***Accord AXA Partners Holding SA du 15 décembre 2022 relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire sur les Salaires 2023***

Entre la société AXA Partners Holding SA, représentée par XXX, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines et de la Communication, dûment mandaté à cet effet,

*d’une part,*

Et les organisations syndicales représentatives signataires ci-dessous,

*d’autre part,*

Il a été convenu et arrêté le présent accord d’entreprise relatif à la Négociation Annuelle Obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2023.

**PREAMBULE**

Conformément aux dispositions des articles L. 2242-1 et L. 2242-15 du code du travail, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives d’AXA Partners Holding SA se sont rencontrées les 1er, 9 et 15 décembre 2022 dans le cadre de la Négociation Collective Annuelle obligatoire sur la rémunération, le temps de travail et le partage de la valeur ajoutée 2023.

A ce titre, les parties ont entendu se référer pour l’année 2023 :

* D’une part, au dispositif salarial défini par l’accord cadre RSG du 30 novembre 2022 sur les salaires du personnel administratif, pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023 ;
* D’autre part, au dispositif d’intéressement collectif des salariés aux performances de l’Entreprise en vigueur pour les exercices 2020, 2021 et 2022, résultant de l’accord AXA Partners Holding SA du 30 juin 2020, ainsi que son avenant n°1 du 29 juin 2021.

Le présent accord a donc pour objet de préciser les mesures salariales 2023 AXA Partners Holding SA et les modalités d’application de celles-ci.

Ainsi, ces mesures salariales 2023 se composent :

* de mesures salariales générales 2023 : augmentations générales des salaires ;
* de mesures salariales individuelles 2023 : enveloppes d’augmentations individuelles ;
* de mesures salariales variables 2023 : Complément de Rémunération Variable (CRV) pour les salariés cadres et Prime de Progrès Individuels (PPI) substituant à la Prime de Progrès d’Equipe (PPE) pour les salariés non cadres ;
* et de mesures salariales complémentaires.

Il a ainsi été défini ce qui suit :

**CHAMP D’APPLICATION**

#### Périmètre

Le présent accord est applicable au sein de la société AXA Partners Holding SA pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

#### Objet

Le présent accord a pour objet de définir les mesures salariales applicables pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023 à l’ensemble des salariés AXA Partners Holding SA concernés, selon les modalités définies ci-après.

Il est précisé que les salariés en alternance sont bénéficiaires des augmentations générales appliquées aux minima professionnels de leur catégorie.

**MESURES SALARIALES A L’EGARD DES NON-CADRES**

1. **AUGMENTATIONS GENERALES DE SALAIRE DES SALARIES NON-CADRES**

#### Augmentations générales de salaire

Une augmentation générale de salaire de **3,5%** assortie d’un montant minimal de 1 200 € bruts sur la base d’un travail à temps plein, est appliquée aux salariés non-cadres AXA Partners Holding SA relevant des **niveaux de classification 1 à 4** selon la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance du 27 mai 1992 inscrits aux effectifs de l’entreprise au 1er janvier 2023.

Cette augmentation générale de salaire est **à effet du 1er janvier 2023** et est versée au plus tard sur la paie du mois de **janvier 2023.**

1. **MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES DES SALARIES NON-CADRES**

#### Mesures salariales individuelles 2023 des salariés non-cadres

Une enveloppe budgétaire de **1,5 % de la masse salariale brute de référence** est attribuée pour les mesures salariales individuelles 2023 (augmentation individuelle de salaire, promotion avec augmentation individuelle de salaire) des **salariés non-cadres** **relevant des niveaux de classification 1 à 4** selon la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance du 27 mai 1992 inscrits aux effectifs de l’entreprise au 1er janvier 2023.

Ces mesures salariales individuelles 2023 sont attribuées à effet du 1er janvier 2023, en une fois, et sont versées au plus tard sur la paie du mois de mars 2023 des salariés concernés gratifiés.

Il est précisé qu’en cas de promotion du statut non-cadre à cadre, la DRHC réalisera une étude systématique de la rémunération proposée.

1. **PRIME DE PROGRES INDIVIDUEL (PPI) DES SALARIES NON-CADRES**

#### Prime de Progrès Individuel (PPI) 2023 pour les salariés non-cadres

Le dispositif de **« Prime de Progrès Individuels (PPI) »**, se substituant à la « Prime sur Objectifs Collectifs » fréquemment dénommée « Prime de Progrès d’Equipe » (PPE) prévue par l’accord cadre RSG du 30 novembre 2022, est reconduit pour l’année 2023 pour les salariés non-cadres selon les modalités définies ci-après. Le dispositif de PPI est un système de rémunération variable individuelle des collaborateurs non-cadres qui a pour objet de reconnaître la performance individuelle des collaborateurs non-cadres sur la base d’objectifs annuels permettant ainsi de favoriser la motivation des collaborateurs en améliorant la performance et la qualité de service de l’Entreprise, celle-ci prenant la forme d’une prime sur objectifs.

***5.1. Salariés non-cadres concernés par la PPI***

Les salariés bénéficiaires de la PPI définie au présent article sont les salariés AXA Partners Holding SA inscrits aux effectifs de l’entreprise au 31 décembre 2022, remplissant les conditions cumulatives suivantes :

* salariés non-cadres relevant des niveaux de classification 1 à 4 selon la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance du 27 mai 1992 ;
* salariés non-cadres ne percevant pas déjà une rémunération variable au titre de l’année 2023.

***5.2. Revalorisation des montants de référence de la PPI***

Les montants annuels bruts de référence de la PPI sont différenciés suivant le niveau de classification professionnelle de référence et selon la classification établie par la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance du 27 mai 1992 du collaborateur concerné.

Les montants cibles annuels bruts de référence de la PPI pour une activité à temps plein sont **revalorisés** et portés pour 2023 à :

### **1079 €** pour les classes 1 et 2

### **1346 €** pour les classes 3 et 4

Les montants de référence de la PPI, pour une activité à temps plein, sont proratisés en fonction notamment :

* du taux d’activité au cours de l’année 2023 des salariés concernés, tels que notamment pour les salariés à temps partiel,
* du temps de présence au cours de l’année 2023 des salariés concernés embauchés en cours d’année 2023 postérieurement à la mise en place du dispositif de PPI, ainsi que des salariés concernés ayant bénéficié, au titre d’une promotion au cours de l’année 2023 postérieure à la mise en place dudit dispositif de PPI, d’un changement de niveaux de classification *(ex : passage du niveau 3 au niveau 4*).

***5.3. Modalités d’attribution de la PPI***

Le dispositif de PPI est lié à l’atteinte, par le salarié non cadre AXA Partners Holding SA concerné, d’objectifs de performances quantitatifs et/ou qualitatifs fixés au titre de l’année 2023 par la hiérarchie de celui-ci lors de l’entretien d’évaluation de la performance.

Ces objectifs de performances quantitatifs et/ou qualitatifs, liés à l’exercice de l’activité et des missions / tâches professionnelles, fixés par la hiérarchie du salarié concerné devront avoir les caractéristiques suivantes, compte tenu de l’activité, des missions et de la fonction au sein de la société du salarié concerné :

* simples,
* mesurables,
* spécifiques,
* pertinents et opérationnels,
* atteignables,
* alignés sur la stratégie de l’entreprise,
* révisables dans le temps,
* réalisables,
* et temporels.

Ces objectifs de performances quantitatifs et/ou qualitatifs devront être mentionnés sur le support utilisé lors de l’entretien d’évaluation de la performance de tout salarié AXA Partners Holding SA. Chaque collaborateur peut proposer lui-même des objectifs en lien avec son activité. Dans ce cas l’un au moins des objectifs proposés par le collaborateur pourra être retenu lors de l’entretien de fixation dès lors qu’il répondra effectivement aux critères établis ci-dessus.

En cas d’impossibilité objective et liée à la société de réaliser un ou plusieurs objectifs de performance quantitatifs et qualitatifs fixés par la hiérarchie, survenant au cours de l’année de référence de la PPI concernée, le pourcentage cible d’atteinte affecté à (aux) l’objectif(s) visé(s) est reporté sur les autres objectifs initialement fixés. Ce report est réalisé au cours de l’entretien de mi année prévu par le dispositif de management de la performance entre la hiérarchie et le salarié.

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

***5.4. Déplafonnement de la PPI***

En cas de performance individuelle exceptionnelle quant à l’atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés pour l’année 2023, la PPI 2023 versée à un salarié pourra être supérieure à 100 %.

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

***5.5. Calendrier de versement***

Le montant brut cible de référence de la PPI 2023, est versé en **février 2024** à l’ensemble des salariés non-cadres AXA Partners Holding SA inscrits aux effectifs au 31 décembre 2023, ayant au moins 3 mois d’ancienneté à cette échéance et présents à l’effectif à la date de versement. Le montant est proratisé en fonction du temps de présence des salariés concernés.

* 1. ***Versement de la PPI au titre de l’année 2022***

A titre exceptionnel, la Direction s’engage à fixer l’enveloppe budgétaire globale des retours à **un taux minimum de distribution global de 100 %,** au titre de la PPI 2022 versé en février 2023.

**MESURES SALARIALES A L’EGARD DES SALARIES CADRES**

1. **AUGMENTATIONS GENERALES DE SALAIRE DES CADRES**

#### Augmentations générales des Salariés cadres non-optants relevant des niveaux 5 à 7+

Une augmentation générale de salaire de **3,5 %** est appliquée aux salariés AXA Partners Holding SA relevant des **niveaux de classification professionnelle 5 à 7+**, de statut cadre selon la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance du 27 mai 1992, **non optant** pour le Complément de Rémunération Variable 2023 et ne percevant pas déjà de rémunération variable au titre de l’année 2023, et inscrits aux effectifs de l’entreprise au 1er janvier 2023.

Cette augmentation générale de salaire est **à effet du 1er janvier 2023** et est versée au plus tard sur la paie du mois de **janvier 2023.**

#### Augmentations générales des salariés cadres optants de niveau 5 à 7+

Une augmentation générale de salaire de **3 %** **avec un montant maximal de 1800 euros bruts,** est appliquée aux salariés AXA Partners Holding SA relevant du **niveau de classification professionnelle 5** **à 7+,** de statut cadre selon la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance du 27 mai 1992, **optant** pour le Complément de Rémunération Variable 2023 ou percevant déjà une rémunération variable au titre de l’année 2023, et inscrits aux effectifs de l’entreprise au 1er janvier 2023.

Cette augmentation générale de salaire est **à effet du 1er janvier 2023** et est versée au plus tard sur la paie du mois de **janvier 2023.**

1. **MESURES SALARIALES INDIVIDUELLES DES SALARIES CADRES**

#### Mesures salariales individuelles 2023 des salariés cadres non-optant de niveau 5 à 7+

Une enveloppe budgétaire de **1,5 % de la masse salariale brute de référence** du périmètre défini ci-après est attribuée pour les mesures salariales individuelles 2023 (augmentation individuelle de salaire, promotion avec augmentation individuelle de salaire) des **salariés cadres relevant des niveaux de classification professionnelle 5 à 7+** selon la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance du 27 mai 1992, **non optant** pour le Complément de Rémunération Variable 2023 et ne percevant pas déjà de rémunération variable au titre de l’année 2023, et inscrits aux effectifs de l’entreprise au 1er janvier 2023.

Ces mesures salariales individuelles 2023 sont attribuées à effet du 1er janvier 2023, en une fois, et sont versées au plus tard sur la paie du mois de mars 2023 des salariés concernés gratifiés.

#### Mesures salariales individuelles 2023 des salariés cadres optant de niveau 5 à 6+

Une enveloppe budgétaire de **2 % de la masse salariale brute de référence** du périmètre défini ci-après est attribuée pour les mesures salariales individuelles 2023 (augmentation individuelle de salaire, promotion avec augmentation individuelle de salaire) des salariés AXA Partners Holding SA **relevant des niveaux de classification professionnelle 5 à 6+**, de statut cadre selon la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance du 27 mai 1992, **optant** pour le Complément de Rémunération Variable 2023 ou percevant déjà une rémunération variable au titre de l’année 2023.

Ces mesures salariales individuelles 2023 sont attribuées à effet du 1er janvier 2023, en une fois, et sont versées au plus tard sur la paie du mois de mars 2023 des salariés concernés gratifiés.

#### Mesures salariales individuelles 2023 des salariés cadres optant de niveau 7 et 7+

Une enveloppe budgétaire de **2 % de la masse salariale brute de référence** du périmètre défini ci-après est attribuée pour les mesures salariales individuelles 2023 (augmentation individuelle de salaire, promotion avec augmentation individuelle de salaire) des salariés AXA Partners Holding SA **relevant des niveaux de classification professionnelle 7 et 7+**, de statut cadre selon la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance du 27 mai 1992, **optant** pour le Complément de Rémunération Variable 2023 ou percevant déjà une rémunération variable au titre de l’année 2023, hors membres du Comité de Direction, Attachés de Direction et Directeurs de statut AXA.

Ces mesures salariales individuelles 2023 sont attribuées à effet du 1er janvier 2023, en une fois, et sont versées au plus tard sur la paie du mois de mars 2023 des salariés concernés gratifiés.

1. **COMPLEMENT DE REMUNERATION VARIABLE (CRV) POUR LES SALARIES CADRES**

#### Complément de rémunération Variable (CRV) 2023 pour les salariés cadres

Le dispositif de prime sur objectifs dit **« Complément de Rémunération Variable »** destiné aux salariés cadres, mis en place au sein de la société AXA Partners Holding SA depuis 2019 est reconduit pour 2023.

***11.1. Salariés cadres pouvant opter pour le CRV 2023***

***11.1.1.*** Les salariés cadres pouvant opter pour le dispositif de CRV 2023 sont ceux remplissant les conditions cumulatives suivantes :

* salariés de niveaux de classification professionnelle 5 à 7+, statut cadre AXA Partners Holding SA selon la classification établie par la Convention Collective Nationale des Sociétés d’Assurance du 27 mai 1992,
* salariés cadres ne percevant pas déjà de rémunération variable au titre de l’année 2022 et n’étant pas membre d’un Comité de Direction, Attachés de Direction et Directeurs de statut AXA.

***11.1.2.*** Les salariés cadres ayant opté ou non pour le dispositif de CRV 2022 peuvent opter ou non pour le dispositif de CRV 2023 selon les modalités définies ci-après.

## 

## ***11.2. Adhésion individuelle volontaire et facultative au dispositif de CRV 2023 et pour les années suivantes***

***11.2.1.*** L’adhésion au dispositif de prime sur objectifs dit « Complément de Rémunération Variable » (*CRV*) est basée sur le volontariat et est facultative pour les salariés cadres concernés AXA Partners Holding SA définis au point 11.1 ci-dessus.

Les salariés cadres concernés AXA Partners Holding SA ont donc la faculté d’adhérer ou de refuser d’adhérer audit dispositif de CRV.

***11.2.2.*** L’adhésion volontaire au dispositif de « Complément de Rémunération Variable » est matérialisée par la conclusion d’un avenant au contrat de travail du salarié cadre concerné AXA Partners Holding SA.

**Projet d’organigramme général de la société AXA Partners SAS SA au 1/11/2003**

Cet avenant au contrat de travail, mentionnant l’option volontaire du salarié au dispositif et les caractéristiques principales de celui-ci, est conclu pour une durée indéterminée, c’est-à-dire qu’il s’appliquera à la période d’application du dispositif de CRV au titre de l’année 2023 et à celle des années suivantes, dès lors que le dispositif sera reconduit.

***11.2.3.*** Le salarié cadre concerné AXA Partners Holding SA n’ayant exprimé aucun choix quant à son option pour le dispositif de CRV 2023 avant le 1er avril 2023 est réputé avoir refusé d’opter pour celui-ci au titre de l’année 2023 et pour les années suivantes. Il relève alors du régime des salariés cadres concernés AXA Partners Holding SA « non optant pour le CRV » au titre de l’année 2023 et pour les années suivantes.

***11.2.4.*** Le salarié cadre concerné AXA Partners Holding SA ayant opté ou non pour le dispositif de CRV pourra modifier son option chaque année, dès lors que le dispositif de CRV sera reconduit. A cette fin, il veillera à en informer la DRHC, selon les modalités indiquées, dès réception du message informant les collaborateurs de l’ouverture de la période annuelle de modification des choix d’option.

## ***11.3. Dispositif à durée déterminée applicable au titre de l’année 2023***

Le dispositif de « CRV » est applicable aux salariés cadres AXA Partners Holding SA concernés et inscrits aux effectifs de l’entreprise au 1er janvier 2023, définis au point 11.1 ci-dessus, au titre de l’année 2023, soit pour une durée déterminée allant du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023.

## ***11.4. Dispositif lié à l’atteinte d’objectifs de performances quantitatifs et/ou qualitatifs fixés par la hiérarchie***

***11.4.1.*** Le dispositif de « CRV » est lié à l’atteinte, par le salarié cadre AXA Partners Holding SA concerné optant, d’objectifs de performances quantitatifs et/ou qualitatifs fixés au titre de l’année 2023 par la hiérarchie de celui-ci lors de l’entretien d’évaluation de la performance devant avoir lieu au plus tard en mars 2023.

Ces objectifs de performances quantitatifs et/ou qualitatifs, liés à l’exercice de l’activité et des missions / tâches professionnelles, fixés par la hiérarchie du salarié cadre concerné optant AXA Partners Holding SA devront avoir les caractéristiques suivantes, compte tenu de l’activité, des missions et de la fonction au sein de la société du salarié cadre optant concerné :

* simples,
* mesurables,
* spécifiques,
* pertinents et opérationnels,
* atteignables,
* alignés sur la stratégie de l’entreprise,
* révisables dans le temps,
* réalisables,
* et temporels.

Ces objectifs de performances quantitatifs et/ou qualitatifs devront être mentionnés sur le support de l’entretien d’évaluation de la performance de tout salarié AXA Partners Holding SA. Chaque collaborateur peut proposer lui-même des objectifs en lien avec son activité. Dans ce cas l’un au moins des objectifs proposés par le collaborateur pourra être retenu lors de l’entretien de fixation dès lors qu’il répondra effectivement aux critères établis ci-dessus.

En cas d’impossibilité objective et liée à la société de réaliser un ou plusieurs objectifs de performance quantitatifs et qualitatifs fixés par la hiérarchie, survenant au cours de l’année de référence du CRV concerné, le pourcentage cible d’atteinte affecté à (aux) l’objectif(s) visé(s) est reporté sur les autres objectifs initialement fixés. Ce report est réalisé au cours de l’entretien de mi année prévu par le dispositif de management de la performance entre la hiérarchie et le salarié.

***11.4.2.*** La prime sur objectif « CRV » 2023 est effectivement versée en 2024, au titre de l’année 2023, au salarié cadre concerné optant, proportionnellement au niveau d’atteinte au 31 décembre 2023 des objectifs de performances quantitatifs et/ou qualitatifs définis ci-dessus réalisé au cours de l’année 2023, dès lors que ceux-ci auront été atteints à au moins 50 % au cours de la période de référence.

Le CRV n’est pas attribué au salarié cadre concerné optant AXA Partners Holding SA n’ayant pas atteint au moins 50 % des objectifs de performances quantitatifs et qualitatifs fixés par sa hiérarchie au titre de l’année 2023.

En cas de performance individuelle exceptionnelle quant à l’atteinte des objectifs quantitatifs et qualitatifs fixés pour l’année 2023, le CRV 2023 versé à un salarié pourra être supérieur à 100 %.

***11.4.3.*** L’appréciation de l’atteinte desdits objectifs de performances quantitatifs et qualitatifs pour le versement du CRV 2023 a lieu lors de l’entretien d’évaluation de la performance du salarié cadre concerné réalisé au plus tard au cours du 1er trimestre 2024.

***11.4.4.*** Le versement du montant du Complément de Rémunération Variable attribué au titre de l’année 2023 au salarié cadre concerné optant AXA Partners Holding SA aura lieu en **Mars 2024.**

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

***11.5. Montants du CRV***

***11.5.1.*** Montants du CRV 2023

Les montants annuels bruts de référence du Complément de Rémunération Variable 2023**, revalorisés** pour une activité à temps plein *(taux d’activité à 100%)*, sont les suivants :

|  |  |
| --- | --- |
| **Complément de Rémunération Variable 2023** | |
| salariés cadres de niveau 5 | **3 384 € bruts** |
| salariés cadres de niveau 5+ | **4 113€ bruts** |
| salariés cadres de niveau 6 | **5 213 € bruts** |
| salariés cadres de niveau 6+ | **6 561 € bruts** |
| salariés cadres de niveau 7 | **8 586 € bruts** |

***11.5.2.*** Ces montants de référence, pour une activité à temps plein, sont proratisés en fonction notamment :

* du taux d’activité au cours de l’année 2023 des salariés cadres concernés optant, tels que notamment pour les salariés à temps partiel,
* du temps de présence au cours de l’année 2023 des salariés cadres optant de niveaux 5 à 7, statut cadre embauchés en cours d’année 2023, ainsi que des salariés cadres optant ayant bénéficié, au titre d’une promotion au cours de l’année 2023, d’un changement de niveaux de classification *(ex : passage du niveau 5 au niveau 6 ou passage de niveau 6 au niveau 7*).
  1. ***Versement du CRV au titre de l’année 2022***

A titre exceptionnel, la Direction s’engage à fixer l’enveloppe budgétaire globale des retours à **un taux minimum de distribution global de 100 %,** au titre du CRV 2022 versé en mars 2023.

**MESURES SALARIALES COMPLEMENTAIRES 2023**

#### Prime de partage de la valeur

Les parties signataires conviennent du principe du versement, sur la paie de **janvier 2023,** d’une prime exceptionnelle de partage de la valeur à tous les salariés présents au 1er janvier 2023 en considération de leur ancienneté sur 2022 et dont la rémunération annuelle brute est inférieure à 65 000 euros bruts au 31 décembre 2022.

Le montant de la prime sera de :

- 1 000 euros pour les salariés ayant une ancienneté de 12 mois et plus au 31 décembre 2022.

- 200 euros pour les salariés ayant une ancienneté inférieure à 12 mois au 31 décembre 2022.

#### Mesures en faveur du pouvoir d’achat et de l’égalité des chances

***13.1. Revalorisation du dispositif de garde d’enfants au choix du collaborateur (jusqu’au 5ème anniversaire de l’enfant)***

Les dispositifs de garde d’enfants au choix du collaborateurs (« prime de garde d’enfants » ou « chèques CESU garde d’enfants »), mis en place au sein de la société AXA Partners Holding SA depuis 2020 sont reconduits pour 2023.

Les dispositifs de garde d’enfants au choix du collaborateur (jusqu’au 5ème anniversaire de l’enfant sont revalorisés de **5 %** et s’établissent ainsi à effet du **1er mai 2023 :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Prime de garde d’enfants au choix** | | |
|  | **Mensuel** | **Annuel** |
| Prime de garde d’enfants (par enfant) | **68 € bruts** | **816 € bruts** |
| CESU garde d’enfants (par foyer) | **120 € bruts** | **1440 € bruts** |

Les collaborateurs concernés pourront choisir de bénéficier, soit de la **prime de garde d’enfants**, soit des chèques **CESU garde d’enfants,** sur justificatifs**.**

Le CESU ou chèque emploi service universel préfinancé permet de régler une prestation à un organisme agréé de services à la personne (entreprise ou association) ou de rémunérer un salarié à domicile.

Le CESU bénéficie d’une fiscalité avantageuse (exonération de charges sociales et non imposable) et permet un accès facilité aux Services à la Personne dont notamment :

* + La garde d’enfants (assistants maternelle, crèches, halte-garderie…) et soutien scolaire
  + Aide à la vie quotidienne (aide-ménagère, repassage, petit bricolage, jardinage, assistance informatique…)
  + Assistance aux personnes (situation de handicap, personnes âgées) hors soins médicaux.

Chaque collaborateur éligible pourra opter pour l’un ou l’autre dispositif de garde d’enfants à la naissance et jusqu’au 5ème anniversaire de l’enfant. Cette option sera reconductible chaque semestre sauf demande expresse de modification réalisée par le collaborateur avant le 5 décembre ou le 5 juin de l’année, aucune modification ne pouvant se faire en cours de semestre.

Exceptionnellement, ces mesures seront également accessibles jusqu’au 6ème anniversaire de l’enfant si le salarié est en charge d’un enfant bénéficiaire du complément de l'allocation d'éducation enfant handicapé (AEEH) ou de la prestation de compensation du handicap (PCH) ou présentant un taux d’invalidité supérieur à 80 %.

***13.2. Revalorisation du dispositif de Chèque Emploi Service Universel (CESU) Préfinancé***

Le dispositif de Chèque Emploi Service Universel (CESU) préfinancé mis en place au sein d’AXA Partners Holding SA depuis 2020 en déclinaison de l’accord RSG du 27 mai 2009 et ouvrant la possibilité à l’ensemble des collaborateurs de bénéficier d’une aide financière au travers de CESU préfinancés est renouvelé pour 2023 dans les conditions définies ci-après :

* Salariés bénéficiaires

Le dispositif de Chèque Emploi Service Universel (CESU) Préfinancé est applicable à l’ensemble des salariés présents au moment de la période de souscription et ayant une ancienneté d’au moins 6 mois au sein de la société AXA Partners Holding SA.

* Montant annuel du CESU

Les salariés bénéficiaires pourront bénéficier de CESU préfinancé à concurrence d’un montant annuel de **735 euros.** Il est convenu que le CESU sera financé par l’employeur à hauteur d’1/3 du montant annuel soit jusqu’à **245 euros.**

* Périodes de souscription du CESU

Les salariés bénéficiaires du CESU pourront souscrire au dispositif de CESU selon les périodes de souscription de CESU, du 1er au 31 janvier et du 1er au 31 juillet de chaque année.

***13.3 Revalorisation de la prime de rentrée scolaire***

La prime de rentrée scolaire est revalorisée de **5%** et s’établit ainsi à effet du **1er mai 2023 :**

|  |  |
| --- | --- |
| **Prime de rentrée scolaire** | |
| enfant de 3 à 5 ans | **61,1 € bruts** |
| enfant de 6 à 10 ans | **72,6 € bruts** |
| enfant de 11 à 21 ans révolus, sur justificatif de scolarisation | **85,5 € bruts** |

Pour le versement de la prime de rentrée scolaire, la prise en compte de l’âge de l’enfant sera celui atteint au cours de l’année civile.

**AUTRES MESURES 2023**

#### Barème plancher au titre des augmentations individuelles 2023

Dans le cadre de l’application du présent accord, il sera recherché pour les collaborateurs éligibles le versement d’une augmentation individuelle avec un taux plancher minimum de 2%.

#### Attribution d’un budget spécifique dans le cadre de la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes

Les parties signataires rappellent qu’un budget spécifique dédié à la suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes au titre de l’année 2023 a été mis en place dans le cadre de l’accord du 16 décembre 2021 relatif à l’égalité des chances au sein d’AXA Partners Holding, conclu dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Ce budget spécifique est revalorisé pour être équivalent à **0,3% de la masse salariale brute.**

#### Suivi des mesures individuelles 2023

La Direction veillera au respect d’un nombre proportionnel de mesures individuelles correspondant à la répartition des femmes et des hommes dans l’entreprise.

En outre, une attention particulière sera portée aux salariés non augmentés sur une période de 3 ans en vue d’étudier les mesures correspondantes.

#### Prise en charge de frais de transports

La prise en charge des frais de transports publics (métro, bus, tramway, train, location de vélo) est fixée à 60 % des frais d’abonnement annuel, mensuel ou hebdomadaire réellement engagés par les salariés pour le trajet domicile-travail, sur la base d'un tarif de 2nde classe et du trajet le plus court conformément aux dispositions de la convention collective de l’Assurance applicables.

En tout état de cause, cette prise en charge concerne les salariés à plein temps et ceux à temps partiel effectuant un mi-temps ou plus. Les salariés à temps partiel effectuant moins qu'un mi-temps bénéficient d'une prise en charge au prorata du nombre d'heures travaillées par rapport à un mi-temps.

Cette prise en charge est subordonnée à la justification par le salarié bénéficiaire des éléments correspondant à sa situation individuelle, à savoir la production d’un justificatif tel que demandé par la DRHC.

1. **Forfait mobilités durables**

La Direction s’engage à proposer la mise en place d’un dispositif de forfait mobilités durables au sein d’AXA Partners Holding SA, au cours du premier semestre 2023.

Le forfait mobilités durables, encadré par la loi d’orientation des mobilités n° 2019-1428 du 24 décembre 2019, est un nouveau dispositif financier de soutien aux salariés pour leurs déplacements domicile-travail. Ce dispositif vise notamment à diminuer l’empreinte carbone, à encourager les modes de transports vertueux et à contribuer au développement de la qualité de vie au travail dans la gestion des déplacements domicile-travail des salariés.

#### Attribution de titres restaurant

Le dispositif de titres restaurants mis en place dans l’entreprise est maintenu pour 2023. La valeur faciale des titres restaurant est fixée à **9,87€** à effet du **1er novembre 2022.** La répartition du coût total du titre restaurant est la suivante :

* Part employeur : **5,92€**
* Part salarié : **3,95€**

L’adhésion au dispositif des titres restaurant est facultative pour les salariés. Les conditions et modalités d’attribution sont définies par la DRHC.

#### Primes versées à l’occasion de la remise d’une médaille de travail

Les primes versées à l’occasion de la remise d’une médaille de travail sont revalorisées de **5%** et s’établissent à**:**

|  |  |
| --- | --- |
| **Médaille du travail** | |
| 20 ans (Argent) | **387 € bruts** |
| 30 ans (Vermeil) | **542 € bruts** |
| 35 ans (Or) | **775 € bruts** |
| 40 ans (Grand or) | **1161 € bruts** |

**MINIMA SALARIAUX AXA PARTNERS HOLDING SA**

#### Minima salariaux

Les montants annuels bruts des minima sont portés au **1er janvier 2023** à :

|  |  |
| --- | --- |
| **Classes CCN Assurance** | **Planchers** |
| 1 | 21 433 € |
| 2 | 22 870 € |
| 3 | 25 197 € |
| 4 | 29 912 € |
| 5 | 35 367 € |
| 5+ | 39 899€ |
| 6 | 46 412 € |
| 6+ | 52 747€ |
| 7 | 62 256 € |
| 7+ | 62 256€ |

Les réajustements consécutifs seront opérés sur la paie du mois d**e janvier 2023**, pour les salariés concernés inscrits à l’effectif à la date d’entrée en vigueur du présent accord.

**DISPOSITIONS GENERALES ET FINALES**

#### Suivi du présent accord

Une commission de suivi, constituée de 2 membres par organisation syndicale et de représentants de la Direction, pourra se réunir à l’initiative de l’une ou l’autre des parties, et au plus tard à l’occasion de la première réunion de négociation annuelle obligatoire de l’année suivante, pour l’examen de l’application des dispositions de l’accord et en particulier :

* Celles relatives à la répartition globale des augmentations individuelles ;
* Celles relatives à la PPI ;
* Celles relatives au CRV.

#### Entrée en vigueur

Le présent accord conclu pour une durée déterminée, soit pour la période du 1er janvier 2023 au 31 décembre 2023, est applicable dès sa signature.

Au 31 décembre 2023, celui-ci cessera de produire tout effet, sans autre formalité.

#### Dépôt - Publicité

Le présent accord fera l’objet d’un dépôt conformément aux dispositions légales en vigueur :

* auprès de l’Unité Territoriale des Hauts-de-Seine de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) ;
* auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud’hommes compétent.

Il fera par ailleurs, l’objet d’une diffusion sur l’intranet de l’entreprise, destinée à l’information de l’ensemble du personnel.

**ANNEXE**

***Calendrier annuel de mise en œuvre de différentes mesures de l’accord***

|  |  |
| --- | --- |
| **Mesure concernée\*** | **Calendrier de paie** |
| Augmentations générales | Janvier 2023 |
| Revalorisation de la grille des minima salariaux | Janvier 2023 |
| Augmentations individuelles | Mars 2023 |
| Versement de la Prime de vacances | Mai 2023 |
| Versement du ½ du 13ème mois (hors choix de la mensualisation) | Juin 2023 |
| Versement de la prime de rentrée scolaire | Août 2023 |
| Versement du ½ du 13ème mois (hors choix de la mensualisation) | Novembre 2023 |
| PPI 2023 : versement du montant atteint | Février 2024 |
| Versement du CRV 2023 | Mars 2024 |

*\*Se reporter au texte de l’accord pour prendre connaissance des modalités précises d’application.*

**Signatures**

**Fait à Châtillon, le 15 décembre 2022**

**Pour la Direction d’AXA Partners Holding SA**

XXX,

Directeur des Ressources Humaines et de la Communication

**CFE-CGC**

XXX,

Délégué Syndical

**CFDT**

XXX,

Déléguée Syndicale