

ENTRE :

**L'UES AXA SERVICES** (ci-après dénommée l'Entreprise),

ET :

**Les Organisations Syndicales représentatives signataires**

## Préambule

---

Après avoir constaté les résultats de l'accord salarial 2018 conclu au sein d'AXA Services, les parties signataires, dans un contexte économique marqué par une faible progression de l'inflation ont ainsi souhaité s'inscrire pour une année dans la continuité des orientations majeures de la politique salariale précédemment définie, de manière à permettre tout à la fois :

- De s'inscrire dans la logique de développement économique du Groupe en France,
- De décliner l'accord RSG en fonction de son environnement propre, afin d'entretenir la motivation de l'ensemble des salariés de l'Entreprise,
- De confirmer leur attachement aux droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sens de l'accord du 13 juillet 2005
- De poursuivre les travaux de substitution entamés dans le cadre de la fusion juridique des entités AXA Technology Services et AXA Group Solutions ainsi que du transfert d'activité et de personnel de la Direction des Operations Groupe du GIE AXA.

Il est expressément convenu que le présent accord remplace toutes les dispositions générales (accords collectifs, usages et engagements unilatéraux) relatifs aux salaires et à la rémunération variable.

## TITRE I. Portée 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<sup>er</sup> janvier 2019 au 31 décembre 2019.

### Article 2. Personnel concerné

Le présent accord entend établir le cadre de référence d'une politique salariale pour l'UES AXA Services (ci-après dénommée l'Entreprise), composée du GIE AXA Services France et d'AXA Services SAS.

Les dispositions du présent accord concernent l'ensemble des collaborateurs de l'Entreprise, à l'exclusion des temporaires et, sauf disposition particulière, des salariés sous contrat d'alternance ou d'apprentissage dont la rémunération est basée sur les planchers de rémunération, et des Directeurs et Attachés de Direction.

## TITRE 2. Dispositif salarial

---

Le dispositif salarial relatif aux rémunérations comporte des dispositions à l'égard des non-cadres et à l'égard des cadres.

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 collaborateurs 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<sup>er</sup> mai 2019, assorti d'un montant minimal de 500 euros sur la base d'un travail à temps plein
- Le budget annuel des Augmentations Individuelles établi à 0,9 % de la masse salariale annuelle 2019, à intervenir au 1<sup>er</sup> juillet 2019
- Evolution de la Prime sur objectifs (PSO) portée en 2019 à 1216 €
  - Les objectifs sont déterminés individuellement conformément aux dispositions de l'article 5,
- 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 ceux qui ont été désignés sous le vocable de « Cadres Non-Optants » aux dispositions salariales particulières pour les cadres (c'est-à-dire au CRV).

### 4.1 Dispositions à l'égard des cadres en général :

- Le taux des Augmentations Générales des salaires, pour les cadres des classes 5 est fixé à 0,2% applicable au 1<sup>er</sup> 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 de classe 5
  - 2 % pour les cadres de classe 6 et de classe 7.
- Le Complément de Rémunération Variable (CRV)

L'enveloppe budgétaire globale des retours sera établie avec un taux minimum de distribution de 80%.

Le CRV est attribué individuellement en fonction d'objectifs de performance quantitatifs ou qualitatifs fixés annuellement, selon les modalités fixées dans l'article 5.

Pour l'année 2019, le montant cible minimum à objectif atteint à 100% du Complément de Rémunération Variable pour un temps plein est établi à :

Classe 5	3060 € bruts
Classe 6	4713 € bruts
Classe 7	7763 € bruts

A titre de disposition de substitution des accords collectifs en matière de rémunération mis en cause par l'application de l'article L.1124-1 du Code du travail, pour les salariés AXA Group Solutions intégrés le 1<sup>er</sup> janvier 2018 et pour les salariés du GIE AXA intégré le 1<sup>er</sup> janvier 2019, il est expressément prévu que le montant cible accordé en 2018 s'il était supérieur au montant cible visé ci-dessus, constituera la cible de référence pour le salarié en 2019.

### 4.2 Pour les Cadres Non-Optants (au CRV) :

- Au titre des Augmentations Générales : le taux de progression annuelle globale des salaires est fixé à 1,1 % applicable au 1<sup>er</sup> mai 2019.
- Au titre des Augmentations Individuelles : le budget annuel correspondant est de 0,9 %, à effet de juillet 2019.

## Article 5. Primes Sur Objectifs (PSO) et Complément de Rémunération Variable (CRV)

### 5.1 Personnels concernés

Les personnels éligibles au PSO et au CRV sont les collaborateurs employés sous contrat à durée indéterminée ou sous contrat à durée déterminée, ayant au moins 1 mois d'ancienneté dans l'entreprise pour l'année de référence.

Dans le cas d'un collaborateur qui quitterait les effectifs en cours d'année, le montant du bonus éventuellement dû sera proportionnel au temps de présence du collaborateur dans l'année de référence.

### 5.2 Fixation des objectifs

Les objectifs de performance doivent être fixés d'un commun accord lors d'un entretien entre le responsable hiérarchique et le salarié concerné. Ils seront déterminés de façon objective et précise, de manière à remplir les caractéristiques « SMART » (Simple, Mesurable, Atteignable, Réalistes et pour un Temps défini).

Sur l'exercice 2019, il est précisé qu'AXA Services s'inscrit dans une année blanche pour la prise en compte des valeurs et des engagements AXA dans la fixation des objectifs et l'appréciation de leur atteinte. Pour les salariés visés par le présent accord, les valeurs et engagements pourront être un référentiel de développement.

### 5.3 Echelle d'appréciation

Dans un souci d'homogénéisation pour l'ensemble des collaborateurs, et ce quel que soit leur statut, les parties signataires conviennent d'évaluer la performance des collaborateurs sur une échelle d'appréciation à cinq niveaux.

Au regard de la performance réalisée, le manager attribue une appréciation correspondant à un des cinq niveaux de performance ci-dessous. Chaque niveau est corrélé à une fourchette de bonus qui encadre le montant de bonus versé :

Performance	Fourchette de Bonus
Exceptionnel	131% – 150%
Excellent	111% – 130%
Réussi	90% – 110%
Partiellement réussi / en développement	50% – 89%
Non satisfaisant	0%

## 5.4 Gestion des évènements

Entrée ou départ en cours d'année : le bonus du personnel est calculé au prorata du temps de présence dans l'entreprise lors de l'exercice de référence se terminant le 31 décembre de l'année N.

Mobilité Groupe : le bonus éventuellement dû est calculé au prorata du temps passé dans l'Entreprise.

Mobilité intra-entreprise :

- En cas de changement d'équipe au cours de l'année : de nouveaux objectifs sont fixés avec le nouveau manager pour la période restant à courir. Les résultats obtenus dans l'équipe d'origine sont appréciés par le manager précédant. Les mêmes règles sont applicables si un changement d'organisation susceptible d'impacter les objectifs déterminés en début d'année intervenait.
- En cas de passage dans une classe supérieure à l'issue d'une période d'adaptation favorable : le bonus est calculé au prorata du temps passé dans l'une et l'autre des classes sur la base de calcul applicable au bonus de chacune de ces classes de fonction.

Incidence des absences : le montant du bonus est calculé au prorata du temps de présence, déduction faite des périodes de congés sans solde et d'absences non rémunérés. La même règle est appliquée en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident non professionnel après un délai de quatre-vingt-dix jours ouvrés d'absence.

Au sens du présent accord, sont considérés comme du temps de présence, le congé de paternité et le congé maternité.

Règles de calcul au prorata : quel que soit l'évènement justifiant la mise en œuvre de la règle du prorata, le bonus est calculé au prorata avec arrondi au nombre entier inférieur.

Pour effectuer ce calcul, le nombre de jours à déduire est converti en nombre de semaines sur la base de 5 jours par semaine pour un salarié à temps plein, puis, si nécessaire, application d'un prorata en fonction de leur temps de travail pour les collaborateurs à temps partiel.

## Article 6 – Revalorisation des minima de rémunération AXA

Dans le prolongement des dispositions de l'accord triennal RSG précédent sur les salaires du personnel administratif, l'accord RSG sur les salaires 2019 du 18 janvier 2019 prévoit que les planchers de rémunération AXA sont revalorisés de 0,6 % à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2019 (annexe 1).

## Article 7 – 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 8 – Clause de suivi

A l'issue de l'accord, une attention toute particulière sera portée aux cas des salariés dont la rémunération annuelle n'a pas évolué sur les trois dernières années.

## TITRE 3. Portée, Effet, Dépôt

---

Le présent accord sur les salaires est valable pour l'exercice 2019.


Il prend effet à la date de sa signature, il abroge définitivement tous les usages, engagements unilatéraux et accords antérieurs conclus portant sur le même objet.

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 Paris-La-Défense, le 15 février 2019 en 7 exemplaires originaux.

Pour l'UES AXA Services :

Nom - Prénom	Titre	Signature
Magali MARCEL	Directrice des Ressources Humaines, de la Communication et de la Responsabilité d'entreprise	

Pour les Organisations Syndicales Représentatives :

Nom - Prénom	Organisation Syndicale	Signature
Georges PROUST Eric TEULIER	CFDT	
Lionel HACHENBERG Daniel OWEN	CFE-CGC	 
Franck GRANDMAISON François TIXIER	UDPA-UNSA	

**Annexe 1 – Pour information : plafonds de rémunérations  
AXA  
à effet du 1<sup>er</sup> juillet 2019**

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