

CHARTRE AXA FRANCE SUR LA RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL DANS LE DEVELOPPEMENT DE LA CARRIERE ET L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Entre les sociétés AXA France VIE et AXA France IARD représentées par Monsieur Serge MORELLI en qualité de Directeur des Ressources Humaines, mandaté par ces sociétés formant une entreprise unique dénommée AXA France, d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires, d'autre part,

Il est convenu des dispositions suivantes :

PREAMBULE

Forts d'une expérience ancienne et riche, les acteurs du dialogue social dans AXA France réaffirment que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel ou d'une activité syndicale constitue un investissement fort dans la vie économique et sociale de l'Entreprise. Il y a lieu dès lors de mieux le prendre en considération dans l'évolution de carrière professionnelle du salarié.

Dans les mois à venir, se dérouleront des événements importants dans la vie sociale de l'Entreprise : élections professionnelles, prise en compte des dispositions de la loi sur la rénovation de la démocratie sociale, renégociation de l'accord sur le Droit Syndical. Par ailleurs, les organisations syndicales, à l'instar de l'Entreprise, vont devoir faire face dans les années à venir à un nombre important de départs en retraite et devront être à même de pouvoir renouveler leurs équipes.

En prenant appui sur les dispositifs existants, les parties entendent dynamiser la gestion de la carrière des représentants du personnel et notamment mieux reconnaître les compétences qu'ils acquièrent dans l'exercice de leur mandat. Outre un dispositif adapté d'accompagnement tout au long de l'exercice d'un mandat, les parties ont souhaité se doter d'un outil, notamment dans le cadre de la V.A.E., de reconnaissance des acquis dans l'expérience syndicale.

A travers les dispositifs et les engagements de la présente charte, les parties réaffirment leur volonté d'accompagner tout collaborateur qui s'est engagé dans un parcours syndical. Ces dispositifs doivent bien entendu être utiles et bénéficiers aux représentants déjà en situation mais aussi aux collaborateurs qui souhaiteraient s'engager dans un parcours syndical et qui, jusqu'à présent, ne le faisaient pas considérant qu'il n'existait pas, comme pour toute autre situation professionnelle, d'accompagnement suffisant ou de prise en compte par l'Entreprise de ce parcours.

Handwritten signatures and initials, including "14 UF", "PC", and "7/11/09".

TITRE I - L'ACCOMPAGNEMENT RH TOUT AU LONG DU PARCOURS SYNDICAL

Les parties estiment nécessaire de considérer l'exercice d'une responsabilité syndicale dans son ensemble et comme partie intégrante et indissociable du parcours professionnel. Il est dès lors nécessaire de prévoir un accompagnement RH adapté à chaque étape clé de ce parcours. Dans ce but, elles ont convenu qu'il était impératif de renforcer les dispositifs existants ou d'en définir de nouveaux qui permettent une réelle gestion suivie et intégrée de la coexistence ou de l'alternance des activités professionnelles ou syndicales dans des conditions connues et partagées par tous.

Article 1 - Lors de la prise de mandat

Un représentant du personnel, quel que soit son volume de crédit d'heures, dès lors qu'il n'est pas permanent, doit tenir un poste de travail correspondant à sa qualification, dans les mêmes conditions que les autres salariés :

- tout en tenant compte de son ou de ses crédits d'heures de délégation
- tout en maintenant ou développant ses compétences professionnelles.

Il est rappelé que sauf exceptions en lien avec la nature du mandat, la coexistence de l'activité syndicale avec une activité professionnelle est privilégiée. Elle permet un maintien voire un développement de l'employabilité et permet de mieux anticiper la réinsertion professionnelle lors de la fin du mandat.

Lors de la prise de mandat, la RH organisera et participera à un entretien entre le responsable hiérarchique et le représentant du personnel, accompagné s'il le souhaite par un représentant de son organisation syndicale, afin :

- d'informer le responsable hiérarchique de la nature du mandat syndical et des responsabilités associées, ainsi que du volume de crédit d'heures généré auquel s'ajoutent les heures de réunions auxquelles il participe et dont il ne maîtrise généralement ni la fréquence ni la durée,
- d'adapter en conséquence la charge de travail du représentant du personnel au volume de crédit d'heures affecté à l'exercice des mandats ou au travers d'un pool.

Cette prise de mandat et l'adaptation du poste en découlant ne devra pas réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé tout en permettant au salarié d'accomplir au mieux ses missions liées à l'exercice de ses responsabilités syndicales.

Parallèlement, le Plan d'Action Individuel (PAI) du représentant sera réalisé ou revu en tenant compte de ces adaptations.

Il est rappelé qu'un ensemble complet de dispositions en matière de suivi des heures de délégation est prévu par l'accord sur le Droit Syndical. C'est dans le seul cadre d'une mise en œuvre régulière de ces dispositions que les responsables opérationnels peuvent objectivement adapter la charge de leurs collaborateurs titulaires d'un mandat et donc organiser équitablement l'activité de leur unité.

Les parties s'engagent donc à promouvoir et à mettre en œuvre ces dispositions et notamment :

- l'information de la Direction par les DSC ou DCSE sur la répartition des crédits collectifs,
- l'information de la hiérarchie par la Direction sur les mandats des salariés,
- l'information mensuelle de la hiérarchie par le représentant du personnel sur ses prévisions d'utilisation d'heures,
- l'information des hiérarchies par la Direction sur la tenue des réunions et leurs conséquences sur la disponibilité de leurs collaborateurs titulaires de mandat.

Handwritten signatures and initials:
ST, M, B, S, P, R, G, H, N

Article 2 - Pendant l'exercice d'un mandat

- Pour les représentants semi-permanents :

Dans la continuité de l'entretien qui a lieu lors de la prise de mandat, il est proposé une rencontre annuelle entre le représentant du personnel semi-permanent, accompagné s'il le souhaite d'un représentant de son organisation syndicale, son responsable hiérarchique et la R.H. Cet entretien a notamment pour objet de faire un bilan de l'année écoulée sur l'équilibre trouvé entre le temps consacré à l'activité professionnelle et celui consacré à l'activité syndicale et au vu de ce constat, valider les perspectives pour l'année à venir. Il y sera également traité de la question de l'évolution professionnelle tel que précisé à l'article 5 ci-après.

Cet entretien RH ne se substitue en aucun cas à l'Entretien Annuel de Développement Professionnel (E.A.D.P.) et à l'entretien de Plan d'Action Individuel (P.A.I.) effectués par le responsable hiérarchique qui consistent en la seule appréciation de la prestation professionnelle.

Par ailleurs, les RH rencontreront annuellement les responsables syndicaux locaux pour notamment examiner et anticiper, s'il y a lieu, les évolutions possibles en matière de crédit d'heures des équipes syndicales locales.

- Pour les représentants permanents :

Le bilan professionnel prévu à l'article 4.2.1.1 de l'accord sur le Droit Syndical sera effectivement proposé au représentant tous les trois ans. Cet entretien permettra notamment de s'assurer de la possibilité, pour ces salariés, de reprendre à tout moment une activité professionnelle à titre principal, sans difficultés majeures et, le cas échéant, identifier et mettre en perspectives les formations ou accompagnements qui pourraient s'avérer nécessaires.

Article 3 - Lors de la reprise d'une activité professionnelle

Conscientes des difficultés qui peuvent être rencontrées dans le cadre de la reprise d'une activité professionnelle, les parties conviennent de renforcer et sécuriser la gestion de cette étape importante et sensible.

Dès lors, les représentants du personnel permanents bénéficient à leur demande, notamment dans la perspective d'une décroissance ou de l'arrêt de l'engagement syndical, et dans l'esprit de favoriser au mieux une continuité entre activité professionnelle et mandat de représentation, d'un accompagnement RH à l'orientation. Cet accompagnement, développé par son C.R.H, comporte l'établissement d'un bilan R.H., l'analyse individualisée des compétences, notamment celles acquises au cours du parcours syndical et l'élaboration d'un projet professionnel.

A l'issue de ce dispositif, des propositions de postes sont formulées à l'intéressé en appui des conclusions du bilan professionnel, des entretiens d'orientation et de ses souhaits. Une fois son choix effectué, il pourra bénéficier des parcours d'accompagnement à la mobilité identifiés comme nécessaires à sa réussite dans son nouveau poste.

La recherche et la prise de poste accompagnée par la RH s'effectuent, comme pour tout collaborateur, dans le cadre des règles en vigueur en matière de mobilité.

Handwritten notes and initials: 14, BF, PL, 02, 3, 7/11, and various other scribbles.

TITRE II - LA RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL ET LA VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE SYNDICALE

Les parties réaffirment que l'exercice d'une responsabilité syndicale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative constitue une expérience importante porteuse de compétences particulières et riches.

Article 4 - Le dispositif proposé

Pour mieux reconnaître cette expérience, l'Entreprise met en place un dispositif d'accompagnement de la V.A.E. (Validation des Acquis de l'Expérience).

Il est rappelé que, généralement, la V.A.E. permet :

- d'obtenir tout ou partie d'un diplôme ou d'un titre à finalité professionnelle sans avoir à suivre un cursus de formation complet,
- d'accéder à un cursus sans avoir le niveau de formation théoriquement requis pour le suivre.

Le dispositif dédié qu'AXA France entend développer présente les caractéristiques suivantes :

- accessible aux représentants permanents ou semi-permanents, quelle que soit leur appartenance syndicale, qui détiennent leurs heures de délégation au travers d'un mandat comportant au moins une des responsabilités suivantes :

D.S.C. (Délégué Syndical Central), **D.C.S.E.** (Délégué Coordinateur Syndical d'Etablissement), **C.S.P.T.** (Coordinateur Syndical du Personnel de Terrain), **Secrétaire du CCE**, **Secrétaire CE**, et, le cas échéant y compris le **C.S.N.** (Coordinateur Syndical National) et le **C.S.N.A.** (Coordinateur Syndical National Adjoint) lorsqu'il est salarié d'AXA France

- progressif et adapté au public visé,
- réalisé dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (D.I.F.),
- piloté par un organisme extérieur ; les contenus seront présentés aux organisations syndicales de manière à ce que ces dispositifs soient opérationnels en 2009,

dès lors que la durée d'exercice de l'un ou de plusieurs de ces mandats est supérieure ou égale à 6 ans (y compris la période d'accomplissement de la V.A.E.).

Toutefois, sur proposition dûment motivée des Délégués Syndicaux Centraux à la DRHC, des représentants du personnel permanents ou semi-permanents non titulaires de l'un des mandats visés ci-dessus, pourront, par exception, s'inscrire dans la démarche de V.A.E. dès lors que leur investissement dans l'activité syndicale a été de 8 ans minimum.

Handwritten signatures and initials: A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X, Y, Z, and other illegible marks.

Article 5 - L'évolution professionnelle des représentants du personnel

- Dans le cadre du dispositif de V.A.E. :

A l'issue du cursus de la V.A.E. défini à l'article 4 ci-dessus, et dès lors qu'elle est réussie, c'est-à-dire sanctionnée par une certification, un diplôme ou un titre, une progression d'une classe, dans la limite de la classe 6, sera proposée à l'intéressé. Lorsque le représentant concerné est de statut commercial, une étude sera menée sur les conditions d'une évolution.

- Plus généralement :

Que le représentant soit de statut Administratif ou de statut commercial :

- Pour les représentants permanents : dès lors que, d'un commun accord entre la RH et l'Organisation Syndicale, il apparaîtrait que le dispositif de V.A.E. prévu à l'article 4 ci-dessus ne serait pas opérant ou adapté à la situation d'un représentant, il sera engagé, à la demande de l'Organisation Syndicale, un bilan de compétence, avec l'appui d'un organisme extérieur permettant de vérifier que les compétences et les connaissances acquises ainsi que les responsabilités exercées en tant que permanent durant l'exercice prolongé (8 ans minimum) d'un mandat de représentation du personnel motive et justifie le cas échéant une évolution de positionnement.
- Pour les représentants semi-permanents : il sera vérifié, à l'occasion de l'entretien annuel prévu à l'article 2 de la présente charte ou à la demande du représentant semi-permanent, que l'évolution de carrière se fait au regard des mêmes critères d'appréciation que ceux des autres salariés. Si tel n'était pas le cas, une explication sera donnée sur les raisons de cette différence d'évolution.
- Pour les représentants non permanents : en concertation avec les hiérarchies concernées, la R.H. rencontre, une fois tous les deux ans, chacun des représentants du personnel non permanents dans les mêmes conditions que les représentants semi-permanents tel que précisé ci-dessus.

TITRE III - L'ENGAGEMENT DES PARTIES

Conscientes des enjeux et de l'opportunité que représente la mise en œuvre d'une telle démarche pour l'Entreprise, pour les représentants du personnel et pour les organisations syndicales,

- l'Entreprise s'engage à mobiliser dans ce sens ses moyens et son savoir faire en matière de gestion des ressources humaines
- les Organisations syndicales s'engagent à promouvoir et à favoriser les dispositions prises dans la présente charte auprès de leurs représentants.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including 'Am', 'B', 'PL', 'E', 'W', and '744'.

TITRE IV – ADMINISTRATION GENERALE DE LA CHARTE

Les dispositifs de la présente charte ont vocation à faire partie intégrante de l'accord sur le Droit Syndical.

Par ailleurs, les parties, conscientes de la dynamique qu'elles ont voulu créer au travers des dispositifs prévus par la présente charte considèrent que leur mise en œuvre en premier lieu au sein d'AXA France constitue une expérimentation dont les enseignements pourront être portés au niveau de la R.S.G.

Article 6 - Durée – Effet

La présente charte est d'une durée déterminée de 3 ans. Elle cessera de produire tout effet à la date du 30 avril 2012 sans autre formalité.

Article 7 - Suivi

Sans préjudice des compétences des instances représentatives du personnel, il est convenu d'assurer le suivi des dispositifs prévus par la présente charte, par la mise en place d'une commission de suivi d'application.

Cette commission sera composée de 3 représentants par organisation syndicale représentative signataire de la présente charte et sera présidée par un représentant de la Direction, lequel pourra se faire assister des techniciens qu'il aura choisis ; celle-ci se réunira au moins 1 fois par an.

Article 8 - Publicité

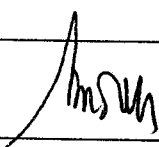
La présente charte fera l'objet, dans le respect des articles L.2231-5 et 6 du code du travail, d'un dépôt :

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



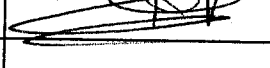
Handwritten signatures and initials: M, B, SE, G, S, W, PL, J, 2009



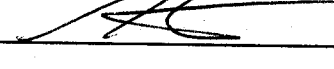
SIGNATURES

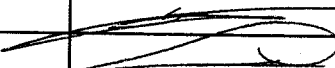
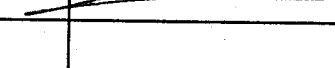
Pour AXA France :

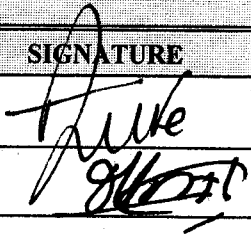
Serge MORELLI	Directeur des Ressources Humaines d'AXA France	
---------------	--	---

Pour les organisations syndicales :

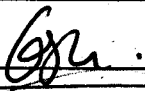
C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SOUHARD	Fridine	DSC	
BEYK	Wle	DSC	
ISENBRANDT	Sebastien	DSC	

C. F. T. C.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
TOISSON	Philly	DSC	
GAYOT	THIERRY	DSC	
HURY	Seann H. del	ESH	

CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
MONIERA	KRES	DSC	
VISCHANEA	Devenir	DCSE	

la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
LAROUSSENIK LEAL	Pascal Fernand	DSC CSM	

cgt-F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SCHUMACHER	Giulia	DSC	
BLANCHELOTTE	Francis	CSN	