

**ACCORD SUR L'AIDE A LA REALISATION
DE PROJETS PERSONNELS**

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

d'une part

Et Les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il a été conclu le présent accord.

P R E A M B U L E

L'orientation stratégique de l'ensemble des sociétés AXA en France confirme la volonté de notre Groupe de parvenir à l'excellence dans le domaine de la protection financière.

La réalisation de cet objectif passe par la mobilisation de l'ensemble des collaborateurs, le recentrage de leur activité sur les métiers de la relation client et par l'élévation de leurs compétences et de leur expertise, éléments indispensables à la construction d'une relation et d'un service client de qualité.

Dans ce contexte, AXA encourage et favorise au sein de ses entreprises toutes les formes de mobilités. Ces mobilités doivent permettre d'accroître l'efficacité globale des entreprises mais également d'ouvrir les possibilités de parcours individuels offrant à ces collaborateurs l'opportunité de donner une nouvelle dimension à leur carrière dans un moment où se confirment des mesures qui conduisent à l'allongement de la durée d'activité professionnelle.

AXA confirme ainsi vouloir concilier l'efficacité opérationnelle de ses entreprises et une approche de gestion anticipatrice des emplois mais reconnaît également que les aspirations de certains collaborateurs peuvent aussi les orienter vers d'autres formes d'évolutions pouvant parfois les amener à construire leur projet personnel au dehors de notre Groupe.

AA

CB

SC D

CR.

MR

69
No
AA
AA
AA
AA

Concernant ce point, les parties signataires constatent qu'un certain nombre de salariés ont manifesté ces dernières années le souhait de quitter leur entreprise pour mettre en œuvre un projet personnel et qu'à cette occasion ils ont sollicité son appui afin qu'elle les aide à le concrétiser par un soutien technique et financier.

L'accord RSG du 11 avril 2001 portant sur la mise en place de mesures fin de carrière comportait un ensemble de dispositions destinées à répondre à cette sollicitation. Ces dispositions figuraient au chapitre « aide à la réalisation d'un projet personnel » que ce projet soit lié ou non à la création ou à la reprise d'une entreprise. L'effet de ces mesures s'est éteint au 31 décembre 2002.

Depuis cette date, il convient par ailleurs d'intégrer les incidences possibles des récentes dispositions prises en matière de retraite et leur impact dans le contexte d'un allongement prévisible de la durée de l'activité professionnelle.

Conscients de l'importance que peut revêtir la mise en œuvre par l'entreprise d'un accompagnement personnalisé pour les collaborateurs qui souhaiteraient s'engager dans une démarche de projet personnel, les parties signataires conviennent ainsi :

- de mettre en œuvre de nouvelles dispositions inspirées de celles ayant précédemment existé à ce titre, reposant fondamentalement sur le principe du double volontariat « salarié-entreprise ». AXA entend en effet pouvoir conserver l'expertise et les compétences indispensables à son bon fonctionnement,
- de prendre en compte notamment les dispositions de la loi pour « l'initiative économique » du 1^{er} août 2003 pour ce qui concerne la création ou la reprise d'entreprise.

Le présent accord a pour objet de définir le cadre général des mesures relatives à la réalisation d'un projet personnel susceptible de s'appliquer aux entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicales de Groupe après conclusion de leur propre accord d'adhésion.

Au-delà d'une simple adhésion, le présent accord pourra être décliné par les sociétés qui l'estimeront nécessaire compte tenu de leur situation ou de leurs spécificités.

AA

AB

CA

GB

SC B

h2 AB/13

CR

AA

MR

74

SOMMAIRE

TITRE I : CHAMP D'APPLICATION

TITRE II : PROJETS PERSONNELS

Article 1 - Définitions

TITRE III : PRINCIPES D'ACCES AU DISPOSITIF

- Article 2 - Conditions d'accès
- Article 3 - Le double volontariat
- Article 4 - Formalisation de la demande
- Article 5 - Appréciation de la recevabilité de la demande

TITRE IV : AIDES A LA REALISATION D'UN PROJET PERSONNEL OU DE CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE

- Article 6 - Aménagement de l'emploi du temps du salarié
- Article 7 - Aides techniques : conseil et accompagnement
- Article 8 - Aide financière : allocation de départ
- Article 9 - Départ effectif du salarié

TITRE V : DISPOSITIONS GENERALES

- Article 10 - Mise en œuvre
- Article 11 - Suivi des dispositions
- Article 12 - Durée de l'accord
- Article 13 - Publicité

AA

Handwritten signatures and initials: AA, SC, RB, CR, 12, 68, 3, MR, AA, JS, 2000

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord concerne les différentes entreprises du périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe comprises dans le champ d'application de l'accord du 9 décembre 2002 et de son avenant du 23 juillet 2003.

Les dispositions définies dans le présent accord concernent l'ensemble des salariés relevant de la CCN des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et des Conventions Collectives de l'Assistance, du Courtage et de la Banque.

Il est convenu que ces dispositions s'appliquent aux inspecteurs relevant de la CCNI du 27 juillet 1992, qui, à la date d'application dudit accord, ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération n'est composée que d'une partie fixe ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, ont une activité principale d'animation des agents généraux ou des courtiers.

En outre, lors de leur négociation d'adhésion au présent accord, les entreprises pourront examiner si certaines populations ont lieu de faire l'objet de dispositions particulières dans le cadre d'une déclinaison spécifique.

TITRE II – PROJETS PERSONNELS

Article 1 – Définitions

Le « projet personnel » recouvre deux notions distinctes qui, selon leur nature, déterminent un accompagnement adapté au niveau soit du soutien technique apporté, soit des aides financières allouées :

- le projet personnel.
- la création ou la reprise d'entreprise.

> **Le Projet personnel :**

Par projet personnel, il faut entendre la réalisation d'un intérêt propre. Il peut s'agir d'un changement d'orientation professionnelle, d'une orientation vers des activités culturelles, artistiques, sportives, caritatives..., d'une activité de consultant dans son domaine d'expertise.

> **La Création ou la reprise d'entreprise :**

Par création d'entreprise, il faut entendre la création ou la reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale sous la forme personnelle ou en société à l'exclusion des activités entrant en concurrence avec celle du Groupe.

AA

GS

SS

ER

GS

AA

Hue

SS

2/26

TITRE III – PRINCIPES D'ACCES AU DISPOSITIF

Article 2 : Conditions d'accès

Pour prétendre aux aides prévues au présent accord dans le cadre d'un projet personnel ou de création/reprise d'entreprise, les salariés intéressés doivent répondre cumulativement à deux types de conditions.

➤ **d'âge et d'ancienneté**

- être âgé(e) de 35 ans au moins *et*
- totaliser une ancienneté au sein du Groupe AXA d'au moins 10 ans.

➤ **recueillir l'accord de la DRH dans le cadre du principe du double volontariat.**

Dans ce cadre et dans le seul cas d'une création/reprise d'entreprise, le seuil d'ancienneté de 10 ans pourra faire l'objet d'une attention particulière dans la limite d'une anticipation de 2 ans.

Article 3 : Le double volontariat

Dans le respect du principe énoncé dans le préambule, le départ du salarié de l'entreprise pour la réalisation de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise repose sur le principe du double volontariat, c'est-à-dire, celui du salarié et celui de l'entreprise.

La concrétisation de ce principe réside dans la double formalisation écrite de la demande faite par le salarié à sa DRH et la réponse de cette dernière validant le projet personnel ou de création/reprise d'entreprise présenté.

Article 4 – Formalisation de la demande

La demande d'accès au dispositif formulée par écrit doit être adressée à la DRH de l'entreprise. Cette demande écrite doit définir dans ses grandes lignes le projet personnel envisagé et autant que possible contenir en annexe les éléments qui permettront de procéder à une première appréciation du dossier par le GRH ou la DRH.

Article 5 – Appréciation de la recevabilité de la demande

Il appartient à la DRH d'apprécier la recevabilité de la démarche en considération d'une part de la situation du demandeur au sein de l'entreprise et d'autre part de la viabilité estimée de son projet.

Si nécessaire, et dans le cadre spécifique d'une création ou d'une reprise d'entreprise, le collaborateur et ou la DRH pourra recourir aux services d'un cabinet d'expertise externe afin de confirmer ou d'infirmer leur première analyse et leur appréciation sur la solidité du projet présenté.

AA

GB
SCB
ER.
do
55

9
GB
W
AA
HR
700

TITRE IV – AIDES A LA REALISATION D'UN PROJET PERSONNEL OU A LA CREATION/REPRISE D'ENTREPRISE

Article 6 – Aménagement de l'emploi du temps du salarié

Afin d'accompagner le salarié et de faciliter, autant que faire se peut, la mise en œuvre de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise, des possibilités d'aménagement du temps de travail, préalablement au départ souhaité, peuvent être étudiées et envisagées au cas par cas :

- Le temps partiel :

Les modalités liées à ce type d'aménagement temporaire du temps de travail se font dans le cadre des accords d'adhésion à l'accord cadre du 18 avril 2001 sur le temps partiel ou les conventions de forfait jours réduit, et ce pour une période d'un an renouvelable une fois.

- La suspension du contrat de travail :

La prise d'un congé sans solde préalable à la fin du contrat de travail peut s'exercer dans l'un des cadres suivants :

- congé sabbatique, pour une durée de 6 à 11 mois, non renouvelable,
- congé création d'entreprise, pour une durée d'un an, renouvelable une fois,
- congé sans solde, sous réserve de l'accord du DRH, sa durée peut varier en fonction du projet,
- congé formation, dont la durée ne peut excéder un an,
- congé de solidarité internationale, pour une période de 6 mois maximum.

Pendant le congé, le salarié est dispensé d'exécuter son contrat de travail, le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste. Le salarié n'est pas rémunéré, la durée de son congé est neutralisée pour l'acquisition de l'ancienneté et n'est pas assimilée à un travail effectif pour le calcul de la durée des congés payés.

Au terme du congé et dans les conditions que prévoit la réglementation, le salarié peut soit réintégrer son précédent emploi ou un emploi similaire, soit démissionner dans le cadre de la réalisation de son projet (cf. article 9 du présent accord).

- L'utilisation du CET long terme :

Dans la limite du crédit disponible, le salarié peut prendre un congé exceptionnel d'une durée de 50 jours ou plus. A la date d'acceptation de la demande de congés, l'entreprise abonde de 20 % le nombre de jours capitalisés par le salarié.

Le CET Long Terme peut financer tout ou partie du temps partiel ou des congés sans solde mentionnés ci-dessus.

AA

Handwritten signatures and initials: GB, JS, MK, JS, A, 700

Article 7 – Aides techniques : Conseil et accompagnement

Les aides à la réalisation d'un projet peuvent prendre différentes formes selon le type de projet présenté.

Article 7.1. - Présentation et analyse du projet : pré-validation

Le collaborateur porteur d'un projet présente son dossier à sa DRH (cf. article 4 du présent accord). La première phase d'analyse du projet personnel se fait conjointement avec le salarié et son GRH.

Si nécessaire, en complément de cette analyse et soucieux d'accompagner le salarié dans la réalisation et la réussite de son projet, le GRH, en accord avec lui, peut missionner un consultant externe pour l'aider à formaliser son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise.

Sans se substituer au salarié dans ses investigations et dans ses prises de décision, le cabinet externe aide, conseille et accompagne le salarié pour toutes les phases de préparation du projet :

- approche du marché, de la concurrence et de la clientèle potentielle,
- conseil sur la conduite pour la recherche d'affaires, de locaux, de partenaires,
- assistance à la définition des besoins,
- aide à l'évaluation de fonds de commerce, de parts de société...
- participation à l'élaboration du montage juridique, à la recherche de partenaires, à la confection des statuts, à la constitution des dossiers administratifs, d'immatriculation, d'agrément...
- aide à l'élaboration des prévisions : dispositif de financement, estimation des besoins de trésorerie, comptes de résultats prévisionnels,
- conseil pour la recherche de financements, mise en place des financements,
- élaboration des dossiers de demande d'aides de l'Etat ou des Collectivités.

A l'issue de cette phase d'analyse, soit avec le GRH et/ou avec le Cabinet externe, le dossier sera pré-validé par le GRH. Si le projet a été retenu, le salarié pourra envisager d'évoluer dans la réalisation de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise.

Article 7.2 - Aide au changement d'orientation professionnelle dans le cadre d'un projet personnel :

Bilan de compétence

Un bilan de compétence, à l'initiative du salarié porteur d'un projet personnel peut être effectué pour lui permettre d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de mieux définir son projet professionnel et éventuellement un projet de formation.

AA

Handwritten signatures and initials: GB, JC, CR, and others.

Ce bilan de compétences peut se dérouler soit en amont à la phase d'analyse du projet décrite à l'article 7 du présent accord, soit en soutien à la phase de pré-validation.

Il s'effectuera dans le cadre des nouvelles dispositions de l'accord national interprofessionnel sur «l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie professionnelle» du 20/09/2003. Il pourra se dérouler sur le temps de travail.

Dans le cas où l'organisme agréé ne prendrait pas en charge l'intégralité des frais du bilan de compétences, ceux-ci pourront être déduits de l'allocation de départ visée à l'article 8 du présent accord.

Article 7.3 Aide complémentaire pour la création/reprise d'entreprise :

Accompagnement par un cabinet externe

En complément des dispositions évoquées à l'article 7.1, le salarié peut demander à bénéficier de l'accompagnement du cabinet externe pour la finalisation, le montage et le suivi de sa création/reprise d'entreprise.

Ce cabinet, après la validation du projet, assiste le salarié dans la mise en œuvre de son projet. Cette assistance peut porter, par exemple, sur :

- les démarches marketing,
- la mise en place des financements,
- des avis sur les engagements (investissements, projets d'actes...),
- les procédures administratives,
- le calendrier des opérations.

Cet accompagnement s'effectue soit pendant la période de suspension du contrat de travail du salarié, soit après la rupture de son contrat de travail. Il s'exerce sur une période de 15 mois, à compter de la date où le cabinet est missionné.

Article 7.4 : Non aboutissement du projet création/reprise d'entreprise

Si l'entreprise créée ou reprise était amenée à cesser son activité dans les deux ans, le salarié concerné bénéficiera, s'il le souhaite, de l'aide du cabinet extérieur pour l'assister dans sa recherche d'un nouvel emploi. Cet accompagnement se fera sur une durée de 3 mois.

Article 8 – Aide financière : allocation de départ

Une allocation de départ est versée lorsque le collaborateur quitte définitivement l'entreprise dont le montant varie en considération des éléments suivants.

AA

Handwritten signatures and initials: CB, B, CR, 10, 142, 13A, 7176, 8, 91, 142, 13A, 7176.

- L'ancienneté du salarié :

Le montant de cette allocation varie de 12 à 18 mois de salaire brut (rémunération annuelle brute correspondant à une activité normale, hors frais) en fonction de l'ancienneté du salarié dans le Groupe selon le barème ci-après :

De 10 à 15 ans : 12 mois

De 21 à 25 ans : 16 mois

De 16 à 20 ans : 14 mois

+ de 26 ans : 18 mois

Cette allocation ne saurait être inférieure à 28.000 € bruts.

Si en application de l'article 2 du présent accord, le salarié, dans le cadre d'un projet de création/reprise d'entreprise, a au moment de son départ une ancienneté comprise entre 8 et 9 ans, le barème des 10 à 15 ans d'ancienneté lui sera applicable au prorata de son ancienneté. Ce prorata serait également calculé sur l'allocation minimum si celle-ci devait être appliquée.

L'allocation revêtant un caractère salarial, elle est cotisable et imposable socialement et fiscalement.

- Modalités de versement :

Le versement de l'allocation s'exerce lors du départ effectif du salarié de l'entreprise.

Toutefois, pour la création/reprise d'entreprise, soit dans le cadre d'un temps partiel, soit au cours du congé pour création d'entreprise, et afin de permettre au salarié de se former, d'apporter les éléments du capital social ou encore d'acheter l'équipement de base nécessaire au lancement de sa société, le salarié peut solliciter de l'entreprise le versement d'un acompte d'un montant maximum de 8.000 €, à valoir sur son allocation de départ.

Cet acompte est subordonné à la production d'un justificatif significatif (dépôt des statuts, devis achat de matériels, bail commercial ...).

En cas de non réalisation de la création/reprise d'entreprise, cet acompte devra être remboursé selon les modalités définies par la législation.

Article 9 – Départ effectif du salarié

Le salarié adresse sa démission par écrit à sa DRH soit par lettre recommandée soit par lettre remise en main propre contre décharge. Le délai de préavis est établi par l'application des dispositions de la convention collective dont relève le salarié.

Dans le cadre d'un congé création d'entreprise, le salarié avertit sa DRH trois mois au moins avant la fin du congé. Le salarié est alors libéré de ses obligations en matière de préavis.

AA

Handwritten signatures and initials: GB, JCB, ho, AA, J, AA, 7/11/04, etc.

TITRE V – DISPOSITIONS GENERALES

Article 10 – Mise en œuvre

Une négociation ayant pour objet l'adhésion aux principes et dispositifs du présent accord sur l'aide à la réalisation d'un projet personnel ou de création/reprise d'entreprise sera conduite dans chacune des entreprises relevant du périmètre de la RSG.

Toutefois, le présent accord pourra faire l'objet d'une déclinaison spécifique dans les entreprises relevant du périmètre de la RSG, tant sur l'ouverture de son champ d'application (cf. titre I) que sur l'élargissement de la définition du projet personnel et de ses principes d'accès.

Cette négociation a vocation à être conclue afin de permettre une application de ces nouvelles dispositions à compter du 1^{er} janvier 2004.

Article 11 – Suivi des dispositions

Dans le courant du 3^{ème} trimestre en 2004 puis en 2005, un bilan sur l'application des dispositions du présent accord sera présenté pour ce qui les concerne devant les Comités d'Entreprise ou CCE des entreprises entrant dans le périmètre de la RSG.

Article 12 – Durée de l'accord

Les dispositions du présent accord sont conclues pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2005.

A cette date, elles cesseront de produire effet de plein droit, sans autre formalité.

Article 13 – Publicité

Le présent accord est établi en dix 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.

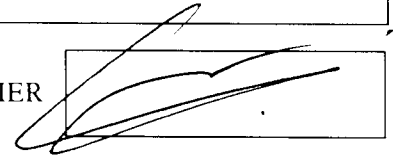
AA

Handwritten signatures and initials: CB, GS, JC, SB, and a large signature on the right. At the bottom right, there are handwritten numbers '7114' and 'AKA'.

SIGNATURES

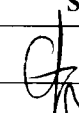
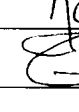
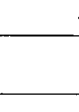
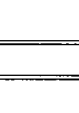
Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre du présent accord :

Cyrille de MONTGOLFIER


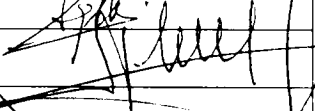
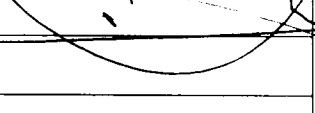


Pour les organisations syndicales :

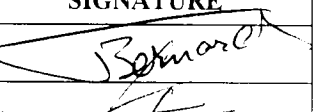
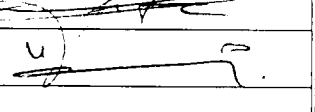
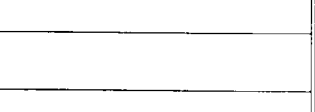
C. F. D. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
ORDAL	Derr	CJW	
BEYK	Wlo	RSG	
ZYLBERBERG	Genevieve	CSNA	
FABRE	Fabrice	RSG	

C. F. T. C.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
MURY	S.A	C.S.N	
Secourville ABRAM	Jean Alain	D.S.C. D.S.C	
BOISSON	Gherty.	CNPT	

CFE/CGC

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BEANARD	Gilles	DSC	
ROTRON	Jean-Charles	DP	
AURU	Auréli	CSNA	

C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

cgt-F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

U. D. P. A.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BLANCHICOTTE	François	CSN	FB
RIZZO	Michel	RSG	H32
LE CAN	Jean Claude	RSG	SC 66
SCHUMACHER	Giulia	DSC	Gym