

## Négociation Annuelle sur les salaires du personnel commercial d'AXA France Procès-verbal de désaccord à l'issue des négociations tenues en 2021

### I. LA NEGOCIATION

Les partenaires sociaux se sont rencontrés les 18 mai, 8 juin, 23 juin et 29 juin 2021 au titre de la Négociation Annuelle Obligatoire 2021 sur les salaires du personnel commercial dans le cadre des articles L. 2242-5 et suivants du Code du Travail.

#### ➤ Le 18 mai 2021

Conformément à la loi, cette négociation a débuté par la présentation des informations relatives à la situation salariale et aux évolutions constatées dans leur contexte et leur teneur (bilan social 2020), notamment par genre et catégories de personnes.

La Direction a par ailleurs évoqué le sujet de l'organisation et de l'aménagement du temps de travail, rappelant notamment l'attention particulière portée à l'adéquation de la charge de travail du personnel commercial dans le cadre des entretiens professionnels et mentionnant l'adaptation intervenue des dispositions conventionnelles d'AXA France sur la durée du travail des commerciaux dont le temps de travail est décompté en heures (accord du 16 octobre 2020) pour tenir compte de la nouvelle *convention collective des salariés commerciaux des Sociétés d'Assurance* du 12 novembre 2019.

La Direction a ensuite indiqué que la négociation salariale 2021 du personnel commercial s'inscrivait dans un contexte 2020 qui, malgré la crise sanitaire, a connu une bonne dynamique en épargne diversifiée et en prévoyance ainsi qu'un redressement de la santé en fin d'année.

Les mesures protectrices et incitatives mises en place sur l'année 2020 ont joué leur rôle d'accompagnement du réseau en pleine crise et au moment de la relance à partir du mois de juin, de même que sur les rémunérations qui ont connu une hausse significative, et sur le volume d'unités de production en légère progression malgré le confinement strict du printemps 2020.

En dépit d'une bonne dynamique en épargne diversifiée, le contexte de taux bas qui perdure nécessite de diversifier davantage la production avec l'Euro-croissance, de développer plus fortement l'activité prévoyance et de maintenir la croissance retrouvée en santé, prioritairement auprès des clients stratégiques, afin de gagner en efficacité dans un contexte sanitaire et économique très perturbé.

En outre, les efforts doivent être poursuivis pour améliorer la sélectivité du recrutement, l'intégration et la rétention des collaborateurs, de façon à retrouver le niveau d'effectifs de la fin 2019.

Dans ce contexte, le dispositif salarial 2021 est axé sur les fondamentaux suivants :

- L'accompagnement du développement de notre mix produit auprès prioritairement de la cible des clients stratégiques en lien avec la stratégie du réseau (Mix produit, développement des stratégiques, développement de la filière mandataire et poursuite de l'amélioration de l'efficacité du réseau)
- La recherche d'une croissance rentable, dans un contexte de taux bas qui perdure, après une année 2020 qui a impacté la rentabilité du réseau et un contexte économique compliqué
- La poursuite des efforts d'optimisation et de simplification des dispositifs de rémunérations existants

Les Représentants des Organisations Syndicales représentatives ont :

- insisté sur la nécessité, eu égard aux résultats du réseau et aux efforts consentis par les collaborateurs pendant la période de crise sanitaire, de mesures significatives en signe de reconnaissance de la Direction ;
- demandé une décorrélation de la revalorisation des fixes de celle des seuils et OMP ;
- manifesté une certaine inquiétude quant à la recherche de croissance rentable ;
- sollicité l'attribution de primes dites « Macron » pour les collaborateurs du réseau ;
- demandé l'intégration des produits Lifinity Europe et Drouot Estate dans le dispositif de la prime à l'équipement ;
- souhaité une simplification des dispositifs de rémunération existants.

➤ **Le 8 juin 2021**

Lors de cette séance, la Direction a formulé ses premières propositions concernant :

- l'évolution du dispositif de la gratification nouveaux clients visant une simplification de la liste B (avec notamment la suppression du code Siret), un renforcement de la conquête de clients stratégiques (avec le passage de clients liste A vers la liste B) et la majoration de 3 000 UP pour les CCD et CCC en 1<sup>ère</sup> année, de la gratification liste B
- l'aménagement du dispositif de la prime à l'équipement pour renforcer son efficacité sur le fonds euro, l'équipement et la conquête de clients stratégiques
- la revalorisation des salaires de base et OMP des chargés de clientèle débutants de 0,8%, et la revalorisation des salaires de base, OMP et seuils des autres statuts de 0,2%
- l'augmentation à 600 € de la prime de tutorat des producteurs avec mandataires d'assurance ainsi que des nouvelles modalités de versement permettant de mieux récompenser l'effort et l'engagement du tuteur dans la réussite du binôme.

Eu égard au taux d'inflation négatif fin 2020 et à l'absence de revalorisation du barème fiscal, la Direction a annoncé l'absence de revalorisation des plafonds des frais professionnels.

Elle a par ailleurs annoncé :

- l'arrêt de la commercialisation du produit Millénium et l'adaptation concomitante du produit Excelium (baisse du versement initial minimum et mise en place de versements libres programmés avec un montant minimum abaissé)
- l'ajout du support euro-croissance à la gamme Amadéo avec une pondération à 0,9
- le lancement du produit PER Amadéo, destiné à une clientèle « gestion privée » avec une pondération à 1, identique à celle du PERP Confort
- La révision de la formule de calcul de la rémunération des collaborateurs habilités à réaliser du conseil en investissement financier afin de l'aligner avec les frais d'investissement maximum prévus sur la GSM (4%)
- Le lancement de l'offre 150 OB-Ter (proposée aux chefs d'entreprise qui viennent de céder leur entreprise) avec la reprise de la formule de calcul existante ( $\text{montant investi} \times (\text{Frais} - 0,5\%) / 4,85\%$ )

Les représentants des organisations syndicales ont marqué leur désaccord par rapport aux mesures annoncées, estimant que les propositions de la Direction étaient insuffisantes eu égard notamment aux résultats du réseau et aux efforts consentis par les collaborateurs, sur les revalorisations envisagées des rémunérations fixes.

Ils ont également considéré que le niveau des primes minimum pour le dispositif de la gratification nouveaux clients était trop élevé et que les aménagements apportés au dispositif de la prime à l'équipement étaient trop complexes, s'agissant au surplus d'un dispositif de rémunération apprécié des collaborateurs du réseau.

➤ **Le 23 juin 2021**

Fortes des observations formulées en séance 2, et réaffirmant sa volonté de réformer et simplifier le dispositif de la prime à l'équipement, la Direction a été amenée à revoir sa proposition en aménageant le dispositif de façon à l'adapter aux conditions de marché (taux bas) et à valoriser la conquête et l'équipement en lien avec la stratégie du réseau, sans en revoir en profondeur le fonctionnement actuel par :

- l'exclusion de l'assiette d'encours des anciens contrats dont les contrats à taux techniques/garantis (rendus nécessaires dans le contexte actuel de taux bas)
- une Bonification basée sur le taux du multi-équipement sur l'ensemble du portefeuille du collaborateur
- une pondération 2 sur les clients Pros/stratégiques gratifiés en Liste B avec de nouveaux seuils adaptés

S'agissant du dispositif de la gratification nouveaux clients, la Direction a fait évoluer sa proposition en minorant le montant de certaines primes minimum pour les contrats de la liste B et en ajoutant une majoration de 1 000 UP pour les clients en liste A pour les chargés de clientèle débutants et les chargés de clientèle confirmés en 1<sup>ère</sup> année.

Enfin, elle a accepté de porter la pondération du support euro-croissance sur Amadéo de 0,9 à 1 et la pondération du PER Amadéo de 1 à 1,1.

➤ **Le 29 juin 2021**

A l'occasion de cette dernière séance, la Direction a commenté le projet d'accord qui avait été adressé aux organisations syndicales et dans lequel elle avait fait évoluer certaines dispositions concernant les revalorisations de certains éléments de rémunération et des plafonds de frais professionnels, portant ainsi :

- de 0,8% à 1,2% la revalorisation des salaires de base et OMP des chargés de clientèle débutants
- de 0,2% à 0,6% la revalorisation des salaires de base, seuils et OMP des chargés de clientèle confirmés
- de 0,2% à 0,4% la revalorisation des salaires de base, seuils et OMP des autres statuts
- de 9 099 € à 9 200 € la première tranche de la grille des plafonds des frais professionnels (soit une revalorisation de 1,1%)

La Direction a alors indiqué quel serait le contenu de sa décision unilatérale au titre de la Négociation Annuelle 2021 sur les salaires du personnel commercial, en l'absence d'accord (article L 2242-5 du Code du Travail) :

- augmentation des fixes de 0,8 % pour les chargés de clientèle débutants. Les OMP seront augmentées dans les mêmes proportions (effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021)
- augmentation des fixes de 0,2 % pour l'ensemble des autres fonctions. Les seuils et les OMP seront augmentés dans les mêmes proportions (effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021)
- pondération euro-croissance sur Amadéo : 0,9
- pondération PER Amadéo : 1

A défaut de signature sur ce texte, le procès-verbal de désaccord serait établi, incluant les mesures que l'employeur entend appliquer unilatéralement.

Les membres des délégations de négociation ont fait valoir que :

- les modifications envisagées tant sur la prime à l'équipement que sur la gratification nouveaux clients constituaient une transformation trop significative et trop complexe pour les collaborateurs sur 2 items majeurs de leur rémunération ;
- l'augmentation et l'ajout de minimas de primes pour la gratification nouveaux clients n'était pas envisageable pour les producteurs ;
- l'arrêt de la commercialisation du produit Millenium était un signe négatif envoyé au réseau s'agissant d'un produit « historique » ;
- la notion de « reconnaissance » semblait absente dans cette négociation et qu'elle ne devait pas être confondue avec l'accompagnement que la Direction avait su mettre en œuvre durant le confinement.

➤ **Consultation du CSE Central le 9 juillet 2021**

Lors de la séance de consultation du CSE Central sur le projet d'accord, la Direction a une nouvelle fois amélioré sa proposition en baissant le montant minimal des primes des contrats santé de 900 € à 750 € et en reportant à l'année 2023 la mesure d'exclusion des contrats de l'ancienne gamme de l'assiette de l'épargne gérée pour la détermination du montant de la prime à l'équipement.

Elle a par ailleurs amélioré le contenu de sa décision unilatérale en majorant le salaire de base et l'OMP des chargés de clientèle débutants pour en porter l'augmentation de 0,8% à 1%.

➤ **Mise à la signature du projet de texte du 13 au 16 juillet 2021**

A l'issue de la période de mise à signature, aucune signature n'est intervenue.

## **II. ABSENCE DE SIGNATURE ET CONTENU FINAL DE LA DECISION UNILATERALE**

Ainsi qu'il l'a été indiqué à l'issue de la séance de négociation du 29 juin 2021, les mesures qu'entend prendre unilatéralement la Direction seront les suivantes :

- augmentation des fixes de 1% pour les chargés de clientèle débutants. Les OMP seront augmentées dans les mêmes proportions (effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021),
- augmentation des fixes de 0,2% pour l'ensemble des autres fonctions. Les seuils et les OMP seront augmentés dans les mêmes proportions (effet au 1<sup>er</sup> juillet 2021)
- pondération euro-croissance sur Amadéo : 0,9 (effet au 1<sup>er</sup> septembre 2021)
- pondération PER Amadéo : 1 (effet au 1<sup>er</sup> avril 2022)

## **III. FORMALITES DE DEPOT**

Dans le respect des articles L 2231-5, L 2231-6, D.2231-2 et D.2231-4 du Code du Travail, les formalités de dépôt du présent procès-verbal de désaccord seront remplies :

- sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,
- au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le XXXXXXXXXXXXXXX 2021.

Diane DEPERROIS  
Directrice des Ressources Humaine AXA France