 <P<3,049	45000	7 774 €	16 360 €
P > 3,049	45000	8 536 €	17 122 €

<i>Budget annuel classe "P" des RC, IC avec AM</i>			
Production Unités RCS	Plafond de KM annuel pris en charge	Budget/an avec véhicule de fonction	Budget/an sans véhicule de fonction
1,200 <P<1,296	44000	5 454 €	15 110 €
1,296 <P<1,524	46000	6 233 €	16 319 €
1,524 <P<1,829	50000	8 790 €	19 594 €
1,829 <P<2,134	50000	10 071 €	20 803 €
2,134 <P<2,439	50000	10 849 €	21 581 €
2,439 <P<2,744	50000	11 628 €	22 360 €
2,744 <P<3,049	50000	12 390 €	23 122 €
P > 3,049	50000	13 152 €	23 884 €