

**ACCORD AXA FRANCE SUR LES SALAIRES
DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
(Période du 1^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019)**

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

Après avoir constaté les résultats de l'accord salarial 2018, les parties signataires, dans un contexte économique marqué par une faible progression de l'inflation ont souhaité s'inscrire pour une année dans la continuité des orientations majeures de la politique salariale du personnel administratif précédemment définies, de manière à permettre tout à la fois :

- de s'inscrire dans la logique de développement économique du groupe en France,
- d'adapter, dans AXA France, les déclinaisons utiles de l'accord RSG sur les salaires du 18 janvier 2019,
- 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.

C'est dans cet esprit que les partenaires sociaux d'AXA France se sont réunis successivement le 10 décembre 2018 et le 25 janvier 2019 afin de préciser dans le présent accord, les lignes directrices de progression des éléments de salaires des personnels administratifs.

✓
P.S.
a
C7

TITRE I – 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^{er} janvier 2019 au 31 décembre 2019.

Article 2 – Personnel concerné

Les dispositions du présent accord concernent le personnel non commissionné, dit « personnel administratif », 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 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.

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 1,1 % applicable au 1^{er} mai 2019, assorti d'un montant minimal de 347 € sur la base d'un travail à temps plein ;
- le budget annuel des Augmentations Individuelles à intervenir en juillet 2019 établi à 0,9 % de la masse salariale annuelle 2019 ;
- la « Prime de Progrès d'Equipe », portée en 2019 à :
 - 975 € pour les classes 1 et 2 ;
 - 1216 € pour les classes 3 ;
 - 1401 € pour les classes 4, dont une part d'individualisation de 239 € 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 239 € sur 2019.

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.

4.1 – pour les Cadres, en général :

- Le taux des Augmentations Générales des salaires, pour les cadres des classes 5 est fixé à 0,2 % applicable au 1^{er} mai 2019 sur une base annuelle plafonnée à 56 000 €
- le budget annuel des Augmentations Individuelles à intervenir en juillet 2019 est établi respectivement à
 - 1,8 % pour les cadres optants de classes 5,
 - 2 % pour les cadres optants de classe 6 et 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 du CRV est établi pour 2019 respectivement à :

- 3060 € en classe 5 ;
- 4713 € en classe 6 ;
- 7763 € en classe 7 ;

Le taux de retour minimal global garanti existant de 80 % est maintenu pour 2019.

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 de 2 % en 2019.

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 leur Responsable de Ressources Humaines avant le 31 mars 2019.

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.

4.2 – pour les Cadres Non-Optants :

- au titre des Augmentations Générales
 - le taux de progression annuelle globale des salaires est fixé 1,1 %, applicable au 1^{er} mai 2019
- au titre des Augmentations Individuelles :
 - le budget annuel correspondant est de 0,9 %, à effet de juillet 2019

Article 5 – Revalorisation des minima de rémunération AXA

Dans le prolongement des dispositions de l'accord triennal RSG précédent sur les salaires du personnel administratif, les parties conviennent que les planchers de rémunération AXA sont revalorisés de 0,6 % à effet du 1^{er} juillet 2019 (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 2019.
Il prend effet à la date de sa signature.

Le présent accord 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 du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 30 janvier 2019

✓
P.S.
ar
CB

**Annexe 1 – Pour information :
planchers de rémunérations AXA
à effet du 1^{er} juillet 2019**

Classes CCN	Planchers
1	20 239 €
2	20 618 €
3	23 793 €
4	28 245 €
5	33 625 €
6	44 215 €
7	59 311 €

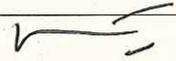
✓ \$ P.S
CN CV

SIGNATURES

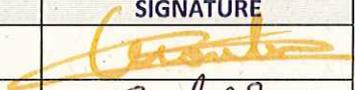
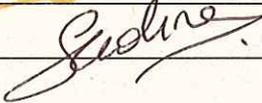
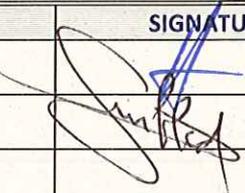
Pour AXA France :

Diane DEPERROIS

Directeur des Ressources Humaines d'AXA France



Pour les organisations syndicales :

CFDT			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
VERCOUVRE	Christophe	DSC	
SERAUNE	Sylvie	DSC	
CFE-CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BELEVILLE	christian	DSC	
SURBLEN	Philippe	DSC	
FO			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UDPA-UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE