



**Accord du 30 janvier 2020 relatif à l'harmonisation des structures de rémunération  
au sein de XL Catlin Services SE France**

**Entre les soussignées :**

**La société XL Catlin Services SE (ci-après « XLCS SE »)**, Société européenne prise en sa succursale française, représentée par Madame Sandrine GIRSZYN, Directrice des Ressources Humaines France, dûment mandatée pour conclure le présent accord,

**d'une part,**

**et**

**Les organisations syndicales représentatives signataires, :**

- La CFE CGC
- L'UDPA UNSA

**d'autre part,**

il est convenu ce qui suit :

**Préambule :**

Dans le prolongement de la constitution de la division AXA XL, XLCS SE France emploie, depuis le 1er février 2019, les collaborateurs issus des entités AXA Corporate Solutions, AXA Matrix Risk Consultants et AXA ART suite au transfert de leurs activités respectives, ainsi que ceux faisant originellement partie de XLCS SE France.

La diversité d'origine professionnelle des salariés de XLCS SE a pour conséquence la coexistence de statuts sociaux historiques différents, d'origine conventionnelle ou contractuelle, qui ont vocation à converger pour former un statut social unique et harmonisé du personnel de XLCS SE France.

La première étape de cette convergence a été mise en œuvre par l'intégration de XLCS SE France au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe au 1<sup>er</sup> février 2019 par avenant du 23 janvier 2019 à l'accord RSG du 18 mars 2016 relatif à la représentation Syndicale du Groupe AXA en France, entraînant l'application corrélative du socle des garanties fondamentales RSG pour l'ensemble des collaborateurs de XLCS SE France.

1  
Sto  
al  
Hoo  
W

Ce socle de garanties communes porte d'une part sur les régimes de retraite, prévoyance et frais de santé et d'autre part sur la participation conformément à l'accord RSG du 23 janvier 2019 à l'accord du 15 mars 2018 sur la participation de Groupe 2018/2020, articulée avec le Plan d'Epargne Entreprise Groupe.

Une seconde étape de convergence doit être à présent engagée pour les autres éléments du statut social du personnel de XLCS SE France, au premier rang desquels figure la structure de rémunération, qui résultait en dernier lieu de l'accord collectif à durée déterminée du 24 janvier 2019 pour les salariés issus de l'UES ACS & MATRIX,

Les parties rappellent que la détermination de la rémunération de base, notamment les augmentations individuelles et/ou générales, fait l'objet d'un accord distinct conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

Ainsi, les parties signataires ont souhaité engager les discussions en vue de faire converger les structures de rémunération existantes, tout en conciliant la nécessité de parvenir progressivement à un dispositif de rémunération variable permettant d'intégrer un indicateur relatif à la performance collective de XLCS SE en cohérence avec les autres entités de la division AXA-XL.

Pendant une période transitoire de deux ans destinée à favoriser l'introduction de cette dimension collective, la rémunération variable des salariés sera déterminée uniquement sur la base de leur performance individuelle.

Au terme de cette période, les partenaires sociaux étudieront la prise en compte de la performance de la société dans la détermination de la rémunération variable des collaborateurs.

Aussi, aux termes des réunions de négociation des 13, 20 décembre 2019 et 15 janvier 2020, les parties sont convenues des dispositions qui suivent, pour mettre en place une structure harmonisée de rémunération des salariés de XLCS SE France, qui traduisent ces différents objectifs et ont vocation à se substituer aux dispositions collectives et contractuelles antérieurement en vigueur ayant le même objet, quelle que soit leur dénomination.

#### **Article 1 : Champ d'application de l'accord :**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la succursale française de la société européenne XLCS SE France en contrat à durée déterminée ou indéterminée, de statut Non cadre et Cadre, relevant des classes 1 à 7 de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances à l'exclusion des contrats d'alternance et contrat de professionnalisation.

#### **Article 2 : Structure générale de la rémunération**

La rémunération au sein de XLCS SE se compose :

- d'une partie fixe (article 3)
- à laquelle peut s'ajouter une part variable dénommée « bonus de performance» (Article 4) sous réserve de l'option du collaborateur pour le présent dispositif de rémunération (Article 5.2.).

Handwritten signatures and initials, including 'AH', 'SG', and 'OL HBS'.

Handwritten initials 'AN'.

### **Article 3. Partie fixe de rémunération :**

La rémunération de base correspond aux éléments de rémunération non variables.

Elle exclut la valorisation des avantages en nature attribués aux salariés et les sommes représentatives de remboursements de frais professionnels.

#### Fractionnement :

La rémunération de base définie en valeur annuelle, comporte la prime de treizième mois et la prime de vacances prévues par l'article 34 de la convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 Mai 1992.

### **Article 4. Part variable de rémunération dénommée « Bonus de performance »**

#### **4.1. Principes**

Le « Bonus de performance » est un élément variable de rémunération déterminé en fonction de la mesure de la performance individuelle du collaborateur, au regard des objectifs qualitatifs et quantitatifs fixés annuellement.

Ces objectifs de performance sont définis dans le cadre de l'entretien annuel de fixation des objectifs entre le manager et son collaborateur. Ils sont déterminés de façon objective et précise, de manière à remplir les caractéristiques « SMART » (Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporaire).

Le taux de performance est évalué par le manager lors de l'entretien annuel d'évaluation professionnelle (« EADP »).

Le « Bonus de performance » est attribué proportionnellement au niveau d'atteinte des objectifs, dès lors que ceux-ci ont été atteints au moins à 50 %. Un taux de performance inférieur à 50% est exclusif du versement du bonus.

Le versement du « Bonus de performance » interviendra sur la paie du mois de mars ou au plus tard du mois d'avril de l'année N+1.

Afin d'assurer la transition entre le passage du versement de la PPE au mois de septembre de l'année en cours à un versement du bonus de performance en mars ou avril de l'année n+1, les parties conviennent pour les collaborateurs de classe 1 à 4 du versement d'une Prime de Progrès d'Equipe en septembre 2020 sur la base du taux d'atteinte moyen des objectifs des trois dernières années et d'un bonus sur la paie du mois de mars ou avril 2021 sur la base du taux de performance individuel conformément aux dispositions du présent accord sur le bonus de performance. Ces dispositions ne sont applicables que pour l'année 2020.

#### **Article 4.2. Eligibilité**

Sont éligibles au « Bonus de performance » de l'année N les collaborateurs visés à l'article 1 ci-dessus dès lors qu'ils totalisent quatre mois de présence effective continue sur l'année N.

### Article 4.3. Montants cibles

#### → Collaborateurs de classes 1 à 4

Le montant cible du bonus est fixé de façon forfaitaire.

Il est établi en considération de la classe d'appartenance du collaborateur par référence à la Convention Collective Nationale des sociétés d'Assurance du 27 Mai 1992, conformément au barème ci-dessous pour une année de présence effective :

Classe CCN d'appartenance	Montant cible brut du bonus en €
1	1 400€
2	1 400€
3	1 400€
4	1 500€

#### → Collaborateurs de classes 5 à 7

Le montant cible du bonus est fixé de façon proportionnelle.

Il est établi en considération de la classe d'appartenance du collaborateur par référence à la Convention Collective Nationale des sociétés d'Assurance du 27 Mai 1992 et exprimé en % de la rémunération fixe annuelle visée à l'article 3, conformément au barème suivant pour une année de présence effective :

Classe CCN d'appartenance	Montant cible du bonus en % de la rémunération fixe
5	8%
6	11%
7	15%

La valeur de la rémunération annuelle fixe prise en compte pour la détermination du montant du « Bonus de performance » cible afférent à l'exercice N est la valeur de la rémunération fixe définie au 31 mars de l'année N ou bien, en cas d'entrée ultérieure (recrutement externe ou mobilité Groupe), la valeur de la rémunération annuelle à l'entrée au sein de XLC SE France.

#### → Dispositions communes

Les montants de bonus cible sont établis pour une année de présence effective. En cas de présence effective partielle sur l'exercice, ils font l'objet d'un ajustement prorata temporis. Toutefois, les périodes d'absence assimilées à du temps de travail effectif ne donnent pas lieu à proratisation.

Les parties conviennent que le montant cible du « Bonus de performance » ne pourra pas être inférieur aux montants définis dans l'accord RSG sur les salaires pour les CRV (Complément de rémunération Variable) ou PPE (Prime de Progrès d'Equipe).

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

## **Article 5 : Mise œuvre du « Bonus de performance » :**

### **Article 5.1. Nouveaux entrants :**

Les collaborateurs recrutés à compter de la date de prise d'effet de l'accord se verront appliquer les dispositions du présent accord.

### **Article 5.2. Collaborateurs en fonction au sein de XLCS SE à la date d'entrée en vigueur de l'accord**

Les collaborateurs en fonction au sein de XLCS SE France à la date de prise d'effet de l'accord se verront proposer d'opter pour ses dispositions au cours du premier trimestre 2020.

L'option du salarié en faveur de la structure de rémunération prévue par le présent accord sera formalisée par un avenant à son contrat de travail, dont les dispositions se substitueront à toutes dispositions contractuelles antérieures ayant le même objet, quelle qu'en soit la dénomination.

Dans l'hypothèse où le montant du bonus cible résultant de l'application des dispositions du présent accord, serait inférieur à celui résultant de l'application des dispositions antérieurement applicables au collaborateur, ce dernier pourra bénéficier, dans le cadre de son option visée au paragraphe ci-dessus et selon les modalités précisées en annexe, de la réintégration de la différence dans le montant de sa rémunération fixe annuelle, dès lors que le montant total la rémunération fixe annuelle au 31/12/2019, serait inférieur à 110% du salaire médian au 31/12/2019 de sa classe d'appartenance par référence à la Convention Collective Nationale du 27 Mai 1992. Cette réintégration vaudra pour toute la durée de l'avenant au contrat de travail.

Le montant du salaire fixe après la réintégration sus visée est calculé selon la formule suivante :

$$\text{Salaire fixe après réintégration} = \text{Salaire Fixe au 31.12.2019} + \text{bonus cible 2019} / (1 + \% \text{cible de la classe 2020})$$

Un exemple de calcul est reproduit en annexe du présent accord.

## **Article 6 : Clauses générales**

### Article 6.1 : Date d'effet et durée

Le présent accord est conclu à durée déterminée à effet du 1er janvier 2020 et pour une durée de deux ans. Il cessera tout effet au 31 décembre 2021.

### Article 6.2 : Substitution

Les dispositions du présent accord se substituent, dès sa date d'application, à toutes dispositions antérieures ayant le même objet et quelle qu'en soit la dénomination, qu'elles soient issues d'accords collectifs, d'engagements unilatéraux ou d'usages.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, dans les six mois précédant le terme du présent accord afin d'examiner l'adéquation du dispositif qu'il met en place et d'étudier les modalités de son éventuel renouvellement.

### Article 6.3 : Révision

Certaines circonstances, telles que l'évolution des textes légaux et conventionnels ou la pratique de l'accord, peuvent justifier une révision de celui-ci.

Toute demande de révision devra être portée à la connaissance des autres parties, par lettre recommandée avec accusé de réception ; elle devra comporter l'indication des points à réviser et des propositions formulées en remplacement.

Le plus rapidement possible et au plus tard dans un délai de deux mois mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront se réunir afin d'examiner l'opportunité d'une révision et convenir de nouvelles dispositions.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord, à défaut duquel elles seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision, se substitueront de plein droit à celles de l'accord, qu'elles modifient soit à la date expressément prévue soit à défaut, à partir du jour qui suivra son dépôt auprès du service compétent.

### Article 6.4 : Publicité et communication

A l'issue de sa signature, le présent accord sera notifié aux organisations syndicales signataires et fera l'objet, conformément aux articles D. 2231-2 et suivants du Code du travail, d'un dépôt :

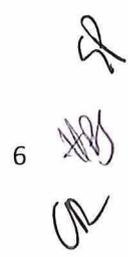
- auprès des services centraux du ministre chargé du travail compétents en deux exemplaires, l'un sur support papier, et l'autre sur support électronique au format PDF sur la plateforme de téléprocédure [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Le présent accord fera l'objet d'une publication dans la base de données nationale visée à l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

Il sera porté à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs entrant dans son champ d'application, par tout moyen.

Fait en cinq exemplaires originaux

A Paris, le

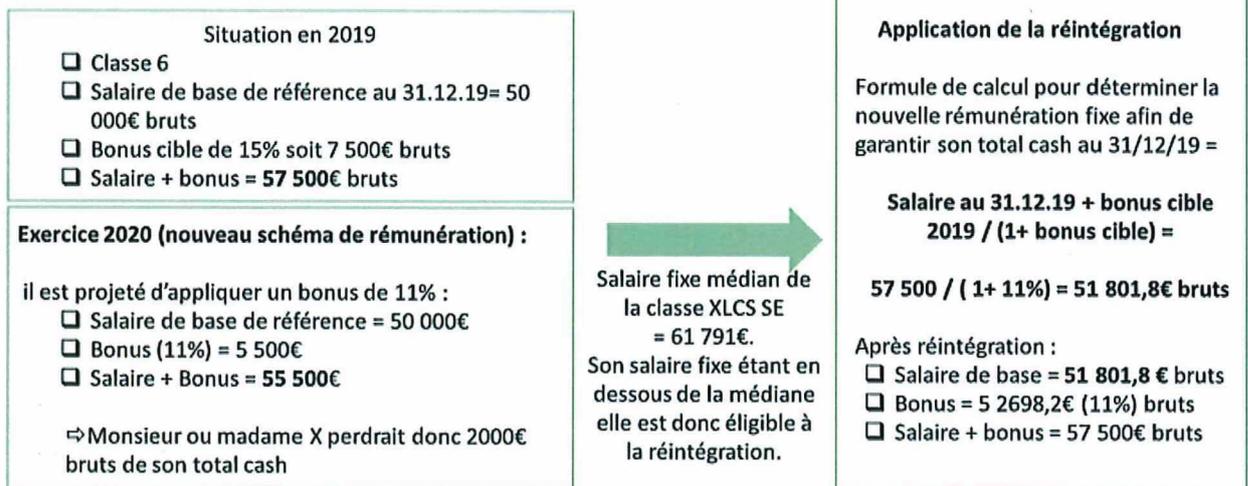


## Annexe 1 : Exemple

Le montant du salaire fixe brut après la réintégration visée à l'article 5.2 est calculé selon la formule suivante :

$$\text{Salaire fixe après réintégration} = \text{Salaire Fixe au 31.12.2019} + \text{bonus cible 2019} / (1 + \% \text{cible de la classe 2020})$$

*NB : Exemple de réintégration : Les collaborateurs dont le bonus cible actuel serait supérieur à celui prévu dans le cadre de cet accord et dont la rémunération fixe n'excéderait pas 10 % du salaire médian de leur classe pourraient opter pour ce dispositif moyennant une révision de leur rémunération fixe selon la formule suivante : (salaire fixe au 31/12/19 + Bonus cible 2019 / 1 + % cible du bonus 2020 de la classe d'appartenance*



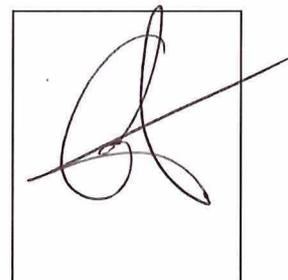
SP  
HBS  
PW  
CR  
SG.

## SIGNATURES

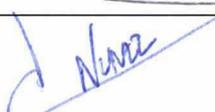
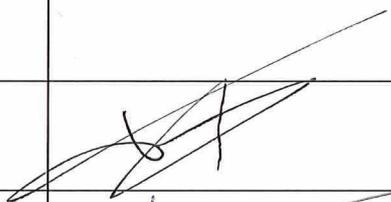
Fait à Paris, le 30 janvier 2020

Pour XL Catlin Services SE

Sandrine GIRSZYN



Pour les Organisations Syndicales :

CFE-CGC		
NOMS	PRENOMS	SIGNATURES
BEN SEDRINE	Hedi	
NUNEZ	Patricia	
ROBIEUX	Guillaume	
UDPA-UNSA		
NOMS	PRENOMS	SIGNATURES
DUVERNOIS	Marie-Pascale	
PEDRONI	Sylvie	
TILLAY	Anne-Juliette	