



CFE-CGC *Infos* n° 137 - Janvier 2017

Direct Assurance

Négociations sur les variables

Les négociations sur les variables ont été l'occasion pour la direction et les organisations syndicales d'exprimer leurs positions sur l'évolution souhaitée des systèmes de rémunération variables cadres et non-cadres en vigueur en 2016.

Ces négociations ont démarré par une position « ferme et non négociable » de la Direction sur l'uniformisation de distribution du variable des non-cadres en passant toutes les filières au semestre.

La CFE-CGC a déploré cette attitude et rappelé l'attachement de certaines filières au versement du variable par trimestre. Nous n'avons malheureusement pas réussi à faire fléchir la direction sur ce point, mais, en contrepartie, **nous avons obtenu une amélioration supplémentaire des montants-cibles, et des garanties de distribution minimum, alors qu'un texte était déjà proposé à la signature.**

Nous avons en parallèle formulé un certain nombre de contrepropositions pour que cet accord apporte un plus réel pour l'ensemble des collaborateurs. Notre objectif, comme dans chaque négociation d'accord, étant d'aboutir à un texte équilibré et gagnant / gagnant.

Même si certaines de nos demandes n'ont pas été acceptées, nous avons signé le texte final qui inclut de nombreuses avancées sur lesquelles nous avons pesé. Rappelons qu'en cas d'absence de signataire, la Direction appliquerait ce qu'elle veut, et en ce moment, elle veut peu !

Les avancées obtenues

Ce que nous avons obtenu :

- **Un accord qui engage l'entreprise sur 3 ans (dans le contexte actuel, c'est une énorme garantie)**
- La mise en place d'une période de transition sur l'année 2017, avec le versement d'acomptes trimestriels pour les filières de Front-Office (*).
- L'inscription d'un montant cible en hausse par rapport à l'accord précédent pour chaque filière (*pas le cas dans le précédent accord*), ainsi que pour les fonctionnels (+50% pour les sinistres) ;
- Des taux de distribution pouvant atteindre jusqu'à 130% du montant cible (***) ;
- La garantie que les résultats collectifs « sont appréciés, par équipe, par métier, ou par filière, sur le périmètre des collaborateurs » (*fini l'évaluation de la qualité de service sur les résultats des collaborateurs de Rabat, ex-Maurice, ou Redon*) ;
- L'harmonisation des familles de critères et de leur pondération pour toutes les filières (**)
- Pour les cadres, la confirmation des montants du CRV réévalués de plus de 15% par rapport à ceux du Groupe (pérennisation de ce que nous avons obtenu en 2016) ;
- L'engagement de la Direction sur un taux de distribution à minima de 85% des montants cibles et un taux de bénéficiaires minimal de 90% pour les variables des cadres et des non cadres (*garantie de 1.500 € dans l'accord précédent*) ;

(*) Un acompte trimestriel sera versé en avril 2017 (sur la base de 100% du résultat individuel du T4 2016) et en octobre (sur la base de la moitié du résultat individuel du S1 2017) ; pour rappel, en l'état actuel de la Loi, l'année 2017 devrait être une « année blanche » pour l'impôt sur le revenu, il valait mieux gonfler le variable sur 2017 que le reporter en 2018.

(**) Détail sur le calcul des variables non cadres (base 100%) :

- 50% de la rémunération variable correspondant à des objectifs individuels quantitatifs selon 2 ou 3 critères liés au métier exercé par le collaborateur et définis par la filière
 - 30% de la rémunération variable correspondant à deux natures d'objectifs individuels managériaux définis par la filière
 - 20% de la rémunération variable correspondant à un objectif collectif quantitatif sur la base d'un ou deux critères définis par métier au sein de la filière et dont les résultats sont appréciés, par équipe, par métier, ou par filière, sur le périmètre des collaborateurs concernés par le présent accord
- Si le résultat global au niveau de l'entreprise des objectifs collectifs quantitatifs est inférieur à 90 % sur deux périodes consécutives, la direction s'engage à rencontrer sans délais les partenaires signataires



Michel



Carine



Olivier



Sandrine



Clotaire



Josée



Stéphane



Valérie

Les chiffres

Dans le précédent accord, la direction s'engageait, pour la RPI, à « garantir que la prime moyenne pondérée versée aux collaborateurs éligibles soit pour chaque année au moins égale à 1 500 € en équivalent temps plein ». Dans le nouveau texte, cette garantie est portée à 85% des montants-cibles.

Famille Métier	Montants cibles annuels 2015-2016	Montants moyens 2015	Montants moyens 2016 (extrapolation)	Montants cibles annuels (pour 100% d'atteinte des objectifs) (***)	
Non cadres fonctionnels	2 200 €	2 244 €	2 200 €	2 500 €	😊
Précontentieux	2 200 €	/	/	3 000 €	😊
Sinistre Front Auto	Rien	2 661 €	2 870 €	3 300 €	😊
Sinistre Front MRH	Rien	2 519 €	2 746 €		
Sinistre Back	Rien	2 384 €	2 524 €		
Conquête	Rien	6 629 €	6 250 €	5 000 €	😞
Rétention	Rien	5 687 €	4 152 €	4 000 €	😐
Manager d'équipe Front	Rien	1 234 €	1 392 €	1 600 €	😊
Manager d'équipe Back	Rien	880 €	938 €		

Pour les cadres, les montants des CRV de l'année 2016 sont confirmés

CRV	Classe 5	Classe 6	Classe 7	
2016 DA	3 366 €	5 100 €	8 364 €	😊
2016 AXA	2 915 €	4 463 €	7 408 €	

Ces montants seront réévalués pour 2017, 2018 et 2019 selon l'accord sur les salaires qui sera négocié au niveau du Groupe.

(***) Le taux d'atteinte peut être compris entre 0 et 130% pour chaque filière, pour les fonctionnels, et pour les cadres.

Pourquoi signer cet accord

Dans un contexte plus tendu que jamais en terme de négociations (salaires et CET au niveau du groupe), notre but était de négocier au mieux, pour obtenir des avancées et des garanties par rapport au précédent accord. Avancées et garanties qui n'auraient certainement pas été retenues par la Direction en cas de non signature.

Même si cet accord n'est pas parfait, il est globalement nettement plus favorable que l'accord précédent.

Même si toutes nos demandes n'ont pas été acceptées, nous avons largement pesé sur l'architecture du texte et sur son contenu.

Surtout, il porte sur 3 ans, et c'est à nos yeux une garantie importante dans le contexte actuel.

Partenaire social assumé, la CFE-CGC a signé ce texte.

Pour nous contacter :

DA Suresnes : 534.597 - cfecgc.suresnes@axa-direct.com
DA Rennes : 539.069 - cfecgc.rennes@axa-direct.com



Delphine



Franck



Laurence



Jérôme



Valérie



Jean-Christophe



Emilie



Elodie