

**ACCORD CADRE TRIENNAL RSG SUR LES SALAIRES
DU PERSONNEL ADMINISTRATIF
(Période du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010)**

Entre, les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentées par Monsieur Serge MORELLI, 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

Les partenaires sociaux des entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe (RSG), après avoir constaté les résultats de l'accord triennal 2005/2007, ont marqué leur souhait de définir de manière comparable les orientations majeures de la politique salariale pour la période 2008/2010, qui soient de nature à permettre tout à la fois,

- de s'inscrire dans la logique de développement économique du groupe en France,
- d'adapter les déclinaisons utiles dans les accords des entreprises de la RSG en fonction de leur environnement propre, tant sur le plan économique que social afin d'entretenir la motivation de l'ensemble des salariés,
- de s'inscrire dans le cadre du respect des droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sens de l'accord du 13.07.05.

C'est dans cet esprit que la RSG s'est réunie successivement les 17 et 30 octobre puis le 13 novembre 2007 afin de préciser dans le présent accord triennal, valant pour la période 2008/2010, les lignes directrices de progression des éléments de salaires des personnels administratifs, en vue notamment :

- de poursuivre la démarche engagée dans le cadre de l'avenant du 27/03/2007 à l'accord triennal salarial 2005/2007, en particulier en maintenant des mesures d'augmentation générales pour l'ensemble du personnel considéré,
- d'arriver au meilleur équilibre des mesures prises respectivement pour les salaires des non cadres et des cadres,
- de renforcer le budget d'augmentation individuelle pour l'ensemble des populations, assorti d'un suivi plus précis des dispositions correspondantes.

L'accord auquel sont parvenues les parties signataires vise l'ensemble de ces points dans les dispositions qui suivent.

AA - M
De B B
766

TITRE I – PORTEE DE L'ACCORD

Article 1 – Accord cadre.

Le présent accord entend établir le cadre de référence d'une politique salariale cohérente pour l'ensemble des entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe, conformément aux accords du 6 février 1998 relatif à l'organisation sociale du Groupe AXA en France et du 13 décembre 2006 concernant la Représentation Syndicale du Groupe AXA en France.

Les dispositions du présent accord ne se substituent pas à la négociation annuelle obligatoire qu'il appartient à chaque entreprise de conduire à son niveau conformément aux dispositions des articles L 132.27 et suivants du Code du travail ; elles pourront être adaptées et précisées par les accords d'entreprises.

A cet égard, dans le cas où une entreprise de la RSG présente des spécificités de la structure de rémunération du personnel tenant aux impératifs de compétitivité au regard de son marché, tant national qu'international, il pourra être apporté des solutions adaptées d'articulation de la progression des salaires des salariés considérés, dans le cadre d'une approche globale de l'évolution des masses salariales.

Article 2 – Personnel concerné.

Les dispositions de cadrage du présent accord concernent le personnel non commissionné, dit « personnel administratif », à l'exclusion des temporaires d'été et des jeunes sous contrat d'alternance ou d'apprentissage dont la rémunération est basée sur les planchers de rémunération.

Les orientations ci-après décrites concernant généralement les classifications des salariés de l'Assurance, seront adaptées au niveau des entreprises des autres branches (Banque, Assistance...) entrant dans le périmètre de la RSG.

Article 3 – Période concernée.

Les lignes directrices arrêtées dans le présent accord ont une portée triennale : ces orientations concernent les trois années civiles 2008, 2009 et 2010 et valent ainsi pour la période allant du 1^{er} janvier 2008 au 31 décembre 2010.

Les présentes dispositions sont sans préjudice de l'organisation des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, prévues par le code du travail, dans chaque entreprise relevant du périmètre de la RSG.

TITRE II – ORIENTATIONS SALARIALES

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.

En l'occurrence, en réponse aux préoccupations exposées par les délégations syndicales, les lignes essentielles de l'accord triennal 2008/2010 reposent sur un dispositif d'équilibre conciliant :

- le maintien des mesures d'augmentations générales,
- le renforcement des budgets d'augmentations individuelles sur l'ensemble des populations.

Handwritten signatures and initials: 702, 20, B, 2, AT, J.

Article 4 – Dispositions à l'égard des Non-Cadres.

Dans l'objectif de maintenir une progression du pouvoir d'achat des salariés non-cadres, les parties à l'accord conviennent du principe des mesures suivantes, à intervenir sur 3 éléments fondamentaux :

- l'amélioration du taux d'Augmentation Générales
 - passant de 1% annuel dans la période précédente à 1,1%
 - applicable au 1^{er} mai de chacun des exercices 2008, 2009 et 2010.
- le budget annuel des Augmentations Individuelles est en progression passant de 1,25% pour 2005/2007 à 1,4 % de la masse salariale annuelle considérée pour la période 2008/2010 (0,7 % au 01/01 et 0,7 % au 01/07), assorti d'un suivi plus précis de ces mesures (notamment s'agissant de la proportion de personnes non augmentée) parallèlement à l'évolution croissante de la part des budgets d'augmentation individuelles
- une évolution de la « Prime sur Objectifs Collectifs », fréquemment dénommée « Prime de Progrès d'Equipe » dans ses différents éléments :
 - son montant cible :
 - il avait atteint en 2007 :
 - pour les classes 1 et 2 : 800 Euros
 - pour les classes 3 et 4 : 1 000 Euros;
 - il verra sa valeur progresser de 1,5% par an, dès 2008.
 - les objectifs collectifs :
 - ils seront ciblés sur des unités de moins grande ampleur de façon à être plus significatifs
 - ils seront déterminés de façon plus objective et précise de manière à remplir les caractéristiques « SMART » (Simple, Mesurable, Atteignable, Réaliste et Temporaire)
 - l'introduction d'une part individualisation progressive qui pourra être définie, à partir de 2009, au niveau de chaque entreprise au regard des spécificités de ses personnels et activités. L'instauration d'une individualisation de la « Prime sur Objectifs Collectifs », permettra alors une revalorisation des montants cibles favorisant l'attribution des parts respectives collective et individuelle des salariés.
 - l'enveloppe budgétaire globale des retours sera annuellement établie avec un taux minimum de distribution de 80% glissant sur 3 ans. En fin de période, il sera assuré aux équipes d'un même périmètre, un taux de distribution minimum correspondant à 80 % de la somme des trois Primes de Progrès d'Equipes, y compris le budget correspondant à l'individualisation le cas échéant.

Article 5 – 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, enfin les Cadres de Réserve.

5.1 – pour les Cadres, en général :

- le taux des Augmentations Générales des salaires, pour les cadres des classes 5 et 6, progressera. Il sera porté de 0,50% annuel dans la période précédente à 0,60% applicable en mai de chacune des années 2008, 2009 et 2010 sur une base annuelle plafonnée à 47 500 euros



- un développement significatif du budget annuel des Augmentations Individuelles sera opéré, les taux passant respectivement :
 - pour les cadres optants de classes 5 et 6 :
 - de 1,5 % en 2005, 2006 et 2007
 - à 1,9% en 2008, 2009 et 2010 (0,95 % au 01/01 et 0,95 % au 01/07).
 - pour les cadres de classe 7 :
 - de 2 % en 2005, 2006 et 2007
 - à 2,5 % en 2008, 2009 et 2010 (1,25 % au 01/01 et 1,25 % au 01/07).
- 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 plus 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 %,
 - Il voit son montant établi pour 2008 respectivement à :
 - 2 550 Euros en classe 5
 - 3 930 Euros en classe 6
 - 6 480 Euros en classe 7
 Chacun de ces montants cibles sera revalorisé annuellement de 1,5% en 2009 et 2010
 - Le taux de retour minimal global garanti existant de 80 % glissant sur 2 ans est maintenu.
- un outil de suivi de la dispersion des CRV attribués sera mis en place.
- conformément à l'engagement pris, il sera vérifié, fin 2010, que l'évolution, durant la période de l'accord, des éléments « AG +AI » des cadres optants est au moins égale aux « AG » des Cadres Non Optants.

5.2 – pour les Cadres Non-Optants :

- au titre des Augmentations Générales
 - le taux de progression globale des salaires sera porté de 1% annuel dans la période précédente à 1,1%
 - applicable au 1^{er} mai de chacun des exercices 2008, 2009 et 2010.
- au titre des Augmentations Individuelles :
 - le budget annuel correspondant progresse de 1,25% pour 2005/2007 à 1,4% pour la période 2008/2010,
 - il est assorti d'un suivi plus précis de ces mesures (notamment s'agissant de la proportion de personnes non augmentées)

5.3 – pour les Cadres de Réserve :

La progression salariale des Cadres de Réserve a vocation à s'effectuer dans la période d'application du présent accord, en fonction de l'éventuelle inclusion ou pas des CRV dans l'assiette du calcul de la rémunération maintenue à l'intéressé ,en tant que Cadre de Réserve :

- Lorsqu'il y a eu inclusion du CRV :
la progression de salaire du Cadre de Réserve concerné de classe 5, 6 ou 7 est celle des cadres optants visée ci-dessus en 5.1.

Handwritten signatures and initials: *Am*, *Bo*, *At*, *b*, *4*, *B*, *run*, *⊙*

- Lorsqu'il n'y a pas eu inclusion du CRV (que ce soit antérieurement ou postérieurement à la mise en œuvre du CRV) :
la progression du salaire du Cadre de Réserve concerné de classe 5 ou 6, est celle des cadres non-optants visée ci-dessus en 5.2.

Article 6 – Revalorisation des minima de rémunération AXA

Les minima de rémunération AXA sont revalorisés à hauteur des Augmentations Générales applicables aux salariés non cadres (cf.. art. 4 ci-dessus).

Article 7 – Clause de rencontre

Il est convenu qu'à l'issue de chacune des années couvertes par le présent accord, les parties signataires se rencontrent pour examiner l'adéquation de l'évolution des éléments « AG » et « AI », que prévoit l'accord, notamment au regard de :

- la logique propre à l'accord lui-même, voulue par les parties
- la situation économique des entreprises de la RSG concernées
- l'évolution économique et sociale générale.

Les signataires devront alors déterminer les conséquences qu'il y a lieu d'en tirer et engager la négociation sur le niveau des mesures complémentaires qui devront intervenir.

TITRE III – ADMINISTRATION GENERALE

Article 8 – Instances de suivi.

Afin de donner aux parties signataires une vision claire du bon déroulement des dispositions salariales établies conventionnellement dans les entreprises du périmètre de la RSG durant la période 2005/2007, deux instances de suivi sont mises en place :

8.1 – Comité National de suivi de l'accord

Dans l'objectif de tenir informés les signataires du présent accord des conditions d'application de celui-ci, il est mis en place un Comité National de suivi de l'accord composé de 2 membres appartenant à la RSG, désignés par chacune des organisations syndicales signataires ainsi que de représentants de la Direction.

Ce Comité est convoqué par la Direction au moins une fois par an pour l'examen de l'application des dispositions salariales générales de l'accord et, en particulier, celles propres aux cadres visées à l'article 5 ainsi que celles relatives aux contextes économiques mentionnés à l'article 7 ci-dessus. Il sera tout particulièrement tenu informé des modalités de progression de la part relative de l'individualisation dans la mise en œuvre de la prime sur objectif en 2009 et 2010.

8.2 – Commissions de suivi au niveau des entreprises

Chaque entreprise entrant dans le champ d'application du présent accord mettra en place, par négociation avec ses partenaires sociaux, une commission de suivi spécifique dont le rôle sera de suivre les CRV, les POC, communément appelée PPE, notamment la part d'individualisation, et la répartition globale des Augmentations Individuelles.

Article 9 – Perspective de mesures distinctes.

Lors de la négociation salariale pour la période 2008/2010, les parties au présent accord ont évoqué la perspective de mesures complémentaires qui pourraient intervenir concernant :

- le Plan d'Épargne de Retraite Collective (PERCO) ; une négociation distincte devrait intervenir en vue d'aménager par avenant l'accord RSG du 13 mai 2005.
- Le CESU, par négociation RSG.

[Handwritten signatures and initials]

Article 10 – Portée – Effet – Dépôt

Le présent accord cadre triennal sur les salaires du personnel administratif dispose pour la période 2008/2010.

Ses dispositions sont sans préjudice de l'organisation des négociations annuelles obligatoires sur les salaires, prévues par le Code du Travail, qui sera conduite, conformément aux dispositions de l'article L 132.27 et suivants du Code du Travail, dans chaque entreprise relevant du périmètre de la RSG.

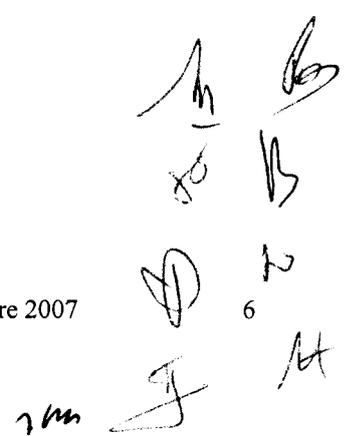
Elles pourront être adaptées et précisées par les accords d'entreprise, au regard de leur propre contexte ainsi qu'il est précisé ci-dessus à l'article 1 alinéa 3.

Il prend effet à la date de sa signature.

Le présent avenant établi en 6 exemplaires fera l'objet, dans le respect des articles L 132.2.2 et L 132.10 du Code du Travail, d'un dépôt :

- à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelles des Hauts de Seine
- auprès du Secrétariat Greffe de Prud'hommes de Nanterre.

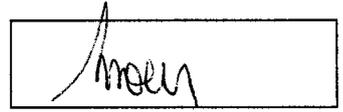
Fait à Nanterre, le 20 novembre 2007



SIGNATURES

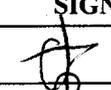
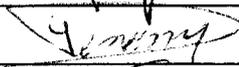
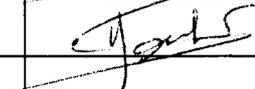
Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre du présent accord :

Serge MORELLI

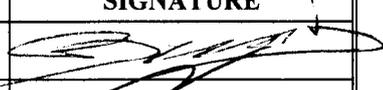
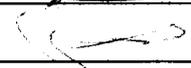


Pour les organisations syndicales :

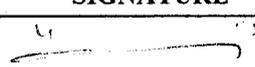
C. F. D. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
ORJAL	Dominique	CSN	
BEYK	Uke	RSG	
DENANUR	YANNICK	DS GIE AXA	
SOUTHARD	Hédéric	RSG	

C. F. T. C.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BENOIT	Philippe	DSCE	
MURY	Sau Nabil	CSN	
GAYO	THIERRY	DS	

CFE/CGC

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
AURIL	Annie	CSNA	

la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

egt-F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE