

Accord AXA France sur le Droit syndical

Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par madame Marine de Boucaud, en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'une part,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes :

Préambule :

La structure actuelle des instances sociales d'Axa France mise en place par les partenaires sociaux est celle qui résulte de :

- l'accord du 08.11.02 sur les principes de l'organisation sociale
- l'accord du 06.03.2012 sur les instances représentatives électives (Comité Central d'Entreprise, CE et DP)
- l'accord du 16.03.2012 sur les instances désignatives

Par ailleurs l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe Axa en France a été conclu le 24 mai 2013, dans le prolongement des dispositions antérieures du 04.03.2010. Il repose sur les garanties fondamentales concernant un droit syndical commun aux entreprises du groupe, adapté à ses réalités économiques et sociales, confirmées et actualisées par l'accord cadre du 15.02.2013 au sein de la Représentation Syndicale de Groupe

Le présent accord a une double vocation :

- adhérer à l'accord RSG sur le droit syndical marquant l'attachement à une dynamique sociale fondée sur la reconnaissance à tous les niveaux, de l'importance du rôle des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel,
- décliner, dans le prolongement de cet accord cadre et conformément à son article 19, les dispositions nécessaires à sa mise en place effective au niveau d'Axa France, en prenant les dispositions adaptées à son propre contexte d'entreprise.

Les signataires confirment en outre leur attachement à la promotion et à la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Egalité professionnelle au sein d'Axa France consacrés dans l'accord du 22.03.06.

Les dispositions dont il est convenu au titre du droit syndical dans Axa France sont déclinées dans les articles suivants qui viennent compléter les mesures conventionnelles d'ores et déjà mises en place au sein d'Axa France :

- dans les accords relatifs aux instances sociales cités au premier alinéa du présent préambule
- dans l'accord cadre sur les négociations à intervenir dans les établissements portant sur les locaux et les panneaux d'affichage destinés aux représentants du personnel du 12.11.03.

En vue d'assurer une application harmonisée du présent accord, la DRH adressera une note d'application à l'ensemble des services Ressources Humaines et Relations Sociales des établissements de l'entreprise.

SOMMAIRE

Article 1 – Portée de l'accord

- pour les personnels administratifs
- pour les personnels commerciaux

TITRE I : LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Sous titre I-1 : Evolution professionnelle

Article 2 - Principes communs

ARTICLE 2.1 - NON-DISCRIMINATION

ARTICLE 2.2 - ARTICULATION DU MANDAT ET DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Article 2.2.1 : Principes communs

Article 2.2.2 : Personnel commercial

ARTICLE 2.3 – ACCOMPAGNEMENT RH DU PARCOURS SYNDICAL

ARTICLE 2.4 - RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE SYNDICALE

Article 2.4.1 : Le dispositif de reconnaissance de l'expérience syndicale

Article 2.4.2 : Evolution professionnelle des représentants du personnel

ARTICLE 2.5 - MOYENS DE FORMATION COMPLEMENTAIRES

Article 3 - Les représentants du personnel non-permanents

ARTICLE 3.1 - DEFINITION DES NON-PERMANENTS

ARTICLE 3.2 - MESURES SPECIFIQUES DE GESTION DE CARRIERE

ARTICLE 3.3 - REGLES DE PROGRESSION SALARIALE

3.3.1 - Prise en compte de la performance professionnelle individuelle

3.3.2 - Principe d'évolution salariale au plan collectif

3.3.3 - Examen particulier des situations individuelles par la Direction des Ressources Humaines

Article 4 - Les représentants du personnel permanents ou semi-permanents

ARTICLE 4.1 - DEFINITION DES PERMANENTS OU SEMI-PERMANENTS

ARTICLE 4.2 - MESURES SPECIFIQUES DE GESTION DE CARRIERE

4.2.1 - Garantie de suivi de l'évolution professionnelle

4.2.1.1 – Détenteurs de mandats ayant la qualité de permanent : DSC, certains secrétaires

(CCE ou CE), CSPT et DCSE au sens du présent accord pour ce qui concerne les mandats AXA France (outre ceux de CSN et CSNA au sens de l'accord RSG du 4/05/04)

4.2.1.2 – Retour à l'activité professionnelle à plein temps

4.2.2 - Un dispositif de formation adapté à la reprise d'activité professionnelle

ARTICLE 4.3 - REGLES DE PROGRESSION SALARIALE

4.3.1 – Les permanents et semi-permanents non-cadres

4.3.1.1 – Les représentants permanents non-cadres

4.3.1.2 - Les représentants semi-permanents non-cadres

4.3.2 – Les permanents et semi-permanents cadres

Article 5 - Les commerciaux exerçant un mandat de représentation du personnel

ARTICLE 5.1 : LES PERMANENTS ET SEMI-PERMANENTS

ARTICLE 5.2 - FACILITATION DU RETOUR SUR LE TERRAIN

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'TA', 'PB', 'MB', 'FR', 'JCG', and a large 'B'.

OU DE LA REPRISE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE,
A L'ISSUE D'UN PLEIN TEMPS SYNDICAL

Article 6 - Suivi des heures de délégation

Sous-titre I.2 - Indemnisation des crédits d'heures et remboursement des frais

Article 7 - Indemnisation des crédits d'heures

ARTICLE 7.1 - INDEMNISATION DES CREDITS D'HEURES ATTACHÉS A
L'EXERCICE DES MANDATS DE REPRÉSENTANTS
DU PERSONNEL ADMINISTRATIF

ARTICLE 7.2 - INDEMNISATION DES CREDITS D'HEURES ATTACHES A
L'EXERCICE DES MANDATS DE REPRESENTANTS
DU PERSONNEL COMMERCIAL

Article 7.2.1 : Personnel visé

Article 7.2.2. : Éléments d'indemnisation du temps passé au titre du mandat

Article 7.2.2.1 -Détermination du nombre d'heures à indemniser

Article 7 2.2.2 - Assiette de calcul

Définition des éléments pris en compte

Traduction en base horaire

Plafond

Période de référence

Revalorisation de l'assiette

Article 7 2.2.3 – Cas des mandatés producteurs dont la rémunération variable se compose
notamment de commissions assises sur la production réalisée au delà d'un seuil

Article 7 2.2.4– Disposition particulière concernant les semi-permanents

Article 7 2.2.5– Disposition particulière concernant les permanents

Article 8 - Remboursement des frais

TITRE II : MISE EN PLACE D'UN BON DE FINANCEMENT SYNDICAL

Article 9 : Modalités d'attribution et de recueil des bons de financement au sein d'AXA France

ARTICLE 9.1 - OBJET DU BON DE FINANCEMENT

ARTICLE 9.2 – ATTRIBUTION DES BONS DE FINANCEMENT

ARTICLE 9.3 – RECUEIL DES BONS DE FINANCEMENT

ARTICLE 9.4 – DÉCOMPTE DES BONS DE FINANCEMENT ET VERSEMENTS

TITRE III - MOYENS MATÉRIELS ALLOUÉS AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Sous-titre III-1 – Moyens généraux de la représentation du personnel

Article 10 - Liberté de circulation dans l'entreprise

Article 11 - Collecte des cotisations syndicales

Article 12 - Locaux et panneaux d'affichage

Article 13 – Messagerie électronique

ARTICLE 13.1 : BÉNÉFICIAIRES

ARTICLE 13.2 : NATURE DE LA COMMUNICATION

ARTICLE 13.3 - MODALITÉS DE BONNE APPLICATION

MJB
JA PB
FT (8)
MB B
DLG
3

ARTICLE 13.4 : INTERRUPTION

Article 14. – Possibilité et Conditions d'accès à l'Internet

Article 15 - Tracts syndicaux et publications syndicales

ARTICLE 15.1 - PRINCIPE GENERAL

ARTICLE 15 .3 - SPECIFICITE DES MODALITES DE DIFFUSION DES COMMUNICATIONS ET TRACTS SYNDICAUX AU PERSONNEL COMMERCIAL PAR LA DIRECTION

Article 17 - Réunion d'information syndicale

Article 18 - Mise à disposition de salles de réunion

Article 19 - Utilisation des services courrier et reprographie par les représentants du personnel

Sous-titre III.2 - Moyens Matériels particuliers des instances représentatives du personnel

Article 20 - Moyens des instances désignatives

ARTICLE 20.1 – CREDITS D'HEURES GÉRÉS EN POOL PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 20.1.1 : Possibilité de cession volontaire de crédits d'heures

Article 20.1.2 : Attribution d'un crédit d'heures collectif complémentaire aux organisations syndicales

ARTICLE 20.2 - ATTRIBUTION D'UN BUDGET ANNUEL AU DCSE EN VUE DU REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT

Article 21 - Moyens des Comités d'établissements

ARTICLE 21.1 – CONTRIBUTION AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

ARTICLE 21.2 – GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Article 21.2.1 : Structures de gestion : mise en place de Comités Régionaux

Article 21.2.2. : Télématique et Gestion des Activités Sociales et Culturelles

ARTICLE 21.3 – SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

ARTICLE 21.4 – CALENDRIER DES VERSEMENTS

ARTICLE 21.5 – PRESENTATION DES COMPTES DES CE et AUTRES STRUCTURES DE GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

ARTICLE 21.6 – ORGANISATION DES REUNIONS CE

Article 22 – Moyens matériels du CCE

TITRE IV –DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 23 – Interprétation de l'accord

Article 24 – Effet et durée de l'accord

Article 25– Publicité

ANNEXES :

- 1 Questions des temps de transport
- 3 Crédits d'heures collectifs complémentaires attribués aux organisations syndicales
- 4 Attribution du crédit annuel DCSE pour remboursement de frais de déplacement

Handwritten notes and signatures:
PB
UB
S
B
4
JLG

Article 1 – Portée de l'accord

Le présent accord concerne les droits et moyens des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel au sein d'Axa France et tient compte, s'il y a lieu, des différents contextes d'exercice des mandats des personnels administratifs ou commerciaux qui recouvrent, par rapport aux conventions collectives de portée nationale en vigueur dans la profession des assurances :

- pour les personnels administratifs :

- 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 est composée d'une partie fixe ou d'une partie fixe et d'une partie variable dont les missions confiées ont pour objectif principal de concourir à la mise en œuvre de la politique commerciale et technique de l'entreprise auprès des agents généraux ou des courtiers.

- pour les personnels commerciaux :

- 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 de statut commercial

TITRE I. LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Sous-titre I-1 : Evolution professionnelle

Article 2 - Principes communs

ARTICLE 2.1 - NON-DISCRIMINATION

La non-discrimination envers les représentants du personnel est un principe fondamental qui se décline aussi bien entre les représentants eux-mêmes qu'entre les représentants et les salariés de l'entreprise, à l'instar du préambule de l'accord sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la Diversité et d'Egalité professionnelle au sein d'Axa France du 22.03.06.

Ce principe emporte des conséquences sur l'évolution professionnelle des représentants du personnel dans l'entreprise.

Il se concrétise par une politique spécifique d'évolution professionnelle des représentants élus et/ou désignés grâce à laquelle l'exercice de leurs responsabilités de représentation est une étape valorisante au plan de leur évolution professionnelle et n'est nullement pénalisant au plan de leur rémunération dans les conditions définies au présent sous-titre.

CAS GENERAL

Cette non-discrimination s'appuie sur le maintien d'un lien avec l'activité professionnelle, sur un niveau d'exigence de l'entreprise équivalent à celui des autres salariés, et sur une organisation des services adaptée à l'exercice des mandats (cf. article 2.2 ci-dessous).

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like TA, PB, YIB, and a signature.

EXISTENCE DE PERMANENTS

Cependant, au regard de la taille d'AXA France et du groupe AXA, ce lien professionnel n'est pas exclusif de la possibilité pour les organisations syndicales de disposer de permanents. Ils relèvent de règles spécifiques définies au présent accord permettant, là aussi, l'application du principe de non-discrimination.

ARTICLE 2.2 - ARTICULATION DU MANDAT ET DE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Le présent article détermine les meilleures conditions de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité de représentation du personnel.

Cette articulation implique, dans toute la mesure du possible, le respect de principes communs et des adaptations tenant compte des spécificités du personnel commercial.

Article 2.2.1 : Principes communs

L'articulation nécessaire de l'exercice des mandats et de l'activité professionnelle implique, à ce titre :

⇒ POUR LES DIRECTIONS

- de tenir compte dans l'organisation, et pour le bon fonctionnement de l'unité concernée, de la présence d'un ou de plusieurs représentants du personnel,
- pour ce qui concerne les représentants du personnel appartenant à la catégorie de l'encadrement, une démarche analogue et adaptée, ayant vocation à être conduite, le cas échéant, par aménagement de leurs missions et de leurs objectifs.
- de sensibiliser les managers à travers une formation aux Relations Sociales, à la contribution des IRP à la qualité du dialogue social et au développement social.

La Direction d'AXA France, qui convoque régulièrement les représentants du personnel à des réunions qu'elle organise, informe les hiérarchies concernées de l'absence possible des représentants à ce titre.

⇒ POUR LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

- de tenir compte des contraintes de l'activité de leur service,
- de maintenir et développer leurs compétences professionnelles,
- d'informer dans les meilleurs délais leur hiérarchie de leurs absences.

Dans cette perspective, la Direction des Ressources Humaines d'AXA FRANCE, s'engage à sensibiliser les hiérarchies afin qu'elles veillent à ce que :

- ⇒ l'organisation des activités des services et les missions confiées aux représentants du personnel demeurent cohérentes. (cf. article 6 ci-après)
- ⇒ La répartition de la charge de travail au sein des services soit appréciée en prenant en considération les crédits d'heures des représentants du personnel, afférents directement à leurs mandats ou résultant de la gestion des pools.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'PB', 'YIB', 'TA', 'MB', 'FP', 'GS', and '6 266'.

Dans les cas où la charge de travail inhérente à l'activité professionnelle du représentant est manifestement incompatible avec celle de son activité représentative, en raison notamment de la multiplicité ou de l'importance de ses mandats représentatifs, la Direction des Ressources Humaines d'AXA France pourra, sur demande de ce représentant, envisager avec ce dernier l'éventualité d'un aménagement ou d'un changement de poste.

Au titre du présent article, il est convenu que, à l'initiative de la hiérarchie ou du représentant élu ou désigné, un examen soit conduit chaque année afin d'étudier les difficultés éventuellement rencontrées dans l'application des principes définis ci avant. Cet examen est conduit entre le représentant, sa hiérarchie et la Direction des Ressources Humaines d'AXA France.

Il est convenu que le représentant du personnel a la faculté de se faire assister lors de cet entretien par un élu ou un Délégué Syndical exerçant son mandat dans le même établissement, ou par un Délégué Syndical Central ou par un Coordinateur Syndical National des Personnels de Terrain.

Cette assistance est également possible dans le cadre des entretiens institués au titre des mesures spécifiques de gestion de carrière et de progression salariale de représentants salariés administratifs (articles 3.2, 3.3, 4.2 et 4.3 du présent accord)

Article 2.2.2 : Personnel commercial

S'agissant du personnel commercial, tel que défini à l'article 1 du présent accord, il est convenu qu'en liaison avec la Direction, la hiérarchie déterminera avec les personnes concernées, les meilleures conditions de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité de représentation du personnel, notamment au regard du fonctionnement des équipes.

Ainsi, elle s'assurera que :

- l'organisation du travail et la fixation des objectifs soient adaptés au temps que les intéressés consacrent à leur activité professionnelle compte tenu de leurs mandats,
- les conséquences sur le contrat de travail de la non atteinte des obligations minimales de production soient appréciées en tenant compte de l'exercice des mandats.

ARTICLE 2.3- ACCOMPAGNEMENT RH DU PARCOURS SYNDICAL

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

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

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

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

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

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "MDS", "PB", "FR", "G", "410", "7", "2CG", and "1A".

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

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

Les modalités de suivi des heures de délégation sont définies à l'article 6 ci-après.

Article 2.4 - RECONNAISSANCE DU PARCOURS SYNDICAL ET VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPERIENCE SYNDICALE

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

Article 2.4.1 - Le dispositif de reconnaissance de l'expérience syndicale

Pour mieux reconnaître cette expérience, l'accord RSG du 24 mai 2013 a mis en place un dispositif d'accompagnement sous la forme d'une certification spécifique dans le cadre d'une Validation des Acquis de l'Expérience (article 2.4).

Il est rappelé que, généralement, la V.A.E. a pour objet l'acquisition d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification homologué

Le dispositif de certification retenu présente les caractéristiques suivantes :

- accessible aux représentants permanents ou semi-permanents, quelle que soit leur appartenance syndicale, qui détiennent leurs heures de délégation au travers d'un mandat comportant au moins l'une des responsabilités suivantes :
- C.S.N. (Coordinateur Syndical National), C.S.N.A. (Coordinateur Syndical National Adjoint) D.S.C. (Délégué Syndical Central), D.C.S.E. (Délégué Coordinateur Syndical d'Etablissement), C.S.N.P.T. (Coordinateur Syndical national du Personnel de Terrain), Secrétaire du CCE, Secrétaire CE.
- progressif et adapté au public visé,
- réalisé dans le cadre du Droit Individuel à la Formation (D.I.F.),
- piloté par un organisme extérieur,

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

Toutefois, sur proposition dûment motivée des CSN à la DRH, des représentants du personnel permanents ou semi-permanents non titulaires de l'un des mandats visés ci-dessus, pourront, par exception, s'inscrire dans la démarche de V.A.E. dès lors que leur investissement dans l'activité syndicale a été de 6 ans minimum.

Article 2.4.2 Evolution professionnelle des représentants du personnel

A l'issue de l'accomplissement de la démarche définie à l'article 2.4.1 ci-dessus, et dès lors qu'elle est réussie, c'est-à-dire sanctionnée par une certification, un diplôme ou un titre, il y aura lieu de prendre en compte cette certification pour en tirer les conséquences appropriées en terme d'évolution professionnelle.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including "TA", "FP 13", "MB", "8", and "726".

Une telle démarche se traduira de la manière suivante :

1. Dans un premier temps, en prolongement des dispositions de la « charte AXA France du 16 avril 2009 sur la reconnaissance du parcours syndical dans le développement de la carrière et l'évolution professionnelle » et dans l'attente de la mise en œuvre d'une démarche plus globale de facilitation d'évolution professionnelle, il est convenu qu'à l'issue de cette VAE réussie par le représentant du personnel, une progression d'une classe, dans la limite de la classe 6, sera proposée à l'intéressé. Lorsqu'il s'agira d'un représentant de statut commercial une étude sera menée sur les modalités d'une évolution.

Dès lors que, d'un commun accord entre la RH et l'Organisation Syndicale dont il relève, il apparaîtrait que le dispositif de certification prévu à l'article 2.4.1 ci-dessus ne serait pas opérant ou adapté à la situation d'un représentant permanent, il serait engagé, à la demande de l'Organisation Syndicale, un bilan de compétence, avec l'appui d'un organisme extérieur permettant de vérifier que les compétences et les connaissances acquises ainsi que les responsabilités exercées en tant que permanent durant l'exercice prolongé (8 6 ans minimum) d'un mandat de représentation du personnel ou exceptionnellement des mandats correspondant à la situation visée au dernier alinéa de l'article 2.4.1 ci-dessus motive et justifie le cas échéant une évolution de positionnement.

2. Dans un deuxième temps, il sera procédé à un point d'étape, mi 2014, en vue de relayer ce dispositif par la mise en place conventionnelle d'une expérimentation comportant un système de reconnaissance du parcours syndical recouvrant probablement, avec l'appui d'un sachant : identification des compétences relatives aux divers mandats de permanents concernés (cf ci-dessus en 2.4.1), bilan de compétences, reconnaissance des compétences acquises, pertinence d'une évolution professionnelle (changement de classe et/ou de fonction de rattachement).

Un tel dispositif à intervenir en substitution du précédent, s'il était retenu, ferait alors l'objet d'un avenant au présent accord.

ARTICLE 2.5 - MOYENS DE FORMATION COMPLEMENTAIRES

Les signataires conviennent, en application de l'article 2.3 de l'accord cadre du 24 mai 2013 sur le droit syndical au sein du groupe AXA en France de l'intérêt de développer une formation complémentaire destinée à offrir aux représentants élus ou mandatés des organisations syndicales une capacité accrue de compréhension des mécanismes économiques, financiers et sociaux de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, une meilleure connaissance du rôle et du fonctionnement des instances représentatives.

Ces formations, organisées par la Direction des Ressources Humaines, en concertation avec les organisations syndicales peuvent aller jusqu'à :

- 4 jours, pour la formation initiale,
- 2 jours par an, pour la formation continue ;

elles sont prises en compte au titre des réunions convoquées par la Direction.

Le nombre de sessions de formation et de stagiaires sera examiné chaque année entre les organisations syndicales et la Direction des Ressources Humaines. Les choix ainsi réalisés feront l'objet d'une information au niveau de la commission formation du CCE.

Une formation différenciée pourrait être développée au regard des rôles respectifs des instances notamment pour tenir compte de l'évolution de l'environnement économique.

Par ailleurs, au niveau du groupe a été mis en place un Forum Economique et social (art. 2.5 de l'accord cadre RSG sur le droit syndical du 24 mai 2013).

Ce forum contribue:

- au développement d'une culture économique et sociale,

MJB
TA
PB
FR
YLB
AJ
G
ML
9 DLF

- au partage des idées en dehors des cercles habituels et aux échanges libres sur des thèmes relevant de ces domaines,
- à une meilleure appréhension des problématiques et enjeux actuels, ces forums se déroulant avec l'apport d'intervenants extérieurs donnant leur éclairage sur les sujets abordés.

Y seront invités 60 représentants des Organisations Syndicales Représentatives.

Le nombre d'invités par OS représentative au niveau de la RSG sera proportionnel aux suffrages obtenus par chacune au 1^{er} tour des dernières élections CE des entreprises du périmètre RSG (répartition au plus fort reste)

La liste de ces invités sera établie par les CSN parmi les détenteurs de mandats suivants : CSN, CSNA, titulaires aux comités de groupe France, titulaires au Comité d'Entreprise ou au Comité Central d'Entreprise, membres du bureau français du Comité Européen de Groupe, Délégués Syndicaux, secrétaires de comité d'Entreprise ou d'établissement.

Les CSN des Organisations Syndicales représentatives seront associés à la réflexion sur le contenu de l'ordre du jour des réunions du Forum économique et social.

Article 3 - Les représentants du personnel non-permanents

Le représentant non-permanent tel que défini à l'article 3.1 ci-dessous bénéficie, pendant la durée de son ou ses mandat(s), des garanties d'évolution de carrière et de rémunération définies au présent article 3.

La définition donnée à l'article 3.1 ci-dessous ne s'applique pas aux représentants du personnel commerciaux visés à l'article 5 du présent accord, lequel précise les dispositions dont ils relèvent.

ARTICLE 3.1 - DEFINITION DES NON-PERMANENTS

Le représentant élu et/ou désigné visé au présent article est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels, consacrés à son activité représentative au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunions convoquées par la Direction de l'entreprise, sont inférieurs à 50 % du temps de travail annuel conventionnel de l'entreprise.

Les suppléants (CE, DP) ou remplaçant (CCE) ne disposent pas d'heures de délégation mais se voient crédités du temps correspondant à la participation aux réunions convoquées par la direction pour y exercer leur mandat, assorti, le cas échéant, des frais afférents.

L'appréciation du volume des temps d'activité de représentation et la durée annuelle sont valorisées au titre du dernier exercice civil.

Les temps de délégation légaux et conventionnels visés aux deux précédents alinéa intègrent également ceux utilisés au titre du Comité Européen de Groupe AXA, du Comité de Groupe France à compétences élargies et de la Représentation Syndicale de Groupe dès lors que les désignations au sein de ces trois instances respectent les termes des accords du 29 juin 2009 sur le Comité Européen de Groupe AXA et du 21 juin 2010 sur le Comité de Groupe France d'une part, et la Représentation syndicale de Groupe, du 15 février 2013, d'autre part, désignations dûment portées à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines France.

Les temps de transports du représentant du personnel demeurant et travaillant en Province sont, le cas échéant, intégrés dans le décompte défini ci-dessus conformément aux règles définies en **Annexe 1** du présent accord, lesquelles sont sans préjudice de l'application des modalités de remboursement des frais en vigueur dans l'entreprise (article 8 ci-après).

Le décompte ci-dessus sera effectué chaque année pour chaque représentant du personnel. Les dispositions du présent article sont applicables l'année suivant le constat selon lequel le représentant est considéré non-permanent, selon le décompte défini ci-dessus.

Handwritten signatures and initials: TA, PB, 69, 413, J, MCB, R, AS, DCG, B, MV.

ARTICLE 3.2 - MESURES SPECIFIQUES DE GESTION DE CARRIERE

En concertation avec les hiérarchies concernées, le secteur Ressources Humaines compétent d'AXA France rencontre, une fois tous les deux ans, en début d'année civile, chacun des représentants du personnel pour procéder avec lui à un examen de sa situation professionnelle et lui proposer, le cas échéant, les formations adaptées qui paraîtraient souhaitables au développement de ses compétences professionnelles. S'il le souhaite, le représentant du personnel peut se faire accompagner dans les conditions définies à l'article 2.2.1 du présent accord.

Le souhait de mobilité d'un représentant du personnel s'exprime dans le respect des règles de mobilité applicables. Les services GRH apporteront leur concours, à cet effet.

ARTICLE 3.3 - REGLES DE PROGRESSION SALARIALE

3.3.1 - Prise en compte de la performance professionnelle individuelle

L'évolution de rémunération des représentants du personnel non-permanents s'appuie sur les mêmes principes de base que pour l'ensemble des autres salariés. A ce titre, la performance professionnelle individuelle du représentant est prise en compte par la Direction d'AXA France chargée d'évaluer son activité professionnelle, sans préjudice de l'examen particulier par la DRH dans le cadre de l'article 3.3.3 ci-après.

3.3.2 - Principe d'évolution salariale au plan collectif

- Principe

AXA France s'assure que l'évolution moyenne salariale de l'ensemble des représentants non-permanents est comparable à celle de la moyenne des salariés de l'entreprise.

- Mise en œuvre de ce principe au sein d'AXA France

La Direction des Ressources Humaines d'AXA France procède à un examen tous les deux ans, en début d'année civile, des conditions d'application du principe ci-dessus, et ce, avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Cet examen est effectué, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement de rattachement, par comparaison entre l'évolution de la masse des salaires et celle définie de façon identique pour les salariés partenaires sociaux concernés de même statut (cadres, non cadres et Inspecteurs de statut non commercial).

La Direction des Ressources Humaines pourra, éventuellement, en fonction des résultats constatés, engager la démarche corrective qui lui paraîtra utile, sans préjudice de l'examen particulier des situations individuelles prévu à l'article 3.3.3 ci-après pour les représentants n'ayant pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant trois années consécutives.

3.3.3 - Examen particulier des situations individuelles par la Direction des Ressources Humaines

Dans le cas où un représentant n'a pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant trois années de suite, il est procédé s'il le souhaite à un examen particulier de sa situation par la Direction des Ressources Humaines dont il relève, en concertation avec la hiérarchie. Au terme de cet examen, le représentant est informé par entretien puis, le cas échéant, par écrit de la décision le concernant, dans le délai d'un mois après l'examen.

Article 4 - Les représentants du personnel permanents ou semi-permanents

Le représentant permanent ou semi-permanent tel que défini à l'article 4.1 ci-dessous bénéficie, pendant la durée de son ou ses mandat(s), des garanties d'évolution de carrière et de rémunération définies au présent article 4.

La définition donnée à l'article 4.1 ci-dessous ne s'applique pas aux représentants du personnel commerciaux visés à l'article 5 du présent accord, lequel précise les dispositions dont ils relèvent.

ARTICLE 4.1 - DEFINITION DES PERMANENTS OU SEMI-PERMANENTS

Le représentant semi-permanent visé au présent article est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels (dont ceux définis au troisième alinéa de l'article 3.1 ci-dessus), consacrés à son activité représentative au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunions convoquées par la Direction, sont supérieurs ou égaux à 50 % du temps de travail annuel conventionnel dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil.

Le permanent est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels, consacrés à son activité représentative, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel conventionnel dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil.

Les alinéas 2 à 5 de l'article 3.1 ci-dessus s'appliquent au présent article 4.1.

ARTICLE 4.2 - MESURES SPECIFIQUES DE GESTION DE CARRIERE

La Direction d'AXA France et les organisations syndicales signataires s'inscrivent dans l'application des dispositions de l'article 4.2:1 de l'accord cadre RSG 24 mai 2013 sur le droit syndical.

4.2.1 - Garantie de suivi de l'évolution professionnelle

4.2.1.1 – Détenteurs de mandats ayant la qualité de permanent : DSC, certains secrétaires (CCE ou CE), CSNPT et DCSE au sens du présent accord pour ce qui concerne les mandats AXA France (outre ceux de CSN et CSNA au sens de l'accord RSG du 15/02/2013)

Certains Coordinateurs Syndicaux Nationaux Adjoints (CSNA), des Délégués Syndicaux Centraux (DSC) ainsi que des secrétaires du Comité Central d'Entreprise (CCE) et de Comités d'Etablissements (CE), certains Coordinateurs Syndicaux Nationaux du Personnel de Terrain (CSNPT) et Délégués Coordinateurs Syndicaux d'Etablissement (DCSE) ont, du fait des divers mandats qu'ils détiennent, la qualité de permanent ; il en va de même des Coordinateurs Syndicaux Nationaux (CSN) au titre de la RSG et de Délégués Syndicaux Centraux (DSC) au sein d'AXA France qui disposent d'un temps de délégation égal à 100 % du temps de travail annuel conventionnel.

▸ Bilan Professionnel

Pour l'ensemble des détenteurs desdits mandats qui ont la qualité de permanent et qui, du fait de leurs mandats, n'exercent plus d'activité professionnelle proprement dite, il est apparu souhaitable de prévoir une garantie spécifique de suivi de l'évolution de leurs compétences générales afin de faciliter, le moment venu, leur retour à une activité professionnelle au sein des services de l'entreprise.

Ainsi, pour autant qu'il détienne un de ces mandats et la qualité de permanent, le représentant concerné pourrait bénéficier d'un bilan professionnel à caractère périodique dans les conditions prévues par l'accord RSG du 24 mai 2013.

▸ Évolution individuelle :

Les parties à l'accord réitèrent l'attention qu'elles entendent apporter à la situation des Permanents au regard de leur implication dans la marche de l'entreprise et de leur contribution à la vie sociale de celle-ci ; elles conviennent, dans cet esprit :

- ⇒ de faciliter toute démarche individuelle de permanent (visé au présent article 4.2.1.1.) s'inscrivant en vue de l'acquisition d'une Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) au sens de l'article L 6111-1 du Code du Travail.

MJB TA 69 413
PB 05
FR
12 DLG

- ⇒ d'engager une étude de faisabilité d'un process permettant la reconnaissance des compétences et des connaissances acquises en tant que permanent durant l'exercice prolongé d'un mandat de représentation du personnel et qui soit susceptible de motiver une évolution de positionnement.

4.2.1.2 – Retour à l'activité professionnelle à plein temps

Dans l'hypothèse où le représentant permanent ou semi-permanent souhaite reprendre une activité professionnelle à plein temps, il lui est garanti, de reprendre une fonction d'un niveau, d'une classification et d'une rémunération au moins équivalents au poste qu'il occupait avant de devenir permanent, ou pour les semi-permanents, au poste qu'il occupe au moment où il exprime sa demande.

Les garanties afférentes sont celles prévues à l'article 4.2.1.2 de l'accord RSG du 24 mai 2013.

4.2.2 - Un dispositif de formation adapté à la reprise d'activité professionnelle

La Direction d'AXA France examinera, en concertation avec le représentant et en amont de la reprise effective de son activité professionnelle, toutes les possibilités d'orientation compatibles avec le parcours professionnel souhaité.

Les garanties afférentes sont celles que prévoit l'accord RSG sur le droit syndical du 24 mai 2013 (article 4.2.2).

ARTICLE 4.3 - REGLES DE PROGRESSION SALARIALE

Les règles de progression salariale des permanents ou semi-permanents se déclinent différemment, suivant que le représentant ait une qualité de cadre ou de non-cadre, compte tenu de l'accord triennal sur les salaires du personnel administratif du 2 décembre 2010 et des mesures intervenues en prolongement.

Le représentant du personnel dont le temps de délégation consacré à l'exercice de son activité de représentation est au moins égal à 90 % du temps de travail annuel conventionnel applicable pourra, par exception, bénéficier de la progression salariale sur une base 100%.

4.3.1 – Les permanents et semi-permanents non-cadres

4.3.1.1 – Les représentants permanents non-cadres

Chaque représentant permanent non-cadre visé au présent article (à l'exception des Coordinateurs Syndicaux Nationaux) bénéficie une fois par an :

- d'une part au taux égal à la moyenne annuelle des augmentations individuelles au choix constatées au niveau de l'ensemble des salariés de la catégorie non-cadre dans AXA France,
- d'autre part d'un montant de « Prime de Progrès d'Equipe » (PPE) correspondant au taux moyen d'atteinte de PPE dans Axa France appliqué au montant cible de sa classe, incluant le cas échéant la part d'individualisation correspondante (classe 4).

L'évolution annuelle du salaire des Coordinateurs Syndicaux Nationaux de catégorie non-cadre, s'établit conformément aux dispositions de l'accord RSG du 24 mai 2013 (Art. 4.3.1.1).

4.3.1.2 - Les représentants semi-permanents non-cadres

Les règles de progression salariale qui sont applicables aux représentants visés par le présent article tiennent compte de la dualité de leurs activités à la fois syndicale et professionnelle. En conséquence, l'augmentation individuelle de chaque représentant recouvre ainsi, pour l'année considérée :

- soit l'augmentation individuelle au prorata de ses temps de délégation légaux et conventionnels liés à son activité de représentation, tels que définis à l'article 4.1 ci-avant : les règles de progression salariale des représentants permanents non-cadres définies à l'article 4.3.1.1 ci-dessus sont applicables aux représentants semi-permanents,

- soit l'augmentation individuelle au titre de son activité professionnelle : l'augmentation décidée par la hiérarchie s'appuie sur les règles de progression salariale définies à l'article 3.3 ci-dessus pour les représentants non-permanents, lorsqu'une telle Augmentation Individuelle est décidée par le manager et s'avérera supérieure à l'application d'un prorata de temps syndical ou de temps professionnel.

Les équipes RH de chaque établissement se rapprochent des managers pour s'assurer de la prise en compte et de l'application de ces principes.

4.3.2 – Les permanents et semi-permanents cadres

Les dispositions salariales particulières pour les cadres prises dans le prolongement de celles prévues à l'article 5 de l'accord salarial cadre triennal du 2 décembre 2010 puis des mesures intervenues en prolongement, sont accessibles aux permanents et semi-permanents de catégorie cadre, sur la base du volontariat.

En conséquence, l'alternative qui se présente aux permanents ou semi-permanents cadres est la suivante :

- soit l'intéressé a entendu se voir appliquer les dispositions salariales générales, en ce cas il bénéficie des règles de progression salariale prévues ci-dessus à l'article 4.3.1 le concernant,
- soit l'intéressé s'est inscrit volontairement dans les dispositions salariales particulières pour les cadres, en ce cas :

▶ pour ce qui concerne les semi-permanents :

- l'Augmentation Individuelle de chaque représentant recouvre, pour l'année considérée :
 - ⇒ soit l'Augmentation Individuelle au prorata de ses temps de délégation légaux et conventionnels liés à son activité de représentation par référence au taux d'évolution moyen des Augmentations Individuelles (AI) des cadres de sa classe se trouvant dans ce dispositif,
 - ⇒ soit l'Augmentation Individuelle au titre de son activité professionnelle : l'augmentation décidée par la hiérarchie s'appuie sur les règles de progression salariale définies à l'article 3.3 ci-dessus pour les représentants non-permanents, lorsqu'une telle Augmentation Individuelle est décidée par le manager et s'avérera supérieure à l'application d'un prorata de temps syndical ou de temps professionnel.
- Le montant du CRV concernant chacun des représentants correspondra :
 - ⇒ pour la part « syndicale » au montant moyen du Complément de Rémunération Variable (CRV) des cadres de leur classe, au prorata de leur temps syndical,
 - ⇒ pour la part correspondant au prorata du temps de travail consacré à leur activité professionnelle, au montant de CRV attribuée par leur hiérarchie en considération de l'atteinte de leurs propres objectifs professionnels (ceux-ci ayant été adaptés en fonction de leur activité de représentant du personnel).
- enfin, ce sont les augmentations générales au taux minoré qui leur sont appliquées.

Dans le cas où un représentant semi-permanent n'a pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant trois années de suite, la Direction des Ressources Humaines peut procéder sur demande de l'intéressé, à un examen particulier de sa situation, en concertation avec sa hiérarchie. Au terme de cet examen, le représentant est informé par entretien puis par écrit de la décision le concernant, dans le délai d'un mois après l'examen.

- ▶ s'agissant des permanents, la progression salariale résulte,
 - ⇒ d'une part, de la référence au taux d'évolution moyen des Augmentations Individuelles (AI) des cadres de leur classe dans le dispositif particulier,
 - ⇒ d'autre part, d'un montant de Complément de Rémunération Variable (CRV) correspondant à la moyenne de CRV des cadres de leur classe,
 - ⇒ enfin, du taux d'Augmentation Générale (AG) applicable au titre du dispositif particulier.

MdP
FL
AS
PB
7LB
926
14
B
S
M

Les permanents ayant qualité de cadre et qui, compte tenu de leur(s) mandat(s), sont positionnés « hors classe », sont assimilés aux cadres de classe 6 pour l'application du présent article 4.3.2.

En ce qui concerne les Inspecteurs de statut administratif entrant dans le champ d'application de l'accord du 10 avril 2008, il y a lieu de substituer la dénomination CRI à celle de CRV, étant précisé que le dispositif de rémunération des inspecteurs concernés, tel que prévu par dispositif conventionnel, sur la rémunération des « Inspecteurs Commerciaux exerçant leur activité dans un environnement d'agents généraux ou de courtiers » est en cohérence avec les principes d'AG et d'AI définis pour l'ensemble des salariés cadres d'AXA France.

Article 5 - Les commerciaux exerçant un mandat de représentation du personnel

Les dispositions relatives à l'évolution professionnelle des personnels commerciaux exerçant une activité de représentation du personnel, sont définies au présent article, compte tenu de la distinction établie par l'accord cadre RSG du 24 mai 2013 :

➤ LES PERMANENTS

Les dispositions de l'article 4.2 du présent accord, relatives aux règles de gestion de carrière sont applicables aux permanents.

Les dispositions particulières prévues au sein d'AXA France sur la notion de permanent ainsi que sur la détermination des règles de progression salariale spécifiquement applicables aux personnels commerciaux figurent à l'article 5.1 ci-dessous.

Les conditions de reprise d'activité professionnelle sont précisées à l'article 5.2.

➤ LES NON-PERMANENTS

Les commerciaux exerçant un mandat de représentation du personnel qui ne sont pas reconnus permanents bénéficient de l'article 3.2 du présent accord, relatives aux règles de gestion de carrière.

ARTICLE 5.1 : LES PERMANENTS ET SEMI-PERMANENTS

- Définitions :

- ◆ Le permanent est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels, consacrés à son activité représentative, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel conventionnel qui leur est applicable dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil.
- ◆ Le semi-permanent est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels (dont ceux définis au troisième alinéa de l'article 3.1 ci-dessus), consacrés à son activité représentative au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunions convoquées par la Direction de l'entreprise, sont supérieurs ou égaux à 76 heures par mois au titre du dernier exercice civil.

- Règles de progression salariale :

L'évolution salariale annuelle des représentants du personnel commercial permanents relevant :

- ⇒ de la Convention Collective des Producteurs Salariés de Base des Services Extérieurs de Production
- ⇒ de la Convention Collective des Echelons Intermédiaires des Services Extérieurs de Production,

est établie en référence à celle des salariés du personnel administratif de la catégorie non-cadre à la fois pour les augmentations générales et les augmentations individuelles telles que déterminées dans l'accord salarial d'AXA France pour la période 2011/2013.

L'évolution de la rémunération du permanent, représentant du personnel, relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance est établie en référence à celle des salariés du personnel administratif « cadres optants » à la fois pour les augmentations générales et les augmentations individuelles telles que déterminées dans l'accord salarial d'AXA France pour la période 2011/2013

– Examen particulier des situations individuelles par la Direction des Ressources Humaines

Le représentant du personnel pourra demander tous les 2 ans, s'il le souhaite, un examen particulier de sa situation individuelle par la Direction des Ressources Humaines, en concertation avec la hiérarchie. Au terme de cet examen, le représentant est informé par entretien puis, le cas échéant, par écrit de la décision le concernant, dans le délai d'un mois après l'examen.

ARTICLE 5.2 - FACILITATION DU RETOUR SUR LE TERRAIN OU DE LA REPRISE D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE, A L'ISSUE D'UN PLEIN TEMPS SYNDICAL

Lorsque les représentants du personnel permanents désirent reprendre une activité professionnelle, la Direction des Ressources Humaines s'engage à leur proposer un poste d'un niveau et d'une qualification au moins équivalente à celui qu'ils occupaient dans leur périmètre avant de devenir permanent en tenant compte et en valorisant l'expérience acquise pendant la durée du mandat. La Direction des ressources Humaines fera un point sur la situation personnelle du représentant et étudiera avec lui les possibilités d'orientation possibles. Elle lui proposera, si besoin, de suivre une formation adaptée.

Les permanents appartenant au personnel commercial ont la garantie de retrouver un portefeuille et/ou une équipe leur assurant un niveau de rémunération comparable à celui dont ils bénéficiaient antérieurement à leur temps plein syndical.

Par ailleurs, une formation leur sera assurée, notamment sur les nouveaux produits, afin de leur permettre de reprendre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Ils bénéficieront en outre, lors de leur reprise d'activité professionnelle, pour une année, d'une garantie de rémunération annuelle brute calculée sur la base de leur dernière rémunération annuelle (hors frais et éléments ne rémunérant pas l'activité).

Toutefois, les représentants du personnel qui ont conservé la qualité de permanent pendant 6 années consécutives, bénéficieront en outre d'une garantie complémentaire de 6 mois à hauteur de 80 % de la base pré-citée.

Toute reprise d'un mandat de représentation du personnel durant ces laps de temps interrompra le service de ces garanties dès le mois suivant.

Article 6 - Suivi des heures de délégation

Les absences liées aux heures de délégation et aux réunions avec la Direction font l'objet d'un suivi dont les modalités sont définies ci-après.

Afin que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel soit compatible avec la charge de travail relative à l'exercice d'une activité professionnelle et que la hiérarchie puisse à la fois aménager les missions confiées au représentant du personnel et adapter l'organisation de son service en fonction des absences liées aux heures de délégation, les signataires conviennent des dispositions suivantes, pour certaines communes à l'ensemble du personnel d'AXA France, pour d'autres spécifiques au personnel commercial.

Handwritten signatures and initials in blue ink:
MDS, PB, GS, YUB, JL, TA, FR, DLG

Modalités communes de suivi des heures :

- information de la hiérarchie par la Direction sur les mandats des salariés:

La Direction précise à la hiérarchie de chaque salarié, nouvellement élu ou désigné dans des fonctions de représentant du personnel, les mandats de l'intéressé ainsi que le nombre d'heures attachés aux dits mandats, de manière à ce que l'organisation du fonctionnement du service ou de la structure commerciale puisse en tenir compte.

- information de sa hiérarchie par le représentant du personnel sur les prévisions d'utilisation d'heures :

Dans le respect des libertés syndicales et afin que sa hiérarchie puisse organiser le travail en conséquence, chaque représentant du personnel s'engage à lui communiquer, dans la mesure du possible, en début de mois le planning de ses absences prévisionnelles, étant précisé que ce planning peut être ajusté en cours de mois.

Cette information sur les prévisions d'utilisation d'heures ne fait pas obstacle, au moment où le représentant du personnel s'absente, à l'information de son supérieur hiérarchique (ou en son absence à une personne appartenant au même service ou à la même structure commerciale) de la prise effective des heures de délégation.

- information des hiérarchies par la Direction sur la tenue des réunions :

Parallèlement, la Direction, au niveau de l'établissement concerné informe les hiérarchies de toutes réunions auxquelles sont conviés des représentants du personnel, afin d'éviter, dans la mesure du possible, les chevauchements avec des réunions professionnelles.

- information de la Direction par les Délégués Syndicaux Centraux (DSC) ou les Délégués Coordinateurs Syndicaux d'Etablissement (DCSE) sur la répartition des crédits collectifs :

Il y a lieu de tenir compte, globalement :

- des crédits d'heures complémentaires attribués aux instances pour faciliter leur fonctionnement (cf. accords AXA France du 06.03.2012 ainsi que l'article 20.2.1 ci-après),
- des possibilités de cessions volontaires de crédits d'heures entre détenteurs de mandats (cf. ci-après, article 20.1.1),
- de la répartition des crédits d'heures collectifs attribués aux organisations syndicales représentatives (cf. ci-après, article 20.1.2), dont la gestion revient aux DSC sur le plan de l'entreprise, d'une part, et aux DCSE au niveau de chaque établissement, d'autre part.

Afin de faciliter le suivi des heures, ces derniers fournissent chacun à leur niveau les informations correspondantes à la Direction, qui communique aux hiérarchies les indications complètes relatives à chacun des détenteurs de mandat qui en résultent.

Spécificités de suivi des heures : personnels administratifs, personnels commerciaux

- Personnel administratif : informations sur l'utilisation effective des heures

Chaque début de mois, pour le mois précédent, le représentant du personnel transmet au Responsable des Relations Sociales de son établissement, une fiche correspondant à l'utilisation de ses heures de délégation afin que les enregistrements nécessaires puissent être effectués.

Cette fiche reprend pour chaque jour le nombre d'heures de délégation utilisées et les heures passées en réunion avec la Direction.

Handwritten notes and initials: MAB, PB, YLB, RS, FT, 17, DCG, 68, and a signature.

- Personnel commercial : présomption d'utilisation conforme

Etant donné l'exercice de son activité commerciale sur le terrain, le personnel commercial est présumé utiliser les crédits d'heures alloués dans le cadre de la durée du travail légale et conventionnelle applicable dans l'entreprise, sans qu'une information sur les utilisations effectives des heures de délégation ne soit requise.

Sous titre I.2 - Indemnisation des crédits d'heures et remboursement des frais

Par principe, les parties signataires du présent accord sont convenues de la nécessité de mettre en place :

- d'une part, un système d'indemnisation des crédits d'heures attachés à l'exercice des mandats de représentants du personnel,
- d'autre part, un mécanisme de remboursement de frais à l'occasion de l'exercice des dits mandats, qui ne conduisent ni à un appauvrissement, ni à un enrichissement des salariés concernés, ceci compte tenu des contextes différents d'exercice des mandats des personnels administratifs ou commerciaux.

Article 7 - Indemnisation des crédits d'heures

L'ensemble des crédits d'heures afférents aux mandats des représentants du personnel d'AXA France sont indemnisés dans les conditions ci-après définies, sous réserve de système spécifique d'indemnisation de ces mandats ; il en va de même pour les heures effectuées dans le cadre d'un mandat exercé au niveau du groupe.

ARTICLE 7.1 - INDEMNISATION DES CREDITS D'HEURES ATTACHÉS A L'EXERCICE DES MANDATS DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL ADMINISTRATIF

Les heures de délégation du personnel administratif, gérés dans le respect des dispositions de l'article 2.2.1, sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

ARTICLE 7.2 - INDEMNISATION DES CREDITS D'HEURES ATTACHES A L'EXERCICE DES MANDATS DE REPRESENTANTS DU PERSONNEL COMMERCIAL

En conformité avec le principe « ni appauvrissement, ni enrichissement » du salarié, du fait de l'activité de représentant du personnel, les règles d'indemnisation suivantes ont été définies, étant entendu que les éléments fixes de rémunération sont maintenus.

Sachant qu'une négociation devrait être engagée à l'automne 2013 sur la mise en place de modalités de temps partiel pour les salariés commerciaux, les parties signataires du présent accord prévoient de se rencontrer à l'issue de celle-ci afin d'examiner quelles incidences pourraient en être tirées, par analogie, au titre du droit syndical AXA France.

Article 7.2.1 : Personnel visé

Les dispositions du présent article s'appliquent exclusivement au personnel commercial tel que défini à l'article 1 du présent accord, à l'exception des Inspecteurs non producteurs.

Pour ces derniers, il est expressément rappelé que l'appréciation des objectifs devra tenir compte de l'activité liée à l'exercice d'un mandat. Dans cet esprit, la DRH procédera, à la demande des salariés concernés, à un examen annuel des parties variables de leur rémunération et pourra éventuellement, en fonction des résultats de cet examen, engager la démarche qui lui paraîtra utile.

Article 7.2.2. : Éléments d'indemnisation du temps passé au titre du mandat

L'indemnisation des mandats du personnel commercial repose sur le principe d'un nombre d'heures à indemniser auquel s'applique un taux horaire basé sur une assiette de calcul.

Les éléments de ce calcul sont définis de la manière suivante.

Article 7.2.2.1 - Détermination du nombre d'heures à indemniser

Le nombre d'heures à indemniser, s'inscrivant dans le cadre du temps de travail défini par l'accord Axa France du 08.04.05 sur l'OATT, est déterminé comme suit :

◆ Le mandat :

Il s'agit du nombre d'heures mensuelles de crédit d'heures légaux ou conventionnels attribuées pour l'exercice de mandats de représentation du personnel visés dans le présent accord aux articles 3.1 et 6 ainsi que dans les accords relatifs aux mandats électifs et désignatifs dans AXA France.

◆ Les réunions

Les réunions convoquées par la Direction auxquelles les représentants du personnel participent effectivement sont prises en charge forfaitairement au regard de leur durée dans les conditions suivantes :

4 heures pour la participation à une réunion d'une demi-journée

8 heures pour la participation à une réunion d'une journée

◆ Les temps de transport

Les temps de déplacement sont indemnisés en fonction du mode de transport utilisé. Il prend en compte le temps de trajet domicile / gare ou aéroport et le temps de voyage lui-même. Pour les salariés de la région parisienne, ce temps est indemnisé sous réserve d'une franchise d'une heure par trajet.

Ce temps de déplacement est déterminé sur la base de la déclaration individuelle qui sera demandée à chaque salarié concerné et validée par la Direction de chaque établissement. Cette déclaration devra être révisée en cas de changement des conditions de transport existant ou de changement de domicile du salarié.

Article 7 2.2.2 - Assiette de calcul

Définition des éléments pris en compte

Eléments exclus de l'assiette :

Les éléments fixes de rémunération étant maintenus, ils sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnisation.

Eléments inclus dans l'assiette :

Sous réserve des dispositions de l'article 7.2.1 ci-dessus, quel que soit le métier exercé, l'assiette d'indemnisation porte sur la partie de la rémunération pour laquelle la non activité commerciale a un impact en raison de l'exercice d'une fonction de représentation du personnel.

L'assiette d'indemnisation des crédits d'heures attachés à l'exercice des mandats de représentants du personnel est constituée :

En premier lieu:

- des commissions sur production toutes branches et tous produits confondus pour l'intégralité de leur montant,

En second lieu :

- des sommes qui peuvent être partiellement affectées par l'activité de représentation, sans que cet impact puisse être réellement chiffré.

Tel est le cas des sommes assises sur la productivité et/ou des sommes assises sur l'activité de l'équipe.

Les éléments de rémunération pris en compte à la date d'entrée en vigueur du présent accord sont celles définies en Annexe 2, étant précisé que ces éléments feront l'objet de circulaires d'actualisation en fonction des évolutions des structures de rémunération existantes.

M de
69
PB
713
FP
19
JLG

En fonction du volume d'activité de représentation (crédit d'heures attaché à l'exercice des différents mandats, temps des réunions institutionnelles et temps de déplacement réel inclus), les éléments de rémunération ainsi définis [au titre du second point] sont pris en compte dans l'assiette d'indemnisation, selon le barème suivant :

- jusqu'à 20 heures :	15 % des sommes prises en compte
- de 20 à 50 heures :	30 %
- de 51 à 75 heures :	45 %
- de 76 à 100 heures :	60 %
- plus de 100 heures :	75 %

- A l'issue de chacune des élections professionnelles, l'application de ce barème sera réexaminé pour l'ensemble des salariés détenteurs d'un mandat.
Si à l'occasion de cet examen individuel il apparaît que l'évolution de l'activité de représentation d'un salarié le place dans une tranche du barème située à deux niveaux en dessous de sa tranche initiale, son taux d'indemnisation lui sera néanmoins maintenu pendant une période maximale de douze mois.
Par ailleurs, un examen particulier des conditions de sa reprise partielle d'activité, notamment en terme d'actions spécifiques de formation, et de son environnement professionnel, sera réalisé par la Direction de l'établissement.
- Ce même examen sera également fait, dans le même cadre, pour les représentants du personnel désignés, si nécessaire dans l'intervalle entre les opérations électorales.

Plafond :

L'assiette d'indemnisation ainsi définie est plafonnée, hors frais professionnels, à quatre fois le minimum garanti annuel contractuel ou, à défaut, conventionnel, de l'intéressé.

Traduction en base horaire :

Compte tenu des conditions particulières d'exécution de sa mission, la base horaire d'indemnisation du personnel commercial est fixée à 151,67 heures par mois.

En conséquence, la base d'indemnisation horaire sur rémunération variable résulte, pour chacun des intéressés, de la formule qui suit :

$$\frac{\text{Nombre d'heures à indemniser (art 7.2.2.1) X Assiette de calcul définie (art 7.2.2.2)}}{151,67 \times 12}$$

Période de référence :

Sous réserve du réexamen périodique du barème, l'assiette de calcul est définie une fois pour toute sur les 12 mois précédents le début du premier mandat. Elle pourra cependant faire l'objet d'une nouvelle définition en cas de changement de fonction d'un salarié mandaté compte tenu des modifications en résultant dans la structure de sa rémunération.

Revalorisation de l'assiette :

Chaque année, en début d'exercice, l'assiette de calcul ainsi définie sera revue sur la base de l'évolution moyenne des éléments de rémunération pris en considération pour le métier considéré et revalorisée le cas échéant, sachant qu'elle ne pourra en aucun cas faire l'objet d'une diminution à cette occasion.

Afin de tenir compte de la non-activité commerciale des salariés mandatés en place pendant la période de référence, il sera procédé à la reconstitution de leur assiette de calcul en proportion de leur activité de représentation pendant cette période par application du barème prévu au présent article.

MJB
YLB
PB
FP
GB
JL
TA
DS
20
DLG

Article 7.2.2.3 – Cas des mandats producteurs dont la rémunération variable se compose notamment de commissions assises sur la production réalisée au-delà d'un seuil.

Pour ceux des mandats producteurs dont le commissionnement de production requière l'atteinte d'un seuil et dont le volume d'activité de représentation pris en compte pour la détermination de l'assiette de calcul d'indemnisation visée à l'article 7.2.2.2 est supérieur ou égal à 40 heures, il sera procédé à un aménagement dudit seuil de commissionnement dans les conditions suivantes :

- de 40 à 75 heures : abaissement du seuil de 25%
- au-delà de 75 heures : abaissement du seuil de 45%.

Article 7.2.2.4 – Disposition particulière

Pour les détenteurs de mandat soumis à une Obligation Minimale de Production (OMP) dont le volume d'activité de représentation pris en compte pour la détermination de l'assiette de calcul d'indemnisation visée à l'article 7.2.2.2 est :

- ⇒ Compris entre 40 et 75 heures, il sera procédé à un abaissement de la dite OMP à hauteur de 25%
- ⇒ supérieur à 75 heures, il sera procédé à un abaissement de la dite OMP à hauteur de 45%.

Article 7.2.2.5 – Disposition particulière concernant les permanents

Sous réserve des salariés mandatés en place à la date d'effet du présent accord dont la situation antérieure se poursuit, il est prévu que la rémunération brute versée aux permanents correspond à :

- la partie fixe de la rémunération en vigueur,
- majorée de la moyenne des rémunérations brutes variables (hors frais professionnels et éléments ne rémunérant pas l'activité) des 2 meilleures années des 3 derniers exercices précédents la première année du statut de permanent.

Dès lors que les conditions de permanent sont remplies, le collaborateur sera déchargé de ses fonctions commerciales (reprise du portefeuille et/ou détachement de l'équipe animée).

Article 8 - Remboursement des frais

Les frais de transport et de déplacement (hébergement, repas) des représentants du personnel au titre des réunions plénières (CE, CCE, DP, CHSCT...) ou des réunions à l'initiative de la Direction sont pris en charge par la DRH ayant organisé la réunion.

Lorsque deux réunions convoquées par la Direction se tiennent sur deux journées consécutives, les frais d'hébergement et de repas sont pris en charge, pour les salariés hors région parisienne, dans les conditions en vigueur dans l'entreprise. Il peut en aller de même lorsqu'un déplacement obligerait un salarié, hors région parisienne, à quitter ou regagner son domicile dans une grande amplitude horaire (avant 6 heures du matin et après 21 heures).

Les prises en charge des frais donnant lieu à remboursement se font dans les conditions en vigueur dans l'entreprise sur présentation des justificatifs correspondants.

Les déjeuners, chaque fois qu'ils peuvent être pris dans un des restaurants d'entreprise prévus pour le personnel, ne donnent pas lieu à indemnisation.

Il est rappelé que l'usage des transports en commun doit être privilégié.

Pour ceux des représentants du personnel bénéficiaires d'un véhicule de fonction avec refacturation des kilomètres privés, et à défaut d'utilisation des transports en commun, les kilométrages parcourus au titre de leur mandat, pour se rendre aux réunions convoquées par la Direction ne s'imputent pas sur les plafonds kilométriques annuels pris en charge par l'entreprise.

Handwritten signatures and initials: TA, YLB, FR DS, GB, DLG, PB, MS.

Les autres frais doivent, en fonction de leur nature et destination, être assumés soit directement par les organisations syndicales, soit dans le cadre des budgets de fonctionnement d'instances sociales.

TITRE II. MISE EN PLACE D'UN BON DE FINANCEMENT SYNDICAL

AXA France a accepté une extension de participation au financement des organisations syndicales représentatives mise en place en 1990 au sein du GIE AXA Assurances. Les conditions de cette mise en œuvre ont été définies au titre II de l'accord cadre RSG du 24 mai 2013.

Dans l'hypothèse d'un aménagement des dispositions légales ou réglementaires concernant le financement des structures syndicales des entreprises, il sera procédé à l'examen de ses conséquences éventuelles sur les dispositions du présent titre ; à cette occasion, le calendrier et les modalités de la collecte du bon de financement syndical seront examinés.

Ces modalités sont confirmées dans les articles 7 à 12 de l'accord cadre RSG du 24 mai 2013 sur le droit syndical et sont adaptées ci-après.

Article 9 : Modalités d'attribution et de recueil des bons de financement au sein d'AXA FRANCE

ARTICLE 9.1 - OBJET DU BON DE FINANCEMENT

Les signataires du présent accord s'inscrivent pleinement dans la finalité impartie au bon de financement par l'article 11 de l'accord cadre du 24 mai 2013 sur le droit syndical dans son objet syndical en vue de fournir aux organisations syndicales représentatives les moyens matériels nécessaires notamment pour :

- assurer les déplacements des représentants des organisations syndicales représentatives lorsque ceux-ci se rendent à des réunions qui ne sont pas convoquées par la Direction,
- acquérir des matériels divers (informatique, fax...) hormis ceux dont il dispose par ailleurs,
- renforcer la formation desdits représentants (sans préjudice des congés de formations économique, sociale et syndicale – Art. L 3142-7 du code du travail),
- d'accroître leur information et faciliter les communications syndicales (tracts aux salariés), ceci à l'exclusion de toute utilisation au titre des activités sociales et culturelles.

Cependant, une partie des sommes affectées au bon de financement d'AXA France peuvent, en application de l'article 11 de l'accord cadre du 24 mai 2013 sur le droit syndical, faire l'objet d'une décision du CSN quant à un versement à sa confédération ou à l'une des fédérations adhérentes ou quant à une mutualisation au sein des entreprises du Groupe.

Conformément à l'article 12 de l'accord cadre du 24 mai 2013 sur le droit syndical, les organisations représentatives s'inscrivent dans la logique et le dispositif de transparence concernant l'utilisation effective des sommes ainsi mises à disposition.

A cet effet, chaque année, elles informent les salariés sur l'utilisation effective des sommes dont elles disposent au moyen d'un document de synthèse qui sera affiché sur les panneaux de chaque organisation syndicale représentative concernée dans l'entreprise et mis à disposition des salariés auprès du service du personnel dont ils relèvent.

Pour l'année 2013, la valeur du Bon de Financement Syndical est fixée à :

45.80 euros pour les non cadres
54.60 euros pour les cadres.

Handwritten signatures and initials in purple ink, including "YIB", "GS", "AV", "PB", "FP", "TA", "22", and "DLG".

ARTICLE 9.2 – ATTRIBUTION DES BONS DE FINANCEMENT

Au cours du dernier quadrimestre de chaque année civile, AXA France adresse un bon anonyme de financement à chacun de ses salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée qui auront :

- d'une part, une ancienneté effective de 6 mois au début de la collecte des bons de financement syndical, au sein d'une ou de plusieurs entreprises du périmètre de l'accord du 15.02.2013 relatif à la Représentation Syndicale de Groupe,
- d'autre part, reçu au moins un bulletin de paie dans les six mois précédant le mois de remise des bons de financement syndical.

ARTICLE 9.3 – RECUEIL DES BONS DE FINANCEMENT

Chaque salarié adresse alors son bon de financement à une organisation syndicale représentative de son choix remplissant les conditions d'éligibilité au bon de financement syndical prévu à l'article 10.2 de l'accord cadre du 24 mai 2013 sur le droit syndical, telles qu'elles auront été listées au recto du bon de financement d'AXA France.

Afin de faciliter le recueil des bons de financement syndical, chaque organisation syndicale représentative pourra fournir à la DRH une communication sur le bon de financement, accompagnée éventuellement d'une enveloppe T pour retour, en vue de leur acheminement à l'intention des absents de longue durée, des cadres de réserve et du personnel commercial.

Chaque organisation syndicale représentative désigne nommément le Délégué Syndical mandaté afin de recueillir les bons de financement, qu'il s'agisse du Délégué Syndical Central, ou du Coordinateur Syndical du Personnel de Terrain ou d'un autre Délégué Syndical.

Le salarié désireux d'utiliser le bon de financement syndical, parfaitement anonyme, fera usage du « bon détachable » qu'il peut préalablement remplir s'il le souhaite en faisant connaître son nom.

Il adressera par courrier interne le bon de financement au DSC, au CSPT ou au DS désigné de l'organisation syndicale représentative de son choix ou il déposera le bon de financement directement dans la boîte aux lettres de l'organisation syndicale représentative, mise en place sur chacun des sites afin de faciliter cette collecte.

ARTICLE 9.4 – DÉCOMPTE DES BONS DE FINANCEMENT ET VERSEMENTS

Chaque année, dans les dix jours calendaires suivant la fin de la collecte, après avoir procédé à un premier recensement, chaque DSC ou CSPT concerné, accompagné d'un Délégué Syndical de l'entreprise, rencontrera le DRH assisté d'un collaborateur afin de procéder au décompte des bons de financement que son organisation syndicale aura recueillis.

Un procès-verbal sera adressé constatant le nombre des bons de financement collectés, qui seront conservés avec ce document.

Le procès-verbal sera signé par les personnes présentes à cette rencontre.

A l'issue du constat relatif à la collecte du bon de financement au sein d'AXA France, conformément à l'article 12.2. de l'accord cadre du 24 mai 2013 sur le droit syndical, le procès-verbal sera communiqué à la DRH, d'une part, et au Coordinateur Syndical National (CSN) de l'organisation syndicale représentative concernée, d'autre part, afin que la procédure de versement soit engagée.

Handwritten signatures and initials: MB, PB, YIB, AS, TA, FP, 23, DLG, GS, MW, B.

Une fois que le CSN aura fait connaître à la Direction des Ressources Humaines France :

- l'entité juridique bénéficiaire à laquelle sera versée la dotation en euros,
- le nom de l'interlocuteur ayant qualité juridique pour représenter ladite entité s'agissant d'AXA France,

la DRH de l'entreprise communiquera à l'interlocuteur désigné le montant de la dotation en euros qu'elle versera dès réception du document signé prévu à l'annexe 3 de l'accord cadre du 24 mai 2013 sur le droit syndical, valant engagement d'utilisation du bon de financement conformément à sa vocation.

TITRE III - MOYENS MATÉRIELS ALLOUÉS AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Sous titre III-1 – Moyens généraux de la représentation du personnel

Article 10 - Liberté de circulation dans l'entreprise

Chaque représentant du personnel peut circuler librement sur les différents sites de l'Etablissement ou des établissements entrant dans le champ de compétence et d'exercice de son ou ses mandats, sur lesquels il exerce son ou ses mandats, sous réserve du respect des consignes de sécurité et des règlements de chaque site et de ne pas gêner le bon fonctionnement des services (cf. Art. L.2142.1.1, L.2143-20, L.2315-5, L2325-11 du code du travail).

Les Délégués Syndicaux Centraux d'AXA France peuvent circuler librement sur les différents sites de l'entreprise.

La liberté de circulation des représentants du personnel s'exerce sous réserve de ne pas apporter de gêne importante au fonctionnement des services, dans le respect des consignes de sécurité. Ainsi, pour certains secteurs dont l'accès est commandé par des moyens électroniques ou magnétiques (badge, cartes magnétiques...), leur accès sera rendu possible en informant préalablement une personne habilitée à les accueillir.

Article 11 - Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales est autorisée au sein de l'Entreprise, sous réserve qu'elle ne remette pas en cause le bon fonctionnement des services. Elle se fera par approche individuelle sans pouvoir s'opérer dans une démarche collective.

Article 12 - Locaux et panneaux d'affichage

La mise à disposition de locaux et panneaux d'affichage au profit des représentants du personnel doit s'opérer conformément aux dispositions de l'accord cadre AXA France du 12/11/03 sur l'articulation des négociations relatives aux locaux et panneaux d'affichage destinés aux représentants du personnel.

Article 13 – Messagerie électronique

ARTICLE 13.1 : BÉNÉFICIAIRES

Un accès à une messagerie électronique disponible à AXA France est ouvert, dans les conditions définies au présent article, aux instances suivantes :

Handwritten initials and signatures: TA, MKB, PB, GS, YLB, PP, DLG, and a large signature on the right.

- Coordinateur Syndical National et Coordinateur Syndical National Adjoint de chaque organisation syndicale, dès lors que sont respectées les conditions fixées à l'article 7 de l'accord du 24 mai 2013 sur le droit syndical.
- Délégué Syndical Central,
- Section syndicale de chaque organisation syndicale, représentée par le délégué syndical désigné ou le Représentant de la Section Syndicale,
- Comité d'établissement et le Comité Central d'Entreprise,
- Délégué du Personnel.

L'ouverture d'une messagerie sera, en tout état de cause, liée à l'équipement individuel mis à dispositions dans le cadre de l'activité professionnelle ou déjà disponible dans les instances désignées.

Cette ouverture dans le cadre précité s'effectue naturellement sans préjudice de la mise à disposition de la messagerie aux salariés à titre individuel.

La DRH recherchera avec l'appui des services techniques la possibilité d'augmenter les capacités de stockage des messageries des détenteurs de mandats permanents.

ARTICLE 13.2 : NATURE DE LA COMMUNICATION

La messagerie sera utilisée conformément aux règles applicables dans l'entreprise.

De plus, elle sera utilisée uniquement pour échanger toute information interne au sein d'une même instance ou entre instances telles que définies à l'article ci-avant, ou encore entre instance et la Direction : par exemple convocations, comptes-rendus, informations diverses, pour l'exercice des prérogatives légales des instances en question.

La messagerie ainsi ouverte ne sera pas utilisée pour communiquer avec des salariés autres que représentants du personnel (à l'exception de la réponse apportée, à titre individuel, à une question posée par un salarié à travers la messagerie à une instance donnée, mais sans possibilité d'envoi groupé ou en nombre). A ce titre notamment, les tracts syndicaux, pétitions ou toute autre forme de communication syndicale, ne pourront en aucun cas être distribués par ce canal informatique.

A titre particulier, un représentant du personnel ne disposant pas d'une messagerie à titre personnel pourra utiliser la messagerie ouverte au titre du présent titre, pour communiquer à un salarié une information individuelle sans lien avec les prérogatives de l'instance ou d'un mandat de représentation.

Les instances pourront échanger des fichiers informatiques associés à un message par la messagerie, dans la mesure où, à titre professionnel, elles disposent d'une messagerie offrant cette possibilité.

ARTICLE 13.3 - MODALITES DE BONNE APPLICATION

En cas d'utilisation non conforme avec les règles définies à l'article précédent, la direction d'AXA France et notamment les Chefs d'Établissement disposent de la faculté, selon la gravité des faits :

- d'adresser un avertissement à l'instance en question,
- de retirer, à titre temporaire ou définitif, l'accès à la messagerie télématique d'une instance donnée telle que définie à l'article précédent.

Préalablement à cette décision, une commission paritaire composée, dans chaque entreprise, de représentants de la direction et de représentants d'organisations syndicales signataires du présent accord, sera réunie pour information.

ARTICLE 13.4 : INTERRUPTION

En cas d'utilisation non-conforme avec les règles définies aux articles 12.1.2 et 12.1.3 ci-dessus, le dispositif prévu à l'article 13.4 de l'accord cadre du 24 mai 2013 sera mis en œuvre.

MV
 GA
 FP PB GS
 TA
 7CB
 25 DLG

Article 14. – Possibilité et Conditions d'accès à l'Internet

Les signataires s'inscrivent dans l'application de l'article 14.2 de l'accord cadre du 24 mai 2013 sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France.

La liste des bénéficiaires que celui-ci prévoit est étendue aux Coordinateurs Syndicaux du Personnel de Terrain.

Le même accès sera donné aux DCSE

Dans le local syndical des sections syndicales d'établissement, pourront être installées, sur demande en central auprès de la DRH par le représentant de l'Organisation Syndicale désigné à cet effet :

- Une ligne téléphonique sur le réseau national, à la charge de l'entreprise et indépendante du réseau de celle-ci,

- Une ligne ADSL dont la souscription et le coût de fonctionnement seront intégralement à leur charge ; les sections syndicales supporteront intégralement la charge financière et la responsabilité juridique de l'utilisation de cet abonnement ADSL.

Une étude sera conduite afin d'attribuer à chacune des Organisations Syndicales Représentatives au niveau de l'entreprise qui en ferait la demande :

⇒ un serveur informatique partagé, permettant la mise en commun de ressources informatiques et dont l'accès sera piloté par un responsable désigné par son Organisation Syndicale. Ce dernier précisera à la DRH la liste des détenteurs de mandats habilités.

⇒ Un disque dur externe pour ceux des détenteurs de mandat qui ne disposeraient que d'un poste CITRIX et dont la mission le justifierait (DSC, DCSE, Secrétaires d'Instance)

Article 15 - Accès a l'organisation de Conférence téléphonique

En application de l'article 15 de l'accord RSG du 24 mai 2013 sur le droit Syndical, étant donné qu'AXA France est composée de 9 établissements, chaque Organisation Syndicale Représentative, aura la possibilité d'organiser des conférences téléphoniques, afin de limiter les déplacements de ses représentants. Cette possibilité d'organiser des conférences téléphonique est accordée dans la limite de 3 heures par mois et 20 participants maximum par conférence devant être exclusivement des détenteurs d'un mandat électif ou désignatif de l'organisation syndicale organisatrice de la conférence téléphonique.

La demande d'attribution d'un numéro d'accès à la conférence téléphonique devra être faite à la DRH d'AXA France par les DSC des Organisations syndicales représentatives.

Article 16 - Tracts syndicaux et publications syndicales

ARTICLE 16.1 - PRINCIPE GENERAL

Les publications et tracts à caractère syndical peuvent être librement diffusés au personnel dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail et à l'entrée et la sortie des restaurants des sites exclusivement occupés par des entreprises AXA.

Leur diffusion dans les services est permise dans la mesure où elle ne perturbe pas le fonctionnement de ces derniers et ne donne pas lieu à des réunions de salariés.

Cette diffusion n'autorise cependant pas les représentants du personnel à pénétrer dans un bureau individuel sans y avoir été invités.

Dans le cas des établissements ou sites où une organisation syndicale représentative sur le plan de l'entreprise ne dispose d'aucun représentant du personnel détenteur de mandats (électifs ou désignatifs), la Direction mettra à disposition un présentoir pour les tracts de la dite organisation syndicale représentative dans l'implantation considérée.

ARTICLE 16.3 - SPECIFICITE DES MODALITES DE DIFFUSION DES COMMUNICATIONS ET TRACTS SYNDICAUX AU PERSONNEL COMMERCIAL PAR LA DIRECTION

Les parties signataires ont entendu faciliter la communication syndicale à destination de la population commerciale salariée (au sens de l'Article 1 du présent accord), du fait de sa dispersion sur le terrain, en organisant dans les conditions ci-après définies, la diffusion de tracts syndicaux aux personnels commerciaux salariés d'AXA Particuliers/Professionnels, d'une part, par le vecteur papier et, d'autre part, par le vecteur mail.

Il est convenu que :

▪ Le volume annuel des communications syndicales à véhiculer par les soins de la Direction est mesuré annuellement en considération de sa portée :

- Pour une diffusion nationale, il est fixé à 24 feuilles recto/verso de format A4 (21 x 29,7 cm) par organisation syndicale et par an, tous vecteurs confondus.

Chaque organisation syndicale pourra, à l'intérieur de ce volume, demander à la Direction de procéder à la diffusion des feuilles de communication syndicale :

➤ soit sous forme papier, dans la limite de quinze feuilles (format 21X 29,7) par an et par organisation syndicale.

Les communications seront remises prêtes à être diffusées, sous réserve de son accord préalable, à la direction, par les délégués syndicaux centraux. Elles seront expédiées dans un délai de 7 jours ouvrés à compter de leur dépôt.

➤ soit par mail, suivant les modalités ci-après définies.

- Sur le plan régional, la possibilité d'une diffusion par voie de mail est également ouverte, pour les mêmes populations commerciales, à chacune des 5 régions d'AXA Particuliers/Professionnels (Sud-Ouest, Sud-Est, Ouest, Nord-Est et Ile de France) dans la limite de 12 feuilles par an pour chacune des régions (sachant que 5 feuilles régionales équivalent à 1 feuille nationale).

▪ La fréquence d'envoi, compte tenu de cette option possible pour un volume maximal annuel précisé est donc réglée de la manière suivante :

➤ par courrier papier, au maximum 12 fois par an

➤ par mail, avec espacement minimum de 15 jours entre deux 2 envois

▪ S'agissant de la diffusion par le canal du mail d'entreprise :

➤ Chaque organisation syndicale dans AXA France désignera un " correspondant communication syndicale " comme interlocuteur de la Direction, ainsi qu'un suppléant.

➤ Le " correspondant communication syndicale " ou son suppléant présentera à la Direction du Développement Social (DDS) le texte de la communication souhaitée au format " traitement de texte ".

✓ Le texte de la communication syndicale ainsi présenté devra satisfaire aux critères établis pour les tracts et panneaux d'affichage syndicaux et, à ce titre, ne pas s'exposer aux griefs concernant notamment les injures, la diffamation et les atteintes à la vie privée. Les images participant à la présentation formelle du texte ainsi que le logo de l'organisation syndicale

MDB JA FR M A 27 JLG

- sera admis à l'exclusion de toute image abusive en particulier celle de nature à porter atteinte à la marque AXA.
- ✓ La DDS vérifiera la conformité aux règles régissant les textes syndicaux.
 - La DDS organisera l'expédition du tract en fichier joint, en indiquant la nature syndicale de la communication, sous 48 h à l'ensemble des personnels commerciaux salariés disposant d'un mail d'entreprise ; les salariés commerciaux ont ainsi la liberté de procéder à l'ouverture et la lecture du fichier joint.
 - Il est confirmé que les règles applicables à l'utilisation de la messagerie électronique par les représentants du personnel, qui figurent ci-dessus, sont applicables pour les salariés commerciaux comme pour l'ensemble du personnel et doivent impérativement être respectées.
 - Un manquement grave par une organisation syndicale aux présentes dispositions prises pour le bon fonctionnement de la communication syndicale à l'intention du personnel commercial salarié d'AXA Particuliers/Professionnel au regard de leur spécificité sur le terrain, et notamment l'envoi de tracts par une messagerie externe, pourra entraîner la fermeture immédiate de la possibilité de diffusion, pour une durée fonction de la gravité du manquement constaté.
Préalablement à cette décision, une commission paritaire composée de représentants de la direction et de représentants d'organisations signataires du présent accord, sera réunie pour information.

Article 17 - Réunion d'information syndicale

Dans les conditions définies ci-après, les salariés d'AXA France auront la possibilité d'assister sans retenue sur la rémunération, à des réunions d'information du personnel sur des sujets professionnels ou syndicaux organisées à l'initiative des organisations syndicales.

Crédit trimestriel

Les réunions d'information pourront être organisées ½ heure avant le début de la plage mobile du midi ou à la fin de la plage fixe du soir.

Chaque salarié pourra assister à ces réunions, par tranche au moins égale à 15 minutes, et dans la limite globale d'une heure par trimestre civil pour l'ensemble des réunions d'information syndicale ; il devra « débadger » (enregistrement dans le cadre de l'horaire variable) lorsque qu'il quittera son poste de travail et lorsqu'il le réintègrera.

Le manager procèdera à la régularisation du temps consacré par son collaborateur à l'information syndicale (à concurrence d'une heure par trimestre)

Le temps rendu disponible ne saurait être utilisé à d'autres fins que la participation à des réunions organisées conformément au présent accord. Les membres du personnel n'utilisant pas cette faculté poursuivront leur travail normalement.

Fixation du lieu et de l'heure de la réunion d'information

Le lieu et l'heure de chaque réunion devront être compatibles avec le bon fonctionnement de l'entreprise et faire, en conséquence, l'objet d'un accord préalable, demandé deux jours ouvrés au moins à l'avance, par les organisateurs à la direction de l'établissement.

Handwritten notes and initials in blue and purple ink, including 'MKB', 'TA', 'IB', 'AS', 'EB', '28', 'DLG', and other illegible signatures.

Article 18 – Mise à disposition de salles de réunion

Les organisations syndicales représentatives auront la possibilité d'utiliser une salle de réunion en vue de réunions syndicales concernant leur périmètre de compétences et de représentativité suivant la configuration des mandats de Délégués Syndicaux d'AXA France (accord du 20/03/2009) dans les conditions suivantes :

Dans la mesure des disponibilités, la Direction des Ressources Humaines s'efforcera de mettre à disposition des organisations syndicales représentatives qui organiseront ces réunions (en fonction du champ de compétence de leur mandat), une salle de réunion dans l'établissement concerné.

En cas de pluralité de demandes des dites organisations syndicales, la mise à disposition d'une salle de réunion est accordée dans l'ordre des demandes.

Cette possibilité ne se substitue pas aux dispositions figurant à l'article 16 de l'accord cadre du 24 mai 2013 sur le droit syndical.

Article 19 – Utilisation des services courrier et reprographie par les représentants du personnel

Afin de faciliter la communication sociale au sein de l'Entreprise, il est convenu des dispositions suivantes :

◆ Courrier

Les Organisations Syndicales Représentatives dans l'entreprise et les Comités d'Etablissement peuvent, dans le cadre du présent accord, utiliser ces services de la manière suivante :

- courriers individuels en interne : sans restriction,
- courriers en nombre en interne, courriers aux structures syndicales : ces envois seront permis selon les mêmes règles de fonctionnement que pour l'ensemble des services de l'Entreprise,
- courriers individuels destinés à l'extérieur (hors cadres de réserve) : sans restriction s'ils sont affranchis normalement.

◆ Reprographie et photocopies

Sauf accord écrit préalable de la Direction, les opérations de reprographie ou de photocopie sont assurées et prises en charge par les Organisations syndicales et les Comités d'Etablissement.

Cependant, la Direction pourra effectuer certaines opérations de reprographie, dans la mesure où le plan de charge le permet, dans les conditions suivantes :

- demande écrite auprès de la Direction,
- facturation et règlement soit directement concernant les Organisations syndicales, soit déduite du budget de fonctionnement pour les Comités d'Etablissement.

L'usage des photocopieurs en libre service dans l'Entreprise est permis pour les tirages individuels (inférieur à 10 exemplaires) ou les tirages de documents de travail remis par la Direction.

Sous titre III.2 – Moyens Matériels particuliers des instances représentatives du personnel

Article 20 – Moyens des instances désignatives

Afin de permettre la meilleure répartition possible, des moyens mis à la disposition des représentants du personnel au regard des impératifs de terrain, il est convenu :

- d'une part de permettre la gestion des crédits d'heures en pool,
- d'autre part, de mettre à disposition des DCSE un crédit annuel facilitant les frais de déplacement des représentants du personnel dans leur périmètre, dans des conditions précisées.

ARTICLE 20.1 – CREDITS D'HEURES GÉRÉS EN POOL PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Au titre de la gestion des crédits d'heures en pool, il est convenu :

- d'une part, de prévoir les modalités de cessions volontaires de crédits d'heures par les détenteurs de mandats,
- d'autre part, d'attribuer un crédit d'heures collectif complémentaire.

Article 20.1.1 : Possibilité de cession volontaire de crédits d'heures

Il est convenu que chaque organisation syndicale représentative au sein de l'Entreprise, peut utiliser sous forme de pools des heures de délégation cédées volontairement par ses représentants du personnel pour mise à disposition d'autres détenteurs de mandats de la même Organisation Syndicale. Chaque détenteur de mandat électif conservera nécessairement le quart du crédit d'heures attribué mensuellement au titre du dit mandat.

Pour le personnel commercial élu, ces cessions ou attributions complémentaires volontaires de crédits d'heures feront l'objet, en début de mandat et pour la durée globale de celui-ci, d'un engagement écrit de sa part sur le nombre d'heures cédées ou reçues.

Tout en laissant à chaque représentant du personnel le soin d'utiliser les heures nécessaires à l'exercice de son mandat, les modalités de répartition des heures de délégation ainsi versées volontairement dans le pool par les détenteurs de mandat de chacune des organisations syndicales sont définies, soit par un DSC désigné par chaque organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise, en concertation avec les DCSE, soit par les DCSE pour les organisations syndicales représentatives dans certains établissements.

Le « versement » en pool fait l'objet :

- ◆ d'une information semestrielle préalable écrite en forme de liste nominative établie par le DCSE et émargée par chaque représentant du personnel cédant des crédits d'heures, adressée au responsable relations sociales de l'établissement considéré, 15 jours avant la fin du semestre précédent. A défaut de réception à date selon le format établi par la direction, il sera considéré qu'aucune rétrocession n'est opérée. Une liste récapitulative des attributions de crédits d'heures à ce titre est remise par le représentant désigné de chacune des organisations syndicales à un interlocuteur désigné de la Direction du Développement Social (DDS).
- ◆ D'un état récapitulatif annuel, détaillé et nominatif en fin d'exercice civil qui sera communiqué, en toute transparence au responsable relations sociales de l'établissement par le DCSE, avec duplicata pour le DSC, le cas échéant, et la DDS.

Une organisation syndicale peut si elle le souhaite, gérer ce crédit mis en pool annuellement. Dans ce cas, le DCSE gestionnaire doit veiller à ce que ce pool ne soit pas dépassé.

En tout état de cause, même en cas de gestion annuelle de crédit collectif, le DCSE gestionnaire doit indiquer le nombre d'heures attribué mensuellement à chaque représentant du personnel qui doit lui-même transmettre mensuellement au service du personnel gestionnaire son relevé d'heures, y compris les heures afférentes au titre du crédit d'heures collectif complémentaire visé ci-après au 20.1.2.

Une réunion de travail restreinte à caractère technique entre direction et organisations syndicales représentatives sera organisée d'ici le 1^{er} octobre 2013 afin de rechercher toute méthode de rationalisation/simplification de cette gestion de pool.

MAB
PB
G
AS
YIB
30
JLG

Article 20.1.2 : Attribution d'un crédit d'heures collectif complémentaire aux organisations syndicales représentatives

La Direction est convenue d'attribuer un volant global annuel de 5000 heures à répartir entre les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise en complément des crédits légaux d'heures de délégations et des crédits conventionnels supplémentaires d'ores et déjà définis dans les accords sur les instances désignatives (16.03.2012) ou électives (06.03.2012).

Ce complément annuel global de 6000 heures sera :

- ◆ réparti entre les organisations syndicales à raison de :
 - 20 % de manière égalitaire entre les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise
 - 80% proportionnellement à leur résultat aux dernières élections des titulaires des Comités d'Etablissement et de Délégués du Personnel.

La répartition qui en découle compte tenu des dernières opérations électorales figure, à titre indicatif, en **Annexe 3** du présent accord.

- ◆ Géré en pool par un DSC désigné de chacune des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise, lequel pourra en attribuer une partie aux DCSE de son organisation syndicale, chargé localement de la répartition des heures ainsi attribuées par le DSC. Cet aspect est intégré dans la concertation DSC/DCSE d'attribution des crédits d'heures aux détenteurs de mandat exposé ci-dessus en 20.1.1.
- ◆ Chaque DSC désigné fera connaître à la Direction du Développement Social (DDS), pour l'exercice civil à venir, selon le format établi par la direction, 15 jours avant le début de l'exercice civil, la répartition du crédit collectif complémentaire dont il dispose au profit des détenteurs de mandats qu'il désignera nominativement, en précisant la fonction au titre de laquelle est attribué le complément d'heures de délégation.
- ◆ En fin d'exercice, le DSC désigné établira un état récapitulatif du détail de l'attribution à chaque représentant bénéficiaire, qu'il communiquera à la DDS.

ARTICLE 20.2 -ATTRIBUTION D'UN BUDGET ANNUEL AU DCSE EN VUE DU REMBOURSEMENT DE FRAIS DE DÉPLACEMENT

Afin de permettre aux DCSE, sur les établissements multi-sites d'AXA France, hors région parisienne, d'exercer au mieux leurs missions et d'organiser, animer et coordonner l'activité des représentants de leur organisation syndicale au sein de leur établissement, il est attribué aux DCSE de chacune des organisations syndicales, un crédit annuel, dans les conditions et limites définies ci-après, pour le remboursement, sur présentation des justificatifs correspondants, des frais de déplacement et éventuellement d'hébergement engagés pour l'exercice exclusif et démontré de l'activité syndicale sur leur périmètre, pour l'équipe en place au regard des compétences respectives.

Considérant que le montant des frais de déplacement engagés varie nécessairement en fonction notamment du nombre et de la dispersion des sites (hors ceux de la région parisienne) rattachés à l'établissement considéré (au sens des délégués syndicaux) et occupant plus de 10 salariés du dit établissement, il est convenu d'attribuer un crédit annuel pour le remboursement de frais de déplacement qui est fixé par établissement en fonction du nombre de sites (hors région parisienne) de la manière suivante :

- ◆ pour les établissements composés de deux sites : 600 €,
- ◆ pour les établissements composés de 3 à 4 sites : 1 200 €,
- ◆ pour les établissements composés de 5 sites et plus : 2 400 €,

Le point, établi à titre indicatif à la date d'effet du présent accord au regard des périmètres découlant de l'accord préélectoral du 06.03.2012, figure en **Annexe 4**.

Néanmoins concernant les établissements multi-sites tous implantés en région parisienne, un crédit annuel de 500 € leur est attribué pour les remboursements de frais de déplacement.

Chaque organisation syndicale représentative pourra, si elle le souhaite, désigner un DSC chargé de procéder éventuellement, au regard des besoins, à une redistribution du budget attribué à ses DCSE ; en ce cas, la DRH sera informée préalablement.

Article 21 - Moyens des Comités d'établissements

ARTICLE 21.1 – CONTRIBUTION AUX ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

La contribution aux ASC avait été déterminée dans Axa France, en péréquation des effectifs à la date du 1^{er} Avril 2004, (1^{er} tour des élections des Comités d'établissement d'Axa France) compte tenu de leur employeur d'origine au 31.12.02 et du taux de contribution aux ASC, précédemment applicable dans Axa France Assurance, Axa Assurances, Axa Conseil et Axa Courtage.

Le constat établi à ce titre conduit en conséquence à l'application d'un taux de contribution aux ASC d'Axa France de 1,20 % étant précisé que :

- ce taux vaut pour l'ensemble des personnels administratifs et commerciaux,
- le budget ASC est calculé en appliquant ce taux à la masse salariale du personnel telle que déclarée à l'administration fiscale au titre de la masse salariale brute au sens de la sécurité sociale,
- le présent accord s'inscrit dans une perspective à la fois d'harmonisation des budgets et d'équité sociale qui conduit à une mutualisation au niveau des sommes revenant à ce titre aux Comités d'établissements de l'entreprise.

Cependant, les Comités d'établissement d'Axa France lors de leur délibération concernant la mutualisation pourront s'ils le souhaitent faire un choix différent.

ARTICLE 21.2 – GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Article 21.2.1 : Structures de gestion : Mise en place de Comités Régionaux

Les Comités d'Etablissement à travers le protocole préélectoral se sont vus dotés de moyens afférents à une gestion adaptée des ASC prévoyant notamment :

- des mandats complémentaires au regard de la configuration des sites qu'ils recouvrent (nombre et importance),
- des mandats spécifiques d'Assistants pour les Comités d'Etablissements dont l'effectif est supérieur à 800 salariés,
- des crédits d'heures afférents à la gestion des ASC pour chaque Comité d'Etablissement ou relatifs au fonctionnement de structures spécifiques de gestion.

Comme le prévoit le protocole d'accord préélectoral du 06.03.2012, les Comités d'Etablissement d'Axa France pourront conclure entre eux des conventions spécifiques de gestion d'Activités Sociales et Culturelles partagées, limitativement définies, afin d'assurer une prestation analogue, sur un champ géographique déterminé, aux salariés qui s'y trouvent affectés.

Cinq Comités Régionaux ont ainsi été établis sur une base géographique, permettant de mettre en commun certaines activités sociales et culturelles des Comités d'Etablissement pour les salariés entrant dans leur champ de compétences et affectés dans l'une de ces cinq régions : Région Parisienne, Nord-Est, Sud-Est, Sud-Ouest, Ouest.

A l'issue des opérations électorales, les Comités d'Etablissement concernés, pour autant qu'ils souhaitent déléguer cette gestion, délibèrent sur les activités que les cinq Comités Régionaux seront habilités à gérer pour compte commun et la part de budget correspondante allouée dans cet objet, compte tenu du nombre de salariés bénéficiaires des ASC dans le périmètre considéré.

Handwritten signatures and initials: MJB, PB, 69, 413, JL, IA, FR, 32, DLG.

Au niveau de chaque Comité Régional, les CE établissent une convention commune définissant les modalités de la mise en gestion déléguée des ASC par chacun des comités.

Ces Comités Régionaux sont constitués sous la présidence d'un représentant de la Direction AXA France mandaté à cet effet, ils procèdent à la désignation de leur bureau et fixent leurs règles de fonctionnement; chaque organisation syndicale représentative pourra désigner l'un des représentants syndicaux de Comités d'Établissement du périmètre pour siéger avec voix consultative dans les séances trimestrielles du Comité Régional.

Compte tenu de la portée géographique des Comités Régionaux, il est convenu d'attribuer des crédits d'heures spécifiques à chacun des Comités Régionaux en considération des sites inter-établissements qu'il recouvre et de l'importance globale des effectifs. C'est ainsi qu'un crédit mensuel sera attribué à chacun des comités régionaux comme suit :

- Comité Régional Ouest : 120 h
- Comité Régional Nord-Est : 120 h
- Comité Régional Sud-Est : 120 h
- Comité Régional Sud-Ouest : 80 h
- Comité Régional Région Parisienne : 240 h

Le crédit d'heures de chaque Comité Régional attribué à l'organe de gestion est réparti par organisation syndicale en considération du nombre de leurs élus dans les Comités d'Établissements du périmètre du Comité Régional concerné.

Article 21.2.2. : Télématique et Gestion des Activités Sociales et Culturelles

Des messages d'information peuvent être acheminés, à la demande des instances de gestion des ASC auprès de la Direction de l'Entreprise chargée de leur suivi, par voie de mail Axa France, afin de porter à la connaissance des salariés des périmètres concernés les ASC dont ils peuvent bénéficier.

Dans l'hypothèse où pourrait être envisagé ultérieurement un espace d'information relatif aux Activités Sociales et Culturelles sous l'intranet AXA France, les règles relatives à la mise en place de tels espaces (étude de faisabilité, développement, coût, déploiement, maintenance technique et formation...) seraient définies par avenant au présent accord.

ARTICLE 21.3 : SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT

Chaque Comité d'Établissement recevra, conformément à la loi, une subvention de fonctionnement d'un montant annuel équivalent à 0,2% de la masse salariale brute qui sera versée suivant les mêmes modalités et le même calendrier que les contributions aux ASC. Ainsi, dans l'hypothèse où les CE se seront prononcés à l'égard de la mutualisation, il sera tiré les mêmes conséquences de leur délibération sur le plan de la subvention de fonctionnement.

En outre, les CE qui s'engageront dans la constitution de Comités Régionaux auront à déterminer dans la convention correspondante les modalités d'attribution d'une dotation de fonctionnement de ceux -ci.

ARTICLE 21.4 – CALENDRIER DES VERSEMENTS

Ces deux budgets distincts seront versés selon la répartition suivante :

- 60 % en janvier sur la base de la masse salariale brute estimée de l'année N-1 et des effectifs au 31 décembre de l'année N-1,
- 40 % en juin sur la base de la masse salariale brute prévisionnelle de l'année N et des effectifs au 31 janvier de l'année N.

Le solde définitif est calculé en février de l'année N+1 sur la base de la masse salariale brute de l'année N et des effectifs au 31 janvier de l'année N.

69
JL
MV
JA PA AJ YLB
MdB FR 33 DLG

ARTICLE 21.5 – PRESENTATION DES COMPTES DES CE et AUTRES STRUCTURES DE GESTION DES ACTIVITÉS SOCIALES ET CULTURELLES

Conformément à l'article R.2323-37 du code du travail, à la fin de chaque exercice, chaque Comité d'Établissement établit un bilan détaillé de sa gestion financière (montant des ressources, montant des dépenses) séparément :

- pour son propre fonctionnement CE, d'une part,
 - pour la gestion des activités sociales et culturelles, d'autre part,
- incluant les sommes servies aux structures de gestion des ASC.

Ces bilans séparés sont éventuellement examinés par un expert comptable désigné par le CE. Egalement sous réserve de l'accord du CE, cet examen pourra être effectué par un expert de l'entreprise.

ARTICLE 21.6 – ORGANISATION DES REUNIONS CE

Préparation des réunions :

Il appartient à chaque CE de fixer les modalités de préparation des réunions plénières, notamment le délai où cette préparation s'effectue et ses modalités (réunion physique, conférence téléphonique ou visioconférence) et de frais.

Dans le cas où une réunion préparatoire du CE est organisée en région, l'entreprise peut prendre en charge les frais de déplacements relatifs à celle-ci, dans la limite d'un représentant par organisation syndicale lui-même membre du CE.

Secrétariat :

La Direction assure la prise de notes des réunions plénières des Comités d'Établissement, directement ou indirectement, ainsi que la frappe des éléments que le Secrétaire utilisera pour établir le procès-verbal.

Article 22 – Moyens matériels du CCE

Réunions :

Etant donné l'importance de son rôle dans la vie sociale de l'entreprise, le CCE se réunit au moins une fois par trimestre et lors de deux réunions consacrées à l'examen du plan de formation.

En début d'année, un calendrier prévisionnel des réunions ordinaires est arrêté, sans préjudice de réunions exceptionnelles éventuellement nécessaires.

Secrétariat :

La Direction assure directement ou indirectement la prise des notes des réunions plénières du Comité Central d'Entreprise, ainsi que la frappe des éléments qui seront mis à la disposition du Secrétaire pour établir le procès-verbal.

Mds
TA
PB
GSA
JL
YCB
DLG
34

TITRE IV –DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 23 – Interprétation de l'accord

Les signataires conviennent que si des difficultés d'interprétation du présent accord apparaissaient, ils se rencontreraient dans le mois suivant la demande d'interprétation et la position qui en résulterait ferait l'objet d'un procès-verbal.

Article 24 – Effets et durée de l'accord

Le présent accord intervient dans le prolongement de l'Accord cadre du 24 mai 2013 sur le Droit Syndical. Il prend effet au 1^{er} juillet 2013. Il est à durée déterminée et cessera de produire tout effet à la date du 31 décembre 2015 sans autre formalité.

Les parties s'engagent à se rencontrer dans les trois mois précédant l'échéance, afin d'étudier l'éventuel renouvellement de l'accord et ses conditions.

Le présent accord pourra être modifié par avenant dans les conditions prévues par la loi ; en cas de caducité de certaines de ses dispositions ou de son intégralité, lui seront immédiatement substituées les règles prévues par les textes en vigueur.

Au cas où les conditions d'environnement économique et social ayant présidé à la constitution du présent accord viendraient à être modifiées substantiellement, le présent accord cesserait, de plein droit, de produire tout effet à la date de survenance de l'événement constaté à l'initiative de la partie la plus diligente.

Toutefois, une éventuelle mise en cause de l'accord du 6 février 1998 qui constitue le fondement de l'organisation sociale du Groupe AXA en France et, de ce fait, la mise en cause de l'accord cadre du 24 mai 2013 sur le droit syndical, entraînerait automatiquement la caducité immédiate du présent accord AXA France.

Article 25 - Publicité

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

- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 20 juin 2013

Handwritten signatures and initials: MJB, TA, PB, GS, AS, MB, DLG, 35.

ANNEXE 1

QUESTION DES TEMPS DE TRANSPORT

Articles 3.1 et 4.1 du présent accord

Les temps de transports du représentant du personnel demeurant en Province, sont, le cas échéant, intégrés dans le décompte défini aux articles 3.1 et 4.1 conformément aux règles suivantes :

- Sont considérés les temps de transport des représentants du personnel dont le domicile et le lieu de travail se situent en Métropole, dans une ville éloignée de Paris de plus de 100 kilomètres.
- Sont considérés les temps de transport entre la ville du lieu de travail du représentant du personnel et Paris relatifs à la participation aux réunions, convoquées par la Direction, du Comité Central d'Entreprise, et commissions afférentes, de la Représentation Syndicale de Groupe, du Comité de Groupe France, du Comité européen de Groupe et de bilatérales dans le cadre de la Représentation Syndicale de Groupe. Les autres temps de transport ne sont pas considérés au titre de la présente annexe.
- Les temps de transport d'un trajet aller ou retour sont intégrés selon la règle forfaitaire suivante : deux heures pour un trajet effectué en train ou en voiture, une heure et trente minutes pour un trajet effectué en avion.
- Le cumul sur l'année de référence de ces heures de transport est plafonné, au titre du décompte défini aux articles 3.1 et 4.1 du présent accord, à 6% des heures de délégation définies aux articles précités (hors temps de transport forfaitairement pris en compte selon les règles de la présente annexe).
- Les temps de transport ainsi décomptés ne sont pas considérés comme du temps de travail effectif.
- Les règles définies à la présente annexe sont sans préjudice de l'application des règles d'indemnisation des temps de transport applicables dans l'entreprise.

ANNEXE 2

<p style="text-align: center;">ELEMENTS DE REMUNERATION PAR FILIERES PARTIELLEMENT IMPACTES PAR LA NON ACTIVITE COMMERCIALE HORS COMMISSIONS DE PRODUCTION MISE A JOUR MAI 2013</p>

RESEAU UNIFIE

➤ **Filière Production**

– Chargé de Clientèle débutant (1^{ère} et 2^{ème} année) :

Rémunération complémentaire sur objectif

Prime de performance

– Chargé de clientèle confirmé (3^{ème} et 4^{ème} année) :

Gratification de production Vie

Complément de rémunération sur objectifs trimestriels

Abondement trimestriel

Prime de performance

Gratification IARD

– Responsable Clientèle :

Gratification de Production Vie

Prime de performance

Gratification IARD

Abondement classe P

– Inspecteur Conseil

Si classe P : bonus

Abondement classe P

Abondement du taux IC

Prime de performance

- Tous producteurs :

Prime à l'équipement des clients

Aux commissions de production, s'ajoute en totalité la gratification pour l'acquisition de nouveaux clients.

➤ **Filière Animation**

- Attaché Principal : Variable sur objectifs

- Animateur des ventes :

Commissions d'animation

Abondement trimestriel

Les deux gratifications sur objectif

– Chargé de mission technico-commercial :

Les deux gratifications sur objectif

Commissionnement e-auto

Handwritten notes and initials in blue ink: IA, PB, 69, SP, HV, MB, DLG, 37, and other illegible scribbles.

ex RESEAU BS

- **Optant**
 - Agent principal : Gratification de production
- **Non Optant**
 - Agent principal : Gratification de bilan

ex RESEAU EP

- Producteur : Bonus
- EI Animateur :
Commissions d'organisation
Bonus

ex RESEAU S

- **Optant**
 - Producteur : Gratification Vie des Conseillers et des Inspecteurs Conseil
 - Conseiller Principal : Commissions d'organisation
Gratification
 - Chargé de mission : Gratifications sinistres et développement commercial
- **Non Optant**
 - Producteur : Gratifications de bilan et de fin d'année
 - Chargé de mission : Commissions – gratification de bilan et de fin d'année

RESEAU IP

- Chargé de clientèle : Intéressement
- Inspecteur Conseil : Supplément de commissions
Intéressement sur l'encours

RESEAU ex-AXA ASSURANCES

- **Non Optant**
 - CEP : Gratification
- **Optants au protocole d'accord du 22 décembre 1991**
 - CEP IC : Gratification
Intéressement lié à l'activité
- **Optants au protocole d'accord du 8 janvier 1999**
 - CEP titulaire, CEP principaux, Inspecteur Conseil : Avances Gratifications et son ajustement en fin d'exercice

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like PB, GP, AB, DLG, and other illegible marks.

ANNEXE 3

CREDITS D'HEURES COLLECTIFS COMPLEMENTAIRES ATTRIBUES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES
(Article 20.1.2)

Compte tenu des résultats des élections professionnelles Axa France de mai 2012

Suffrages obtenus par OSR	CFDT Ts Col.	CFE-CGC Ts Col.	La CGT Ts Col.	cgt-FO Ts Col.	UDPA-UNSA Ts Col.	TOTAL
CE	3043	2 074	1 482	1 126	1 345,00	9 070
DP	3 169,0	1 857,0	1 538,0	1 097,0	1 370,5	9 032
Total	6 212,00	3 931,00	3 020,00	2 223,00	2 715,50	18 101,50
%	34,3%	21,7%	16,7%	12,3%	15,0%	100,0%
Nombre d'heures						
80%	1 647	1 042	801	589	720	4800
20%	240	240	240	240	240	1200
Total	1 887	1 282	1 041	829	960	6 000

Handwritten notes:
 PB
 FP
 25
 203
 39
 226

ANNEXE 4

**Attribution du crédit annuel DCSE pour remboursement de frais de déplacement
en fonction du nombre de site (hors région parisienne)
Article 20-2**

Point de la situation à la date d'effet du présent accord
au regard des dispositions de l'accord Préélectoral du 16.03.2012 au sein d'Axa France.

Etablissements composés de deux sites	Etablissements composés de trois à quatre sites	Etablissements composés de cinq sites et plus
- Axa Particuliers/Professionnels région Sud-Ouest	- Axa Particuliers/Professionnels région Sud-Est - Axa Particuliers/Professionnels région Ouest	- Axa Entreprises - Axa Particuliers/Professionnels Directions Centrales, - Axa France fonctions centrales - Axa Particuliers/Professionnels région Nord-Est

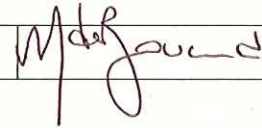
Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like PB, FP, YIB, DCG, TA, and a signature.

SIGNATURES

Pour AXA France :


Marine de BOUCAUD

Directeur des Ressources Humaines d'AXA France




Pour les organisations syndicales :


C. F. D. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BOYK VERGIN	Lila Monique	DSC DS	

CFE/CGC

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
JULIE ROCHTE POTIER	Ajain Sabrina Frederic	DS DS DS	

la C. G. T.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BENOIT TAARABIT	Patricia Aboullh	DS DSC	

F.O.

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE

UDPA/UNSA

NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
LE GALL LE BELLEK SCHUNACHER	Dominique YANN GIULIA	DS DSC DSC	