

**ACCORD SUR LES PRIMES EXCEPTIONNELLES
AU SEIN DU GROUPE AXA EN FRANCE**

Entre, Les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentée par Monsieur Germain FEREC, agissant sur mandat express,

d'une part,

et, Les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

PREAMBULE

L'accord du 26 juin 1998 sur l'application et la négociation des avantages collectifs, prorogé par avenants, pose le principe, d'une part, de l'harmonisation des anciens accords et usages et, d'autre part, de l'articulation de négociations correspondantes entre la RSG et les entreprises. A ce jour, de nombreux accords ont été conclus dans le prolongement de ces dispositions.

Toutefois, s'agissant des primes exceptionnelles, les parties signataires sont convenues à trois reprises (avenant du 19 octobre 1999, accord du 18 décembre 2000 puis avenant du 8 juin 2001) de l'opportunité de proroger conventionnellement l'échéance initialement prévue pour parvenir à la conclusion d'accords collectifs organisant la substitution d'avantages harmonisés aux avantages issus des accords et usages remis en cause.

Les négociations concernant les primes exceptionnelles ont été engagées, au sein de la Représentation Syndicale de Groupe en mars 2001.

Les parties signataires ont entendu articuler le présent accord d'harmonisation relatif aux primes exceptionnelles autour des principes suivants :

- procéder à l'harmonisation des primes exceptionnelles aux fins d'assurer une cohésion sociale,
- respecter les nouveaux impératifs issus des directives sociales européennes,
- retenir des mesures créant un cadre équilibré et cohérent.

C'est dans ce contexte que les parties signataires sont convenues des dispositions contenues dans le présent accord.

Sommaire

Pages

TITRE I - PERIMETRE ET OBJET DE L'ACCORD

Article 1 - Périmètre	3
-----------------------	---

Article 2 - Objet	3
-------------------	---

TITRE II - LES PRIMES EXCEPTIONNELLES LIEES A L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Article 3 - Participation de l'entreprise aux frais pédagogiques des formations qualifiantes des salariés	4
---	---

Article 4 - Participation de l'entreprise aux frais de transport domicile/travail des salariés	4
--	---

Article 5 - Minima de prime de vacances	5
---	---

Article 6 - Primes liées à l'attribution des médailles d'honneur du travail	5
---	---

Article 7 - Les primes de paniers, contreparties d'astreinte et vêtements de travail	7
--	---

TITRE III - DISPOSITIONS SPECIFIQUES CONCERNANT LES SALARIES D'ORIGINE UAP

Article 8 - Modalités de calcul spécifiques des indemnités de départ à la retraite ou de mise à la retraite à l'âge normal de la retraite	8
---	---

Article 9 - L'allocation « garde d'enfant »	8
---	---

Article 10 - L'allocation de scolarité	9
--	---

Article 11 - L'allocation fête des mères	9
--	---

Article 12 - Les prestations familiales complémentaires	9
---	---

TITRE IV - DISPOSITIONS GENERALES

Article 13 - Mise en œuvre, durée et effet de l'accord	9
--	---

Article 14 - Publicité	10
------------------------	----

Annexe 1 Dispositions spécifiques concernant les salariés d'origine UAP Eléments retenus pour l'application des articles 6 et 11 du présent accord.	11
---	----

TITRE I - PERIMETRE ET OBJET DE L'ACCORD

Article 1 - Périmètre

Le présent accord concerne les différentes entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe tel que défini dans l'accord du 11 décembre 2000.

Il est applicable aux salariés relevant de la Convention Collective Nationale Assurance du 27 mai 1992. Il s'applique également aux inspecteurs qui relèvent de la Convention Collective Nationale Inspection du 27 juillet 1992 qui, à la date de signature de l'accord, ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération n'est composée que d'une partie fixe ou qui, bénéficiant d'une partie de rémunération variable, ont une activité principale d'animation d'intermédiaires.

Les entreprises dont les salariés relèvent de conventions collectives professionnelles autres que celles citées ci-dessus pourront le cas échéant, mener à leur niveau, des négociations d'entreprises spécifiques, relatives à l'harmonisation des primes exceptionnelles, eu égard à leur propre contexte.

Article 2 - Objet

Les dispositions du présent accord ont pour vocation d'établir les mesures applicables relatives aux primes exceptionnelles ci-après désignées dont bénéficieront les salariés des entreprises entrant dans le périmètre de l'accord tel que défini à l'article 1 ci-dessus.

Les primes exceptionnelles sont, en général, liées à l'activité professionnelle des salariés :

- elles visent la participation de l'entreprise d'une part, aux frais pédagogiques de formation qualifiante, d'autre part, aux frais de transports domicile/travail des salariés,
- elles concernent les minima de primes de vacances ainsi que les primes liées à l'attribution des médailles d'honneur du travail ou encore les primes de paniers, les contreparties d'astreinte et vêtements de travail.

Néanmoins, des primes exceptionnelles spécifiques concernant les salariés d'origine UAP visent, outre les modalités de calcul des indemnités de départ à la retraite ou de mise à la retraite à l'âge normal, le contexte familial du salarié, à savoir : allocation de garde d'enfants, allocation de scolarité, allocation de fête des mères et prestations familiales complémentaires.

Il est rappelé que les dispositions relatives aux primes exceptionnelles des groupes fermés AXA continuent de s'appliquer aux personnels concernés.

TITRE II - LES PRIMES EXCEPTIONNELLES LIEES A L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Article 3 - Participation de l'entreprise aux frais pédagogiques des formations qualifiantes des salariés

Les partenaires sociaux conscients du rôle de valorisation des ressources humaines que constitue la formation professionnelle sur le plan collectif et individuel, prennent acte de l'engagement du groupe AXA en France de participer, sous réserve d'un suivi régulier des cours, aux frais pédagogiques des formations diplômantes et qualifiantes en lien avec le métier du salarié (actuariat, ENASS, AEA, Droit, BTS professionnels.....) lorsque ces formations répondent aux besoins de l'entreprise.

La participation aux frais est ainsi déterminée au niveau des DRH de chaque entreprise, en considération de leurs impératifs conjoncturels et stratégiques et compte tenu des enjeux économiques et sociaux.

Article 4 - Participation de l'entreprise aux frais de transport domicile/travail des salariés

Les parties signataires constatant les différences notables entre les modalités d'indemnisation des frais de transports domicile/travail des salariés, à la fois compte tenu de leur société d'origine et eu égard à leur implantation géographique, conviennent des dispositions suivantes :

4.1. Utilisation des transports en commun en région parisienne

- Dans le périmètre « carte orange » de l'Ile de France tel que défini par la réglementation dans le cadre de la participation des employeurs aux frais de transport de leurs salariés, l'employeur prend en charge à hauteur de 60 % du prix des abonnements de transports domicile/travail (2^{ème} classe).
- Hors périmètre « carte orange », la prise en charge est de 60 % de l'abonnement SNCF 2^{ème} classe du lieu de travail en région parisienne au domicile avec un plafond à hauteur du coupon mensuel « carte orange » 8 zones, soit 123,75 € (812 F) au 1^{er} juillet 2001.

4.2. Utilisation des transports en commun en province

L'employeur prend en charge une partie des coûts de transport des salariés utilisant les transports en commun dans les conditions qui suivent :

- Le remboursement s'effectue à hauteur de 30 % du coût mensuel des abonnements aux transports publics pour les trajets domicile/lieu de travail, sur la base des tarifs les plus économiques pratiqués, soit par les transports en commun, soit par la SNCF en 2^{ème} classe.

Ce même remboursement est plafonné à hauteur du coupon mensuel -région parisienne- « carte orange » 8 zones, soit 123,75 € (812 F) au 1^{er} juillet 2001.

4.3. Conditions d'attribution

4.3.1. La participation de l'entreprise aux frais de transport domicile/travail est subordonnée à la justification par le salarié des éléments correspondant à sa situation, à savoir le moyen de transport utilisé et le titre de transport afférent.

4.3.2. Pour l'application de l'ensemble des dispositions du présent article, la notion de trajet domicile/lieu de travail est définie comme suit :

- le domicile s'entend du lieu de résidence habituelle du salarié,
- le lieu de travail désigne l'établissement ou le bureau auquel le salarié est affecté.

4.3.3. Les dispositions du présent article :

- d'une part, n'interfèrent pas avec les mesures actuellement en vigueur concernant les remboursements de frais professionnels engagés par les salariés administratifs à l'occasion de missions, de déplacements ou de réceptions,
- d'autre part, ne peuvent se cumuler avec les dispositifs spécifiques en matière de frais professionnels des salariés exerçant des activités commerciales et conduits à se déplacer fréquemment.

4.4. Transport individuel dans certains cas particuliers

Des salariés administratifs d'origine UAP sont actuellement attributaires d'une indemnité de transport selon des modalités fixées :

- par accord du 12 octobre 1992, en son article 1.2.1 pour la Région Parisienne et en son article 2.2 pour la province,
- ou
- par dispositions unilatérales de la Direction pour les salariés de Vineuil.

Les parties signataires sont convenues de maintenir ces dispositions aux seuls salariés qui en sont bénéficiaires à la date d'effet du présent accord, et tant que les intéressés répondent aux conditions requises.

Article 5 - Minima de prime de vacances

Les parties signataires sont convenues de conserver aux salariés qui ont été bénéficiaires d'un minimum de prime de vacances en mai 2001, le bénéfice du minimum tel qu'il résulte des caractéristiques de structure de paye de leur société d'origine.

Pour les autres salariés, et notamment les nouveaux embauchés, le montant de la prime de vacances sera calculé conformément à la convention collective dont ils relèvent.

Article 6 - Primes liées à l'attribution des médailles d'honneur du travail

Compte tenu du décret du 19/10/2000, des primes liées à l'attribution des médailles d'honneur du travail seront versées aux salariés pouvant justifier de l'ancienneté requise pour l'obtention de :

La médaille d'Argent :	20 ans
La médaille Vermeil :	30 ans
La médaille d'Or :	35 ans
La médaille Grand Or :	40 ans

6.1. Les bénéficiaires des primes

Sont bénéficiaires des primes liées à l'attribution des médailles d'honneur du travail les salariés qui peuvent justifier de l'attribution d'une médaille d'honneur du travail dans le cadre de la réglementation en vigueur.

Le salarié devra déposer son dossier de demande d'attribution de prime de médaille auprès du service du personnel de l'établissement auquel il est rattaché, dans les trois mois qui suivent la décision préfectorale. Ce dossier comprendra :

- la copie du tableau des renseignements concernant les différents emplois, qui fait partie du dossier officiel de demande de médaille d'honneur du travail et atteste des dates anniversaires des médailles ;
- la copie du diplôme certifiant l'attribution de la médaille d'honneur du travail.

Le paiement de la prime interviendra dans les deux mois suivant la remise du dossier complet de demande de prime au service du personnel.

Sous réserve de la conclusion d'un avenant à l'accord du 12 juillet 2000 sur le Compte Epargne Temps qui en précisera les conditions, le salarié pourrait alimenter le sous-compte long terme de son CET par la conversion de tout ou partie de la prime liée à l'attribution d'une médaille d'honneur du travail.

6.2. Montant des primes

6.2.1 Salariés d'origine AXA entrés dans le Groupe à compter du 20 juin 1992 :

Le montant des primes liées à l'attribution des médailles d'honneur du travail est calculé en raison de l'activité professionnelle totale sur la base suivante :

Médaille Argent (20 ans)	: 284,90 € (1 869 F)
Médaille Vermeil (30 ans)	: 398,67 € (2 615 F)
Médaille Or (35 ans)	: 569,79 € (3 738 F)
Médaille Grand Or (40 ans)	: 854,54 € (5 605 F)

6.2.2 Salariés d'origine AXA entrés dans le Groupe avant le 20 juin 1992 :

Les montants des primes ci-dessus ne sont pas applicables aux salariés d'origine AXA visés par l'accord du 20/05/1992 et de ses avenants du 12 novembre 1992 et 23 mars 1993 qui conservent le bénéfice des règles et montants prévus à ce titre dans leur société d'origine.

6.2.3 Salariés d'origine UAP :

Les montants des primes de médailles d'honneur du travail seront déterminés comme suit, en considération de la date d'acquisition de l'ancienneté requise pour l'obtention de la médaille.

6.2.3.1 – Dispositions applicables du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2011 :

Du 1^{er} janvier 2002 au 31 décembre 2011, les primes de médailles d'honneur du travail seront calculées dans le cadre du dispositif prévu à l'accord du 17 novembre 1989, relatif aux gratifications d'ancienneté.

Les éléments retenus pour l'attribution de cette gratification figurent en annexe 1.1. ci-jointe.

6.2.3.2 – Dispositions applicables du 1^{er} janvier 2012 au 31 décembre 2016 :

Le montant de la prime accordée aux salariés d'origine UAP durant cette période tient compte au prorata temporis de deux éléments :

- **d'une part, du montant des gratifications qui leur aurait été attribué dans le cadre du dispositif du 17.11.1989 pour l'ancienneté acquise jusqu'au 31.12.2001.**

Les éléments retenus pour l'attribution de cette gratification figurent en annexe 1.1. ci-jointe.

- **d'autre part, des dispositions définies à l'article 6.2.1. ci-dessus pour l'ancienneté acquise à partir du 01.01.2002.**

Ce mode de calcul entrera effectivement en application pour toutes les primes de médailles d'honneur du travail décernées à compter du 1^{er} janvier 2012 et ce, jusqu'au 31 décembre 2016.

6.2.3.3 – Dispositions applicables à compter du 1^{er} janvier 2017 :

Le montant des primes de médaille d'honneur du travail versées aux salariés est calculé conformément aux dispositions de l'article 6.2.1 ci-dessus.

Article 7 - Les primes de paniers, contreparties d'astreinte et vêtements de travail

Les parties signataires considèrent que c'est au niveau des entreprises, voire des établissements que peuvent être négociés de manière adaptée :

- les primes de paniers mises en place lorsque les restaurants d'établissements ou les prestataires de restauration ne pourront pas fournir de repas,
- les contreparties d'astreintes qui peuvent, le cas échéant, s'avérer nécessaire dans certaines circonstances et durant lesquelles le salarié a l'obligation de rester à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour effectuer un travail au service de l'entreprise,
- la fourniture et l'entretien de vêtements de travail pour certaines catégories de salariés dans des activités particulières.

Article 8 - Modalités de calcul spécifiques des indemnités de départ à la retraite ou de mise à la retraite à l’âge normal de la retraite

8.1 - Salariés ayant une ancienneté dans le Groupe inférieure à 15 ans au 31/03/1998

Le mode de calcul de ces indemnités de départ à la retraite ou de mise à la retraite se fait par l’application des dispositions des conventions collectives de rattachement des salariés.

8.2 - Salariés ayant une ancienneté dans le Groupe supérieure ou égale à 15 ans au 01/04/1998

Ces salariés bénéficieront, lors de leur départ en retraite, d’une indemnité de fin de carrière calculée selon les dispositions du Règlement Intérieur UAP du 17 janvier 1968.

8.3 - Salariés ayant bénéficié d’un départ anticipé en mesures fin de carrière avant le 1^{er} janvier 2003

Les salariés ayant opté pour un départ en cadre de réserve ou congé fin de carrière, selon les dispositions de l’accord du 11 avril 2001 sur les mesures de fin de carrière, se verront appliquer lors de leur départ effectif en retraite les dispositions du Règlement Intérieur UAP du 17 janvier 1968.

8.4 - Salariés d’origine UNION et URBAINE

Les salariés d’origine UNION et URBAINE, entrés dans le Groupe avant le 1^{er} juin 1969, bénéficieront des dispositions relatives aux indemnités de fin de carrière prévues par l’accord du 16 avril 1970.

Article 9 - L’allocation « garde d’enfant »

Des salariés administratifs d’origine UAP, hommes ou femmes, sont actuellement attributaires d’une allocation pour « garde d’enfant » dès lors qu’ils satisfont aux conditions suivantes :

- Confier en garde un ou plusieurs enfants âgés de moins de 3 ans ;
Est considéré comme « enfant en garde » tout enfant confié pendant tout ou partie de la journée à un tiers. Une justification (attestation de l’institution à qui est confié l’enfant ou déclaration sur l’honneur certifiant que l’enfant est confié à une tierce personne) doit être fournie au service du personnel. Toute modification de la situation devra faire l’objet d’une déclaration à ce même service.
- Présenter en outre les caractéristiques suivantes :

Mères, mères ou pères veufs, divorcés, séparés ou célibataires ayant la garde juridique du ou des enfants.

Les parties signataires sont convenues de maintenir ces dispositions aux seuls salariés qui en sont bénéficiaires à la date d’effet du présent accord et tant que les intéressés répondent aux conditions requises.

Les montants mensuels de l'allocation pour « Garde d'Enfant » sont respectivement, par enfant en garde, de :

- 48,48 € (318 F) par mois pour les mères,
- 96,96 € (636 F) par mois pour les mères et pères, veufs, divorcés, séparés ou célibataires.

Pour le personnel à temps partiel, ces montants sont versés au prorata du temps de travail.

Article 10 – L'allocation de scolarité

Les salariés d'origine UAP qui sont bénéficiaires de l'allocation de scolarité versée en septembre ou octobre 2001, au titre de l'accord du 07.09.1989, peuvent selon leur choix :

- soit, se voir intégrer cette allocation de scolarité au salaire annuel à partir du mois de novembre 2001, en remplacement de ladite allocation. Cette intégration s'effectuera en fonction de la structure de rémunération du salarié bénéficiaire, à raison des montants annuels suivants qui sont établis par référence au niveau de scolarité de chaque enfant au titre duquel l'allocation de scolarité est attribuée :
 - scolarité primaire : Montant annuel de 96,00 € (629,72 F)
 - scolarité secondaire : Montant annuel de 65,00 € (426,37 F)
 - scolarité supérieure ou technique : Montant annuel de 65,00 € (426,37 F)
- soit, continuer à bénéficier de cette allocation de scolarité selon les conditions définies au titre de l'accord du 07.09.1989, et ce, tant que les intéressés répondent aux conditions requises.

Article 11 - L'allocation fête des mères

Les salariés qui ont bénéficié en mai 2001 de l'allocation fête des mères verront son montant intégré dans leur rémunération annuelle brute à compter du 1^{er} janvier 2002.

Article 12 - Les prestations familiales complémentaires

Certains salariés d'origine UAP sont bénéficiaires de prestations familiales complémentaires déterminées par d'anciennes dispositions applicables au personnel administratif.

Les règles retenues pour l'attribution de ces prestations figurent en annexe 1.2. ci-jointe.

Il est convenu de maintenir ces dispositions aux seuls salariés qui en sont bénéficiaires à la date de signature du présent accord, et ce, tant qu'ils remplissent les conditions requises.

TITRE IV - DISPOSITIONS GENERALES

Article 13 - Mise en œuvre, durée et effet de l'accord

Les présentes dispositions, qui organisent la substitution d'avantages harmonisés aux dispositifs antérieurement en vigueur, se substitueront notamment à l'ensemble des avantages issus des accords, décisions unilatérales, pratiques et usages remis en cause, précédemment listés en annexe 2 à l'accord R.S.G. du 18 décembre 2000.

Une négociation ayant pour objet l'adhésion aux principes et dispositions du présent accord sera conduite dans chacune des entreprises relevant du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe et dont les personnels relevant des Conventions Collectives Nationales Assurances des 27.05.92 et 27.07.92 entrent dans le champ d'application de l'accord selon la définition de l'article 1 ci-dessus.

Cette négociation a vocation à être conclue afin de permettre une application de ces nouvelles dispositions concernant les primes exceptionnelles à compter du 01/11/2001 après l'accord d'adhésion de l'entreprise considérée.

Les accords d'entreprises se substituent dès leur date d'application à tous les accords, usages et engagements unilatéraux de l'employeur en matière de primes exceptionnelles.

Le présent accord à durée indéterminée s'applique à compter de sa signature.

Il pourra être dénoncé par les parties signataires dans les conditions prévues par l'article L 132.8 du code du travail.

La dénonciation devra être notifiée par la partie qui dénonce, par lettre recommandée avec accusé de réception, à tous les signataires. A compter de cette notification, la dénonciation ne devient effective qu'après un délai de préavis de 3 mois.

L'accord pourra faire l'objet d'une demande de révision par les signataires du présent accord ; dans ce cas, une négociation interviendra dans un délai de 3 mois.

Article 14 - Publicité

Le présent accord est établi en quinze exemplaires dont cinq seront déposés à la D.D.T.E.F.P des Hauts de Seine et un au greffe du Conseil de Prud'hommes compétents.

ANNEXE 1

Dispositions spécifiques concernant les salariés d'origine UAP Eléments retenus pour l'application des articles 6 et 12 du présent accord.

1 - Primes liées à l'attribution des médailles d'honneur du travail (article 6.2.3 ci-dessus)

Les éléments ci-après doivent être retenus pour l'attribution des gratifications d'ancienneté des salariés administratifs d'origine UAP :

« les montants des gratifications s'établissent, pour une ancienneté acquise exclusivement à l'UAP, sur les bases suivantes :

20 ans	:	50 % du salaire mensuel
30 ans	:	100 % du salaire mensuel
35 ans compte tenu de la nouvelle législation (38 ans dans l'ex accord)	:	175 % du salaire mensuel
40 ans compte tenu de la nouvelle législation (43 ans dans l'ex accord)	:	175 % du salaire mensuel

- *les gratifications d'ancienneté sont exprimées en pourcentage du salaire, lequel s'entend comme le 13/12^{ème} de la mensualité.*
- *Si le salarié a eu une activité professionnelle antérieure à son entrée à l'UAP, la gratification sera versée au prorata de la seule ancienneté acquise UAP constatée à la date anniversaire requise pour l'obtention de la médaille. Cette ancienneté se décompte en années et en mois. »*

Par exemple : pour une médaille d'Or (35 ans d'ancienneté) dont 24 ans d'ancienneté acquise au 31.12.2001, la prime de médaille d'honneur du travail octroyée en 2012 serait de :

$$[175\% \text{ du salaire mensuel de référence} \times 24/35] + [11/35 \times 569,79 \text{ Euros}]$$

2 - Les prestations familiales complémentaires (article 12 ci-dessus)

Les règles retenues pour l'attribution des prestations familiales complémentaires aux salariés administratifs d'origine UAP sont les suivantes :

« En sus des prestations servies par la Caisse d'Allocations Familiales au titre du régime général et par la Caisse d'Allocations Familiales extra-légales de la profession, il est versé, en même temps que le salaire du mois de novembre, aux membres du personnel comptant à l'effectif, bénéficiaires de ces deux catégories de prestations, et sous réserve qu'ils remettent la fiche de paiement des prestations familiales du mois de septembre délivrée par la Caisse Centrale d'Allocations Familiales :

1. *une mensualité supplémentaire de prestations familiales légales,*

Sont prises en compte pour le versement des prestations familiales légales les seules prestations suivantes : allocations familiales, allocations jeunes enfants, allocation de soutien familial, complément familial et allocation Education Spécialisée.

2. *une mensualité supplémentaire d'allocations extra-légales ;*

Les membres féminins du personnel non allocataires de droit peuvent obtenir le versement des mensualités supplémentaires d'allocations légales et extra-légales s'ils justifient, à la fois :

1. *en remettant une fiche mentionnant que leur conjoint bénéficie des allocations familiales légales,*
2. *en remettant une attestation de l'employeur de leur conjoint, que ce dernier ne perçoit pas d'autres allocations familiales que les seules allocations légales du régime général ».*

