

**Accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences 2010/2012
dans AXA France**

Entre les Sociétés AXA France Vie et AXA France IARD, représentées par Monsieur Jad ARISS en qualité de Directeur des Ressources Humaines, mandaté par ces sociétés formant une entreprise unique dénommée AXA France,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'une part,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit,

PRÉAMBULE :

La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 qui a initiée la mise en œuvre systématique de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences a suscité d'une part, dès le 23/12/2005 la signature de l'accord RSG relatif à la GPEC et la prévention des conséquences des mutations économiques et, d'autre part, a structuré la démarche GPEC cumulativement à 2 niveaux, groupe et entreprise.

AXA France a ainsi mis en œuvre successivement deux accords relatifs à la gestion de l'emploi, le 1^{er} « Cap Métiers » conclu le 16/10/2003 puis celui sur la GPEC signé le 14/12/07.

Dans le contexte d'aujourd'hui où il est sans doute plus difficile de se projeter dans l'avenir et où les stratégies opérationnelles des acteurs économiques nécessitent des réorientations rapides, le Groupe AXA en France entend agir en groupe socialement responsable et se situer à la hauteur de son ambition d'Employeur de référence.

L'accord de GPEC 2010/2012 dans AXA France entend ainsi tout à la fois :

- S'inscrire dans le cadre du nouvel accord RSG du 30 décembre 2009 intervenant en relais du précédent :
 - ⇒ L'accord RSG définit une démarche anticipatrice structurante à mener au sein des entreprises, reposant sur les principes essentiels de développement de l'employabilité des salariés, de transparence de l'information correspondante et d'implication de l'encadrement.
 - ⇒ AXA France se déclare liée par ces règles communes aux entreprises du périmètre de la RSG fixant les modalités d'information et de consultation des Comités d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et permettant d'adopter une attitude positive dans la maîtrise de l'ensemble des changements.
- Préciser au niveau de l'entreprise le dispositif le plus adapté à son propre contexte.

Dés lors, le présent accord relatif à la GPEC au sein d'AXA France pour la période 2010/2012 a pour objectif de :

- répondre à l'obligation de l'article L 2242-15 du Code du travail, en complément de l'accord RSG du 30 décembre 2009
- s'inscrire dans la continuité de l'accord GPEC AXA France du 14 décembre 2007,
- réaffirmer les principes du pacte social spécifique auquel sont attachés les partenaires sociaux d'AXA France, tendant à développer l'employabilité des salariés pour les accompagner jusqu'au terme de leur vie professionnelle dans un environnement de travail respectueux des personnes au regard des conditions d'exercice de leur activité et de la qualité de l'emploi proposé;

Accord du 16 juillet 2010 GPEC AXA France 2010/2012

JA
2
A
B
TR
CN
M

- préciser les éléments essentiels qui sous tendent l'évolution de l'emploi au sein d'AXA France pour la période 2010/2012 afin de concilier :
 - ⇒ l'employabilité des salariés au regard du contexte existant, étant rappelé que pour l'Organisation Internationale de Travail (OIT), l'employabilité s'entend de l'aptitude de chacun à trouver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle,
 - ⇒ et, les impératifs de la compétitivité de l'entreprise AXA France,
 - ⇒ en considération, notamment de la sécurisation des parcours professionnels destinée à développer simultanément les compétences et la qualification professionnelle des salariés et leur permettre de s'adapter à un nouvel emploi ou à l'évolution de leur emploi au sein d'AXA France ou des sociétés AXA en France,
 - ⇒ de l'emploi des seniors au regard de l'allongement de la vie professionnelle,
 - ⇒ du principe du volontariat dans le cadre des démarches de mobilité individuelle des collaborateurs administratifs, l'évolution des activités de l'entreprise pouvant également conduire le salarié à s'inscrire dans une démarche de changement.

Dans cette perspective, AXA France s'engage à poursuivre, dans un environnement économique et législatif plus incertain, la politique de Gestion des Ressources Humaines précédemment déployée dans le cadre de l'accord GPEC AXA France du 14/12/07, en lui accordant l'ensemble des moyens propres au développement des salariés, tout en intégrant les aspects démographiques.

Les Organisations Syndicales ont confirmé leur hostilité à l'égard des phénomènes de délocalisation et de toute fermeture de site.

La direction, compte tenu des évolutions de fonctionnement de l'entreprise, poursuivra ses engagements concernant :

- l'emploi, en vue :
 - ⇒ de développer les compétences internes et l'adaptation des collaborateurs aux évolutions des métiers, via une professionnalisation en phase avec sa stratégie commerciale,
 - ⇒ d'impliquer les managers, et notamment les managers de proximité au sens de 1^{er} niveau d'encadrement des salariés, en tant que promoteurs du développement de l'entreprise et de ses collaborateurs et facilitateurs du changement,
 - ⇒ de permettre à chacun des collaborateurs de mieux comprendre les changements
 - ⇒ de développer leur employabilité afin de les amener, compte tenu de toutes leurs compétences, au terme de leur vie professionnelle au sein des bassins d'emploi d'affectation, de préférence à des mobilités géographiques.;
- les bassins d'emploi en privilégiant l'adaptation de l'activité en considération des implantations régionales existantes,
- le suivi approprié de la GPEC au sein des différentes entités contribuant aux performances économiques d'AXA France.

AXA France poursuivra les principes de sa politique RH pour la période à venir qui, en considération des impératifs économiques et sociaux, visent, à :

- renouveler les compétences,
- anticiper l'évolution des compétences par des actions de formation et la mobilité professionnelle,
- organiser des parcours professionnels vers les métiers en développement,
- accompagner le management, notamment, au niveau local, par la mise en place de référent GPEC,
- développer l'accompagnement RH individuel et collectif dans un environnement de travail respectueux des personnes,
- optimiser les organisations du travail par l'expérimentation de nouvelles organisations,
- développer l'expérimentation et l'évaluation des changements conduits, notamment suite à des réorganisations ou à l'évolution des technologies,
- renforcer les moyens de suivi,
- se doter de rencontres périodiques servant à évaluer l'opportunité d'ajustements.

Handwritten signatures and initials: JA, J, AA, UB, GS, 2, TH, CN, PS, RB.

Dans cette perspective, AXA France entend déployer un ensemble complet de moyens relevant des accompagnements RH, des investissements informatiques, de formation professionnelle et de développement des compétences ainsi que d'aide à la mobilité fonctionnelle et géographique.

Au-delà du portail AXAVENIR, AXA France assurera la plus large communication sur cet accord important, afin qu'il soit perçu comme un enjeu partagé par tous les acteurs de l'entreprise.

Handwritten initials and symbols: AC, RB, \$, TK 3, M, YIB, GS, M, JA, and other illegible marks.

SOMMAIRE

| | Page |
|--|-----------|
| PRÉAMBULE : | 1 |
| TITRE I. PORTÉE DE L'ACCORD | 7 |
| Article.1. Champ d'application | 7 |
| Article.2. Finalités | 7 |
| TITRE II. EMPLOI | 8 |
| Sous-titre II.1. Emploi du personnel administratif | 8 |
| Article.3. Recrutement et intégration | 8 |
| Article.3.1. Priorité au recrutement interne | 9 |
| Article.3.2. Renouvellement des compétences | 9 |
| Article.3.3. Employabilité et mobilité | 9 |
| Article.3.4. Intégration dans le poste | 10 |
| Article.3.4.1. Mise en œuvre d'un dispositif de bilan, d'orientation et d'intégration | 10 |
| Article.3.4.2. Appui des managers | 11 |
| Article.3.4.3. Tutorat | 11 |
| Article.3.4.4. Confidentialité de la démarche personnelle | 12 |
| Article.3.4.5. Délai d'affectation | 12 |
| Article.3.4.6. Réversibilité | 12 |
| Article.3.4.7. Garanties de rémunération | 13 |
| Article.4. Mobilités entre AXA France et des entreprises du périmètre de la RSG | 14 |
| Sous-titre II.2. Emploi du personnel commercial | 14 |
| Article.5. Recrutement et intégration | 14 |
| Article.6. Formation professionnelle et développement des compétences | 15 |
| Article.7. Evolution professionnelle..... | 16 |
| Sous titre II.3 Identification des trajectoires professionnelles | 17 |
| Article.8. Transformation des activités et démarche compétences..... | 17 |
| Article.9. Patrimoine Métiers et Compétences | 17 |
| Article.9.1. Portée | 17 |
| Article.9.2. Démarche | 18 |
| Article.10. Comités de Développement Professionnel (CDP)..... | 18 |
| Sous titre II.4 Emploi des seniors | 19 |
| Article.11. Le développement d'une politique spécifique d'emploi des seniors | 19 |
| Article.11.1. Une évolution légale | 19 |
| Article.11.2. Un dispositif conventionnel enrichi..... | 19 |
| Article.12. Confirmation du dispositif de gestion de tous les âges..... | 19 |
| Article.12.1. Personnel administratif | 20 |
| Article.12.2. Personnel commercial..... | 20 |
| Article.13. L'emploi des seniors | 21 |
| Article.13.1. La notion de « senior » | 21 |
| Article.13.2. Actions en faveur de l'emploi des seniors | 21 |
| Article 13.2.1. Rappel des axes légaux..... | 21 |
| Article 13.2.2. Dispositions conventionnelles..... | 22 |
| Article 13.2.3. Suivi..... | 23 |
| Article.13.3. Programme d'information et de formation « retraite » | 23 |
| Article.13.4. Substitution au plan d'action | 23 |
| TITRE III. EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES - ORGANISATION DU TRAVAIL | 23 |
| Article.14. Les principes et la méthodologie d'analyse..... | 23 |
| Article.14.1. Les principes..... | 23 |
| Article.14.2. La méthodologie d'analyse..... | 24 |

JA
 d
 AA
 GB
 UB
 4
 AN
 TH
 MU
 CS
 RB
 J
 AC

| | | |
|-------------------------|--|-----------|
| Article.15. | Une approche par les Filières métiers | 24 |
| Article.15.1. | Définition et description des Filières métiers | 24 |
| Article.15.2. | Regroupements de Filières métiers (niveaux 1 et 2)..... | 25 |
| Article.15.3. | Evolution et constat | 25 |
| Article.16. | Démarche prévisionnelle d'évolution des métiers..... | 25 |
| Article.17. | Information des collaborateurs sur les évolutions et les opportunités | 26 |
| Article.18. | Contexte de travail | 26 |
| Article.18.1. | Organisation du travail, projet de changement et prévention du stress au travail..... | 26 |
| Article.18.2. | Evolution de l'environnement de travail..... | 28 |
| Article.18.3. | Le télétravail, une expérimentation élargie en lien avec l'évolution de l'organisation du travail..... | 28 |
| Article.18.3.1. | Salariés concernés | 28 |
| Article.18.3.2. | Information des salariés..... | 28 |
| TITRE IV. | POLITIQUE DES BASSINS D'EMPLOI..... | 29 |
| Article.19. | Principes de gestion des bassins d'emploi..... | 29 |
| Article.20. | Approche prévisionnelle de l'évolution des bassins d'emploi | 30 |
| Article.20.1. | Approche prévisionnelle | 30 |
| Article.20.2. | Commission d'information sur l'implantation des sites en région parisienne | 30 |
| Article.20.2.1. | Composition de la Commission..... | 31 |
| Article.20.2.2. | Rôle de la Commission..... | 31 |
| TITRE V. | ACCOMPAGNEMENT..... | 31 |
| Sous-titre V-1. | Dispositif personnel administratif..... | 31 |
| Article.21. | Solutions individuelles dans un cadre préétabli | 31 |
| Article.21.1. | Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)..... | 32 |
| Article.21.2. | Espace AXAvenir | 32 |
| Article.21.3. | Stage et accompagnement « mobilité réussie » | 33 |
| Article.21.4. | Programme d'Aide Spécifique aux Salariés (PASS)..... | 33 |
| Article.21.5. | Parcours Evolution..... | 33 |
| Article.22. | Accompagnement des collaborateurs et conduite du changement | 33 |
| Article.22.1. | Accompagnement des managers et conduite du changement..... | 33 |
| Article.22.2. | Programme d'accompagnement du changement | 35 |
| Article.23. | Equilibre des démarches individuelles et collectives | 34 |
| Article.24. | Accompagnement matériel de la mobilité en cas de changement du lieu de travail | 35 |
| Article.24.1 | Concept de bassin d'emploi..... | 36 |
| Article.24.2. | Mobilité externe au bassin d'emploi..... | 36 |
| Article.24.3. | Mobilité interne au bassin d'emploi | 36 |
| Article.24.3.1. | Les frais et moyens de transport | 36 |
| Article.24.3.2. | Les transports en commun | 36 |
| Article.24.3.3. | L'usage d'un véhicule personnel..... | 37 |
| Article.24.3.4. | La garde d'enfants et/ou de personnes dépendantes..... | 38 |
| Article.24.3.5. | Le temps de travail et son aménagement..... | 38 |
| Article.24.3.6. | Les frais relatifs au logement..... | 39 |
| Article.24.3.7. | Application des dispositions..... | 39 |
| Sous-titre V. 2. | Personnel Commercial..... | 40 |
| Article.25. | Renforcement du dispositif RH..... | 40 |
| Article.25.1. | Equipe RH dédiée | 40 |
| Article.25.2. | Appui des animateurs/managers | 40 |
| Article.26. | Développement professionnel et évolution du marché..... | 40 |
| TITRE VI. | OBSERVATOIRE GPEC..... | 41 |
| Article.27. | Composition | 41 |
| Article.28. | Fonctionnement..... | 41 |
| Article.28.1. | Observatoire GPEC/ Prospective métiers | 41 |
| Article.28.2. | Observatoire GPEC/ Commission de suivi..... | 42 |

↓ de TH 5
CS RB M S ON

| | | |
|---|---|-----------|
| Article.28.3. | Ordres du jour..... | 42 |
| Article.28.4. | Articulation Observatoire GPEC / CCE / Comités d'Etablissements..... | 42 |
| Article.29. | Succursale d'AXA France au Maroc..... | 42 |
| TITRE VII. DISPOSITIONS GÉNÉRALES..... | | 42 |
| Article.30. | Effet- durée-rencontres- révision..... | 42 |
| Article.31. | Dépôt..... | 43 |
| Annexe 1 - | Regroupements de filières PA PC (niveaux 1 et 2)..... | 44 |
| Annexe 2 - | Regroupement de niveau 2 PA / PC au 31/12/2009..... | 45 |
| Annexe 3 - | Evolution et constat des Filières métiers PA/PC du 31/12/2010 au 31/12/2012..... | 45 |
| Annexe 3-1 : | tendance 2010..... | 46 |
| Annexe 3-2 : | tendance 2011..... | 47 |
| Annexe 3-3 : | tendance 2012..... | 48 |
| Annexe 4 – | Projection au 31/12/2010 (niveau 2) et à horizon 2012 (niveau 1) de l'évolution des Filières métiers du PA dans les bassins d'emploi..... | 49 |
| Annexe 4-1 : | REGION PARISIENNE..... | 49 |
| Annexe 4-2 : | NORD EST..... | 51 |
| Annexe 4-3 : | OUEST..... | 53 |
| Annexe 4-4 : | SUD EST..... | 56 |
| Annexe 4-5 : | SUD OUEST..... | 58 |
| Annexe 5 – | Mobilité interne au bassin d'emploi..... | 60 |
| Annexe 6 – | Liste indicative des principaux accords mentionnés dans le présent texte..... | 62 |

Handwritten notes and initials in the bottom right corner:

- JA (circled)
- d
- CS
- RB
- TK
- DC
- YCB
- M
- 6
- AN
- AA

TITRE I. PORTÉE DE L'ACCORD

Article.1. Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des collaborateurs d'AXA France relevant des conventions collectives nationales ci-après énumérées, en précisant les mesures qui visent respectivement le personnel administratif et le personnel commercial lorsqu'il s'inscrit dans une démarche d'évolution professionnelle, dont celle liée à l'évolution des activités de l'entreprise ou orientée par ces dernières, en intégrant alors des mesures d'accompagnement de la mobilité :

⇒ Sont dénommés «personnel administratif» :

- les salariés de classe 1 à 7 (non cadres et cadres) relevant de la Convention Collective Nationale des sociétés d'assurances du 27.05.92,
- les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27.07.92 qui 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.

⇒ Sont dénommés «personnel commercial» :

- les salariés relevant de la Convention Collective de travail des Producteurs Salariés de Base des services extérieurs de production du 27.03.72,
- les salariés relevant de la Convention Collective de travail des Echelons Intermédiaires des services extérieurs de production du 13.11.67.
- les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27.07.92 qui perçoivent des commissions ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, n'ont aucune activité principale d'animation des agents généraux ou des courtiers,

Article.2. Finalités

L'accord a pour objectif de poursuivre une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des salariés relevant du champ d'application du présent accord.

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences constitue un socle efficace de la gestion de l'emploi du personnel au sein d'AXA France.

Les finalités du présent accord de GPEC pour la période 2010/2012 intervenant en application de l'article L.2242-15 du code du travail se déclinent selon les personnels concernés.

Afin de maintenir sa compétitivité, AXA France doit en effet s'adapter en permanence aux évolutions rapides des marchés et des attentes des clients, ce qui implique :

- l'adaptation des organisations, soit au niveau de l'entreprise elle-même, soit au niveau des entités qui la composent, directement corrélée aux choix stratégiques de l'entreprise,
- la mise en adéquation des ressources, en particulier les ressources humaines, aux besoins de l'entreprise, ainsi, l'accompagnement des salariés dans leur évolution participe de l'enjeu vital de performance de l'entreprise,
- l'ajustement des compétences des collaborateurs à l'évolution progressive des activités et des métiers, telle qu'elle doit être anticipée.

L'accord GPEC au sein d'AXA France a pour but :

- de permettre l'adaptation progressive et permanente des compétences des salariés aux évolutions de leurs emplois, d'encourager les collaborateurs à acquérir de nouvelles compétences développant leur employabilité, particulièrement dans les hypothèses où leurs métiers évoluent ou sont en risque d'obsolescence (mutations – marché - nouvelles technologies),
- de mettre en œuvre les mesures RH utiles (accompagnement, formation, tutorat), en prenant en compte les modalités d'exercice des métiers,

- de sécuriser les parcours professionnels,
- de favoriser le maintien et le développement dans l'emploi au sein de l'entreprise par le développement ou l'acquisition de compétences en lien avec l'évolution des besoins de l'entreprise.

Pour l'ensemble des collaborateurs, ouverts au changement de métier et à l'acquisition de nouvelles compétences, la mobilité au sein de l'entreprise ou du groupe, sur la base du volontariat, doit représenter une opportunité et l'occasion de se donner une nouvelle dimension professionnelle.

La mise en œuvre du présent accord s'appuie sur un ensemble de dispositions conventionnelles et d'accords dont les principaux sont cités dans ce texte et listés à titre indicatif dans l'annexe jointe (cf. Annexe 7).

Conformément aux conventions collectives et aux dispositions conventionnelles relatives aux droits sociaux fondamentaux concernant la Diversité et l'Égalité, la Direction s'engage, au regard de la fonction, l'ancienneté, l'âge, le sexe, le statut ou l'entité d'appartenance des collaborateurs, à respecter le principe d'égalité de traitement.

L'entreprise, à travers l'accord GPEC AXA France, et pour garantir les meilleures conditions d'emploi aux collaborateurs d'AXA France, réaffirme sa volonté de gestion des collaborateurs de tous âges et leur développement dans l'emploi en facilitant leur accès tant à de nouveaux postes qu'à la formation professionnelle. Elle entend, ainsi, inclure dans l'accord GPEC le dispositif sur l'emploi des seniors en application de la LFSS 2008.

Les dispositions de l'accord GPEC intervenant dans le cadre de la loi du 18 janvier 2005, sont établies dans le respect du devoir général d'information / consultation du Comité Central d'Entreprise ou des Comités d'établissements.

En particulier, il est mentionné ci-après que :

- les organes que prévoit le présent accord Commission d'information sur l'implantation des sites en région parisienne (Art. 20.2) et Observatoire GPEC (Titre VI), exercent leur rôle sans préjudice du fonctionnement et des compétences des Instances Représentatives du Personnel ;
- un article spécifique (Art. 28.4) vient préciser l'articulation des travaux respectifs Observatoire GPEC / Comité Central d'Entreprise / Comités d'établissement. »

TITRE II. EMPLOI

Dans le prolongement de ses principes de politique Ressources Humaines, AXA France a proposé un ensemble de mesures visant respectivement l'emploi du personnel administratif, d'une part, et l'emploi du personnel commercial, d'autre part.

Sous-titre II.1. Emploi du personnel administratif

Article.3. Recrutement et intégration

Les parties signataires conviennent qu'AXA France doit préparer l'avenir en gagnant en réactivité pour répondre aux sollicitations du marché et à la rapidité d'évolution des outils de communication et qu'à cet égard l'accord GPEC AXA France 2010/2012 doit, en favorisant l'adaptabilité, développer l'employabilité et ainsi s'inscrire dans une logique de préservation de l'emploi des salariés jusqu'au terme de leur vie professionnelle.

Elles constatent que les activités dans le domaine de la protection financière requièrent de plus en plus de technicité, les compétences nécessaires à leur exercice sont en conséquence de plus en plus diversifiées et les métiers nécessitant un niveau de qualification élevé se développent.

Les parties signataires reconnaissent que la mobilité professionnelle et/ou géographique au sein de l'entreprise ou du groupe, telle que définie dans la loi de cohésion sociale, doit se présenter sous la forme d'un dispositif offrant des opportunités permettant aux collaborateurs administratifs de progresser dans le cadre d'un parcours professionnel ouvert de nature à favoriser leur employabilité et le développement de leurs compétences, conformément aux principes exposés ci-après (cf. article 3.3).

Accord du 16 juillet 2010 GPEC AXA France 2010/2012

JA
d
AA
G
UB
8
cs RB J M AN TR

Article.3.1. Priorité au recrutement interne

Les parties signataires estiment que dès lors qu'un poste est ouvert au recrutement au sein de l'entreprise, il y a lieu de favoriser le recrutement interne par rapport au recrutement externe et dans ce cadre :

- priorité sera donnée :
 - aux salariés s'inscrivant dans un processus de mobilité dans le cadre d'opérations relevant de l'optimisation d'activités orchestrées collectivement,
 - ensuite aux salariés faisant le choix d'une démarche de développement professionnel et issus de métiers en « décroissance » ou « sensible »,
 - enfin, aux salariés faisant le choix d'une démarche de développement professionnel.
- toutefois, si le poste ouvert au recrutement ne peut pas être pourvu par recrutement interne, en l'absence de candidat ayant les compétences requises ou susceptible de les acquérir par des actions de formation appropriées à court terme, la DRH ouvrira le poste au recrutement externe dans un délai permettant de ne pas compromettre le bon fonctionnement du service concerné, le cas échéant, en fonction du profil du poste, par le recrutement en CDI de jeunes ayant effectué une formation en alternance au sein de l'entreprise.

Article.3.2. Renouvellement des compétences

Dans le cadre du développement des compétences des salariés de l'entreprise, AXA France entend, en tenant compte des compétences existantes au sein du groupe, poursuivre le recrutement :

- sur les métiers en développement, en expansion ou émergents, les métiers à forte valeur ajoutée, notamment les profils experts et les compétences rares,
- en prenant en compte, pour les cadres ou non cadres, les besoins suscités par les caractéristiques observées de la pyramide des âges.
- en n'excluant pas, toutefois, un équilibre sur les métiers stables.

Par ailleurs, l'entreprise entend poursuivre sa politique en faveur des jeunes fondée sur le recours à la formation en alternance, par le développement des partenariats avec différents organismes de formation et par l'intégration d'une partie des jeunes répondant aux besoins de l'entreprise à l'issue de leur contrat d'apprentissage.

Le volume de recrutement annuel en France, tenant compte de l'accroissement des besoins dans les métiers d'expertise et du vieillissement des collaborateurs, doit permettre de réaliser l'objectif d'environ 1500 recrutements d'ici 2012 tel qu'envisagé dans l'accord GPEC AXA France du 14/12/2007 notamment par le recrutement en contrat à durée indéterminée de jeunes en alternance à l'issue de leur formation.

Durant la période de portée du présent accord, AXA France souhaite procéder globalement à 700 recrutements, au minimum, entre janvier 2010 et décembre 2012 (à périmètre constant) soit 400 en 2010 et au moins 150 pour chacune des années 2011 et 2012, en conservant l'équilibre actuel Paris/Province.

Dans le cadre du renouvellement des compétences, AXA France réitère son adhésion aux concepts fondamentaux inscrits dans l'accord du 22/03/2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle au sein d'AXA France et s'engage à ce que les actions de recrutement reflètent la diversité de la société française à tous les niveaux de poste.

Article.3.3. Employabilité et mobilité

Les caractéristiques structurant la démarche GPEC AXA France 2010/2012 retenues dans le cadre du présent accord s'inscrivent dans la continuité du précédent accord GPEC :

- Une réactivité organisée :

- ⇒ Adaptation au marché : AXA France s'engage à suivre l'évolution des métiers de la profession, notamment en prenant en compte les travaux de l'Observatoire de l'évolution des métiers de

Accord du 16 juillet 2010 GPEC AXA France 2010/2012

JA
d

GA
MA
ELB

CS RB
M⁹
TK

l'Assurance, ainsi que ceux menés dans le même objet dans le cadre de l'accord RSG relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, à l'emploi des seniors et à la Prévention des Conséquences des mutations économiques.

- ⇒ Transparence et rapidité dans l'information des salariés : sur les postes ouverts à la mobilité, qui sont communiqués à tous les collaborateurs administratifs (AXA Job, forums et conférences, intranet...), et sur les perspectives d'évolution des métiers, avec l'appui renforcé des systèmes d'information RH permettant une transparence du marché de l'emploi, un accès rapide à l'information et des possibilités de saisie des CV.
- ⇒ Accompagnement et suivi inhérents au dispositif GPEC AXA France 2010/2012 : AXA France s'engage à faire bénéficier chaque collaborateur, placé dans un contexte équivalent, d'un même accompagnement de mobilité.

- L'implication de l'ensemble des acteurs :

- ⇒ Soutien CRH des candidats : le CRH joue le rôle de conseil en recrutement et orientation, il dispose des informations nécessaires et sert d'appui dans la réalisation du présent accord ; il recevra dans cet objet tout l'appui technique nécessaire
- ⇒ Implication des managers qui doivent respecter le droit à la mobilité des collaborateurs, soutenir et faciliter leur mobilité ; les managers d'accueil s'attachent à favoriser la mobilité interne d'une manière générale et en particulier la stabilité des nouveaux entrants dans leurs équipes. Ils bénéficient des dispositifs de formation/sensibilisation à cet effet afin de leur donner une meilleure vision d'ensemble de la GPEC.
- ⇒ Implication du collaborateur : celui-ci acteur de son propre développement s'engage à suivre toutes les formations préconisées et à participer à l'ensemble des entretiens de bilan d'étape défini dans sa période d'intégration.

- Des garanties dans la continuité :

- ⇒ Volontariat : les démarches de mobilités des collaborateurs administratifs reposent sur le volontariat. L'évolution des activités de l'entreprise peut également conduire le salarié à s'inscrire dans une démarche de changement.
- ⇒ Confidentialité : AXA France garantit la confidentialité des informations attachées au parcours d'accompagnement du candidat notamment celles concernant les entretiens individuels liés à la mobilité ; celles-ci ne seront communiquées au manager et au Conseiller Ressources Humaines (CRH) d'accueil qu'avec l'accord du collaborateur. Par ailleurs, la confidentialité du 1^{er} entretien entre le collaborateur et le CRH sera également garantie vis-à-vis de la hiérarchie concernée si le salarié le demande.
- ⇒ Garanties contractuelles : AXA France garantit une mobilité sans atteinte à la rémunération et à la qualification, étant précisé que la classe acquise dans le poste précédent est maintenue, avec la garantie que comporte l'article 3.4.7 ci après. L'entreprise veillera particulièrement à l'articulation des démarches de mobilité qui s'inscrivent dans des opérations d'optimisation activités et emploi.
- ⇒ Réversibilité : en cas de difficulté d'intégration constatée par le manager d'accueil et/ou le collaborateur conformément à l'article 3.4.6 du présent accord, le CRH d'accueil organisera une réunion commune afin d'identifier les actions nécessaires en fonction des circonstances.

Article.3.4. Intégration dans le poste

Article.3.4.1. Mise en œuvre d'un dispositif de bilan, d'orientation et d'intégration

Un dispositif de bilan, d'orientation professionnelle et d'intégration garantissant un soutien individualisé à chaque candidat dans son parcours de mobilité est mis en œuvre. Ce dispositif assuré par les CRH est

structuré autour de plusieurs étapes :

- **Bilan de développement et d'orientation professionnelle** : au stade de l'accueil, le candidat est informé de l'ensemble des phases qu'il devra suivre. Il est ensuite établi un diagnostic professionnel à partir notamment d'un bilan d'orientation et de développement professionnel.
Ce dispositif propre à l'entreprise ne fait pas obstacle à l'utilisation du bilan de compétences dans le cadre légal et des divers entretiens mentionnés à l'accord AXA France du 18/12/2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie, dès lors qu'il remplit les conditions d'accès.
- **Recrutement** : conclusion de la nouvelle affectation à travers la signature de la lettre de mobilité, mais également, préparation à l'intégration et établissement du parcours de formation avec le manager, le tuteur et le chargé de formation.
- **Formation** : pendant sa phase d'intégration, le collaborateur est accompagné par un tuteur (cf. art. 3.4.3 ci-après), et bénéficie d'un parcours de formation adapté à sa montée en compétence, dans le cadre des dispositions de l'accord du 18/12/2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France.
- **Suivi d'intégration** :
Par ailleurs est mis en œuvre un suivi d'intégration destiné à vérifier d'une part, le bon déroulement des différentes phases d'intégration du collaborateur dans son nouveau service, dans sa nouvelle fonction et, d'autre part l'assimilation des formations données et la maîtrise des activités et des responsabilités confiées à savoir :
 - au bout d'un mois : un point avec le manager et/ou le tuteur et le CRH et définition du plan d'action pour les mois à venir,
 - au bout de 3 mois, dans l'hypothèse de difficultés, le CRH fera en sorte de définir, en concertation avec le manager, le plan d'action nécessaire pour les 3 mois à venir,
 - en fin de période d'adaptation ou à 6 mois : entretien-bilan général avec les mêmes acteurs,
 - chaque entretien fera l'objet d'une formalisation écrite transmise à l'intéressé et une copie sera adressée au CRH ou au formateur autant que de besoin.

Article.3.4.2. Appui des managers

- **Le manager d'origine s'engage** :
 - ⇒ à soutenir et à faciliter la mobilité de son collaborateur, en lui laissant le temps libre nécessaire et suffisant pour se rendre aux divers rendez-vous prévus,
 - ⇒ à respecter les règles fixées par l'entreprise en matière de délai d'affectation et à privilégier dans ce cadre la meilleure solution possible en accord avec le manager d'accueil (cf. art 3.4.5 ci-après)
- **Le manager de proximité qui accueille le collaborateur s'engage** :
 - ⇒ à faciliter l'accueil et l'intégration de son nouveau collaborateur :
 - désignation d'un tuteur,
 - préparation de l'infrastructure matérielle d'accueil (bureau, outil informatique),
 - établissement du plan de développement personnel ;
 - ⇒ à suivre l'intégration de son nouveau collaborateur :
 - suivi du bon déroulement du plan de formation,
 - réalisation des bilans d'étape,
 - reconnaissance des efforts et des résultats du collaborateur.

Article.3.4.3. Tutorat

Pendant sa phase d'intégration, sous la maîtrise du CRH, le collaborateur qu'il soit salarié en mobilité, nouvel entrant ou jeune en alternance, est accompagné par un tuteur qui l'aide à s'intégrer au mieux dans son nouvel environnement et à progresser dans l'apprentissage de ses nouvelles fonctions.
Si besoin, l'intégration de CDD pourra s'opérer avec l'appui d'un tuteur.
Ce tuteur, expérimenté dans sa fonction, disposant de la disponibilité nécessaire, volontaire et désireux

d'exercer cette mission, est à même de transmettre les pratiques professionnelles utiles, de contribuer à la formation du nouveau collaborateur et à l'allocation de son travail en fonction du plan de développement de celui-ci.

Les conditions du tutorat ont été précisées dans l'accord du 18 décembre 2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement des collaborateurs concernés par une adaptation professionnelle et de valoriser l'exercice du tutorat au sein d'AXA France, des modalités particulières relatives à la reconnaissance de cette activité sont en effet mises en œuvre, en matière :

- d'intégration de l'activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission peut être inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation, et y figurera avec les autres objectifs opérationnels ; en ce cas la reconnaissance de la performance pourra prendre en compte l'accomplissement de cette mission.
Pour les tuteurs non cadres, cadres non-optant au CRV ou cadres optant ayant une rémunération annuelle brute (CRV inclus) inférieure à 36.800 € bruts, une prime de tutorat d'un montant brut de 200 euros, liée à l'intégration d'un collaborateur en mobilité, sera versée à l'issue de chaque mission achevée, constatée par le manager du tuteur et du collaborateur accompagné ; pour les tuteurs de jeunes en alternance cette prime sera annuelle en considération des rythmes scolaires ou universitaires.
La mission sera également prise en compte dans la charge de travail des tuteurs, définie en concertation avec le manager d'accueil. Le tuteur, sauf exception, exercera sa mission d'accompagnement auprès d'un seul collaborateur à la fois.
- des perspectives d'évolution professionnelle : l'exercice réussi du rôle de tuteur doit être valorisé ; le tuteur bénéficiera en outre d'une priorité d'accès aux actions de VAE soutenues par l'entreprise.
- de la préparation et d'une formation spécifique inscrite au plan de formation : tout nouveau tuteur bénéficiera de la formation au tutorat organisée et mise en œuvre pour lui par l'entreprise.
- de la mention de l'activité de tuteur, s'il le souhaite, au sein du passeport formation.

La DRH d'AXA France assurera la coordination du tutorat au sein des établissements de l'entreprise avec l'appui des CRH locaux.

Une journée du tutorat sera organisée dans les entités de l'entreprise pour valoriser la mission, développer les pratiques professionnelles communes et faire mieux connaître ce rôle aux collaborateurs.

Article.3.4.4. Confidentialité de la démarche personnelle

Le collaborateur se voit garantir la confidentialité des informations échangées dans le cadre de sa démarche.

Toute information concernant le bilan personnalisé et, d'une manière générale, le contenu des entretiens individuels ne seront communiqués par le CRH initial, en partie ou en totalité, au manager et au CRH d'accueil, qu'avec l'accord du collaborateur.

Article.3.4.5. Délai d'affectation

Une fois le choix du collaborateur confirmé, sa mise à disposition pour son nouveau poste doit être réalisée dans les meilleurs délais. Ces délais doivent à la fois tenir compte des nécessités du service dans lequel il se trouve, de l'urgence à pourvoir le poste d'affectation et, notamment dans le cadre d'une mobilité géographique, des éventuelles contraintes personnelles familiales du collaborateur.

Dans l'hypothèse d'un arbitrage nécessaire de la DRH, celui-ci serait établi en référence aux délais de 2 mois pour les non cadres et 3 mois pour les cadres.

Article.3.4.6. Réversibilité

Lors de la phase d'intégration, si le manager et/ou le collaborateur viennent à constater certaines difficultés dans la prise de fonction, les parties s'engagent à se concerter et à rechercher les meilleures solutions possibles au sein du bassin d'emploi pour régler ces difficultés.

Si aucune solution ne peut être trouvée, le collaborateur bénéficie d'un droit au retour sur un poste équivalent

à son poste d'origine ou sur ce dernier, le cas échéant, ceci dans le délai de 6 mois correspondant à la réalisation de l'entretien-bilan général.

Il appartient alors au CRH d'origine d'accompagner le collaborateur dans sa nouvelle recherche d'affectation.

Article.3.4.7. Garanties de rémunération

La nouvelle affectation du collaborateur administratif dans le cadre de l'accord GPEC AXA France 2010/2012 se fera sans porter atteinte aux éléments liés à sa situation précédente, dans l'optique d'un développement personnel. Aussi, dans l'hypothèse d'un collaborateur dont l'affectation se ferait sur un poste rattaché à une fonction située à un niveau de classification inférieur, il est convenu de lui maintenir :

- son statut,
 - la classe acquise dans le poste précédent ; dans l'hypothèse où son évolution ultérieure ne lui permettrait pas d'accéder sous 3 ans à un poste relevant de ladite classe, son CRH le recevra en entretien afin de faire le point sur cette situation et chercher des solutions en matière d'évolution professionnelle.
 - son salaire et le cas échéant la Prime de Progrès d'Equipe (PPE) ou le Complément de Rémunération Variable (CRV) éventuel correspondant à la classe précédemment acquise.
- ◆ Le montant de la PPE à verser au collaborateur sera calculé la 1^{ère} année au prorata temporis de l'activité exercée dans chaque poste.
 - ◆ Pour les collaborateurs dont la PPE comporte une part individuelle, son montant sera calculé la 1^{ère} année au prorata temporis de l'activité exercée dans chaque poste :
 - sur la première partie de l'année par référence aux résultats obtenus et appréciés par le manager d'origine,
 - sur la deuxième partie de l'année par référence aux résultats obtenus et appréciés par le manager d'accueil.
 - ◆ Pour les salariés dont le nouveau poste ne permet pas de définir une part individuelle, le taux d'atteinte de la PPE collective sera affecté à la partie individuelle de la PPE.
 - ◆ Le montant du CRV à attribuer au salarié dont le nouveau poste *n'est plus éligible au CRV* sera déterminé la 1^{ère} année au prorata temporis de l'activité exercée dans chaque poste :
 - sur la première partie de l'année par référence aux résultats obtenus et appréciés par le manager d'origine,
 - sur la seconde partie de l'année à raison de 100% au regard de la moyenne des CRV des cadres de la classe précédemment acquise.
 - ◆ Le montant du CRV à attribuer au salarié dont le nouveau poste est *éligible à un CRV* sera déterminé la 1^{ère} année au prorata temporis de l'activité exercée dans chaque poste :
 - sur la première partie de l'année par référence aux résultats obtenus et appréciés par le manager d'origine,
 - sur la deuxième partie de l'année par référence aux résultats obtenus et appréciés par le manager d'accueil.

Les années suivantes, l'attribution dépendra exclusivement de l'atteinte des objectifs dans le nouveau poste ; par exception, dans l'hypothèse où il ne serait pas possible de fixer des objectifs dans le cadre de ce nouveau poste, il y aurait lieu d'attribuer au collaborateur concerné la moyenne du CRV de la classe précédemment acquise, pour autant qu'il s'acquitte convenablement de sa mission.

Les présentes mesures ne préjugent pas du devenir des PPE (sous forme collective ou individuelle) et CRV qui dépendent de la négociation salariale.

Article.4. Mobilités entre AXA France et des entreprises du périmètre de la RSG

Les parties signataires conviennent de la nécessité de faciliter les possibilités de mobilités entre AXA France et les entreprises du périmètre RSG, du fait que leurs salariés bénéficient des mêmes garanties fondamentales (au sens de l'accord du 6 février 1998 relatif à l'organisation sociale du Groupe AXA en France), dans le respect des dispositions de l'accord RSG relatif à la GPEC du 30.12.09.

Dans ce cadre, l'entreprise entend accueillir en priorité les collaborateurs susceptibles d'acquérir ou ayant déjà des proximités de compétences avec les métiers en « développement » et en « expansion » afin de conforter leur évolution professionnelle (cf. art 16 infra).

Les recrutements internes au périmètre de la RSG :

- feront l'objet d'un affichage des postes à pourvoir à ce niveau, à l'issue d'une concertation entre les DRH des entreprises du périmètre, en regard des évolutions activités/métiers attendues dans chacune d'elle assorties des autorisations budgétaires qui en découlent,
- seront conduits prioritairement par rapport aux recherches de candidats externes, étant souligné qu'il apparaît préférable de conserver au sein du groupe des collaborateurs qui y ont déjà été formés, sauf particularisme de certains métiers.

Toutefois, ces mobilités, quel que soit le sens dans lequel elles s'exercent, devront à la fois tenir compte :

- de l'équilibre des besoins en renouvellement respectifs,
- des impératifs budgétaires,
- des qualifications requises,

Les salariés d'AXA France qui effectuent une mobilité dans ce cadre bénéficient des mesures d'accompagnement relatives à la mobilité géographique développées au présent accord et des mêmes garanties de réversibilité que pour une mobilité intra entreprise. Si, au titre de la solidarité qui doit s'exercer entre entreprises de la RSG, un collaborateur en situation d'accueil-reclassement n'était pas en capacité de retour dans l'entité d'origine, il y aurait lieu de lui proposer une autre possibilité au sein de l'entreprise d'accueil, qui soit en phase avec ses compétences.

Dans l'hypothèse où une entreprise du périmètre RSG rencontrerait des difficultés, il serait procédé prioritairement au reclassement des salariés d'une manière équilibrée au sein des entreprises de la RSG et en ce cas :

- les postes disponibles dans AXA France seront systématiquement affichés ou exposés lors de conférences métiers,
- l'accès à ces postes doit constituer un moyen de développement au regard du métier précédemment exercé ; notamment, l'exercice d'un métier d'expertise spécifique peut nécessiter un autre type d'accompagnement,
- l'accès aux postes disponibles sera facilité le plus possible (formation, accompagnement à la mobilité incluant les dispositions de l'accord RSG du 21 octobre 2002 sur l'accompagnement de la mobilité géographique au sein du groupe AXA en France),
- l'appui RH sera renforcé, avec une attention soutenue des CRH sur l'accompagnement humain.

Sous-titre II.2. Emploi du personnel commercial

Les parties signataires reconnaissent l'importance de voir développer une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences adaptée aux particularités des métiers commerciaux, en recherchant la fidélisation des collaborateurs qui répondent aux objectifs conventionnellement définis, dans le cadre des orientations de la politique de distribution.

Article.5. Recrutement et intégration

Axa France entend poursuivre, dans un flux budgétaire maîtrisé, sa politique actuelle de recrutement sur la période 2010/2012 par :

- la poursuite d'un flux de recrutements aboutissant à la réalisation d'une hausse des effectifs du RCS d'environ 100 producteurs par an,

JA
d
14
CS B J F AN

- la poursuite de la politique de recours à la formation en alternance dans l'optique de proposer à l'issue de la période de formation un contrat à durée indéterminée aux jeunes répondant aux besoins de l'entreprise,
- le recrutement de 20 à 25 Inspecteurs commerciaux par an pour le RCS, les A2P ou la GPPF.

Dans le cadre du recrutement et de l'intégration, des actions appropriées seront menées permettant :

- ⇒ d'attirer les meilleurs profils,
- ⇒ de les sélectionner,
- ⇒ de les accompagner,
- ⇒ de développer la politique d'alternance.

Les actions de formation qui seront conduites en vue de la meilleure intégration des personnels commerciaux insisteront tout particulièrement sur l'adaptation indispensable entre la productivité individuelle et les objectifs de production fixés dans le contrat de travail.

Pour les nouveaux embauchés, le 1^{er} entretien de l'année sera l'occasion de faire un point complet avec leur manager sur les modalités de leur intégration dans l'entreprise. Par ailleurs, dans le même objet, ils bénéficient d'un entretien avec leur CRH commercial.

Dans le même esprit, l'entretien annuel faisant suite à un changement de fonction devra être l'occasion de faire un point sur l'intégration du collaborateur dans sa nouvelle fonction.

Article.6. Formation professionnelle et développement des compétences

En premier lieu, il est rappelé que l'un des objectifs poursuivis par l'accord AXA France du 18 décembre 2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie est de tendre à l'organisation et à la structuration de dispositifs et moyens visant à recenser, évaluer et développer les compétences de l'ensemble des collaborateurs administratifs et commerciaux d'AXA France. A ce titre, les tuteurs constituent un appui important.

S'agissant du personnel commercial, cet accord, dans la continuité de l'accord du 24 décembre 2004, précise les outils spécifiques qui contribuent à initier et structurer une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences commerciales.

- Pour les collaborateurs commerciaux relevant de la CCNI du 27 juillet 1992 :

L'entretien annuel d'appréciation et de développement professionnel (EADP) prévu par la convention collective précitée, peut être complété par deux autres entretiens destinés à permettre aux Inspecteurs, à leur initiative ou sur sollicitation de l'entreprise, de faire un point professionnel et d'exprimer leurs éventuels souhaits de mobilité professionnelle, commerciale ou géographique :

- le bilan mobilité,
- les entretiens de mi-carrière pour les collaborateurs âgés de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'activité professionnelle.

- Pour les collaborateurs commerciaux relevant des Conventions Collectives des PSB et EI respectivement en date des 27 mars 1972 et 13 novembre 1967 :

Au-delà des rencontres périodiques entre les Inspecteurs Managers Commerciaux et le personnel commercial qui leur est rattaché, deux dispositifs complémentaires ont été mis en place et ont vocation à se développer :

- les entretiens professionnels annuels destinés à faire le point sur :

- les compétences du collaborateur,
- ses besoins de formation,
- et ses souhaits d'évolution professionnelle au sein des différentes filières commerciales, ainsi généralisés à l'ensemble des collaborateurs commerciaux non cadres, marquent une évolution de la gestion des ressources humaines.

- les entretiens d'accompagnement de l'évolution professionnelle commerciale, destinés à renforcer l'accompagnement RH des collaborateurs à des périodes clés de leurs parcours professionnels au sein de l'entreprise.

Dans ce cadre, les salariés commerciaux seront reçus par leur CRH en certaines occasions, par exemple :

- o intégration en cas de nouvelle embauche,
- o intégration dans un nouveau métier commercial,
- o ou encore, en prenant en considération l'ancienneté dans les métiers de la vente.

Grâce à l'outil disponible, aux points de rencontre et aux supports d'information ci-dessus décrits, la gestion des compétences sera renforcée : chaque collaborateur commercial avec l'appui de son CRH sera en mesure d'évaluer sa performance, de disposer de l'étendue de ses responsabilités et d'identifier les compétences clés nécessaires à l'exercice de son métier et à ses propres perspectives d'évolution professionnelle en phase avec la gestion prévisionnelle des emplois commerciaux.

Les managers et animateurs bénéficient par ailleurs d'un dispositif de formation adapté aux compétences requises pour leurs métiers.

Article.7. Evolution professionnelle

La Direction des Ressources Humaines d'AXA France, afin de donner les moyens à chaque collaborateur commercial d'avoir de la visibilité sur ses possibilités d'évolution professionnelle et lui permettre de se projeter dans un projet professionnel construit, entend disposer d'un dispositif spécifique sur les parcours professionnels au sein du Réseau Commercial Salarié intégrant les chemins de carrière possibles par passage d'une fonction commerciale à une autre, au sein ou non d'une même filière :

- o production,
- o animation/ management,
- o support / expertise.

Ce dispositif doit :

- o constituer un levier d'attractivité au recrutement et de fidélisation des collaborateurs,
- o contribuer à la professionnalisation du RCS vers les métiers de conseil à valeur ajoutée,
- o permettre aux forces commerciales de s'orienter vers les métiers commerciaux en croissance au regard de la stratégie de l'entreprise.

Dans ce cadre, la carrière commerciale pourra s'organiser en 2 temps :

- o dans un 1^{er} temps, les collaborateurs devront acquérir les fondamentaux métiers et l'autonomie suffisante à l'exercice de leur activité,
- o dans un 2^{eme} temps, ils s'inscriront dans des processus de professionnalisation soit dans la vente, soit dans l'animation/management, soit dans le support à la vente,
- o par ailleurs, une attention particulière sera portée aux collaborateurs commerciaux lorsqu'ils quittent les PFAC pour aller sur le terrain, notamment sur :
 - ⇒ l'organisation d'une intégration progressive du CRC dans son Inspection d'accueil,
 - ⇒ l'implication de l'IMC d'accueil dans la réussite du collaborateur
 - ⇒ la qualité de l'accompagnement et des moyens mis en œuvre (formation, qualité du portefeuille, ...).

L'ensemble du dispositif devrait être déployé en totalité en 2011.

La construction pour chaque collaborateur de sa trajectoire professionnelle devra être facilitée par :

- ⇒ l'ouverture de passerelles entre les différents projets de professionnalisation. Ces passerelles, construites à partir d'une approche compétences (démarche RéférenceS), devront permettre, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, de sécuriser les trajectoires professionnelles.
- ⇒ la mise à disposition d'outils d'aide à la décision pour les collaborateurs, l'encadrement commercial et la RH, permettant, en fonction du métier exercé, d'identifier :
 - le ou les chemins disponibles pour aboutir à un projet professionnel
 - les impacts des choix réalisés.

Une présentation en sera faite devant l'Observatoire GPEC au 1^{er} trimestre 2011.

JA
A
G
YCB
M
AN
16
CJ RB JF TH

- ⇒ le développement d'un outil de mise en ligne d'emplois commerciaux disponibles, dans la perspective d'un accès effectif au 1^{er} semestre 2011.

Des cas particuliers d'évolution professionnelle de salariés commerciaux, relevant essentiellement de la CCNI, vers des métiers de statut administratif pourront, à titre dérogatoire, faire l'objet d'un examen par la Direction des Ressources Humaines.

Une étude sur les métiers émergents au sein du RCS sera conduite et présentée dans le cadre de l'observatoire GPEC tel que défini au titre VI du présent accord.

Ceux des collaborateurs qui le souhaiteraient et satisferaient à l'ensemble des conditions requises pourront s'orienter vers la reprise d'une Agence Générale dans les conditions prévues par le Groupe pour ses collaborateurs.

Sous titre II.3 Identification des trajectoires professionnelles

Article.8. Transformation des activités et démarche compétences

Pour faire face aux changements technologiques et aux évolutions rapides des marchés :

- il convient d'identifier les compétences nécessaires, actuelles et futures, au regard des évolutions des métiers et des compétences pressenties,
- il est important de valoriser une démarche RH reposant sur une approche par les compétences car elle permet la reconnaissance des compétences acquises par le salarié, élargissant ses possibilités de mobilité et d'évolution professionnelle.

Ainsi, en vue de permettre au collaborateur de développer et de s'approprier une vision claire et dynamique de ses compétences, un processus de formalisation des savoirs et compétences (RéférenceS) a été engagé dont le déploiement est progressif et se fait dans le cadre des supports RH existants dans le portail métier.

La méthode « Références » initiée dans le cadre de l'accord GPEC AXA France du 14/12/2007 est de nature à développer l'employabilité des collaborateurs en permettant une vision des passerelles entre les métiers (aires de mobilité) et la sécurisation des parcours de développement (cursus de professionnalisation au sein d'une filière métier ; cf. infra titre V).

La démarche « Patrimoine Métiers et Compétences » développée ci-dessous (article 9) doit permettre de proposer, aux collaborateurs d'AXA France, en considération de leurs compétences, des cursus de professionnalisation à l'intérieur de chaque filière afin de sécuriser la transmission des compétences.

Ces démarches doivent servir de point d'appui au dialogue entre les managers et les collaborateurs, au profit :

- du développement professionnel,
- de l'identification des formations appropriées et de leur mise en œuvre,
- de la construction d'un parcours d'intégration,
- de l'élaboration d'une trajectoire professionnelle.

Article.9. Patrimoine Métiers et Compétences

Article.9.1. Portée

On désigne par « Patrimoine Métiers et Compétences », une démarche de sécurisation de la transmission des compétences et savoir-faire de l'ensemble des métiers d'AXA France qui sont fortement impactés par le choc démographique ou qui peuvent avoir une portée d'expertise avec :

- une technicité qui se construit dans le temps et qui conjugue des connaissances et des savoir-faire métier
- une dimension relationnelle reconnue, de proximité vis-à-vis des clients ou des réseaux ou des partenaires

La démarche « Patrimoine Métiers et Compétences » a pour objectifs de :

JA
4
CS RB TK F
UB
17
ON AA

- professionnaliser les collaborateurs en leur permettant de s'adapter aux évolutions de l'organisation et des métiers,
- prendre en compte les départs à la retraite sur la période :
 - o en sécurisant et valorisant la transmission des expertises
 - o en organisant le relais permettant la transmission des compétences entre le salarié partant à la retraite et celui qui lui succède,
 - o et en renforçant les compétences clés au sein de chaque filière,
- impliquer les collaborateurs seniors jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle et reconnaître leur expérience professionnelle en permettant notamment, à ceux qui le souhaitent, de devenir Référent Métier,
- valoriser les savoirs métiers,
- mettre en évidence des perspectives de développement professionnel.

Article.9.2. Démarche

La démarche « Patrimoine Métiers et Compétences » s'articule autour de trois axes :

- Accompagner la transmission de compétences en anticipant les départs :
 - identifier les compétences clés par une approche métier,
 - accompagner les équipes à la formalisation des compétences, des connaissances et des savoir-faire métiers,
 - optimiser et sécuriser la transmission des savoirs via l'identification l'animation et la valorisation de Référents Métiers.
- Construire des parcours professionnels favorisant l'accès à ces métiers :
 - renforcer le lien GPEC/Formation/trajecotires professionnelles en développant des cursus de professionnalisation adaptés intégrant une approche pédagogique multimodale : poste de travail, présentiel, e-learning...
 - identifier les étapes du parcours métier en capitalisant sur les travaux GPEC.
- Valoriser les métiers et les collaborateurs concernés grâce, notamment, à :
 - la diffusion via le portail AXAVENIR de campagnes métiers, de témoignages et de communications sur les parcours professionnels proposés,
 - la mise en place de pratiques professionnelles communes et de Référents Métier,
 - l'attribution de la prime de tutorat, dans les conditions de l'article.3.4.3, versée annuellement, aux référents métiers, tant qu'ils joueront ce rôle.

L'Observatoire GPEC se verra présenter les approches métier au fur et à mesure de leur élaboration et pourra orienter leur ordre de traitement.

Article.10. Comités de Développement Professionnel (CDP)

Dans la continuité de l'EADP ou de l'Entretien Professionnel Annuel les Comités de Développement Professionnel qui ont été mis en place dans les différentes entités d'AXA France associent les managers et des professionnels de la Gestion des Ressources Humaines afin :

- d'évaluer parmi les collaborateurs du manager considéré, sur la base des EADP ou de l'Entretien Professionnel Annuel, les potentiels d'évolution, les personnes en difficulté qu'il convient d'aider en priorité,
- les salariés susceptibles d'être des Référents Métier,
- de construire des projets de trajectoires professionnelles en accord avec ces potentiels,
- d'anticiper la formation nécessaire à leur accompagnement et évolution de carrière,
- d'impulser et d'organiser leur évolution professionnelle en veillant à son adéquation avec les besoins de l'entreprise et les motivations des salariés.

Les équipes RH pilotent la mise en œuvre auprès des collaborateurs concernés avec le manager.

Une information sur les plannings prévisionnels de CDP sera donnée aux salariés dans les Directions de l'entreprise.

A l'issue des travaux du Comité de développement professionnel, le manager rencontre les collaborateurs qui le souhaitent pour évoquer les préconisations du Comité ou les perspectives d'évolution professionnelle et les moyens de préparer au mieux une telle évolution, notamment dans le cadre de l'entretien de mi-année.

Sous titre II.4 Emploi des seniors

Article.11. Le développement d'une politique spécifique d'emploi des seniors

Article.11.1. Une évolution légale

La loi de cohésion sociale du 18.01.2005 sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences prévoyait que la négociation sur la GPEC devait également porter sur les conditions de retour et de maintien dans l'emploi des salariés âgés et de leur accès à la formation professionnelle¹.

La loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17.12.2008 et ses décrets d'application étendent de façon plus large et plus stricte l'obligation résultant de la loi du 18.01.2005 en imposant de négocier et conclure, avant la fin de l'année 2009, des accords favorisant le maintien dans l'emploi des seniors.

Les enjeux de l'emploi des salariés âgés sont à la fois :

- économique, l'élargissement de la participation au marché du travail soutenant le potentiel de croissance,
- de cohésion sociale, par l'insertion de toutes les générations dans l'entreprise, la transmission des savoirs et des expériences,
- et de financement de la protection sociale, tant retraite qu'assurance chômage.

L'objectif est à la fois :

- de favoriser une poursuite motivante et dynamique de l'activité des seniors,
- de renforcer le lien intergénérationnel et de valoriser les salariés seniors en optimisant la mise en œuvre et la transmission de leurs compétences et expertise.

Article.11.2. Un dispositif conventionnel enrichi

Les partenaires sociaux dans le cadre des accords RSG relatif à la GPEC du 23.12.2005 et du 30.12.2009 ont souligné l'intérêt de traiter, dans le cadre des négociations d'entreprises à intervenir sur ce thème :

- l'approche anticipatrice d'évolution des effectifs notamment au regard du vieillissement des personnels, des activités/métiers/compétences et des implantations de l'entreprise,
- la gestion des compétences des salariés de tous les âges.

L'accord GPEC 2007/2009 d'AXA France disposait et entendait affirmer l'égalité d'accès des collaborateurs de tous âges aux postes disponibles dans l'entreprise. AXA France s'inscrit dans une démarche de gestion dynamique des cycles de la vie professionnelle, reposant notamment sur une sensibilisation des managers concernant l'évolution des leviers de la motivation et l'évolution des collaborateurs au cours de la vie professionnelle.

Les signataires de l'accord GPEC d'AXA France pour la période 2010-2012 entendent :

- confirmer le dispositif de gestion de tous les âges,
- disposer en outre sur l'emploi de seniors, en substituant un dispositif renforcé aux mesures que prévoient le plan d'action initialement établi le 18 décembre 2009.

Article.12. Confirmation du dispositif de gestion de tous les âges

La démarche de gestion de tous les âges implique l'ensemble des acteurs concernés autour de quatre volets :

- emploi - mobilité,
- management,
- formation,
- évaluation - reconnaissance.

¹ Article 2242-19 du Code du travail

Handwritten signatures and initials: JC, TK, CS, RB, S, 19, M, A, JA, CLB, MA.

Article.12.1. Personnel administratif

Eu égard à la pyramide des âges dans AXA France, les parties s'accordent sur l'intérêt à la fois d'organiser le renouvellement des générations et de favoriser l'activité des seniors :

- le relais des jeunes générations s'opérera, aussi bien au titre du recrutement, selon les axes définis à l'article 3 ci-dessus, qu'au titre du recours à l'alternance,
 - pour les salariés à mi-carrière le dispositif spécifique prévu dans le cadre de l'accord du 18/12/2009 relatif à la formation professionnelle favorise le développement de ces collaborateurs.
- Les **entretiens de mi-carrière** doivent être l'occasion pour les salariés âgés de **45 ans et plus** ou ayant 20 ans d'activité professionnelle d'être renseignés sur les passerelles entre les différents métiers de l'entreprise et les possibilités de mobilité professionnelle. La démarche dénommée « Références » précisant les axes de mobilité entre les métiers est de nature à faciliter leur évolution. Ces entretiens, au-delà des besoins de formation qui y seront exprimés permettront aux salariés d'identifier les métiers facilement accessibles et les opportunités d'emploi en adéquation avec leurs motivations et compétences.

Ils seront ainsi l'occasion pour ceux des collaborateurs qui le souhaitent de dynamiser leur carrière en orientant leur recherche vers des secteurs en évolution affirmant ainsi que les professionnels seniors demeurent acteurs de la réussite d'AXA France.

- **La sécurisation des parcours professionnels** des seniors, au sens de l'accord national interprofessionnel du 13 octobre 2005, implique une anticipation de leurs possibilités d'évolution de carrière ou de maintien dans leurs emplois ainsi que le développement de leurs possibilités de mobilités professionnelles.

Elle passe également par le développement de la contribution des seniors et la capitalisation de leurs connaissances en tant que contributeurs de la transmission des savoirs et de l'intégration des jeunes dans l'entreprise.

- o Il est convenu que les salariés ayant **55 ans et plus** seront reçus par leur CRH. Au cours de cet entretien seront abordés, dans le but d'identifier une éventuelle démarche d'évolution :
 - les souhaits du collaborateur et ses facteurs de motivation,
 - la qualité de vie au travail,
 - les compétences développées au cours du parcours professionnel,
 - les perspectives de développement professionnel y compris les aspects salariaux.
- o Les salariés âgés de **plus de 65 ans** seront prioritairement reçus par leur CRH pour évoquer les conditions d'un départ à la retraite en prenant en compte :
 - les souhaits du collaborateur,
 - d'éventuelles perspectives de mise à la retraite.

Les collaborateurs s'inscrivant dans une démarche de changement peuvent bénéficier des programmes développés par l'Entreprise (cf. article 21.ci dessous).

Les CRH recevront prioritairement les collaborateurs de tous âges exerçant leur activité dans des métiers en décroissance.

Article.12.2. Personnel commercial

Au-delà des entretiens de mi carrière qui sont mis en place, une attention particulière sera portée aux collaborateurs qui sont âgés de plus de 55 ans, lesquels seront reçus par leur CRH afin d'examiner les conditions de poursuite de leur activité commerciale itinérante. Il pourra dans ce cadre être recherché (dans l'esprit des dispositions de l'accord du 28/02/2002 relatif à la structure de rémunération des Chargés de Relation Clientèle en PFAC, reconduit par l'accord d'adaptation AXA France du 28/01/2005 sur les rémunérations et avantages connexes des personnels commerciaux d'AXA France) pour les salariés qui le souhaiteraient, la possibilité d'intégrer notamment une PFAC pour un exercice plus sédentaire du métier de commercial. Une telle intégration à titre durable aurait également l'avantage de faire bénéficier les CRC

JA
d
GS AA
UB
J de TK 20 MR
CS RB S AN

débutants de leur expérience commerciale.

Article.13. L'emploi des seniors

Le nouvel accord GPEC conclu en RSG le 30/12/2009 a défini les orientations concertées pour une réponse appropriée concernant l'emploi des seniors dans chacune des entreprises.

Article.13.1. La notion de « senior »

Les partenaires sociaux sont convenus de fixer à 55 ans le seuil « plancher » à compter duquel un salarié est considéré comme entrant dans la population des « seniors », pour prétendre plus spécifiquement aux mesures définies au présent article, adaptées à son âge en phase avec l'évolution des métiers.

Article.13.2. Actions en faveur de l'emploi des seniors

Les signataires du présent accord s'inscrivant dans les lignes directrices concertées au niveau du groupe, entendent renforcer les mesures en faveur des salariés de plus de 55 ans et réaffirmer leur engagement dans une politique de l'emploi égalitaire quelque soit l'âge du salarié.

Les parties à l'accord marquent leur volonté d'adopter une gestion active des âges, et de mieux intégrer les salariés âgés dans la gestion des ressources humaines.

Article.13.2.1. Rappel des Axes légaux

La loi de financement de la Sécurité Sociale 2009 exige que les entreprises examinent et précisent les dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés sur 2 plans :

1. un objectif chiffré parmi les deux suivants :
 - recrutement concernant les salariés âgés de 50 ans et plus,
 - maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.
2. au moins 3 actions en faveur de l'emploi des seniors relevant des 6 domaines d'actions obligatoires suivants :
 1. Recrutement des salariés âgés dans l'entreprise,
 2. Anticipation de l'évolution des carrières professionnelles,
 3. Amélioration des conditions de travail et présentation des situations de pénibilité,
 4. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
 5. Aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite,
 6. Transmission des savoirs et des compétences et développement du tutorat.

A chacune de ces dispositions favorables retenues est associé un objectif chiffré mesuré au moyen d'un indicateur.

Article.13.2.2. Dispositions conventionnelles

Les partenaires sociaux :

- S'agissant de l'objectif global chiffré, conviennent de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés âgés de plus de 55 ans. C'est le sens de la politique d'emploi des salariés de tous les âges menée jusqu'alors, sans méconnaître le respect nécessaire des projets personnels.

La Direction s'engage à maintenir un taux d'emploi global de salariés âgés de 55 ans et plus représentant a minima 22% de la population composée comme suit :

- 27% de la population totale des salariés administratifs, cet objectif ne sera pas réalisé aux dépens des engagements liés à la politique de recrutement.
- 13% de la population totale des salariés commerciaux, en intégrant la politique de croissance des réseaux salariés.

- S'agissant des dispositions favorables au maintien dans l'emploi et au recrutement des salariés âgés, parmi les six qu'énumère la réglementation, les objectifs chiffrés visent les trois domaines d'action 2, 4 et 6.

JA
+
GS
YCB
CS RBTK \$ AA ON MW

- Concernant **le recrutement des salariés âgés (1)** dans l'entreprise :
Un suivi des entrées des collaborateurs des sociétés du Groupe AXA en France sera mis en œuvre.
- Concernant **l'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles (2)**, afin d'améliorer l'information sur les possibilités d'évolution professionnelles et combler le déficit de représentation des trajectoires professionnelles :
 - Concernant les **personnels administratifs**, notamment pour les collaborateurs des classes 1 à 3, l'entreprise s'engage à faire bénéficier les salariés âgés de 45 ans et plus, qui n'en auraient pas bénéficié depuis 2008, d'un entretien RH, d'ici 2012, au cours duquel seront notamment abordées les dimensions mi-carrière ainsi que toute problématique tenant à l'évolution de leur métier ;
 - Concernant les **personnels commerciaux**, l'entreprise s'engage à inviter chaque année, lors de la campagne annuelle d'Entretiens Professionnels Annuels (EPA), tous les salariés âgés de 45 ans et plus à échanger avec leur manager sur :
 - Les possibilités d'évolution professionnelle commerciale existantes, telles que formalisées par la DRH,
 - Le projet professionnel correspondant choisi par le collaborateur,
 - Les actions d'accompagnement, notamment formation, à mettre en place conjointement par la RH et l'encadrement commercial.
 En outre, l'entreprise s'engage à réaliser un taux annuel d'EPA auprès des salariés commerciaux âgés de 45 ans et plus à hauteur de 84%.
- Concernant **l'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité (3)**, la Direction marque son intention de :
 - Concernant les **personnels administratifs** :
 - Développer le télétravail afin de diversifier les solutions proposées aux collaborateurs.
 - Expérimenter la co-construction des organisations du travail avec les collaborateurs seniors afin d'intégrer les savoirs faire et les expertises techniques, en mobilisant, le cas échéant, les compétences d'ergonomes et de la médecine du travail,
 - Poursuivre l'accompagnement des collaborateurs par le biais des Plans d'Accompagnement au Changement.
 - Concernant les **personnels commerciaux**, réitérer, au-delà des entretiens de mi-carrière, la recommandation d'une attention particulière portée aux collaborateurs âgés de plus de 55 ans, lesquels pourront être reçus par leur CRH afin d'examiner les conditions pratiques de leur activité commerciale itinérante.
- Concernant le **développement des compétences et des qualifications et accès à la formation (4)** :
AXA France, considérant qu'environ 1/3 des seniors n'ont pas eu de formation professionnelle depuis 3 ans, se fixe pour objectif de délivrer à minima une formation sur la durée de l'accord à 88% au moins de la population globale des seniors.
- Concernant **l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (5)** :
Une négociation spécifique est conduite au niveau de la Représentation Syndicale de Groupe.
- Concernant **la transmission des savoirs et des compétences et le développement du tutorat (6)** :
 - S'agissant des **personnels administratifs** : après avoir constaté qu'aujourd'hui seulement 15 % des tuteurs identifiés sont des seniors, AXA France se fixe pour objectif de porter à 25% le pourcentage des seniors dans la population des tuteurs sur la période 2010/2012, et s'engage à mieux organiser la transmission des savoirs, en incluant notamment l'élargissement du tutorat au CDD.
 - S'agissant des **personnels commerciaux** : l'entreprise s'engage à proposer à tous les producteurs commerciaux de 55 ans et plus qui le souhaitent, compte-tenu des possibilités géographiques et de la latitude des commerciaux dans l'organisation de leur activité, d'être tuteur d'un alternant, l'objectif étant de faire passer le pourcentage des seniors dans la population des tuteurs à 8% à l'issue de la durée d'application du présent texte. Ils pourront également dans le cadre de la transmission des savoirs procéder avec de jeunes collaborateurs à la présentation en relais auprès de la clientèle de façon à préserver auprès d'elle les intérêts légitimes de l'entreprise.

Article.13.2.3. Suivi

S'agissant du suivi de ces dispositions conventionnelles, il est précisé que :

- l'Observatoire GPEC / Commission de suivi sera périodiquement tenu informé de leur application.
- En outre, chaque année, la Direction informera et consultera le Comité Central d'Entreprise, conformément à l'article L.2323-56 du Code du travail, à l'occasion de l'examen du rapport d'ensemble annuel, sur les conditions d'exécution des actions prévues ci-dessus au titre de l'année écoulée.

Article.13.3. Programme d'information et de formation « retraite »

Ainsi que le prévoit l'accord RSG, AXA France organisera un programme d'information et de formation à l'intention des seniors volontaires, administratifs ou commerciaux, permettant d'aborder des sujets thématiques sur la retraite, et notamment :

- les évolutions législatives,
- la retraite de base,
- la retraite complémentaire,
- les retraites supplémentaires et l'épargne retraite du groupe AXA,
- la préparation administrative et les démarches à réaliser.

Pour les salariés le sollicitant, dans le cadre de leurs heures de DIF, des formations à caractère individualisé avec des spécialistes pourront être mises en place favorisant la connaissance des collaborateurs sur leurs droits à retraite.

Des séances de conseils et accompagnement seront organisées pour les salariés sur :

- la protection individuelle,
- la transmission du patrimoine,
- la prévention santé,
- le projet de vie à la retraite.

Article.13.4. Substitution au plan d'action

Les dispositions du présent article 13 se substituent à celles du Plan d'action sur l'Emploi des Seniors définies pour la période 2010/2012 en date du 18 décembre 2009 en application de l'article 2.1 du dit plan d'action.

En conséquence, les dispositions du Plan d'action sur l'Emploi des Seniors du 18/12/2009 cesseront de s'appliquer de plein droit, sans autre formalité, à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

TITRE III. EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES - ORGANISATION DU TRAVAIL

Face aux mutations de l'environnement économique, l'entreprise renouvelle son engagement d'accompagner, par une politique RH structurée, les transformations collectives de l'entreprise en offrant des opportunités de développement de compétences et d'évolutions professionnelles à tous les collaborateurs, dans le cadre d'une démarche prévisionnelle de l'emploi et des compétences dont elle rappelle les principes et la méthodologie d'analyse concernant les filières métiers du personnel administratif ou la filière vente-personnel commercial.

Article.14. Les principes et la méthodologie d'analyse

Article.14.1. Les principes

L'entreprise entend développer l'employabilité de ses collaborateurs, au sein des bassins d'emploi d'affectation, en s'appuyant sur le développement de leurs compétences. Elle souhaite accompagner leur adaptation permanente aux évolutions des métiers afin de favoriser le maintien de l'emploi au sein d'AXA France.

L'entreprise s'engage à accompagner les salariés de tous niveaux dans leur parcours professionnel en vue d'assurer leur employabilité.

JA
d
AA
G
ZLB
23
AK TK
f I
RB CS
CN M

Le présent accord entend donner la priorité aux solutions internes de redéploiement en recherchant la meilleure adéquation possible entre les ressources humaines internes de l'entreprise et ses besoins identifiés en termes de métiers.

La démarche de GPEC a pour objectif d'anticiper les évolutions probables et d'apporter de la visibilité sur les évolutions de métiers et les perspectives d'emplois qui en découlent, tout en même temps qu'elle permet à chaque collaborateur de devenir véritablement acteur de son développement professionnel en mettant à disposition notamment les moyens nécessaires au développement des compétences de chacun.

L'implication de tous les acteurs doit nécessairement reposer :

- sur la recherche de convergence des intérêts du collaborateur et de l'entreprise,
- et sur une information claire et aussi préventive que possible de l'ensemble des collaborateurs.

Article.14.2. La méthodologie d'analyse

L'entreprise entend favoriser une démarche d'anticipation des changements à venir en terme d'évolution des métiers et des compétences au sein d'AXA France et de mise en œuvre des actions d'ajustements nécessaires. A cette fin, il est convenu de retenir la méthodologie d'analyse suivante :

- Dans un premier temps, il a été établi un état des lieux quantitatif et qualitatif des ressources actuelles au regard des effectifs et des compétences détenues, qui tient compte des facteurs d'évolution externes (concurrence, modes de consommation, réglementation...) et internes (choix stratégiques et organisationnels, Systèmes d'Information ...) et qui s'appuie sur les travaux réalisés au niveau de la branche professionnelle par l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance.

Le constat quantitatif des ressources par Filières métiers du personnel administratif et commercial qui a été dressé figure en Annexe 1.

L'entreprise propose de dresser une projection des ressources disponibles pendant la durée du présent accord, prenant en compte des facteurs de type évolutions démographiques, prévisions de départ, taux de turn-over. L'actualisation des données et la projection feront l'objet d'une présentation qui entre dans le cadre des travaux de l'Observatoire GPEC d'AXA France (cf. infra Titre V).

Dans ce cadre, l'entreprise a conçu une grille de lecture commune des métiers et des compétences permettant de trouver un équilibre entre les différents critères quantitatifs (Filières métiers) et qualitatifs (Références).

Cette démarche, opérée par l'entreprise, donnera lieu annuellement à des actualisations.

Article.15. Une approche par les Filières métiers

La démarche proposée par l'entreprise dans le cadre du présent accord pour la période 2010/2012 consiste à la mise en œuvre d'une veille et d'une prospective des activités exercées au sein d'AXA France, en structurant les grands domaines d'activités et les métiers, sur la base de regroupements de métiers, dénommés Filières métiers.

Article.15.1. Définition et description des Filières métiers

Cette clé de répartition par Filières métiers a pour finalité de donner une vision homogène et synthétique des métiers, des compétences et des emplois quelque soit l'organisation considérée en rassemblant, de façon consolidée et cohérente les informations relatives à leurs évolutions qualitatives et/ou quantitatives.

44 regroupements de niveau 2 de filières métiers, ont ainsi été répertoriés dont les spécificités s'inscrivent dans une volonté marquée de l'entreprise de croissance des réseaux de distribution et de réussite dans les efforts continus en matière de recrutement et d'intégration des collaborateurs commerciaux. Elles représentent l'ensemble de l'activité AXA France et sont susceptibles d'évoluer au regard des évolutions futures éventuelles de l'activité et des métiers (cf. Annexe 2).

Une filière est composée d'un ensemble de personnes exerçant un métier défini par ses activités et par les compétences qu'il requiert, ces compétences (connaissances techniques, compétences relationnelles,

JA
d
AA
G
46
JC + JTK ON MV
RB CS

intelligence de situation et pratiques professionnelles) faisant l'objet d'une approche spécifique (cf. infra, démarche RéférenceS).

Article.15.2. Regroupements de Filières métiers (niveaux 1 et 2)

Dans le prolongement des dispositions de l'accord GPEC du 14.12.07, les filières peuvent donner lieu à des regroupements de 2 niveaux.

Afin d'accroître la visibilité sur les métiers et de refléter l'évolution du fonctionnement d'AXA France, les 47 regroupements de niveau 2 identifiés dans un 1^{er} temps dans l'accord GPEC AXA France du 14/12/2007 ont été portés, dans le cadre du présent accord, à 44 regroupements de niveau 2. (Annexe 2)

Article.15.3. Evolution et constat

Les évolutions marquées au titre des différentes Filières métiers, dans les périodes précédentes permettent d'identifier les grandes tendances d'évolution sur le plan des métiers et les connaissances et savoir-faire techniques et relationnels clés de demain (Annexe 3) :

- Filières personnel administratif,
- Filière des métiers de la Vente/PC.

A partir du constat des écarts éventuels peuvent être projetés les besoins correspondants en formation, mobilité professionnelle ou géographique, recrutement pour les exercices à venir.

Article.16. Démarche prévisionnelle d'évolution des métiers

L'objectif de la démarche prospective vise à :

- **anticiper** les évolutions des métiers et des compétences en tenant compte des orientations observées au niveau de la branche mais également compte tenu de la stratégie de l'entreprise et des évolutions de son environnement,
- **préparer** les collaborateurs à ces évolutions en s'inscrivant dans une démarche de parcours professionnel tout au long de la carrière, chaque salarié étant incité et aidé à être l'acteur principal de la dynamique de sa carrière et de son employabilité.

Sur la base des filières métiers et des regroupements de filières, il est convenu d'étudier les tendances de l'évolution des métiers, des compétences et des besoins, en fonction d'une typologie de métiers :

- Cette présentation de tendances ne peut toutefois se confondre avec une analyse des besoins à l'unité près et doit s'entendre comme susceptible d'intégrer une marge d'appréciation de 25 à 50 ETP ;
- Une typologie de 6 métiers est ainsi retenue :
 - **Les métiers en expansion** s'entendent des métiers susceptibles d'accueillir dans les années à venir un nombre significatif de salariés provenant d'autres filières ou de nouveaux embauchés, dans une proportion supérieure à 75 ETP.
 - **Les métiers en développement** rassemblent les métiers dont les besoins en effectifs sont appelés à évoluer à la hausse, entre 25 et 75 ETP.
 - **Les métiers stables** représentent les métiers pour lesquels il n'y a pas de variations marquées des besoins en effectifs, c'est-à-dire dont les besoins varient entre - 25 et + 25 ETP.
 - **Les métiers en décroissance** décrivent des situations professionnelles où les mutations et évolutions technologiques, organisationnelles et économiques, en cours ou prévues, conduisent à une baisse probable des effectifs entre 25 et 75 ETP.
 - **Les métiers sensibles** sont les métiers exposés aux évolutions technologiques, organisationnelles et économiques ou susceptibles de le devenir avec une diminution importante des effectifs (en fort retrait), supérieure à 75 ETP.
 - **Les métiers émergents** représentent les métiers en création au sein de l'entreprise nécessitant un recrutement et des dispositifs dédiés.

Cette démarche prospective sera l'objet d'échanges entre les partenaires sociaux au sein de l'Observatoire GPEC d'AXA France, sans préjudice des compétences des instances représentatives du personnel existantes.

CS RB de 25 AN M
UB
JA
d

Ainsi, l'essentiel de ces échanges sera rapporté devant la commission Formation professionnelle et Emploi du CCE.

Les projections sont établies par rapport au contexte connu à la date de l'accord ; elles pourraient le cas échéant être réexaminées dans l'hypothèse où les conditions de l'environnement économique et social seraient substantiellement modifiées.

Article.17. Information des collaborateurs sur les évolutions et les opportunités

Les partenaires sociaux ont souligné l'importance d'une parfaite transparence à l'égard des collaborateurs sur l'ensemble des évolutions attendues susceptibles d'avoir des conséquences en terme d'emploi. Les changements, qu'ils soient d'ordre organisationnels, technologiques, stratégiques ou géographiques, seront expliqués avec clarté le plus tôt possible à l'ensemble des collaborateurs afin de permettre à chacun de se préparer à ces évolutions, avec le soutien de l'entreprise.

A cet égard, les salariés recevront un maximum d'éléments d'information leur permettant :

- d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier au sein d'AXA France et sur leur site,
- de développer leur employabilité et de construire ainsi leur propre parcours professionnel dans le cadre de l'évolution de l'entreprise et de ses besoins.

Les éléments d'information seront accessibles aux salariés au travers :

- d'une part, des outils d'analyse prospective des Filières métiers et des passerelles entre métiers (RéférenceS) dans le cadre, entre autres, de « Patrimoine Métiers Compétences », des trajectoires professionnelles qui pourront leur être présentés par leur CRH,
- d'autre part, de la poursuite du développement du portail métiers AXAVENIR,
- par ailleurs, de différents espaces dédiés comme AXA Job, les forums métiers, les Espaces AXAVENIR.

Article.18. Contexte de travail

Article.18.1. Organisation du travail, projets de changement et prévention du stress au travail

L'adaptation permanente de l'entreprise aux exigences de l'environnement économique et social implique, notamment, la pertinence des organisations du travail de l'entreprise et leur capacité à intégrer des collaborateurs venant des divers horizons de l'entreprise, en respect de leur expérience professionnelle et de leurs capacités en matière d'adaptation des compétences.

En effet, la transformation de l'entreprise, à travers l'organisation du travail et l'exercice d'activité conjuguant efficacité des processus et qualité de service client, conduit à une évolution de son contexte.

Afin de faciliter une bonne compréhension et une meilleure adaptation face aux projets de changement de l'entreprise, les partenaires sociaux ont estimé souhaitable que le management et les salariés soient associés à l'étude et à la mise en œuvre de ces projets afin d'éviter un éventuel stress au travail.

Pour accompagner ce mouvement, il convient en effet de s'assurer :

- de la pertinence de repères durables pour les collaborateurs : mobilisation de la ligne managériale, plan de communication interne, accompagnement et maîtrise des trajectoires professionnelles
- du renforcement d'une identité professionnelle en valorisant les activités de service client, l'expertise et la prise de responsabilité,
- du maintien des conditions de l'engagement, de l'implication des collaborateurs et des contributions attendues,
- du développement de la performance des équipes dans le respect de l'environnement de travail.

La direction entend se placer en prévention d'une situation éventuelle de stress à l'occasion d'un aménagement de son organisation du travail, elle veillera, dans cette perspective, à toutes les phases de mise en place d'un tel projet d'aménagement.

Sont notamment visées :

Accord du 16 juillet 2010 GPEC AXA France 2010/2012

JA
d
AA
CS
RB
TK
S
26
CN

En phase d'avant projet :

- Action de formation / sensibilisation des intervenants projets sur des principes directeurs RH : préservation de blocs métiers conséquents, importance de l'autonomie, gestion par profil, modalité de pilotage de l'activité.

En phase de gestion de projet :

- Affirmation de l'importance des échanges collaborateurs/ managers de proximité dans le respect des espaces d'autonomie en mobilisant les facteurs suivants :
 - Description des processus, et activités (rôles, expertises mobilisées, flux et pilotage),
 - Approche des contributions (métiers et compétences)

En phase de déploiement :

- Accompagnement des transitions et développement de formations métiers en mobilisant :
 - Plans d'Accompagnement du Changement,
 - Actions de Communication interne,
 - Installation proactive de pratiques professionnelles communes.

En phase de fonctionnement opérationnel :

- Maîtrise des modalités d'animation et de fonctionnement opérationnel
 - Dynamique de progrès continue,
 - Formation en situation de travail.
- Enrichissement des Pratiques professionnelles communes,
- Rôle du management.

Dans cet esprit, l'accord AXA France du 16 juin 2010 relatif au Stress au Travail, intervenu en déclinaison de l'accord RSG en date du 25.02.2010, organise la prévention du stress au travail en prenant en considération la problématique des conditions de travail au regard de l'organisation du travail, des conditions d'emploi et d'exercice de l'activité des services.

Article.18.2. Evolution de l'environnement de travail

Aujourd'hui, la gestion partagée des dossiers, la mutualisation d'activités entre sites distants et la recherche de traitement en un temps des demandes clients et distributeurs conduisent à une évolution du travail recouvrant :

- la convergence progressive des modes d'organisation et des processus, condition de la coopération à distance ;
- une nécessaire compréhension par les équipes et les collaborateurs des éléments afférents à l'exercice des activités : schéma organisationnel et politique d'entreprise ;
- la mobilisation de la personne dans son activité et la mise en œuvre de ses compétences relationnelles.

L'ensemble de ces facteurs fait reposer l'engagement individuel des collaborateurs sur :

- le manager de proximité à qui il incombe la double responsabilité de rendre accessible au quotidien les éléments de contexte de l'activité et de piloter les contributions individuelles au collectif de travail élargi ;
- une organisation opérationnelle formatrice pour les équipes qui valorise l'enrichissement des tâches, la rotation sur plusieurs situations de travail sollicitant des natures de compétences différentes ;
- des systèmes d'information performants et laissant au collaborateur les marges de manœuvre lui permettant
 - de mobiliser ses compétences, construites au cours de son parcours professionnel ;
 - d'être autonome dans la recherche de la solution négociée au contact du client.

Les managers, dans l'animation de leurs équipes, encourageront l'implication des collaborateurs :
⇒ en pilotant la performance des équipes dans le cadre de la relation client, tant interne

JA
↓
Gos MA
YIB
27
AN
CS RB J J AN

- qu'externe,
- ⇒ en favorisant la mobilisation de leurs compétences relationnelles en sus de leurs compétences techniques,
 - ⇒ en développant les compétences des collaborateurs par le partage des expériences et connaissances au sein de l'équipe,
 - ⇒ en valorisant l'autonomie et les délégations de responsabilité des collaborateurs en lien avec la qualité de service, liées à l'évolution de leur maîtrise des situations de travail,
 - ⇒ en reconnaissant la contribution des salariés à travers l'examen régulier des niveaux de salaire et des perspectives d'évolution.

Article.18.3. Le télétravail, une expérimentation élargie en lien avec l'évolution de l'organisation du travail

Les parties signataires, en considération d'une première expérimentation, limitée à 25 collaborateurs, conduite dans AXA France dans le cadre de l'accord GPEC du 14/12/2007 et de l'accord du 22 juillet 2008, estiment que :

- le télétravail constitue, dans certaines situations, une évolution possible de l'organisation du travail de l'entreprise et de ses établissements, ainsi qu'un moyen, pour le salarié, de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le télétravail doit impérativement donner lieu à des temps nécessaires de socialisation dans l'entreprise. Cette présence physique régulière au sein des locaux de l'entreprise est indispensable pour prévenir l'isolement du collaborateur concerné.

Les parties signataires conviennent que le télétravail, au sens de l'Accord National Interprofessionnel du 19/07/2005 sur le télétravail, devra, dans une 2eme phase d'expérimentation, être proposé à un nombre limité de collaborateurs, pour répondre à des circonstances déterminées.

A l'issue de cette seconde phase d'expérimentation du télétravail, au plus tard le 31/12/2012, les partenaires sociaux examineront s'il y a lieu de développer le télétravail et définiront le cas échéant les modalités dans le cadre d'un accord spécifique.

Article.18.3.1. Salariés concernés

Cette expérimentation ne pourra concerner, au maximum, que 200 collaborateurs administratifs volontaires, détenteurs d'un contrat à durée indéterminée depuis plus de deux ans, autonomes sur leur situation de travail et dont les activités sont compatibles avec une organisation sous forme de télétravail.

Le télétravail est soumis au double volontariat du salarié et de l'entreprise. Il doit répondre à une contrainte spécifique des collaborateurs notamment en termes de temps de trajet entre le domicile et les locaux de l'entreprise.

Les salariés souhaitant opter pour le télétravail doivent en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines. Cette demande est suivie d'un entretien entre collaborateur et manager puis d'un entretien entre le CRH et le collaborateur avant d'être soumise à la validation du manager, la décision finale étant prise par le CRH.

Article.18.3.2. Information des salariés

En cas de réponse positive, un avenant au contrat de travail du collaborateur sera établi pour une durée d'un an renouvelable à concurrence de la date d'échéance du présent accord.

L'employeur fournira aux salariés faisant le choix du télétravail les informations relatives :

- à la formation à ce mode d'activité et à ses méthodes,
- à la période d'adaptation,
- aux conditions d'exercice du travail, et notamment aux plages horaires durant lesquelles le salarié sera joignable,

Handwritten signatures and initials: JA, d, GJM, UB, M, CW, CS, AB, J, S, 28

- aux périodes pendant lesquelles le salarié devra être présent au sein de l'entreprise,
- au rattachement hiérarchique,
- aux modalités d'évaluation de la charge de travail et de la performance,
- aux modalités d'accès aux informations de l'entreprise et à celles des représentants du personnel,
- aux remboursements des frais notamment de déplacement,
- aux équipements nécessaires, aux règles d'utilisation et aux coûts correspondants (installation, maintenance, assurances....).

Dans ce cadre, un avenant au contrat de travail sera signé entre le salarié et l'entreprise précisant de manière détaillée les modalités d'exécution du télétravail et reposant sur les principes essentiels de respect de la vie privée du salarié concerné et d'égalité de traitement entre ce dernier et les autres salariés de l'entreprise.

TITRE IV. POLITIQUE DES BASSINS D'EMPLOI

Article.19. Principes de gestion des bassins d'emploi

Les parties à l'accord confirment leur attachement au maintien de l'emploi des salariés d'AXA France jusqu'au terme de leur vie professionnelle au sein des bassins d'emploi d'affectation, de préférence à des mobilités géographiques.

Toutefois pour répondre aux évolutions inéluctables des métiers au sein de l'entreprise, cette dernière doit, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle structurée des emplois et des compétences, d'une part les anticiper et d'autre part permettre aux collaborateurs d'évoluer dans des métiers, de préférence, en développement ou en expansion.

A cet égard, l'entreprise considère que la taille des bassins d'emploi peut constituer un levier important pour offrir des opportunités d'évolution aux collaborateurs. Elle entend de ce fait favoriser le développement de bassins d'emploi de taille suffisante, pour qu'ils permettent :

- une représentation significative des filières métiers,
- une complémentarité entre les métiers,
- un renforcement de la mobilité possible en leur sein par la construction de parcours de développement professionnels.

Ainsi, sur les sites les plus importants la croissance de l'activité sera liée au développement de pôles d'expertise et possiblement à des transferts d'activités d'autres implantations, liés notamment à une diminution naturelle des effectifs.

Ces sites, dans les bassins d'emploi régionaux, ont vocation à développer un nombre significatif de filières métiers pour créer de la complémentarité entre les métiers et renforcer la mobilité possible au sein du site, ce qui doit se traduire par :

- la croissance des activités de gestion assurancielle,
- la croissance des activités de pilotage et de support : MOA, Marketing,
- la stabilité des activités de proximité : inspecteurs commerciaux, techniques et régisseurs.

Par ailleurs, AXA France entend, eu égard à l'évolution démographique des effectifs de l'entreprise, maintenir l'équilibre actuel des effectifs entre la région parisienne et la province et contribuer au rajeunissement de la pyramide des âges.

Les bassins d'emploi ont également vocation à accueillir des jeunes sous contrat en alternance. La croissance de l'activité va créer des besoins nouveaux de personnel qui seront pourvus en priorité par des collaborateurs en mobilité géographique venant de bassins d'emploi dont l'activité a vocation à décroître ou de la région parisienne, puis par de nouveaux embauchés.

La mise en réseau des activités de gestion devrait à la fois faciliter le maintien de l'équilibre des effectifs et la montée en croissance de l'activité des bassins d'emploi en développement.

Considérant que tous les bassins d'emploi de l'entreprise ne peuvent prétendre atteindre une taille suffisante pour permettre la pérennité des activités et des évolutions des métiers concomitantes :

- il sera procédé à la mutualisation des services administratifs et de gestion assurantielle chaque fois que les métiers le permettront,
- de manière à maintenir l'emploi dans les bassins d'emploi concernés, sans qu'il soit procédé à des recrutements,

- l'activité au sein de ces bassins d'emploi ayant vocation à décroître au fur et à mesure du vieillissement des collaborateurs et à rassembler principalement des fonctions commerciales / inspection et des métiers administratifs proches de la relation client.

Des expérimentations de nouvelles organisations de travail pourront être conduites en fonction de la taille des sites, incluant le télétravail.

Article.20. Approche prévisionnelle de l'évolution des bassins d'emploi

Article.20.1. Approche prévisionnelle

En considération du passage de la gestion individuelle à la gestion collective et à la mutualisation des services administratifs, ainsi que du contexte économique actuel, la direction d'AXA France s'engage, dans le cadre du présent accord, à préserver l'évolution de ses bassins d'emploi en respectant de ne procéder, pendant la durée de l'accord à la fois :

- A aucune annonce de fermeture de site en province,
- A aucune fermeture de site en province.

Cet engagement ne fait pas obstacle à la réalisation des projets actuellement en cours concernant le bassin parisien et le bassin toulousain.

Il est par ailleurs convenu qu'il ne sera opéré aucune fermeture de site en Province durant l'année civile 2013.

Les parties signataires ont souhaité dans le cadre de l'approche prévisionnelle de l'évolution des bassins d'emploi qu'un suivi détaillé de l'évolution des métiers au sein de tous les sites soit mis en œuvre, en ménageant la possibilité d'exercer des métiers d'expertise.

Dans ce cadre, il est convenu d'établir, en considération d'hypothèses de départ à la retraite pour chaque site d'AXA France (cf .Annexe 4):

- ⇒ une projection au 31/12/2010 de l'évolution des effectifs par filières métiers de niveau 2 (R2)
- ⇒ une vision à horizon 2012 des tendances d'évolution de filières métiers de niveau 1 (R1)

Les parties signataires se rencontreront une fois par an pour faire un point sur l'évolution de l'emploi dans les bassins d'emploi et ajuster la projection s'il y a lieu.

Dans l'hypothèse où un changement d'implantation générerait des modifications importantes dans l'organisation et/ou les conditions de travail, des mesures d'accompagnement spécifiques pourraient alors être étudiées en cas de fermeture de site, au-delà des mesures envisagées dans le cadre du présent accord pour les collaborateurs concernés (cf Titre V).

Tout collaborateur présentant une situation individuelle particulière (par définition impossible à enfermer dans une description d'ensemble devra alors disposer d'une analyse personnalisée de sa situation en lien avec le CRH. Les parties se donnant pour objectif de trouver conjointement une solution équilibrée au regard de la situation exposée.

A titre d'illustration, pourront (non exhaustivement) être envisagées : des mesures telles que la possibilité de travailler en lieu partagé, des ajustements horaires spécifiques, la conduite d'un projet personnel, des mesures de départ anticipé ou encore la mobilité vers un poste dans une zone géographique mieux compatible avec les contraintes individuelles, assortie le cas échéant, d'aménagement approprié (contenu et localisation du poste, délai d'articulation utile).

Article.20.2. Commission d'information sur l'implantation des sites en région parisienne

La gestion prévisionnelle des bassins d'emploi et l'approche formalisée concernant l'implantation des sites que celle-ci implique, ont pour enjeu majeur de permettre la préparation sociale nécessaire, préalablement à la configuration de projets relatifs aux implantations d'AXA France au sein de la région parisienne.

Dans cette perspective, les parties à l'accord sont convenues de la mise en place d'une commission paritaire d'information sur les implantations de la région parisienne permettant un partage de vues sur les orientations envisagées dans le cadre de la politique des sites de la région parisienne.

Handwritten signatures and initials: RS, CS, M, J, A, TK, UCB, AN, 30.

Article.20.2.1. Composition de la Commission

Cette Commission est composée de représentants de la direction et de 15 membres représentant les organisations syndicales représentatives, répartis de la manière suivante :

- ⇒ 1 membre par organisation syndicale représentative dans AXA France,
- ⇒ le solde étant réparti entre les organisations précitées, selon une distribution proportionnelle au plus fort reste, basée sur les résultats des dernières élections des titulaires des Comités d'Etablissement d'AXA France (sont prises en compte les voix valablement exprimées au premier tour).

Le nom des membres désignés par chacune des organisations syndicales représentatives est porté à la connaissance de la direction par un délégué syndical central.

Article.20.2.2. Rôle de la Commission

La commission est un lieu d'information périodique sur le panorama des sites existants en région parisienne et leur évolution envisagée.

Parallèlement, c'est un lieu d'échange de vues dans le cadre duquel s'exerce la concertation en amont de tout projet concernant l'évolution de sites.

Dans cette double vocation, la Commission sera saisie de toute opération d'évolution de site projetée, dès lors que son ébauche aura pris corps et au plus tard 12 mois avant la date envisagée pour cette opération.

La Commission d'information sur les implantations en région parisienne exerce son rôle sans préjudice du fonctionnement et des attributions des instances légales de représentation du personnel. Elle se réunira au moins une fois par an.

TITRE V. ACCOMPAGNEMENT

L'entreprise affirme ici sa volonté de se doter des meilleurs outils pour accompagner l'évolution du marché et l'employabilité de ses salariés. Dans cette perspective, au-delà des accompagnements RH exposés ci-après, elle conduit une étude en vue d'intégrer un nouvel outil informatique performant de gestion des compétences. Par ailleurs, la Direction s'engage à exposer les éléments essentiels au suivi des actions conduites au titre de l'accompagnement devant l'Observatoire GPEC.

L'enveloppe des dépenses prévues au titre des accompagnements RH, des investissements informatiques, de formation professionnelle et de développement des compétences ainsi que d'aide à la mobilité fonctionnelle et géographique, est définie ci après.

Sous-titre V-1. Dispositif personnel administratif

Article.21. Solutions individuelles dans un cadre préétabli

Les programmes RH de facilitation de la mobilité mettent en œuvre tout ou partie des leviers classiques de la mobilité :

- connaissance de soi,
- connaissance de l'entreprise,
- gestion du changement,
- tutorat/formation,
- développement de compétences transversales.

En ce sens 5 supports d'évolution et de reconnaissance des acquis professionnels sont aujourd'hui développés, au-delà des possibilités offertes par la loi de recourir au bilan de compétences. Ceci indépendamment du programme Ressources Plus mis en place par l'accord du 12/12/03 ouvert aux collaborateurs souhaitant développer des compétences au sein d'un service ayant à pourvoir des postes temporairement vacants dans l'entreprise, en rendant ces salariés mieux à même de s'orienter vers un nouveau métier dans les conditions qu'il précise.

JA
d
MA
CS
RB
TK
31
ON
MB

Au regard de la situation des sites de province, l'extension du programme Ressources plus au sein des bassins d'emploi sera recherchée à partir d'un pilote dans la région toulousaine en 2011.

Au terme de certains de ces dispositifs d'évolution, en cas de poste à pourvoir dans le secteur ayant accueilli le salarié pour sa formation, celui-ci verrait sa candidature examinée en priorité.

Article.21.1. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Les parties signataires réaffirment l'importance qu'elles accordent à la démarche de VAE et, dans la continuité des dispositions déjà prises dans le cadre de l'accord du 18 décembre 2009, confirment leur souhait d'accompagnement des salariés par l'entreprise.

La validation des acquis de l'expérience permet à toute personne engagée dans la vie active depuis au moins trois ans de faire reconnaître officiellement ses compétences professionnelles par l'obtention d'un titre, d'un diplôme à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification, ceci sans suivre de formation et sans passer d'examen.

Lors de la validation des acquis, les unités manquantes peuvent être acquises de diverses manières, notamment par une autre expérience professionnelle ou par la formation.

Article.21.2. Espace AXAvenir

Un dispositif dédié aux collaborateurs de l'entreprise et animé par des professionnels des RH a été créé. Le déploiement d'un tel dispositif sur l'ensemble des bassins d'emploi est en cours de mise en place. Cet espace, accessible à l'ensemble des collaborateurs, a pour vocation de dynamiser le marché de l'emploi des collaborateurs par une meilleure orientation professionnelle et vise à développer leur employabilité :

- en les rendant acteurs de leur devenir professionnel, en leur délivrant les informations utiles à la bonne compréhension de leurs capacités et de leur environnement ;
- si nécessaire, en les repositionnant et en les mobilisant sur des parcours professionnels adaptés à leur situation.

Dans le cadre de ce dispositif, des programmes modulables selon les besoins des collaborateurs sont développés autour de 3 phases successives :

1- le bilan axé sur :

- la connaissance de soi,
- l'environnement professionnel et la prospective des métiers,
- les axes de progrès.

2- le développement personnel prévoyant différentes options :

- comprendre le changement,
- se mobiliser pour réussir,
- communiquer efficacement,
- se perfectionner sur l'outil informatique.

3- Les options d'accompagnement du projet professionnel :

- atelier marché de l'emploi AXA,
- mises en situation métier,
- immersion professionnelle,
- préparation au recrutement.

L'Espace AXAVENIR présente le double avantage de redynamiser :

- la mobilité par une meilleure identification des compétences des collaborateurs, leur valorisation en recrutement interne et la qualité de l'orientation des candidatures,
- les collaborateurs eux-mêmes, soit par la mobilité, soit par un plan de développement sur le poste actuel (formation sur des compétences transversales et coaching).

JA
L
GS AA
M
YCB
32
CN
CS RB
TK
S

Article.21.3. Stage et accompagnement « mobilité réussie »

Les collaborateurs en mobilité individuelle qui bénéficient du stage « Choisir les clefs d'une mobilité réussie » et ceux concernés par les opérations d'Optimisation Activités et Emploi se voient proposer un accompagnement RH pour faciliter leur mobilité, les aider à prendre conscience du changement et de leurs points forts dans le processus de changement.
Cet accompagnement leur permet de se mobiliser sur leurs nouveaux projets professionnels et d'intégrer leur nouveau poste dans les meilleures conditions.

Article.21.4. Programme d'Aide Spécifique aux Salariés (PASS)

Dans une démarche de renforcement de la professionnalisation et en adéquation avec les lignes de force ci-dessus rappelées à l'article 3.3., un nouveau programme de formation PASS est mis en place, dans le prolongement du dispositif PAM. Il s'adresse :

- aux salariés ayant besoin d'un niveau de qualification ou de compétences en adéquation avec le nouvel emploi occupé,
- aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une suspension de leur contrat de travail, dont la durée rend nécessaire une actualisation des connaissances,
- aux salariés ayant besoin d'être accompagnés dans l'évolution de leur poste de travail,
- aux salariés dont la situation professionnelle relèverait d'un contexte prioritaire, notamment en lien avec l'évolution des activités dans les régions :
 - salariés évoluant d'une famille de métiers dite "fonctionnelle" vers une famille de métiers "opérationnelle" d'assurance, de gestion ou commerciale,
 - salariés gestionnaires assurance confrontés à une évolution du contenu ou des conditions d'exercice de leur métier,
 - salariés identifiés dans le cadre des entretiens de mi-carrière ou à des périodes clés du parcours professionnel.
- et aux salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'ancienneté.

Le PASS est un dispositif de formation modulable, personnalisé, avec un pilotage national et un déploiement régional, garantissant la cohérence de l'accompagnement et la prise en compte des contextes spécifiques.

Article.21.5. Parcours Evolution

En vue de faciliter à certains collaborateurs la maîtrise de situations de travail dans un premier accès à certains métiers, les Parcours Evolutions permettent de transmettre les notions et aspects fondamentaux des diverses branches de l'assurance.

Cette démarche qui comprend une formation initiale, une montée en charge progressive sur les situations de travail, des évaluations régulières (tuteur, manager) permet, à son terme, une validation d'orientation. Les CRH apporteront leur concours en vue de rechercher, le plus en amont possible, l'adéquation entre la formation suivie et les postes à pourvoir.

Article.22. Accompagnement des collaborateurs et conduite du changement

Article.22.1. Accompagnement des managers et conduite du changement

Les managers de proximité, qui constituent le 1^{er} niveau d'encadrement des salariés, sont fortement impliqués dans la réussite de la politique emploi mise en œuvre dans AXA France. En effet, ils sont le mieux à même de piloter l'amélioration de la qualité de service et de l'environnement professionnel, favorable à l'engagement de ses collaborateurs.

Les attentes de l'entreprise à leur égard sont importantes pour :

- relayer l'information entreprise/ salariés par la déclinaison des objectifs de l'entreprise au quotidien et par la transmission, entre les collaborateurs de l'équipe, des savoirs sur les éléments du passé qui ont contribué à la performance et au succès dans le métier considéré,

JA
↓
AA
GS
CB
TK
33
M
CS RB
↓
S
AN

- améliorer leur propre organisation et contribuer à l'amélioration des processus,
- développer les compétences des collaborateurs et accompagner l'évolution des nouvelles organisations du travail,
- initier et promouvoir la mobilité comme facteur d'évolution professionnelle,
- favoriser la meilleure expression possible des capacités professionnelles de chaque collaborateur au quotidien, notamment dans la pratique professionnelle orientée vers la relation client.

Aussi, pour les aider à répondre à ces sollicitations, un programme de renforcement des compétences est déployé avec pour objectifs de :

- développer une culture d'efficacité professionnelle chez les managers de proximité,
- permettre aux managers de comprendre les attentes de l'entreprise à leurs égards et de les mettre en œuvre,
- faire converger les pratiques managériales,
- valoriser le management de proximité,
- promouvoir le style de management AXA (cursus managérial et « de la promesse à la preuve »).

A cette fin, le dispositif existant est articulé autour d'un parcours formation sur 8 mois, déployé sur 3 niveaux (présentiel, e-learning, opérationnel), animé par des managers formateurs internes à l'entreprise.

Article.22.2. Programme d'accompagnement du changement

Les transformations d'AXA France, ainsi que l'évolution de l'environnement de travail des collaborateurs peuvent appeler un accompagnement RH dédié.

Dans ce contexte, le Programme d'Accompagnement au Changement accompagne les équipes, collaborateurs et managers, dont l'environnement de travail évolue significativement.

La mission du PAC est de faciliter les conditions de changements internes en fournissant aux collaborateurs les clés de compréhension, d'appropriation et de gestion du changement.

Dans ce but, le PAC doit en particulier :

- Améliorer la cohésion des équipes et le fonctionnement collectif dans un contexte de changement,
- Permettre à chaque collaborateur d'anticiper et de s'approprier les impacts des évolutions d'AXA France afin de pouvoir mieux s'adapter aux nouvelles attentes de l'entreprise,
- Renforcer l'efficacité des managers dans le pilotage, l'accompagnement et la motivation de leurs équipes autour du changement.

Le PAC s'articule autour de deux modules types :

- « Réinventons la coopération » :

- Identifier les compétences individuelles et collectives indispensables à une coopération efficace,
- Améliorer la communication (savoir dire et oser dire) en interne.

- « Accompagner l'évolution du management » :

- Echanger entre managers sur sa propre pratique et sur son évolution,
- Partager ses expériences,
- Définir ensemble des axes d'amélioration.

Le PAC s'adapte aux besoins des équipes et des managers et peut ainsi donner lieu à des accompagnements sur mesure.

Article.23. Equilibre des démarches individuelles et collectives

Les parties à l'accord se déclarent conscientes de la nécessité de ménager un juste équilibre entre :

- ⇒ le processus de mobilité qui, collectivement, permet une meilleure adéquation des ressources humaines et compétences aux évolutions de métiers au regard du marché de l'Assurance,
- ⇒ le développement des salariés dans leur environnement professionnel et personnel.

JA
d
GS AA
CB
34 MV
CS RB TK
CN

Le montant global des dépenses prévues au titre des mobilités, des missions de tutorat et de l'accompagnement RH s'inscrira dans un budget qui représente charges incluses pour la période des trois années d'application du présent accord une enveloppe de l'ordre de 3 Millions d'euros.

Dans cette perspective, la Direction d'AXA France s'engage :

- ⇒ à demander aux CRH d'assurer un suivi renforcé des salariés qui, ayant réalisé un effort spécifique de mobilité vis à vis de leur qualification d'origine, souhaiteraient pouvoir progresser.
- ⇒ à demander aux managers d'accueil dans le cadre des augmentations individuelles, de porter une attention particulière aux collaborateurs accueillis au regard des efforts d'adaptation/mobilité que ceux-ci auront réalisés, ceci sans considération, le cas échéant, du maintien de la classe acquise.
- ⇒ à attribuer à tout collaborateur administratif des classes 1 à 4 ainsi qu'aux cadres dont la rémunération annuelle brute (CRV inclus) est inférieure à 36800 € brut, lors d'une mobilité nécessitant plus qu'un ajustement de compétences, une gratification d'un montant brut de 200 euros qui sera versée à l'intégration du collaborateur dans le poste.
- ⇒ à prévoir, en outre, pour ceux des salariés administratifs qui auront fait l'effort de s'engager dans un processus de mobilité en vue d'un meilleur service de l'entreprise à la clientèle et de le mener à bien, l'attribution d'une gratification spécifique, d'un montant brut, pour une réussite totale dans le poste de :
 - 450 € pour les salariés qui changent de métier au sein des métiers de l'assurance et qui s'orientent vers un métier de l'assurance « en développement »,
 - 850 € pour les salariés qui changent de métier et qui s'orientent vers les métiers de l'assurance quelque soit la tendance d'évolution.

Cette gratification sera versée, à l'issue du bilan général d'intégration, son montant sera modulé par le niveau d'atteinte de la performance au cours des 6 premiers mois dans le poste.

Les mobilités professionnelles qui relèvent d'opérations d'optimisation d'activités orchestrées collectivement donneront droit pour le collaborateur concerné :

- à la proposition d'au moins deux postes accessibles à son niveau de compétences,
- à la perception d'une allocation exceptionnelle, d'un montant brut de :
 - 400 € pour ceux des salariés qui changent d'activité sans changer de métier,
 - 900 € pour ceux des salariés qui s'orientent vers un changement de métier dans une même famille professionnelle,
 - 1100 € pour ceux des salariés qui s'inscrivent dans une démarche de changement de métier et de changement de famille professionnelle.
- à l'examen par le CRH d'une éventuelle prise en charge de frais afférents à la VAE le cas échéant.

La dite allocation fera l'objet d'un versement unique qui interviendra le mois suivant la prise du nouveau poste de l'intéressé.

Il est précisé que cette allocation exceptionnelle ne se cumulera pas avec la gratification de 200 Euros prévue ci-dessus au présent article et exclut tout autre versement de gratification spécifique GPEC 2010/2012.

Article.24. Accompagnement matériel de la mobilité en cas de changement du lieu de travail

La mobilité fonctionnelle d'un collaborateur pouvant avoir comme conséquence sa mobilité géographique ou un éloignement de son lieu de travail et de son domicile, l'entreprise entend soutenir activement le collaborateur dans ces changements. Les partenaires sociaux conviennent de l'importance d'aider les salariés dans leurs démarches.

Ainsi, pendant la durée de l'accord, les mesures ci-dessous, complémentaires à celles mises en œuvre dans le cadre du développement professionnel, seront affectées à l'accompagnement matériel des salariés

Handwritten notes and signatures: JA, CS, RB, TK, CB, and other initials.

administratifs.

Les mobilités fonctionnelles et/ou géographiques susceptibles d'intervenir dans le cadre du présent accord peuvent être externes ou internes au bassin d'emploi dans lequel le salarié travaillait jusqu'alors.

Article.24.1. Concept de bassin d'emploi

Le concept de bassin d'emploi, en l'absence de définition légale, se réfère au regard d'une analyse objective de la situation, aux points de repère jurisprudentiels suivants :

- distance séparant le nouveau lieu de travail de l'ancien lieu,
- existence des moyens de communication ou de transport entre ces lieux, l'aspect rapidité pouvant être pris en compte ainsi que l'appartenance ou non à un même secteur géographique (cohérence géographique ou identité de département).

Article.24.2. Mobilité externe au bassin d'emploi

Les cas de mobilité externe au bassin d'emploi relèvent de l'accord sur l'accompagnement matériel de la mobilité géographique au sein du Groupe AXA en France en date du 21/10/2002 auquel AXA France a adhéré par accord du 8/04/2005.

Pour rappel, sont à cet égard accordées, dans les conditions et limites conventionnellement convenues :

- des aides à la recherche d'un logement,
- des aides au déménagement (frais de déménagement, frais de changement de résidence et indemnité d'installation),
- des aides à la location (frais d'agence, cautions et avances sur loyer),
- des aides à l'acquisition du logement.

En complément de ces mesures, l'entreprise s'engage, en liaison avec les Commissions logement, à aider les collaborateurs dans la recherche d'un logement.

Le salarié locataire de son ancien domicile et qui, du fait de sa mutation, désire accéder à la propriété de sa résidence principale bénéficie des conditions de prêts applicables au sein d'AXA France, conformément à l'accord d'adhésion du 5/03/2004 à l'accord RSG du 8/11/2000 sur les prêts au personnel.

Article.24.3. - Mobilité interne au bassin d'emploi

Les salariés administratifs d'AXA France concernés par une mobilité au sein de leur bassin d'emploi dans le cadre du présent accord peuvent être amenés à connaître un changement de la localisation géographique de leur travail au sein du même bassin d'emploi susceptible de conduire à un allongement du trajet domicile/travail ou au contraire à une diminution de celui-ci. Dès lors, ces collaborateurs bénéficieront des dispositions suivantes.

Il est rappelé que les mesures d'accompagnement des mouvements de personnel prévues par les accords du 12 janvier 1998 et du 9 septembre 2002 (relatif à la nouvelle organisation des principales sociétés d'assurances AXA en France) et par l'accord du 18 mars 2005 (relatif aux implantations en région Parisienne) ne s'appliquent pas aux opérations citées à l'alinéa précédent ; pour autant, leur application perdure pour les situations qu'ils ont générées et tant qu'elles n'ont pas été modifiées.

Article.24.3.1. *Les frais et moyens de transport*

Les parties signataires conviennent de faciliter et de favoriser l'utilisation des transports en commun lorsque cela est possible. Néanmoins, elles ont estimé que dans certains cas, cette priorité n'était pas exclusive de mesures liées à l'utilisation d'un véhicule personnel.

Article.24.3.2. *Les transports en commun*

Dès lors que l'allongement du trajet domicile/travail s'accompagne d'une augmentation de la tarification, il est convenu que l'entreprise prendra en charge l'intégralité du différentiel de coût entre la nouvelle et l'ancienne tarification.

d LA

GS AA
CCB

AN

L'application de ce principe se décline tant en région parisienne pour le Pass navigo qu'en province pour tout autre titre de transport en commun.

Ce complément sera indexé sur le prix du pass Navigo ou des autres titres de transport en commun et versé tant que subsistera le surcoût lié à l'allongement du trajet domicile/travail.

Article.24.3.3. L'usage d'un véhicule personnel

a - Principe

L'utilisation d'un véhicule personnel par des salariés dont le trajet est significativement augmenté du fait du changement de site de travail est limitée aux situations :

- jugées difficiles en raison tant de la carence que du constat de manque de performance éventuels des services de transports en commun,
- pour lesquelles l'utilisation du véhicule personnel conduit à une diminution appréciable du temps de transport des salariés en question.

b - Mesures

▪ Octroi d'une prime mensuelle de transport basée sur la compensation accordée en cas de transport en commun

L'utilisation d'un véhicule personnel pour le trajet domicile/travail ne donne pas de droits au remboursement des kilomètres effectués, en application des dispositions légales traitant de cette question.

Dans la perspective d'un traitement analogue des salariés devant utiliser un véhicule avec ceux qui pourront utiliser des transports en commun, il sera versé aux premiers une « prime mensuelle de transport » égale à la contribution qu'ils percevraient s'ils utilisaient les transports en commun sur le trajet domicile/travail.

Il sera logiquement fait application de la règle de remboursement des frais de transport définie à l'article 4 de l'accord RSG du 12 octobre 2001 sur les primes exceptionnelles au sein du Groupe AXA en France, ayant fait l'objet d'un accord d'adhésion d'AXA France le 5/03/2004.

AXA France majorera ce montant d'un taux forfaitaire de 22 % pour tenir compte des charges sociales.

▪ Octroi d'une place de parking

→ Sur le lieu de travail

Les salariés amenés, dans les conditions prévues au point a) du présent article, à se rendre sur leur lieu de travail en voiture pourront bénéficier d'une place de parking dès lors :

- que la situation géographique du site le permet et,
- que des places restent à disposition.

Dans le cas où l'usage d'un parking ne serait pas gratuit, les salariés susvisés bénéficieront d'une prise en charge par l'entreprise dans la limite de 50 % du coût.

Lorsque des dispositions particulières relatives au parking du personnel existent actuellement sur une implantation déterminée, le Chef d'établissement examinera localement les conditions d'application du présent paragraphe en concertation avec les représentants du personnel.

→ Sur un emplacement proche d'une gare

Si, pour réduire globalement leur temps de transport, des salariés étaient amenés à utiliser leur véhicule pour rejoindre une gare plus éloignée de leur domicile que celle habituellement utilisée, ils bénéficieraient de la prise en charge par AXA France, dans une limite de 50 % et sur justificatifs, du montant du tarif d'abonnement pratiqué par le parc de stationnement public de la gare.

Handwritten notes and signatures: 24, CS, RB, JTK, ST, CB, M, a, M.

▪ **Prise en charge de la moitié de l'abonnement de l'autoroute A 14 et des autoroutes urbaines de grandes métropoles**

Pour les salariés habitant dans les régions concernées et qui réduiraient de manière importante leur temps de trajet en empruntant l'une de ces autoroutes, il est prévu la prise en charge de l'abonnement mensuel ou annuel à l'autoroute dans la limite de 50 % et sur justificatifs.

Article.24.3.4. La garde d'enfants et/ou de personnes dépendantes

Les parties signataires admettent que l'augmentation de la durée globale de transport peut être de nature à entraîner des surcoûts dans les frais de garde d'enfants ou de personnes dépendantes à domicile ou à l'extérieur.

Dans ces conditions et sur présentation de justificatifs, il est prévu que l'entreprise prendra à sa charge ce surcoût dans la limite de 50 % du tarif horaire pratiqué par les nourrices, crèches, garderies ou études scolaires dès lors que l'enfant est âgé de moins de 12 ans ou par les aides familiales pour les personnes dépendantes.

Cette prise en charge sera limitée à l'allongement réel du temps de transport, et plafonnée dans tous les cas à 5 heures par semaine.

L'entreprise majorera le montant global de cette prise en charge de 22 % pour tenir compte des charges sociales.

Les salariés concernés ne pourront pas cumuler cette mesure avec l'allocation supplémentaire de crédit d'horaire prévu à l'article 24.3.5 ci-après.

Article.24.3.5. Le temps de travail et son aménagement

Ces mesures concernent les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

▪ **Situations visées**

Les présentes mesures s'appliquent aux salariés dont le nouveau temps de transport (aller/retour) s'accroît de plus de 30 mn par jour et dépasse 1 h 30 par jour du fait de leur nouvelle affectation (cf Annexe 6).

▪ **Mesure applicable**

Le salarié qui pratique l'horaire variable verrait son crédit horaire journalier alimenté d'un temps qui sera calculé en fonction de l'accroissement de son temps de transport selon la formule suivante :

Temps de transport futur x accroissement du temps de transport x 0,0030 (cf. Annexe 6.)

Les salariés qui sont employés dans le cadre d'un horaire inférieur à la durée conventionnelle du travail ont vocation à bénéficier des mesures précédentes au prorata de leur temps de travail.

▪ **Personnes handicapées**

Dès lors que la mobilité personnelle entraînerait quelques modifications dans les modalités de transport des personnels handicapés, l'entreprise s'engage à procéder à l'étude précise des situations et à répondre aux attentes des intéressés en leur accordant notamment :

- la possibilité d'aménager la durée du travail dans l'esprit des principes retenus au présent article tout en prévoyant, le cas échéant, des dérogations exceptionnelles à la plage horaire fixe journalière,
- la possibilité de travailler en lieu partagé dans des conditions examinées par la DRH et par la hiérarchie.

Bien évidemment les dispositions de l'accord AXA France du 31/01/2007 en faveur des salariés handicapés pour les années 2007 à 2010 sont appliquées dans les conditions prévues.

Accord du 16 juillet 2010 GPEC AXA France 2010/2012

JA
d
GS
YIB
38
CN
CS
PB
JK
F
S

Article.24.3.6. Les frais relatifs au logement

Dès lors que le temps de trajet domicile/travail (aller/retour) est allongé de plus de 30 mn par jour et dépasse 1 h 30 par jour du fait de leur nouvelle affectation, l'entreprise accordera aux intéressés les mesures spécifiques suivantes.

Ces mesures seront naturellement subordonnées au fait que le déménagement décidé par le collaborateur sera de nature à réduire de façon importante son temps de transport quotidien.

La demande de bénéfice de ces mesures devra impérativement intervenir dans les dix huit mois suivant la mobilité professionnelle.

Les bénéficiaires des mesures prévues au présent article ne pourront pas prétendre aux dispositions du présent titre.

▪ Recherche d'un nouveau logement

a – Location

→ Prise en charge des frais d'agence

Les salariés qui seront amenés à déménager se verront rembourser les frais d'agence immobilière, sur présentation de justificatifs.

→ Octroi d'une avance exceptionnelle

Les salariés qui sont amenés à déménager pourront se voir octroyer une avance exceptionnelle équivalente à 3 mois de salaire maximum remboursable sur 24 mois maximum.

Cette avance est destinée à permettre notamment aux intéressés un paiement facilité de la caution immobilière et du premier loyer.

b – Acquisition d'un bien immobilier

Les salariés qui décideraient d'acquérir un bien immobilier pourront bénéficier de mesures d'aides particulières visées ci-après :

- prise en charge par l'entreprise des frais d'acquisition (notaire, agence,...) sur présentation des justificatifs dans la limite d'un plafond maximum de 3000 euros. Cette aide ne peut être cumulée avec celle prévue au paragraphe a) précédent relatif aux frais de location.
- les salariés pourront prétendre au bénéfice des mesures de prêts immobiliers tel que défini par l'accord RSG du 8/11/2000 sur les prêts au personnel au sein du Groupe AXA en France auquel a adhéré AXA France par accord du 5/03/2004.

▪ Frais de déménagement

L'entreprise prendra à sa charge la totalité des frais de déménagement sur présentation de justificatifs et après acceptation de l'un des trois devis établis à la demande du salarié par trois sociétés de déménagement différentes.

Il est convenu que l'entreprise pourra avancer aux salariés qui en feront la demande, les frais de déménagement en fonction du devis qui aura été accepté.

Article.24.3.7. Application des dispositions

Le bénéfice des dispositions de l'article 24.3 concernant la mobilité interne dans un même bassin d'emploi est lié à la situation du salarié et disparaît corrélativement soit à la diminution du coût et du temps de transport, soit à la modification de la situation particulière ayant généré l'application d'une des mesures. Dès lors, les bénéficiaires s'engagent à informer sans délai le service du personnel de tout changement intervenant dans leur situation personnelle, remettant en cause le bénéfice d'une des dispositions du présent titre.

Handwritten notes and initials:
JA
d
GSA
LB
de TK
CS RB
39
an m

Sous-titre V. 2. Personnel Commercial

Article.25. Renforcement du dispositif RH

En soutien de l'encadrement commercial, une équipe de Gestionnaires Ressources Humaines commerciales est dédiée au personnel commercial.

Article.25.1. Equipe RH dédiée

Cette équipe RH centralisée voit son action relayée par des Responsables RH Commerciales de proximité en régions, lesquels, par leur connaissance des particularités des métiers commerciaux contribuent au recrutement, à l'intégration et à l'accompagnement des salariés commerciaux dans leur développement professionnel.

Article.25.2. Appui des animateurs/managers

L'encadrement commercial s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs ou des collaborateurs ayant changé de fonction, en s'attachant le cas échéant, aux aspects suivants :

- l'intégration dans les équipes commerciales et, selon la fonction exercée, le rattachement à un animateur,
- la dotation en équipements nécessaires à l'exercice de leur activité, notamment informatique portable,
- la dotation d'un portefeuille adapté à la fonction exercée,
- l'organisation des formations adaptées à leur activité,
- le suivi de leur intégration et le management de leurs performances commerciales,
- la reconnaissance de leurs efforts et l'appréciation de leurs résultats.

En outre, les managers participent aux travaux des Comités de développement professionnels qui facilitent l'évolution professionnelle des collaborateurs commerciaux (cf. article 10 ci-dessus).

Article.26. Développement professionnel et évolution du marché

De façon générale, au-delà des entretiens entrant dans le cadre des relations classiques du manager avec son équipe, un entretien professionnel individuel peut être l'occasion pour un collaborateur qui en ferait la demande d'évoquer les différentes possibilités d'évolution professionnelle ainsi que les mesures d'accompagnement qui peuvent éventuellement venir en soutien d'une nouvelle orientation commerciale choisie au sein de la même ou dans une autre filière.

Lorsque les caractéristiques de certaines activités ne sont plus en phase avec le marché, il y a lieu dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs qui y sont attachés, d'envisager une cartographie des métiers pour permettre une orientation des collaborateurs en fonction des besoins de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'en ce cas, au-delà des nécessaires consultations des IRP compétentes, une négociation sera engagée pour préciser les possibilités d'évolutions professionnelles et/ou d'adaptation des salariés exerçant l'activité concernée. Les dispositions à intervenir peuvent alternativement ou cumulativement porter sur :

- o les possibilités d'évolutions professionnelles vers d'autres métiers/filières,
- o les conditions de formation,
- o les mesures d'accompagnement appropriées (rémunération- frais- portefeuille...).

En tout état de cause, les parties signataires insistent sur l'importance de mettre en œuvre un dispositif d'information structuré et adapté à la prise en compte des situations personnelles des collaborateurs concernés.

Handwritten notes and initials: 2A, 4, 65, CB, 40 M, CN AA, CS RB, AS.

La DRH d'AXA France organise et pilote avec les régions le dispositif correspondant d'information et de communication auprès des collaborateurs.

TITRE VI. OBSERVATOIRE GPEC

Sans préjudice des compétences des Comités d'Établissement et du Comité Central d'Entreprise d'AXA France, un Observatoire « GPEC AXA France 2010/2012 » sera mis en place en tant que Commission nationale de suivi d'application de l'accord GPEC AXA France 2010/2012 au sein de l'entreprise dans une double vocation d'anticipation et de contrôle.

Article.27. Composition

L'Observatoire GPEC AXA France comporte des représentants des organisations syndicales représentatives signataires et des représentants de la Direction :

- Les représentants des organisations syndicales représentatives signataires comprennent :
 - ⇒ 1 membre par organisation syndicale signataire,
 - ⇒ complétés de 12 membres répartis entre les organisations précitées, selon une distribution proportionnelle au plus fort reste, basée sur les résultats du 1^{er} tour des dernières élections des titulaires des Comités d'Établissement d'Axa France (sont prises en compte les voix valablement exprimées au premier tour)
- Un représentant de la Direction des Ressources Humaines d'AXA France préside les séances de l'Observatoire et pourra, le cas échéant, se faire assister par des personnes dont les compétences techniques seront à même d'enrichir la réflexion et les travaux selon les sujets traités en séance.

Article.28. Fonctionnement

Cette commission peut fonctionner alternativement dans les rôles suivants :

Article.28.1. Observatoire GPEC/ Prospective métiers

- **Rôle:**
 - ⇒ Information sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers/emplois,
 - ⇒ Information sur les évolutions des sites de l'entreprise en province présentées aux CE concernés.
- **Portée des travaux, entre autres :**
 - ⇒ Information sur les grandes lignes d'orientation stratégique de l'entreprise et leurs effets prévisibles sur l'emploi et les salaires (sans préjudice des compétences des CE et du CCE),
 - ⇒ Analyse prospective pendant la durée de l'accord en fonction des 6 typologies de métiers (expansion, développement ...),
 - ⇒ Facteurs d'évolution potentiels, notamment analyse à long terme de l'impact sur les métiers des évolutions technologiques,
 - ⇒ Trajectoires professionnelles possibles pour les métiers en expansion/développement,
 - ⇒ Aires de mobilité permettant de faciliter l'évolution depuis les métiers en décroissance ou sensibles,

Dans ce cadre, l'Observatoire pourra requérir ponctuellement, auprès de la direction, l'appui technique d'un expert.

- **Fréquence des réunions**
 - ⇒ 2 fois par an minimum à l'initiative de la direction ou sur concertation, en cas de demande des parties signataires en raison des circonstances.

Certaines informations pourront être signalées comme de nature confidentielle et impliquer de ce fait le respect par les participants de leur obligation de discrétion dont la limite dans le temps sera précisée à l'occasion de la réunion.

JA
A
GA
CB
41
CN M
CS RB J S

Article.28.2. Observatoire GPEC/ Commission de suivi

- **Rôle:**
 - ⇒ Suivre l'application de l'accord
 - ⇒ Relayer les informations utiles auprès des collaborateurs

- **Portée des travaux, il s'agit, entre autres, des éléments ci-après :**
 - ⇒ Cartographie des ressources actuelles (effectifs et compétences)
 - ⇒ Réalisation au regard des perspectives de renouvellement des compétences (cf supra art. 3.2 et 5)
 - ⇒ Etat des mobilités réalisées au cours de l'année écoulée
 - ⇒ Indicateurs relatifs aux travaux des Comités de développement professionnel
 - ⇒ Référentiels compétences par métier sur la base de RéférenceS
 - ⇒ Mesures d'accompagnement matériel de la mobilité.
 - ⇒ Expérimentation du télétravail
 - ⇒ Indicateurs sur les mesures ayant bénéficié aux seniors.

- **Fréquence des réunions :**
 - ⇒ 2 fois par an minimum

Article.28.3. Ordres du jour

Les ordres du jour feront l'objet d'une concertation en vue de permettre la prise en compte des sujets dont le traitement est souhaité par les Organisations Syndicales signataires.

Article.28.4. Articulation Observatoire GPEC / CCE / Comités d'Etablissements

Le Comité Central d'Entreprise recevra chaque année, en fin d'exercice, une information sur les travaux de l'Observatoire GPEC qui auront été préalablement exposés à sa Commission Emploi avant d'être rapportés en séance plénière ; l'information correspondante sera transmise annuellement aux Comités d'établissement. De même dans le cadre de l'article 3 de l'accord GPEC RSG du 30/12/2009, le CCE et les CE seront tenus informés sur les perspectives de l'entreprise au regard de la situation économique et de l'évolution de l'emploi.

Dés lors qu'un projet de nouvelle organisation du travail sera envisagé à titre prospectif devant l'Observatoire GPEC, ses éléments seront présentés à la Commission Emploi du Comité Central d'Entreprise ; les Comités des établissements qui seront visés recevront alors communication des informations qui les concernent.

Article.29. Succursale d'AXA France au Maroc

Le suivi de l'activité dans la succursale d'AXA France au Maroc sera réalisé au sein de la commission économique du CCE d'AXA France.

TITRE VII. DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article.30. Effet- durée-rencontres- révision

• Effet

Le présent accord est à durée déterminée et s'applique sur le périmètre AXA France pour la période triennale allant du 1^{er} janvier 2010 au 31 décembre 2012, à l'exception de l'engagement spécifique figurant à l'article 20.1 ci-dessus.

Le texte prend effet dans les 8 jours suivant la notification de sa signature.

• Durée

Cet accord à durée déterminée cessera ses effets au 31 décembre 2012.

A l'échéance du terme, le présent accord ne saurait produire les effets d'un accord à durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, dans les six mois précédant le terme du présent accord afin d'étudier l'éventuel renouvellement de l'accord et ses conditions.

JA
↓
A
CS AB
JK
↓
CS AB
42
M
A

• **Rencontres**

Il est convenu qu'à l'issue de chacune des années couvertes par le présent accord, les parties signataires se rencontrent, au 1^{er} trimestre de l'année suivante, pour examiner l'adéquation de l'estimation de l'évolution des éléments concernant tant les recrutements (art 3 et 5) que les métiers (article 16) et les bassins d'emploi (article 20-1), que prévoit l'accord, notamment au regard de :

- la logique propre à l'accord lui-même, voulue par les parties,
- la situation économique de l'entreprise,
- l'évolution économique et sociale générale.

Les signataires devront alors déterminer les conséquences qu'il y a lieu d'en tirer soit en termes d'ajustement des cibles soit le cas échéant en engageant la négociation d'un avenant au présent accord.

• **Révision**

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires, notamment :

- en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur ;
- dans l'hypothèse de changements fondamentaux dans l'organisation économique d'AXA en France susceptible d'impacter l'organisation sociale d'AXA France ou son service à la clientèle.

Au cas où les conditions de l'environnement économique et social viendraient à être modifiées substantiellement, les dispositions inscrites dans le présent accord pourraient être remises en cause et feraient alors l'objet d'une rencontre entre les signataires pour étudier les suites à y donner.

Article.31. Dépôt

Le présent accord fera, dans le respect des Articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du Travail l'objet d'un dépôt :

- ⇒ à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnel des Hauts de Seine,
- ⇒ auprès du Greffe du Tribunal des prudhommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 16 juillet 2010

Handwritten signatures and initials: JA, RB, TK, CS, CN, 43, and other marks.

Annexe 1 - Regroupements de filières PA PC (niveaux 1 et 2)

| Regroupement Niveau 1 | ETP présents au 31/12/2009 | Nombre de regroupements de niveau 2 |
|--|----------------------------------|--|
| Total Assurances de Personnes Ind & Coll | 1449 | 6 regroupements de niveau 2 |
| Total Commercial-Vente | 858 | 3 regroupements de niveau 2 |
| Total IARD-Production | 1654 | 3 regroupements de niveau 2 |
| Total IARD- Règlements | 1908 | 6 regroupements de niveau 2 |
| Produits-Marketing-Technique | 568 | 2 regroupements de niveau 2 |
| Total Support-Gestion | 1148 | 6 regroupements de niveau 2 |
| Total Support-Pilotage | 2149 | 6 regroupements de niveau 2 |
| Total Commercial-Vente "PC" | 4065 | 12 regroupements de niveau 2 |

29

4

CS

RB

44

AN

de

MV

JT

GS

AA

4B

Annexe 2 - Regroupement de niveau 2 PA / PC au 31/12/2009

| Regroupement Niveau 1 | Regroupement Niveau 2 | ETP présents au 31/12/2009 |
|---|---|----------------------------|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Collectives Gestion Prévoyance Santé | 364 |
| | Collectives Gestion Retraite | 95 |
| | Collectives Souscription | 160 |
| | Prestation Santé Individuelle | 163 |
| | Prévoyance Individuelle | 112 |
| | Vie Individuelle | 555 |
| Total Assurances de Personnes Ind & Coll | | 1449 |
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 356 |
| | Inspection Collectives | 167 |
| | Pilotage Réseaux | 335 |
| Total Commercial-Vente | | 858 |
| IARD-Production | Production IARD Construction | 203 |
| | Production IARD Entreprise | 679 |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 772 |
| Total IARD-Production | | 1654 |
| IARD- Règlements | Activités transverses (recours, fraude...) | 65 |
| | CSE Iard | 389 |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 424 |
| | Règlements Construction | 241 |
| | Règlements Corporels | 124 |
| | Règlements IARD Spécialités | 665 |
| Total IARD- Règlements | | 1908 |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Développement produit | 322 |
| | Technique produits | 246 |
| Total Produits-Marketing-Technique | | 568 |
| Support-Gestion | Administration du personnel | 149 |
| | Autres | 52 |
| | Comptabilité | 189 |
| | Contentieux/Recouvrements/Encaissement | 179 |
| | Indexation | 90 |
| | Logistique | 489 |
| Total Support-Gestion | | 1148 |
| Support-Pilotage | Etudes RH et Relations du travail | 76 |
| | Finance | 271 |
| | Formation | 156 |
| | GRH | 165 |
| | Informatique et Organisation | 848 |
| | Audit, sûreté, Communication, Secrétariat Général | 633 |
| Total Support-Pilotage | | 2149 |
| Total | | 9734 |
| Commercial-Vente "PC" | Vente RCS - Chargés de clientèle | 1911 |
| | Vente RCS - Resp de clientèle et Insp Conseil | 457 |
| | Vente RCS - Resp de clientèle et Insp Conseil avec AM | 323 |
| | Vente RCS - Producteurs labellisés AXA Exclusiv | 184 |
| | Vente CEP | 47 |
| | Vente GPPF | 116 |
| | Animateurs RCS - ATP | 166 |
| | Animateurs RCS - Animateurs de confirmés | 164 |
| | Managers RCS | 183 |
| | Inspecteurs A2P | 96 |
| | Support/expertise itinérants RCS | 199 |
| | PFAC | 219 |
| | Total Commercial-Vente "PC" | |

Annexe 3 - Evolution et constat des Filières métiers PA/PC du 31/12/2010 au 31/12/2012

Accord du 16 juillet 2010 GPEC AXA France 2010/2012

Handwritten notes and signatures: JA, d, f, de, CS, RB, AA, ZCB, R45, ON (G)

Annexe 3-1 : tendance 2010

| Regroupements de niveau 1 | Regroupements de niveau 2 | Tendance 2010 |
|------------------------------------|--|---|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Collectives Gestion Prévoyance Santé Collectives Gestion Retraite Collectives Souscription Prestation Santé Individuelle Prévoyance Individuelle Vie Individuelle | stable stable stable stable stable stable |
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection Inspection Collectives Pilotage Réseaux | en développement stable stable |
| IARD - Production | Production IARD Construction Production IARD Entreprise Production IARD Particuliers et Pro | stable en développement stable |
| IARD - Règlements | Activités transverses (recours, fraude...) CSE Iard Règlements auto/IRD (hors CSE) Règlements Construction Règlements Corporels Règlements IARD Spécialités | stable en décroissance en développement stable stable en développement |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Développement produit Technique produits | stable en développement |
| Support - Gestion | Administration du personnel Autres Comptabilité Contentieux/Recouvrements/Encaissement Indexation Logistique | stable stable stable stable stable stable |
| Support - Pilotage | Etudes RH et Relations du travail Finance Formation GRH Informatique et Organisation Audit, sûreté, Communication, Secrétariat Général | stable stable stable stable stable en développement |

| | | |
|-----------------------|---|--|
| Commercial-Vente "PC" | Vente RCS - Chargés de clientèle Vente RCS - Resp de clientèle et Insp Conseil Vente RCS - Resp de clientèle et Insp Conseil avec AM Vente RCS - Producteurs labellisés AXA Exclusiv Vente CEP Vente GPPF Animateurs RCS - ATP Animateurs RCS - Animateurs de confirmés Managers RCS Inspecteurs A2P Support/expertise itinérants RCS PFAC | en développement stable stable en développement stable stable stable stable stable stable stable stable stable |
|-----------------------|---|--|

Handwritten notes and signatures: 29, de, MK, TK, CS, R3, F, CKS, 713, AX

Annexe 3-2 : tendance 2011

| Regroupements de niveau 1 | Regroupements de niveau 2 | Tendance 2011 |
|------------------------------------|--|--|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Collectives Gestion Prévoyance Santé Collectives Gestion Retraite Collectives Souscription Prestation Santé Individuelle Prévoyance Individuelle Vie Individuelle | stable stable stable stable stable stable |
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection Inspection Collectives Pilotage Réseaux | en développement stable stable |
| IARD - Production | Production IARD Construction Production IARD Entreprise Production IARD Particuliers et Pro | stable en développement stable |
| IARD - Règlements | Activités transverses (recours, fraude...) CSE Iard Règlements auto/IRD (hors CSE) Règlements Construction Règlements Corporels Règlements IARD Spécialités | stable stable stable stable en développement stable |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Développement produit Technique produits | stable stable |
| Support - Gestion | Administration du personnel Autres Comptabilité Contentieux/Recouvrements/Encaissement Indexation Logistique | stable stable stable stable stable stable |
| Support - Pilotage | Etudes RH et Relations du travail Finance Formation GRH Informatique et Organisation Audit, sûreté, Communication, Secrétariat Général | stable stable stable stable stable en développement |

| | | |
|-----------------------|---|--|
| Commercial-Vente "PC" | Vente RCS - Chargés de clientèle Vente RCS - Resp de clientèle et Insp Conseil Vente RCS - Resp de clientèle et Insp Conseil avec AM Vente RCS - Producteurs labellisés AXA Exclusiv Vente CEP Vente GPPF Animateurs RCS - ATP Animateurs RCS - Animateurs de confirmés Managers RCS Inspecteurs A2P Support/expertise itinérants RCS PFAC | en développement stable stable en développement stable stable stable stable stable stable stable stable |
|-----------------------|---|--|

Handwritten notes and initials: 2A, f, m, G, YLB, TH, 47, CS, RB, \$, CW, A

Annexe 3-3 : tendance 2012

| Regroupements de niveau 1 | Regroupements de niveau 2 | Tendance 2012 |
|------------------------------------|---|--|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Collectives Gestion Prévoyance Santé Collectives Gestion Retraite Collectives Souscription Prestation Santé Individuelle Prévoyance Individuelle Vie Individuelle | stable stable stable stable stable en développement |
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection Inspection Collectives Pilotage Réseaux | stable stable stable |
| IARD - Production | Production IARD Construction Production IARD Entreprise Production IARD Particuliers et Pro | stable en développement stable |
| IARD - Règlements | Activités transverses (recours, fraude...) CSE IARD Règlements auto/IRD (hors CSE) Règlements Construction Règlements Corporels Règlements IARD Spécialités | stable stable stable stable stable stable |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Développement produit Technique produits | stable stable |
| Support - Gestion | Administration du personnel Autres Comptabilité Contentieux/Recouvrements/Encaissement Indexation Logistique | stable stable en décroissance stable stable stable |
| Support - Pilotage | Etudes RH et Relations du travail Finance Formation GRH Informatique et Organisation Audit, sûreté, Communication, Secrétariat Général | stable stable stable stable en développement en développement |
| Commercial-Vente "PC" | Vente RCS - Chargés de clientèle Vente RCS - Resp de clientèle et Insp Conseil Vente RCS - Resp de clientèle et Insp Conseil avec AM Vente RCS - Producteurs labellisés AXA Exclusiv Vente CEP Vente GPPF Animateurs RCS - ATP Animateurs RCS - Animateurs de confirmés Managers RCS Inspecteurs A2P Support/expertise itinérants RCS PFAC | en développement stable stable en développement stable stable stable stable stable stable stable stable stable |

Handwritten notes and signatures: JA, J, M, G, TK, UB, ES, RO, AN, AA

Annexe 4 – Projection au 31/12/2010 (niveau 2) et à horizon 2012 (niveau 1) de l'évolution des Filières métiers du PA dans les bassins d'emploi

Annexe 4-1 : REGION PARISIENNE

| Frémigny | | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|------------------------|------------------------|----------------|----------------------|----------------------|
| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | | | |
| Support - Gestion | Logistique | 10 | → | → |
| Support - Pilotage | Formation | 26 | → | → |

| Marly | | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|------------------------------------|--|----------------|----------------------|----------------------|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Collectives Gestion Prevoyance Santé | 69 | ↗ | ↗ |
| | Collectives Souscription | 31 | ↗ | |
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 33 | → | ↗ |
| | Inspection Collectives | 6 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 38 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Construction | 12 | → | ↗ |
| | Production IARD Entreprise | 44 | → | |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 102 | ↗ | |
| IARD - Règlements | Activités transverses (recours, fraude...) | 16 | → | ↘ |
| | CSE Iard | 48 | ↘ | |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 30 | ↗ | |
| | Règlements Construction | 22 | → | |
| | Règlements Corporels | 35 | → | |
| | Règlements IARD Spécialités | 26 | → | |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Développement produit | 23 | → | ↗ |
| Support - Gestion | Indexation | 8 | → | → |
| | Logistique | 26 | → | |
| Support - Pilotage | Etudes RH et Relations du travail | 5 | → | ↗ |
| | Finance | 6 | → | |
| | Formation | 16 | → | |
| | GRH | 9 | → | |
| | Informatique et Organisation | 5 | → | |
| | Support Autres | 22 | ↗ | |

Handwritten notes and signatures: 24, AA, AC, RB, S, AN, 49, 20, 63, 77, 24

PIM Nanterre Les Fontaines

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|------------------------------------|--|----------------|----------------------|----------------------|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Collectives Gestion Prevoyance Santé | 180 | ↗ | ↗ |
| | Collectives Gestion Retraite | 95 | ↗ | |
| | Collectives Souscription | 129 | ↗ | |
| | Prestation Santé Individuelle | 118 | ↗ | ↗ |
| | Prévoyance Individuelle | 16 | → | |
| | Vie Individuelle | 446 | ↗ | |
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 74 | ↗ | ↗ |
| | Inspection Collectives | 118 | ↗ | |
| | Pilotage Réseaux | 112 | ↗ | |
| IARD - Production | Production IARD Construction | 76 | ↗ | ↗ |
| | Production IARD Entreprise | 245 | ↗ | |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 187 | → | |
| IARD - Règlements | Activités transverses (recours, fraude...) | 13 | → | ↗ |
| | CSE Iard | 100 | → | |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 111 | → | |
| | Règlements Construction | 122 | ↗ | |
| | Règlements Corporels | 87 | → | |
| | Règlements IARD Spécialites | 203 | ↗ | |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Developpement produit | 232 | ↗ | ↗ |
| | Technique produits | 238 | ↗ | |
| Support - Gestion | Administration du personnel | 143 | ↗ | → |
| | Comptabilité | 189 | ↗ | |
| | Contentieux/Recouvrements/Encaissement | 142 | → | |
| | Indexation | 80 | ↗ | |
| | Logistique | 260 | → | |
| Support - Pilotage | Etudes RH et Relations du travail | 71 | → | ↗ |
| | Finance | 234 | ↗ | |
| | Formation | 45 | → | |
| | GRH | 104 | → | |
| | Informatique et Organisation | 804 | ↗ | |
| | Support Autres | 479 | ↗ | |

Handwritten notes and initials:

- 24
- AA
- m
- 63
- 43
- 50
- a
- CS
- AB
- de
- IK
- de

Annexe 4-2 : NORD EST

Dijon

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|------------------------------------|-------------------------------------|----------------|----------------------|----------------------|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Prestation Santé Individuelle | 46 | → | → |
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 10 | → | → |
| | Inspection Collectives | 2 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 10 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Construction | 11 | → | → |
| | Production IARD Entreprise | 19 | → | |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 3 | → | |
| IARD - Règlements | Règlements Corporels | 1 | → | → |
| | Règlements IARD Spécialités | 28 | → | |
| Support - Gestion | Logistique | 7 | → | → |
| Support - Pilotage | Formation | 5 | → | → |
| | GRH | 2 | → | |
| | Informatique et Organisation | 2 | → | |
| | Support Autres | 7 | → | |

Nancy

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|------------------------|-------------------------------------|----------------|----------------------|----------------------|
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 9 | → | → |
| | Inspection Collectives | 1 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 12 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Entreprise | 9 | → | → |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 5 | → | |
| IARD - Règlements | CSE IARD | 54 | → | → |
| | Règlements Corporels | 15 | → | |
| | Règlements IARD Spécialités | 3 | → | |
| Support - Gestion | Logistique | 8 | → | → |
| Support - Pilotage | Formation | 5 | → | → |
| | GRH | 2 | → | |
| | Informatique et Organisation | 2 | → | |
| | Support Autres | 3 | → | |

Handwritten notes and initials:

- CA
- AA
- m
- TR
- CCB
- de
- CS
- RB
- 51
- AW

Strasbourg

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|------------------------------------|--------------------------------------|----------------|----------------------|----------------------|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Collectives Gestion Prevoyance Santé | 23 | → | → |
| | Forces de Vente / Inspection | 6 | → | → |
| Commercial-Vente | Inspection Collectives | 2 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 8 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Entreprise | 36 | ↗ | → |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 21 | → | |
| IARD - Règlements | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 7 | ↘ | → |
| | Règlements Corporels | 1 | ↘ | |
| | Règlements IARD Spécialites | 10 | ↗ | |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Developpement produit | 16 | → | → |
| Support - Gestion | Logistique | 4 | → | → |
| Support - Pilotage | GRH | 1 | → | → |
| | Informatique et Organisation | 2 | → | |
| | Support Autres | 6 | → | |

Wasquehal

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|------------------------------|-------------------------------------|----------------|----------------------|----------------------|
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 20 | → | ↗ |
| | Inspection Collectives | 6 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 8 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Construction | 16 | → | ↗ |
| | Production IARD Entreprise | 29 | → | |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 48 | → | |
| IARD - Règlements | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 56 | → | ↗ |
| | Règlements Construction | 9 | → | |
| | Règlements Corporels | 20 | → | |
| | Règlements IARD Spécialites | 21 | → | |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Developpement produit | 2 | → | → |
| Support - Gestion | Logistique | 13 | → | → |
| Support - Pilotage | Finance | 4 | → | → |
| | Formation | 6 | → | |
| | GRH | 3 | → | |
| | Informatique et Organisation | 4 | → | |
| | Support Autres | 9 | → | |

Handwritten notes and initials:

- es
- CA
- MA
- TR
- CS
- CB
- 52
- RB
- AW

Annexe 4-3 : OUEST

Angers

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12- 2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|---------------------------------------|--|-----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Vie Individuelle | 109 | → | → |
| | Forces de Vente / Inspection | 12 | → | → |
| Commercial-Vente | Inspection Collectives | 1 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 9 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Construction | 17 | → | ↗ |
| | Production IARD Entreprise | 2 | → | |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 34 | → | |
| IARD - Règlements | Activités transverses (recours, fraude...) | 2 | → | ↗ |
| | CSE Iard | 32 | → | |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 14 | → | |
| | Règlements Construction | 28 | ↗ | |
| | Règlements Corporels | 11 | → | |
| Support - Gestion | Indexation | 2 | → | → |
| | Logistique | 11 | → | |
| Support - Pilotage | Formation | 9 | → | → |
| | GRH | 8 | → | |
| | Informatique et Organisation | 3 | → | |
| | Support Autres | 12 | → | |

Handwritten notes and initials:

- CS
- MV
- RB
- JA
- Be
- TK
- YCB
- 53
- AA
- AN

Belbeuf

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12- 2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|---------------------------------------|--|-----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Prévoyance Individuelle | 47 | → | → |
| | Forces de Vente / Inspection | 18 | → | → |
| Commercial-Vente | Inspection Collectives | 1 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 11 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Construction | 11 | → | ↗ |
| | Production IARD Entreprise | 32 | → | |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 48 | → | |
| IARD - Règlements | Activités transverses (recours, fraude...) | 12 | → | → |
| | CSE Iard | 33 | → | |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 18 | ↗ | |
| | Règlements Corporels | 19 | → | |
| | Règlements IARD Spécialites | 9 | → | |
| Support - Gestion | Logistique | 17 | → | → |
| Support - Pilotage | Finance | 8 | → | → |
| | Formation | 7 | → | |
| | GRH | 4 | → | |
| | Informatique et Organisation | 4 | → | |
| | Support Autres | 16 | → | |

Chateauroux

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12- 2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|----------------------------------|--|-----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 4 | → | → |
| | Pilotage Réseaux | 2 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Entreprise | 25 | → | → |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 1 | → | |
| IARD - Règlements | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 24 | → | → |
| | Règlements IARD Spécialites | 25 | → | |
| Produits-Marketing- Technique | Marketing - Developpement produit | 1 | → | → |
| Support - Gestion | Contentieux/Recouvrements/Encaissement | 37 | → | → |
| | Logistique | 35 | → | |
| Support - Pilotage | Formation | 4 | → | → |
| | GRH | 5 | → | |
| | Informatique et Organisation | 2 | → | |
| | Support Autres | 3 | → | |

Handwritten notes and initials:

- 2A
- AA
- BB
- CC
- DD
- EE
- FF
- GG
- HH
- II
- JK
- KL
- LM
- NO
- es
- RB
- AN

Nantes

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12- 2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|----------------------------------|--|-----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 20 | → | ↗ |
| | Inspection Collectives | 5 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 31 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Entreprise | 34 | ↗ | ↗ |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 23 | → | |
| IARD - Règlements | Activités transverses (recours, fraude...) | 8 | → | ↗ |
| | | | | |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 12 | → | |
| | Règlements Corporels | 16 | → | |
| | Règlements IARD Spécialites | 6 | → | |
| Produits-Marketing- Technique | Marketing - Developpement produit | 14 | → | → |
| Support - Gestion | Logistique | 6 | → | → |
| Support - Pilotage | Formation | 1 | → | → |
| | GRH | 3 | → | |
| | Informatique et Organisation | 2 | → | |
| | Support Autres | 8 | → | |

Tours

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12- 2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|------------------------|-------------------------------------|-----------------------|----------------------------|----------------------------|
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 4 | → | → |
| | Inspection Collectives | 1 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 2 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Particuliers et Pro | 19 | → | → |
| IARD - Règlements | Règlements Corporels | 14 | → | → |
| | Règlements IARD Spécialites | 3 | → | |
| Support - Pilotage | Informatique et Organisation | 1 | → | → |

JA
 ↓
 MV
 TR
 ↓
 de
 RB
 GS
 AA
 55
 CN
 2013

Annexe 4-4 : SUD EST

| Lyon | | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|-------------------------------------|--------------------------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|
| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | | | |
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Collectives Gestion Prevoyance Santé | 25 | ↗ | ↗ |
| | Forces de Vente / Inspection | 28 | → | ↗ |
| Commercial-Vente | Inspection Collectives | 6 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 22 | ↗ | |
| | IARD - Production | Production IARD Construction | 21 | → |
| Production IARD Entreprise | | 72 | ↗ | |
| Production IARD Particuliers et Pro | | 32 | ↗ | |
| IARD - Règlements | CSE Iard | 38 | → | ↗ |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 34 | → | |
| | Règlements Corporels | 61 | ↗ | |
| | Règlements IARD Spécialites | 27 | ↗ | |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Developpement produit | 2 | → | → |
| Support - Gestion | Administration du personnel | 1 | → | → |
| | Logistique | 15 | → | |
| Support - Pilotage | Formation | 10 | → | → |
| | GRH | 4 | → | |
| | Support Autres | 23 | → | |

| Marseille | | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|
| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | | | |
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Prévoyance Individuelle | 3 | → | → |
| | Forces de Vente / Inspection | 22 | → | → |
| Commercial-Vente | Inspection Collectives | 5 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 22 | → | |
| | IARD - Production | Production IARD Construction | 16 | → |
| Production IARD Entreprise | | 49 | → | |
| Production IARD Particuliers et Pro | | 37 | ↗ | |
| IARD - Règlements | CSE Iard | 28 | → | ↗ |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 25 | → | |
| | Règlements Corporels | 32 | ↗ | |
| | Règlements IARD Spécialites | 28 | → | |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Developpement produit | 3 | → | → |
| | Technique produits | 8 | → | |
| Support - Gestion | Administration du personnel | 6 | → | → |
| | Logistique | 9 | → | |
| Support - Pilotage | Finance | 7 | ↗ | ↗ |
| | Formation | 7 | → | |
| | GRH | 3 | → | |
| | Support Autres | 29 | ↗ | |

Handwritten notes:
 de la part de
 56
 4/13
 es
 R3
 AN
 AA

Nimes

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|------------------------------|--|----------------|----------------------|----------------------|
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 12 | → | → |
| | Inspection Collectives | 2 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 7 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Particuliers et Pro | 69 | → | → |
| IARD - Règlements | Activités transverses (recours, fraude...) | 14 | → | → |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 14 | → | |
| | Règlements Construction | 9 | → | |
| | Règlements Corporels | 11 | → | |
| | Règlements IARD Spécialites | 7 | → | |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Developpement produit | 13 | → | → |
| Support - Gestion | Logistique | 6 | → | → |
| Support - Pilotage | Finance | 8 | → | → |
| | GRH | 2 | → | |
| | Support Autres | 3 | → | |

Annexe 4-5: SUD OUEST

Bordeaux

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|-------------------------------------|-----------------------------------|------------------------------|----------------------|----------------------|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Prévoyance Individuelle | 19 | → | ↗ |
| | Forces de Vente / Inspection | 25 | → | ↗ |
| Commercial-Vente | Inspection Collectives | 6 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 7 | → | |
| | IARD - Production | Production IARD Construction | 11 | → |
| Production IARD Entreprise | | 31 | → | |
| Production IARD Particuliers et Pro | | 70 | → | |
| IARD - Règlements | CSE Iard | 28 | → | → |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 34 | → | |
| | Règlements Corporels | 30 | → | |
| | Règlements IARD Spécialites | 43 | → | |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Developpement produit | 11 | → | → |
| Support - Gestion | Logistique | 11 | → | → |
| Support - Pilotage | Finance | 4 | → | → |
| | Formation | 11 | → | |
| | GRH | 12 | → | |
| | Informatique et Organisation | 8 | → | |
| | Support Autres | 8 | → | |

Toulouse

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|-------------------------------------|--------------------------------------|----------------|----------------------|----------------------|
| Assurances de Personnes Ind et Coll | Prévoyance Individuelle | 28 | → | ↗ |
| | Collectives Gestion Prevoyance Santé | | | |
| Commercial-Vente | Forces de Vente / Inspection | 23 | → | ↗ |
| | Inspection Collectives | 4 | → | |
| | Pilotage Réseaux | 29 | → | |
| IARD - Production | Production IARD Construction | 11 | → | ↗ |
| | Production IARD Entreprise | 43 | → | |
| | Production IARD Particuliers et Pro | 68 | → | |
| IARD - Règlements | CSE Iard | 27 | → | → |
| | Règlements auto/IRD (hors CSE) | 28 | → | |
| | Règlements Corporels | 28 | → | |
| | Règlements IARD Spécialites | 14 | → | |
| Produits-Marketing-Technique | Marketing - Developpement produit | 6 | → | → |
| Support - Gestion | Logistique | 13 | → | → |
| Support - Pilotage | Formation | 6 | → | → |
| | GRH | 5 | → | |
| | Informatique et Organisation | 7 | → | |
| | Support Autres | 9 | → | |

CA
A
d

CS M de TTT 58 213
RB \$ AN 68

Montauban

| Regroupements de niv 1 | Regroupements de niv 2 | ETP 31-12-2009 | Tendances 2010 Niv 2 | Tendances 2012 Niv 1 |
|------------------------------------|--------------------------------------|----------------|----------------------|----------------------|
| Assurances de Personnes Ind & Coll | Collectives Gestion Prevoyance Santé | 67 | → | Cf. Toulouse |
| Support - Gestion | Logistique | 3 | → | |
| | | | | |
| | | | | |

es

29
 ↓
 603
 213
 ↓ AC TK 59 MV
 RB AN AA

Annexe 5 – Mobilité interne au bassin d'emploi

Aménagement du Temps de Travail pour le Personnel administratif dont le Temps de Travail est décompté en heures (Application de l'article 24.3.5. du présent accord)

Le crédit horaire quotidien est attribué lorsque le temps de transport initial (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes par jour et dépasse 1 h 30 par jour du fait de la nouvelle affectation.

Le crédit attribué est égal au :

temps de transport futur en mn x accroissement x coefficient (0,0030)

EXEMPLE 1 : Votre temps de transport futur est de 1 h 45 (soit 105 minutes) alors que l'actuel est de 1 h 10
L'accroissement est de 35 minutes
Vous obtenez $(105 \times 35) \times 0,0030$ soit 11 minutes de crédit horaire quotidien.

Lecture du tableau

Votre temps de transport futur est de 1 h 45 par jour

Votre temps de transport actuel est de 1 h 10 par jour

Votre temps de transport subit un accroissement de 35 minutes.

Le crédit se lit au croisement de la ligne « 1 h 45 » et de la colonne « 35 mn »

Soit 11 minutes

Ce qui correspond à la formule $(105 \times 35) \times 0,0030 = 11$ minutes (arrondi à la minute)

EXEMPLE 2 : Votre temps de transport futur est de 2 h 00 (soit 120 minutes) alors que l'actuel est de 1 h 00
L'accroissement est de 60 minutes
Vous obtenez $(120 \times 60) \times 0,0030$ soit 22 minutes de crédit horaire quotidien.

Lecture du tableau

Votre temps de transport futur est de 2 h 00 par jour

Votre temps de transport actuel est de 1 h 00 par jour

Votre temps de transport subit un accroissement de 1 h 00 soit 60 minutes.

Le crédit se lit au croisement de la ligne « 2 h 00 » et de la colonne « 60 mn »

Soit 22 minutes

Ce qui correspond à la formule $(120 \times 60) \times 0,0030 = 22$ minutes (arrondi à la minute)

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "2A", "AA", "60", "TTT", "60", "m", "es", and "AW".

- Matrice de calcul du Crédit Horaire -
 (Application de l'article 24.3.5. du présent accord)

Coefficient :
0,0030

| Temps/ jour du futur trajet | Accroissement : (minutes/jours) | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|--------------------------------------|------------------------------------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|-----|-----|-----|----|-----|
| | 31 | 35 | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 | 65 | 70 | 75 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | 105 | 110 | 115 | | 120 |
| 1h31 | 8 | 10 | 11 | 12 | 14 | 15 | 16 | | | | | | | | | | | | | 91 |
| 1h35 | 9 | 10 | 11 | 13 | 14 | 16 | 17 | 19 | | | | | | | | | | | | 95 |
| 1h40 | 9 | 11 | 12 | 14 | 15 | 17 | 18 | 20 | 21 | | | | | | | | | | | 100 |
| 1H45 | 10 | 11 | 13 | 14 | 16 | 17 | 19 | 20 | 22 | 24 | | | | | | | | | | 105 |
| 1H50 | 10 | 12 | 13 | 15 | 17 | 18 | 20 | 21 | 23 | 25 | 26 | | | | | | | | | 110 |
| 1H55 | 11 | 12 | 14 | 16 | 17 | 19 | 21 | 22 | 24 | 26 | 28 | 29 | | | | | | | | 115 |
| 2h00 | 11 | 13 | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 | 23 | 25 | 27 | 29 | 31 | 32 | | | | | | | 120 |
| 2h05 | 12 | 13 | 15 | 17 | 19 | 21 | 23 | 24 | 26 | 28 | 30 | 32 | 34 | 36 | | | | | | 125 |
| 2h10 | 12 | 14 | 16 | 18 | 20 | 21 | 23 | 25 | 27 | 29 | 31 | 33 | 35 | 37 | 39 | | | | | 130 |
| 2h15 | 13 | 14 | 16 | 18 | 20 | 22 | 24 | 26 | 28 | 30 | 32 | 34 | 36 | 38 | 41 | 43 | | | | 135 |
| 2h20 | 13 | 15 | 17 | 19 | 21 | 23 | 25 | 27 | 29 | 32 | 34 | 36 | 38 | 40 | 42 | 44 | 46 | | | 140 |
| 2h25 | 13 | 15 | 17 | 20 | 22 | 24 | 26 | 28 | 30 | 33 | 35 | 37 | 39 | 41 | 44 | 46 | 48 | 50 | | 145 |
| 2h30 | 14 | 16 | 18 | 20 | 23 | 25 | 27 | 29 | 32 | 34 | 36 | 38 | 41 | 43 | 45 | 47 | 50 | 52 | 54 | 150 |
| 2h35 | 14 | 16 | 19 | 21 | 23 | 26 | 28 | 30 | 33 | 35 | 37 | 40 | 42 | 44 | 47 | 49 | 51 | 53 | 56 | 155 |
| 2h40 | 15 | 17 | 19 | 22 | 24 | 26 | 29 | 31 | 34 | 36 | 38 | 41 | 43 | 46 | 48 | 50 | 53 | 55 | 58 | 160 |
| 2h45 | 15 | 17 | 20 | 22 | 25 | 27 | 30 | 32 | 35 | 37 | 40 | 42 | 45 | 47 | 50 | 52 | 54 | 57 | 59 | 165 |
| 2h50 | 16 | 18 | 20 | 23 | 26 | 28 | 31 | 33 | 36 | 38 | 41 | 43 | 46 | 48 | 51 | 54 | 56 | 59 | 61 | 170 |
| 2h55 | 16 | 18 | 21 | 24 | 26 | 29 | 32 | 34 | 37 | 39 | 42 | 45 | 47 | 50 | 53 | 55 | 58 | 60 | 63 | 175 |
| 3h00 | 17 | 19 | 22 | 24 | 27 | 30 | 32 | 35 | 38 | 41 | 43 | 46 | 49 | 51 | 54 | 57 | 59 | 62 | 65 | 180 |
| 3h05 | 17 | 19 | 22 | 25 | 28 | 31 | 33 | 36 | 39 | 42 | 44 | 47 | 50 | 53 | 56 | 58 | 61 | 64 | 67 | 185 |
| 3h10 | 18 | 20 | 23 | 26 | 29 | 31 | 34 | 37 | 40 | 43 | 46 | 48 | 51 | 54 | 57 | 60 | 63 | 66 | 68 | 190 |
| 3h15 | 18 | 20 | 23 | 26 | 29 | 32 | 35 | 38 | 41 | 44 | 47 | 50 | 53 | 56 | 59 | 61 | 64 | 67 | 70 | 195 |
| 3h20 | 19 | 21 | 24 | 27 | 30 | 33 | 36 | 39 | 42 | 45 | 48 | 51 | 54 | 57 | 60 | 63 | 66 | 69 | 72 | 200 |
| 3h25 | 19 | 22 | 25 | 28 | 31 | 34 | 37 | 40 | 43 | 46 | 49 | 52 | 55 | 58 | 62 | 65 | 68 | 71 | 74 | 205 |
| 3h30 | 20 | 22 | 25 | 28 | 32 | 35 | 38 | 41 | 44 | 47 | 50 | 54 | 57 | 60 | 63 | 66 | 69 | 72 | 76 | 210 |

JA
d
de TR
CS
CS
CS
CS

Annexe 6 – Liste indicative des principaux accords mentionnés dans le présent texte

| | Mention aux pages (à contrôler) |
|--|------------------------------------|
| Niveau interprofessionnel | |
| Accord National Interprofessionnel du 19/07/2005 sur le télétravail ⇒ Etendu par arrêté du 30/05/2006 (JO du 9/06/2006) | 29 |
| Accord National Interprofessionnel du 13/10/2005 sur les seniors | 20 |
| AXA Groupe / AXA France | |
| Pour mémoire (arrivés à échéance, ces textes ne sont plus en vigueur) | |
| Accord AXA France du 16/10/2003 CAP METIER 2003/2005 - Gestion prévisionnelle de l'emploi vers les métiers d'avenir et adaptation / mobilité des collaborateurs d'AXA France ⇒ DD, échu le 31/12/2005 | 1 |
| Accords sur les mobilités internes au bassin d'emploi : - Accord du 12/01/1998 sur les mesures d'accompagnement des mouvements de personnel et des adaptations professionnelles, induits par les opérations de rapprochement du Groupe AXA-UAP en France (DD, échu) - Accord du 9/09/2002 sur les mesures d'accompagnement des mouvements de personnels induits par la nouvelle organisation des principales entreprises d'assurance d'AXA en France (DD, échu) Accord AXA France du 18/03/2005 sur la gestion prévisionnelle des implantations de la région parisienne (DD + avenant, échus) | 37 |
| Accord RSG du 23/12/2005 sur la GPEC et la prévention des conséquences des mutations économiques ⇒ DD, échu le 31/12/2008 | 19 |
| Accord GPEC AXA France du 14/12/2007 relatif à la GPEC | 1/2/9/17/25/28 |
| Accord AXA France du 24/12/2004 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie ⇒ DD, échéance le 31/12/2007 | 15 |
| En vigueur | |
| Accord RSG du 30/12/2009 sur la GPEC, l'emploi des seniors et la prévention des conséquences des mutations économiques ⇒ DD, échéance le 31/12/2012 | 1/14/19/21/43 |
| Accord AXA France du 18/12/2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie ⇒ DD, échéance le 31/12/2012 | 11/12/15/20/32 |
| Accord RSG du 6/02/1998 sur l'organisation sociale du Groupe AXA en France | 14 |
| Accord AXA France du 22/03/2006 sur la dynamisation des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle ⇒ Avenant du 30/01/2009 | 9 |
| Accord AXA France du 12/12/2003 - Ressources Plus | 32 |
| Accord RSG du 21/10/2002 sur l'accompagnement matériel à la mobilité géographique au sein du groupe AXA en France ⇒ Accord d'adhésion AXA France du 8/04/2005 | 14/37 |
| Accord RSG du 8/11/2000 sur les prêts au personnel ⇒ Accord d'adhésion AXA France du 5/03/2004 | 37/40 |
| Accord RSG du 12/10/2001 sur les primes exceptionnelles ⇒ Accord d'adhésion AXA France du 5/03/2004 | 38 |
| Accord AXA France du 31/01/2007 en faveur des salariés handicapés 2007/2010 | 39 |
| Accord 22/7/2008 sur l'expérimentation du télétravail | 28 |
| Accord d'adaptation AXA France du 28/01/2005 sur les rémunérations et avantages connexes des personnels commerciaux d'AXA France ⇒ Reconduisant l'accord AXA Conseil du 28/02/2002 sur la structure de rémunération des Chargés de Relation Clientèle en PFAC | 21 |
| Accord RSG du 25 février 2010 relatif au Stress au Travail Accord AXA France du 16 juin 2010 relatif au Stress au Travail ⇒ DD, échéance le 31/12/2012 | 28 |

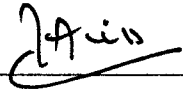
* DD : Durée déterminée

Accord du 16 juillet 2010 GPEC AXA France 2010/2012

JA
4
63 413 AA
TK 62 m
es
RB

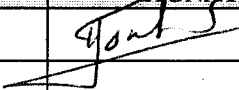
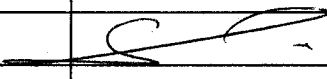
SIGNATURES

Pour AXA France :



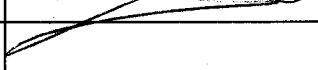
| | | |
|-----------|--|---|
| Jad ARISS | Directeur des Ressources Humaines d'AXA France |  |
|-----------|--|---|

Pour les organisations syndicales :

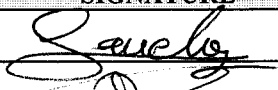

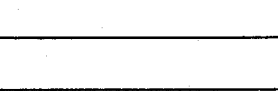
C. F. D. T.

| NOM | PRENOM | MANDAT | SIGNATURE |
|---------|------------|--------|---|
| SOUHARD | Fédéric | DSC |  |
| NOGRE | Christophe | DS |  |
| | | | |
| | | | |

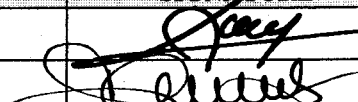
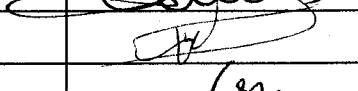
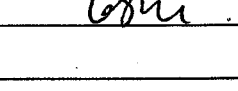

CFE/CGC

| NOM | PRENOM | MANDAT | SIGNATURE |
|-----------|--------|--------|--|
| MOTTEN | JOEL | CSN |  |
| AVRU | Amie | DSC |  |
| KOCHANZEL | Neur | DCEB |  |
| | | | |
| | | | |

la C. G. T.

| NOM | PRENOM | MANDAT | SIGNATURE |
|---------|-----------|--------|---|
| SANCHEZ | Claudio | DS |  |
| BARATAY | Roberte | CSN |  |
| ZANUCCI | Bonizille | CSN |  |
| | | | |
| | | | |

UDPA/UNSA

| NOM | PRENOM | MANDAT | SIGNATURE |
|------------|-----------|--------|---|
| LE BELLER | Yves | APC |  |
| COUDREAU | Dominique | DSCÉ |  |
| TEBIB | KATEL | DS |  |
| SCHUMACHER | GIULIA | DSC |  |
| | | | |
| | | | |