



**ACCORD RELATIF A LA NEGOCIATION SALARIALE 2019
DU PERSONNEL COMMERCIAL SALARIÉ D'AXA FRANCE**

Accord du 18 juillet 2019 relatif à la négociation salariale 2019 du personnel commercial salarié d'AXA France

1/17

JP

Fcm

GD

NG-LP

BTL

✓



Entre, les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'Entreprise AXA France, représentée par Madame Diane DEPERROIS 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.

DF 2/17 TD

AD
FUM

AG

B JL

LP

PREAMBULE

La présente négociation salariale du personnel commercial s'inscrit dans un contexte 2018 marqué par une croissance forte en Santé et Prévoyance des Pros, une activité PU/VL qui reste satisfaisante en dépit d'un contexte social et financier perturbé, un poids croissant de la filière mandataire dans l'ensemble des lignes business et une progression de la productivité en APE.

Parallèlement, et malgré le retour d'une dynamique encourageante sur le recrutement, une vigilance accrue doit aussi être portée sur les effectifs du réseau à travers la rétention de nos conseillers, dans un environnement qui nécessite particulièrement de poursuivre le développement de l'activité Prévoyance sur l'ensemble de la gamme et de retrouver une dynamique commerciale sur le marché de la retraite aidée et la conquête de clients stratégiques.

Dans ce contexte, le dispositif salarial 2019 est axé sur les fondamentaux suivants :

- Accompagner le réseau avec la mise en place de la loi Pacte
- Optimiser et simplifier les dispositifs de rémunération existants.

Il est ainsi convenu de ce qui suit, dans le cadre de la négociation salariale menée pour l'année 2019 au titre des articles L 2242-5 et suivants du Code du Travail, qui s'est tenue les 14 mai, 5 juin et 24 juin 2019.

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 (CCD et CCC – grades M4 et N3)..... | 5 |
| Article 1.2. Rémunérations des Responsables de Clientèle | 5 |
| 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) | 6 |
| 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..... | 7 |
| SECTION 3. AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATIONS | 7 |
| Article 3. Lancement de la nouvelle offre Retraite (produit « Ma Retraite ») | 7 |
| Article 3.1. Producteurs Phenix | 8 |
| Article 3.2. Salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998)..... | 8 |
| Article 3.3. Salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)..... | 9 |
| Article 3.4. Salariés ex-réseau S (S60) | 9 |
| Article 3.5. Salariés ex-réseau BS (BS60)..... | 10 |
| Article 4. Lancement de la nouvelle offre Santé (produit « Ma Santé ») | 10 |
| Article 4.1. Aménagement des pondérations Santé – Effet 1 ^{er} avril 2020..... | 11 |
| Article 4.1.1. Rémunérations pour les contrats santé individuels des cibles « pérennes » (salariés Phenix, ex-réseau S98 et ex-réseau EP)..... | 11 |
| Article 4.1.2. Pondérations sur les autres cibles (salariés Phenix)..... | 11 |
| Article 4.2. Système de reprises en cas d'arrêt de paiement des primes (salariés Phenix et ex-réseau S98) .. | 11 |
| Article 5. Aménagement du dispositif nouveaux clients - Salariés « Phenix » – Effet 1 ^{er} mars 2020...12 | |
| Article 5.1. Modification de la liste A | 12 |
| Article 5.2. Modification de la liste B | 12 |
| Article 5.3. Complément de gratification en cas de multi-ventes | 12 |
| Article 5.4. Reprise de la gratification Nouveau Client..... | 13 |
| Article 6. Aménagement du dispositif « Abondements / Boosters » – Salariés « Phenix » - Effet 1 ^{er} janvier 2020 | 13 |
| Article 6.1. Grilles d'abondement..... | 14 |
| Article 6.2. Assiette de commissionnement | 15 |
| Article 6.3. Fonctionnement..... | 15 |
| Article 7. Aménagement des pondérations de l'offre Protection Juridique – Effet 1 ^{er} avril 2020 | 16 |
| 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)..... | 16 |
| CHAPITRE 4. DISPOSITIONS GENERALES | 16 |

Accord du 18 juillet 2019 relatif à la négociation salariale 2019 du personnel commercial salarié d'AXA France

v
DF D Fon AD AG BTL LP

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 (CCD et CCC – grades M4 et N3)

- Les salaires de base des chargés de clientèle sont augmentés de 1,4 %.
- L'obligation minimale de production (OMP) des CCD et CCC, ainsi que le seuil de commissionnement annuel des CCC sont revalorisés dans la même proportion (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 1,4%
- Les seuils de l'abondement trimestriel des CCC sont revalorisés de 1,4%
- Les primes trimestrielles correspondant au Complément de Rémunération sur Objectifs Trimestriels des CCD (M4) en 1^{ère} et 2^{ème} année et des CCC en 3^{ème} et 4^{ème} année d'embauche sont revalorisées de 1,4%.

Article 1.2. Rémunérations des Responsables de Clientèle

- Les salaires de base des responsables de clientèle sont augmentés de 1,1%.
- L'obligation minimale de production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés dans la même proportion (articles 3.1 et 7 de l'accord du 9 novembre 2001).
- Les seuils annuels des gratifications IARD et Vie sont revalorisés de 1,1%
- 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 1,1%.
- Les seuils de l'abondement trimestriel classe P sont revalorisés de 1,1% (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 responsables de clientèle et inspecteurs conseil sont augmentés de 1,1 %.
- L'obligation minimale de production (OMP) et le seuil de commissionnement annuel sont revalorisés dans la même proportion (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 1,1%.
- Les seuils de l'abondement trimestriel classe P sont revalorisés de 1,1% (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),
- 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)
- Le salaire de base des CMTC, ADV (M6, W9), ATP et AC est augmenté de 1,1 %.
- Les éléments de rémunération ci-après sont augmentés de 1,1 %, 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 :

- 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 1,1 %.
- Le montant servant de référence pour la gratification sur objectifs personnalisés est revalorisé en conséquence.
- Le Complément Individuel éventuel est revalorisé de 1,1 %.
- La gratification sur objectifs collectifs est revalorisée de 1,1 %.

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 est revalorisée de :
 - 1,4 % pour les producteurs EB
 - 1,1% pour les EI et Inspecteurs
- Les seuils annuels des gratifications IARD et Vie sont majorés de :
 - 1,4% pour les producteurs EB
 - 1,1% pour les EI et Inspecteurs

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

- Le salaire de base des salariés est augmenté de :
 - 1,4 % pour les producteurs EB
 - 1,1% pour les EI et Inspecteurs
- Les OMP sont revalorisées de
 - 1,4 % pour les producteurs EB
 - 1,1% pour les EI et Inspecteurs
- Le seuil du T2 est majoré de 1,1%

SECTION 2 – PLAFOND DE FRAIS PROFESSIONNELS

- Salariés Phénix disposant d'un véhicule de fonction

Par référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac, le plafond des frais professionnels est revalorisé de 1,4%.

- Salariés utilisant leur véhicule personnel

Par référence à l'évolution de l'indice des prix à la consommation hors tabac et du barème annuel fiscal « frais de déplacement », le plafond des frais professionnels est revalorisé de 0,5%.

Pour les producteurs sans agents mandataires et sans véhicule de fonction, ni classe D, ni classe P, et relevant de la première tranche de la grille des plafonds des frais professionnels (c'est-à-dire avec une production inférieure à 0,915 MUP), une revalorisation supplémentaire exceptionnelle de 1,5 % est appliquée au plafond de frais professionnels. Le montant passe ainsi de 8 825 € à 9 000 € à partir du 1^{er} juillet 2019.

SECTION 3. AUTRES ELEMENTS DE REMUNERATIONS

Article 3. Lancement de la nouvelle offre Retraite (produit « Ma Retraite »)

La loi Pacte, promulguée en mai 2019, prévoit la création d'un nouveau contrat PER, ayant vocation à remplacer les dispositifs existants de retraite aidée (PERP, Madelin, PERCO et Article 83).

La rémunération de ce nouveau contrat, à compter de la date de lancement du nouveau produit qui sera précisée par circulaire, est la suivante :

Accord du 18 juillet 2019 relatif à la négociation salariale 2019 du personnel commercial salarié d'AXA France

Article 3.1. Producteurs Phenix

- Pondération d'acquisition : 6
- Pondération terme : 0,29 avant 10 ans et 1 après 10 ans
- Pondération versements supplémentaires : 1

Concernant les conditions d'éligibilité à la prime à l'équipement, le contrat PER est comptabilisé dans le domaine « contrats d'épargne » à l'instar des produits retraite actuels.

Concernant l'acquisition de nouveaux clients (gratification et/ou crédit forfaitaire d'unités), le contrat PER relève de la liste « A ».

Il pourra être considéré comme relevant de dans la liste « B » si un code SIRET est renseigné dans la fiche client et sous réserve d'une prime annuelle d'un montant minimum de 1 100 €.

En outre, il est précisé que le nouveau contrat PER entre dans le domaine de la Protection Sociale tel que défini par l'article 2 de l'accord du 19 décembre 2013 sur la filière « Expertise S ».

En cas d'ouverture d'un PER s'accompagnant d'un arrêt de paiement des primes sur un contrat retraite en cours de plus de 25 mois, la pondération d'acquisition de ce nouveau PER sera aménagée en fonction de la durée déjà courue sur le contrat retraite initial selon le barème suivant :

| Durée courue sur le contrat retraite ayant fait l'objet d'un arrêt de prime (en mois) | 25 -48 mois (3 - 4 ans) | 49- 72 mois (5 - 6 ans) | 73 - 96 mois (7 - 8 ans) | 97 - 120 mois (9 - 10 ans) | > 120 mois (après 10 ans) |
|---|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Pondération d'acquisition du nouveau contrat PER | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Cette pondération sera appliquée sur le montant de la nouvelle prime dans la limite de la prime du contrat de retraite initial.

Dans l'hypothèse où cette ouverture de PER s'accompagnerait d'une augmentation du montant de la prime, le différentiel entre la prime du contrat retraite précédent et celle du nouveau PER se verrait appliquer une pondération 6, quelle que soit la durée courue sur le contrat initial.

La résiliation, le rachat total, la réduction, la suspension (nette de remise en vigueur), et l'abaissement des contrats à Primes Périodiques, dans les 25 mois suivant la souscription (ou l'augmentation de prime), entraînent la reprise de l'intégralité de l'assiette de commissionnement (ou du différentiel en cas d'abaissement de prime).

Article 3.2. Salariés ex-réseau S (accord du 26 juin 1998)

- Pondération d'acquisition : 6
- Allocation de suivi PP : 0,50%
- Pondération versements supplémentaires : 1

En cas d'ouverture d'un PER s'accompagnant d'un arrêt de paiement des primes sur un contrat retraite en cours de plus de 25 mois, la pondération d'acquisition de ce nouveau PER sera aménagée en fonction de la durée déjà courue sur le contrat retraite initial selon le barème suivant :

| Durée courue sur le contrat retraite ayant fait l'objet d'un arrêt de prime (en mois) | 25 -48 mois (3 - 4 ans) | 49- 72 mois (5 - 6 ans) | 73 - 96 mois (7 - 8 ans) | 97 - 120 mois (9 - 10 ans) | > 120 mois (après 10 ans) |
|---|-------------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Pondération d'acquisition du nouveau contrat PER | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Cette pondération sera appliquée sur le montant de la nouvelle prime dans la limite de la prime du contrat de retraite initial.

Dans l'hypothèse où cette ouverture de PER s'accompagnerait d'une augmentation du montant de la prime, le différentiel entre la prime du contrat retraite précédent et celle du nouveau PER se verrait appliquer une pondération 6, quelle que soit la durée courue sur le contrat initial.

La résiliation, le rachat total, la réduction, la suspension (nette de remise en vigueur), et l'abaissement des contrats à Primes Périodiques, dans les 25 mois suivant la souscription (ou l'augmentation de prime), entraînent la reprise de l'intégralité de l'assiette de commissionnement (ou du différentiel en cas d'abaissement de prime).

Article 3.3. Salariés ex-réseau EP (accord du 12 juillet 1991)

- Pondération d'acquisition : 6
- Mission annexe d'encaissement : 1%
- Pondération versements supplémentaires : 1

En cas d'ouverture d'un PER s'accompagnant d'un arrêt de paiement des primes sur un contrat retraite en cours de plus de 25 mois, la pondération d'acquisition de ce nouveau PER sera aménagée en fonction de la durée déjà courue sur le contrat retraite initial selon le barème suivant :

| Durée courue sur le contrat retraite ayant fait l'objet d'un arrêt de prime (en mois) | 25 -48 mois (3 - 4 ans) | 49- 72 mois (5 - 6 ans) | 73 - 96 mois (7 - 8 ans) | 97 - 120 mois (9 - 10 ans) | > 120 mois (après 10 ans) |
|---|-------------------------|-------------------------|--------------------------|----------------------------|---------------------------|
| Pondération d'acquisition du nouveau contrat PER | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

Cette pondération sera appliquée sur le montant de la nouvelle prime dans la limite de la prime du contrat de retraite initial.

Dans l'hypothèse où cette ouverture de PER s'accompagnerait d'une augmentation du montant de la prime, le différentiel entre la prime du contrat retraite précédent et celle du nouveau PER se verrait appliquer une pondération 6, quelle que soit la durée courue sur le contrat initial.

Article 3.4. Salariés ex-réseau S (S60)

- 0,60% X E (durée d'engagement maxi 10 ans) pour la première année
- Commissions d'encaissement : 3%
- 1,80% pour les versements supplémentaires

Accord du 18 juillet 2019 relatif à la négociation salariale 2019 du personnel commercial salarié d'AXA France

En cas d'ouverture d'un PER s'accompagnant d'un arrêt de paiement des primes sur un contrat retraite en cours de plus de 25 mois, le taux de commission pour la première année de ce nouveau PER sera aménagé en fonction de la durée déjà courue sur le contrat retraite initial selon le barème suivant :

| Durée courue sur le contrat retraite ayant fait l'objet d'un arrêt de prime (en mois) | 25 -48 mois | 49- 72 mois | 73 - 96 mois | 97 - 120 mois | > 120 mois |
|--|-------------|-------------|--------------|---------------|------------|
| Le taux de commission X E (durée d'engagement maxi 10 ans) pour la première année du nouveau PER | 0,2% X E | 0,3% X E | 0,4% X E | 0,5% X E | 0,6% X E |

Ce taux de commission sera appliqué sur le montant de la nouvelle prime dans la limite de la prime du contrat de retraite initial.

Dans l'hypothèse où cette ouverture de PER s'accompagnerait d'une augmentation du montant de la prime, le différentiel entre la prime du contrat retraite précédent et celle du nouveau PER se verrait appliquer le taux de commission de 0,6% x E (durée d'engagement maxi 10 ans), quelle que soit la durée courue sur le contrat initial.

Article 3.5. Salariés ex-réseau BS (BS60)

- 1,20% X E (durée d'engagement maxi 10 ans) pour la première année
- 2% pour les versements supplémentaires

En cas d'ouverture d'un PER s'accompagnant d'un arrêt de paiement des primes sur un contrat retraite en cours de plus de 25 mois, le taux de commission pour la première année de ce nouveau PER sera aménagé en fonction de la durée déjà courue sur le contrat retraite initial selon le barème suivant :

| Durée courue sur le contrat retraite ayant fait l'objet d'un arrêt de prime (en mois) | 25 -48 mois (3 - 4 ans) | 49- 72 mois (5 - 6 ans) | 73 - 96 mois (7 - 8 ans) | 97 - 120 mois (9 - 10 ans) | > 120 mois (après 10 ans) |
|--|----------------------------|----------------------------|-----------------------------|-------------------------------|------------------------------|
| Le taux de commission X E (durée d'engagement maxi 10 ans) pour la première année du nouveau PER | 0,4% X E | 0,6% X E | 0,8% X E | 1% X E | 1,2% X E |

Cette pondération sera appliquée sur le montant de la nouvelle prime dans la limite de la prime du contrat de retraite initial.

Dans l'hypothèse où cette ouverture de PER s'accompagnerait d'une augmentation du montant de la prime, le différentiel entre la prime du contrat retraite précédent et celle du nouveau PER se verrait appliquer le taux de commission de 1,2% x E (durée d'engagement maxi 10 ans), quelle que soit la durée courue sur le contrat initial.

Article 4. Lancement de la nouvelle offre Santé (produit « Ma Santé »)

Dans le cadre de la réforme dite du « 100% santé », prévoyant de garantir progressivement un panier de soins pris en charge à 100%, AXA France doit faire évoluer son dispositif Santé et proposer une nouvelle offre répondant aux obligations réglementaires.

Article 4.1. Aménagement des pondérations Santé – Effet 1^{er} avril 2020

Article 4.1.1. Rémunérations pour les contrats santé individuels des cibles « pérennes » (salariés Phenix, ex-réseau S98 et ex-réseau EP)

La pondération des affaires nouvelles santé réalisées auprès de clients « professionnels », « séniors » et « exploitants agricoles », et commissionnées à compter du 1^{er} avril 2020, est fixée comme suit :

- Pondération d'acquisition : 7,5
- Pondération terme : 2

Un contrat santé individuel est considéré « professionnel » si au moins l'un des bénéficiaires est travailleur non salarié (TNS).

Un contrat santé individuel est considéré « exploitant agricole » si au moins l'un des bénéficiaires est affilié au régime des exploitants agricoles (régime 05).

Un contrat santé individuel est considéré « sénior » si au moins l'un des bénéficiaires est âgé de 60 ans et plus à la date de souscription.

Article 4.1.2. Pondérations sur les autres cibles (salariés Phenix)

La pondération des affaires nouvelles santé réalisées auprès des autres segments de clients, et commissionnées à compter du 1^{er} avril 2020, est fixée comme suit :

- Pondération d'acquisition : 3
- Pondération terme : 2

Article 4.2. Système de reprises en cas d'arrêt de paiement des primes (salariés Phenix et ex-réseau S98)

Reprise d'acquisition

La résiliation du contrat ou l'abaissement des primes, dans les 25 mois suivant la souscription, entraînent la reprise de l'assiette de commissionnement selon le barème suivant :

| Durée en mois | 1 - 7 mois | 8 - 13 mois | 14 - 19 mois | 20 - 25 mois |
|---------------|------------|-------------|--------------|--------------|
| % de reprise | 100% | 90% | 70% | 50% |

Ce dispositif s'applique sur l'ensemble des contrats santé individuelle.

Reprise sur le terme du contrat

Le versement des unités se faisant à date anniversaire pour les termes de l'année, un arrêt de paiement de prime donne lieu à une reprise des unités de la prime de l'année au prorata de la durée impayée.

Compte de franchise :

Les reprises n'interviennent qu'au-delà de la franchise prévue par les articles 6 et 7 de l'accord du 13 février 2018 portant mise en conformité de la rémunération du personnel commercial aux dispositions de la Directive européenne sur la distribution d'assurance.

Par ailleurs, à partir du 1^{er} janvier 2020, les UP d'acquisition des contrats santé individuelle seront intégrées dans l'assiette de calcul de l'initialisation du compte de franchise.

En outre, il est précisé que le nouveau contrat Santé entre dans le domaine de la Protection Sociale tel que défini par l'article 2 de l'accord du 19 décembre 2013 sur la filière « Expertise S ».

Article 5. Aménagement du dispositif nouveaux clients - Salariés « Phenix » – Effet 1^{er} mars 2020

Le dispositif « gratification pour l'acquisition de nouveaux clients » tel que prévu par l'article 3.1 de l'accord du 22 juillet 2015 relatif à la négociation salariale 2015 du personnel commercial d'AXA France (NAO 2015), initialement prévu pour les exercices 2015, 2017 et 2018, reconduit pour l'exercice 2019 (NAO 2018), est pérennisé et aménagé selon les modalités définies ci-après :

Article 5.1. Modification de la liste A

Les contrats Santé de la liste A donneront lieu au crédit forfaitaire d'unités et, pour les grades concernés, à la gratification sous réserve d'une prime annuelle minimum de 400 €.

Les contrats santé ne respectant pas cette prime minimum pourront permettre le déclenchement différé du crédit forfaitaire d'unités et, pour les grades concernés, de la gratification sous réserve qu'un contrat remplissant les conditions de la liste A ou de la liste B soit réalisé avec lesdits clients dans les 6 mois civils suivants la prise d'effet du 1^{er} contrat.

Article 5.2. Modification de la liste B

Les produits de la liste B, sous réserve de la présence d'un code Siret, donneront lieu au crédit forfaitaire d'unités et, pour les grades concernés, à la gratification sous réserve d'une prime annuelle minimum de :

- 400 € pour les contrats Santé,
- 400 € pour les contrats Avizen des Professionnels,
- 1 100 € pour les contrats PER, PERP Référence et Retraite des Professionnels.

Si la prime minimum n'est pas respectée, le crédit forfaitaire d'unités et, pour les grades concernés, la gratification seront ceux prévus pour un produit de la liste A.

Article 5.3. Complément de gratification en cas de multi-ventes

Pour les contrats de la liste A, un complément de la gratification sera versé lors de la souscription d'un autre contrat relevant de la liste B, avec respect de la prime minimum et présence du code Siret, dans les 6 mois du contrat initial.

Pour les contrats de la liste B générant une gratification liste A par absence de code siret, un complément sera versé lors de la souscription d'un autre contrat (liste A ou liste B) avec code Siret dans les 6 mois du contrat initial. L'un des 2 contrats liste B devra respecter la prime minimum.

Pour les contrats de la liste B avec code siret mais sans le minimum de prime, générant une gratification liste A, un complément sera versé lors de la souscription d'un autre contrat liste B avec prime minimum dans les 6 mois du contrat initial.

Ce complément s'élève à la différence entre la gratification liste A et liste B, en crédit d'unités et en forfait €.

| Producteur | Type du 1 ^{er} contrat souscrit par un nouveau client | Crédit forfaitaire d'unités | Montant de la gratification | Complément d'unités si Multi-ventes Liste B dans les 6 mois ou rattrapage Siret | Complément de gratification si Multi-ventes Liste B dans les 6 mois ou rattrapage Siret |
|---|--|-----------------------------|-----------------------------|---|---|
| CCD (M4) et CCC (N3) en 1 ^{ère} année de grade | Liste A | 3 000 UP | 60 € | 3 000 UP | 120 € |
| | Liste B | 6 000 UP | 180 € | | |
| Producteur seul hors CCD et CCC 1 ^{ère} année de grade | Liste A | 4 000 UP | | 5 000 UP | |
| | Liste B | 9 000 UP | | | |
| Producteur avec Agents Mandataires | Liste A | 2 400 UP | | 3 000 UP | |
| | Liste B | 5 400 UP | | | |

Article 5.4. Reprise de la gratification Nouveau Client

Lors de l'annulation, la résiliation ou le rachat total du contrat intervenant dans les 25 mois suivant sa souscription, la gratification Nouveau Client sera reprise dans son intégralité.

Dans le cas où un autre contrat a été retenu dans le mois de l'acquisition du client, est toujours en-cours et est éligible à la gratification Nouveau Client, une nouvelle gratification Nouveau Client sera versée en fonction de la liste à laquelle appartient le produit, le montant de la prime annuelle et la présence d'un code Siret renseigné lors du traitement initial du commissionnement.

En cas de multi-ventes ayant donné lieu à un complément de gratification, la reprise de gratification concernera le contrat qui a été annulé/résilié/racheté pour le montant de gratification versée pour ce contrat. Les contrats restants ne donneront pas lieu à un complément de gratification.

Article 6. Aménagement du dispositif « Abondements / Boosters » – Salariés « Phenix » - Effet 1^{er} janvier 2020

A compter du 1^{er} janvier 2020, un nouveau dispositif d'abondement se substitue au dispositif « *abondement et booster* », issu de l'accord du 13 juillet 2011 relatif à la négociation salariale 2011 du personnel commercial salarié d'AXA France.

Dans un souci d'optimisation et de simplification, ces deux dispositifs sont aménagés à compter de la production du mois de janvier 2020 (contrats commissionnés à partir de janvier 2020), selon les principes suivants :

- Suppression de l'abondement « à l'affaire », des regroupements et des boosters ;
- Création d'un abondement versé mensuellement sur la production liée au chiffre d'affaires des contrats Epargne PU/VL (y compris versements supplémentaires sur contrats à primes périodiques et versements libres programmés sur les contrats PU/VL, ainsi que les reversements retraite et la production Lifinity Europe) du collaborateur.

Accord du 18 juillet 2019 relatif à la négociation salariale 2019 du personnel commercial salarié d'AXA France

DF TD GD BL LG LP ✓ FCM

Article 6.1. Grilles d'abondement

- Chargés de clientèle débutants

| Assiette * | Tx marginal € | Tx marginal croissance | Tx marginal UC |
|----------------------|---------------|------------------------|----------------|
| < 25K€ | 0 | 0,1 | 0,3 |
| Entre 25K€ et 50K€ | 0,1 | 0,2 | 0,6 |
| Entre 50K€ et 100K€ | 0,2 | 0,3 | 0,9 |
| Entre 100K€ et 500K€ | 0,3 | 0,4 | 1 |
| Entre 500K€ et 1M€ | 0,4 | 0,5 | 1,1 |
| >= 1M€ | 0,5 | 0,6 | 1,2 |

- Chargés de clientèle confirmés (3^{ème} et 4^{ème} année d'embauche)

| Assiette * | Tx marginal € | Tx marginal croissance | Tx marginal UC |
|----------------------|---------------|------------------------|----------------|
| < 30K€ | 0 | 0,1 | 0,3 |
| Entre 30K€ et 60K€ | 0,1 | 0,2 | 0,6 |
| Entre 60K€ et 120K€ | 0,2 | 0,3 | 0,9 |
| Entre 120K€ et 500K€ | 0,3 | 0,4 | 1 |
| Entre 500K€ et 1M€ | 0,4 | 0,5 | 1,1 |
| >= 1M€ | 0,5 | 0,6 | 1,2 |

- Chargés de clientèle confirmés (au-delà de la 4^{ème} année d'embauche)

| Assiette * | Tx marginal € | Tx marginal croissance | Tx marginal UC |
|----------------------|---------------|------------------------|----------------|
| < 35K€ | 0 | 0,1 | 0,3 |
| Entre 35K€ et 70K€ | 0,1 | 0,2 | 0,6 |
| Entre 70K€ et 140K€ | 0,2 | 0,3 | 0,9 |
| Entre 140K€ et 500K€ | 0,3 | 0,4 | 1 |
| Entre 500K€ et 1M€ | 0,4 | 0,5 | 1,1 |
| >= 1M€ | 0,5 | 0,6 | 1,2 |

- Responsable de clientèle (avec ou sans agents mandataires)

| Assiette * | Tx marginal € | Tx marginal croissance | Tx marginal UC |
|----------------------|---------------|------------------------|----------------|
| < 40K€ | 0 | 0,1 | 0,3 |
| Entre 40K€ et 80K€ | 0,1 | 0,2 | 0,6 |
| Entre 80K€ et 160K€ | 0,2 | 0,3 | 0,9 |
| Entre 160K€ et 500K€ | 0,3 | 0,4 | 1 |
| Entre 500K€ et 1M€ | 0,4 | 0,5 | 1,1 |
| >= 1M€ | 0,5 | 0,6 | 1,2 |

DF TD AD NG BSL LP

- Inspecteurs conseil (avec ou sans agents mandataires)

| Assiette * | Tx marginal € | Tx marginal croissance | Tx marginal UC |
|----------------------|---------------|------------------------|----------------|
| < 50K€ | 0 | 0,1 | 0,3 |
| Entre 50K€ et 100K€ | 0,1 | 0,2 | 0,5 |
| Entre 100K€ et 200K€ | 0,2 | 0,3 | 0,7 |
| Entre 200K€ et 500K€ | 0,3 | 0,4 | 0,9 |
| Entre 500K€ et 1M€ | 0,4 | 0,5 | 1,1 |
| >= 1M€ | 0,5 | 0,6 | 1,2 |

Article 6.2. Assiette de commissionnement

Les traitements habituels liés aux réemplois, aux cas de partage habituels et à l'abattement pour âge sont applicables à ce dispositif.

Par ailleurs, les primes s'entendent nettes de chutes précoces (rachats totaux et partiels) selon la grille prévue par l'article 3 de l'accord du 13 février 2018 (IDD).

| Durée en mois | 1 - 3 mois | 4 - 6 mois | 7 - 9 mois | 10 - 12 mois |
|---------------|------------|------------|------------|--------------|
| % de reprise | 80% | 60% | 40% | 20% |

Les annulations et chutes intervenant en 2020 et portant sur des affaires commissionnées en production 2019 seront reprises sur les unités abondement et/ou booster commissionnées. Ces annulations et chutes n'entreront donc pas dans l'assiette de l'abondement.

Article 6.3. Fonctionnement

L'abondement génère un crédit d'UP qui se calcule par application du taux correspondant à chacune des tranches, et selon la répartition €/UC (y compris Euro Croissance).

Ainsi, le taux de la 1^{ère} tranche s'applique sur l'assiette de commissionnement de la 1^{ère} tranche, puis le taux de la 2^{ème} tranche s'appliquera sur le montant dépassant le seuil de la 2^{ème} tranche, et ainsi de suite.

Exemple :

Pour un responsable de clientèle avec une production mensuelle de 140 000 € à 45% d'UC et 5% de fonds croissance, le calcul sera le suivant :

Tranche 1 = 40 000 € x 50% x 0 + 40 000 € x 5% x 0,1 + 40 000 € x 45% x 0,3

Tranche 2 = 40 000 € x 50% x 0,1 + 40 000 € x 5% x 0,2 + 40 000 € x 45% x 0,6

Tranche 3 = 60 000 € x 50% x 0,2 + 60 000 € x 5% x 0,3 + 60 000 € x 45% x 0,9

Soit un total de 50 000 UP.

Le dispositif actuel d'abondement/booster prend fin au 31 décembre 2019.

Ainsi, la pose de boosters et les regroupements d'affaires ne seront plus possibles à partir de cette date.

Néanmoins, la pose de boosters concernant les affaires commissionnées jusqu'au 31 décembre 2019 sera possible jusqu'à la fin du mois de février 2020.

Pour les contrats d'épargne PU/VL, l'assiette du compte de franchise à compter du 1^{er} Janvier 2021, intégrera les unités d'acquisition et 50% des unités du nouveau dispositif d'abondement.

Accord du 18 juillet 2019 relatif à la négociation salariale 2019 du personnel commercial salarié d'AXA France

DF TD A-D BJC LP
RG

Article 7. Aménagement des pondérations de l'offre Protection Juridique – Effet 1^{er} avril 2020

La pondération des contrats « protection juridique », actuellement de 3, est aménagée de la façon suivante :

- Pondération 4 lorsque la souscription est réalisée directement par le salarié du réseau AEP
- Pondération 2 lorsque la souscription est réalisée par un intermédiaire (suite à une opération de sollicitation, de télévente.....)

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 1,1 %
- des Inspecteurs Conseil (IC) ex-AXA Assurances est augmenté de 1,1 %
- des personnels commerciaux (CAP) de l'île de la Réunion (optant à l'accord du 6 janvier 2009) est augmenté de 1,1 %.

CHAPITRE 4. DISPOSITIONS GENERALES

Le présent accord prend effet au 1^{er} juillet 2019, sauf dispositions particulières précisées ci-dessus.

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 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 du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 18 juillet 2019

SIGNATURES

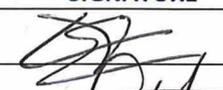
Pour AXA France :

Diane DEPERROIS

Directeur des Ressources Humaines d'AXA France



Pour les organisations syndicales :

| CFDT | | | |
|----------------|----------|--------|---|
| NOM | PRENOM | MANDAT | SIGNATURE |
| LABBUS | PHILIPPE | DCSB |  |
| BABOIS | Jean-Luc | CSNPT |  |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| CFE-CGC | | | |
| NOM | PRENOM | MANDAT | SIGNATURE |
| DELAGÉ | Gilles | DSC |  |
| GROSGOËT | Nagdi | CSNPT |  |
| CAMÉTE Y MANDZ | François | DCSE |  |
| DESMAILLON | THOMAS | DS |  |
| FUMENY | DIVISA | DC |  |
| | | | |
| FO | | | |
| NOM | PRENOM | MANDAT | SIGNATURE |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| UDPA-UNSA | | | |
| NOM | PRENOM | MANDAT | SIGNATURE |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |
| | | | |

TO AG AD BTZ CP
AF FCM