

**Accord sur l'accompagnement de la mobilité
des personnels administratifs d'AXA France vers le bassin bordelais
(Bordeaux / Pessac)**

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

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes.

Préambule

AXA France est attachée, à travers ses accords successifs relatifs à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, à affiner son approche de l'évolution potentielle des bassins d'emploi en exprimant notamment le souhait de procéder à un rééquilibrage des activités et de leur implantation depuis Paris vers la Province.

Telle est l'affirmation réitérée par les partenaires sociaux en dernier lieu au chapitre 5 de l'accord GPEC AXA France du 04 avril 2013, tout en maintenant l'engagement de préserver l'évolution des bassins d'emploi et en veillant au rajeunissement de la pyramide des âges à travers une approche différenciée adaptée à la taille des sites, de l'évolution des activités qui s'y trouvent et en accompagnant l'employabilité des collaborateurs.

Dans cette perspective, les partenaires sociaux avaient souligné que ce rééquilibrage des activités entre Paris et la Province :

- d'une part, serait soutenu en facilitant les possibilités de mobilité géographique, à titre individuel et sur la base du volontariat, pour les collaborateurs issus du bassin parisien vers les sites de province,
- d'autre part, donnerait lieu à l'ouverture d'une négociation en vue de débattre d'un projet de dispositions, tenant compte des résultats de l'enquête manifestant l'intérêt des collaborateurs d'Ile-de-France pour la province en matière d'emploi.

C'est précisément dans cet objet que s'est déroulée la négociation du présent accord lors des séances des 26 mai, 12 juin et 1^{er} juillet 2014.

Pour autant, il est rappelé que cette démarche prend place également dans le prolongement de l'accord AXA France du 16 juin 2010, conforté par l'accord du 25 juillet 2013 relatif à la Qualité de Vie au Travail et à la Prévention du Stress, qui prévoit une mesure périodique qui puisse permettre d'objectiver collectivement le ressenti des salariés sur leur qualité de vie au travail dans leur activité au sein d'AXA France. C'est dans le cadre d'une telle enquête, conduite en juillet 2011, qu'était apparu le souhait d'une proportion importante de salariés administratifs d'AXA France d'aller exercer une activité en Province.

MdB

nj 4/13

8

1

NV
NV
Lu
1
13
8

De nouvelles enquêtes spécifiques sont venues ensuite, en octobre 2012 puis en novembre 2013, préciser les caractéristiques et la portée de l'intérêt manifesté ; elles ont clairement désigné le bassin bordelais comme le mieux à même de recueillir un grand nombre de candidatures à la mobilité.

L'accord GPEC expose en son article 48 le contexte dans lequel la mobilité des salariés, fonctionnelle et/ou géographique, peut intervenir et le soutien actif qu'AXA France est prête à lui apporter. Y sont rappelées les mesures d'accompagnement matériel de la mobilité externe au bassin d'emploi, complémentaires à celles mises en œuvre dans le cadre du développement professionnel des salariés.

Dans cette optique, les parties signataires du présent accord dédié aux mesures d'accompagnement de la mobilité des personnels administratifs d'AXA France vers le bassin bordelais (Bordeaux / Pessac) entendent en préciser leurs modalités, à la fois sur le plan humain et sur le plan matériel.

M/03
713
B
25

Chapitre 1 – Portée de l'accord	4
Article 1.1 – Champ d'application.....	4
1.1.1 Les salariés	4
1.1.2 Contexte de l'évolution des services de l'entreprise.....	4
Article 1.2 – Le projet Cap Bordeaux	4
Chapitre 2 – L'accompagnement humain	5
Article 2.1 – Principes d'adaptation.....	5
Article 2.2 – Gestion des candidatures de mobilité géographique vers le bassin bordelais	6
2.2.1 Les collaborateurs exerçant des activités mutualisées pouvant rejoindre le bassin bordelais avec leur activité	6
2.2.2 Les collaborateurs postulant sur des postes ouverts sur le bassin bordelais.....	6
Article 2.3 – Sécurisation RH de l'intégration	6
2.3.1 Principes d'accompagnement RH	6
2.3.2 Garanties propres à l'accompagnement vers le bassin bordelais	7
Article 2.4 – Perspectives pour les salariés déclarés « motivés » pour la mobilité géographique vers le bassin bordelais.....	7
Article 2.5 – Incidence des mobilités sur l'activité des services	8
Article 2.6 – Accompagnement spécifique pour le conjoint du collaborateur en mobilité géographique vers le bassin bordelais.....	8
Chapitre 3 – L'accompagnement matériel spécifique à la mobilité géographique vers le bassin bordelais	8
Article 3.1 – Aide à la recherche d'un logement	8
3.1.1 Visites préalables	8
3.1.2. Aide transitoire	9
3.1.3 Appui spécifique	9
Article 3.2 – L'aide au déménagement	9
3.2.2 Autorisation d'absence.....	9
3.2.3 Frais de changement de résidence	9
3.2.4 Indemnités d'installation	10
Article 3.3 – L'aide à la location	10
Article 3.4 – L'aide à l'acquisition	10
Article 3.5 – Une aide complémentaire inspirée de l'accompagnement GPEC	10
Chapitre 4 – Dispositions générales relatives à l'accord	11
Article 4.1 – Suivi d'application de l'accord	11
Article 4.2 – Durée – effet	11
Article 4.3 – Révision	11
Article 4.4 – Publicité	11

Handwritten notes:
m/ls
Nv
713
8 13
15

Chapitre 1 – Portée de l'accord

Article 1.1 – Champ d'application

1.1.1 Les salariés

Le présent accord concerne les personnels administratifs d'AXA France, volontaires à la mobilité géographique vers le bassin bordelais, et relevant des conventions collectives nationales ci-dessous :

- les salariés de classe 1 à 7 (non-cadres et cadres) relevant de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance du 27 mai 1992,
- les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance du 27 juillet 1992 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,

dans le prolongement de l'accord d'adhésion AXA France du 05 mars 2004 à l'accord RSG du 21 octobre 2002.

1.1.2 Contexte de l'évolution des services de l'entreprise

Dans le cadre de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences, ont été soulignés les impératifs d'adaptation de l'entreprise aux évolutions des marchés et des attentes des clients impliquant :

- l'adaptation des organisations, soit au niveau de l'entreprise elle-même, soit au niveau des entités qui la composent, directement corrélée aux choix stratégiques de l'entreprise,
- la mise en adéquation des ressources humaines aux besoins de l'entreprise, avec l'accompagnement des salariés dans leur évolution et dans le respect de leur employabilité,
- l'ajustement des compétences des collaborateurs à l'évolution progressive des activités et des métiers, telle que celle-ci doit être anticipée.

L'accompagnement de la mobilité des personnels administratifs d'AXA France vers le bassin bordelais est de nature à contribuer positivement à ces enjeux.

Pour autant, la Direction d'AXA France présentera à l'observatoire GPEC au dernier quadrimestre 2014 une vision prospective plus précise des métiers opérationnels en Ile-de-France, permettant aux salariés de mieux se déterminer en connaissance de cause en vue d'une éventuelle mobilité.

Article 1.2 – Le projet Cap Bordeaux

Le projet de mise en place d'une opération dénommée « Cap Bordeaux » repose :

- sur une pyramide des âges qui entraîne des départs naturels importants et crée des opportunités sur les bassins de province, notamment celui du bordelais,
- sur l'appétence des collaborateurs parisiens à rejoindre des sites de province et notamment Bordeaux,
- et sur la volonté de rééquilibrer l'emploi entre le bassin parisien et la province.

La destination de Bordeaux a été plébiscitée par les collaborateurs lors de l'enquête sur la mobilité Paris-Province réalisée en octobre 2012. Bordeaux représente un bassin d'emploi dynamique promis à une forte croissance, qui fait l'objet de projets de développement importants des infrastructures s'appuyant sur des partenariats public-privé.

Handwritten signatures and initials:
MJB
NV
8
113
AS

Le concept de bassin d'emploi se réfère, par rapport à une analyse objective de la situation géographique, aux points de repère suivants, qu'a clairement établis la jurisprudence :

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

Ce projet a fait l'objet de présentations successives au Comité Central d'Entreprise, en septembre et octobre 2013 puis en mai 2014. Il y est envisagé de proposer aux collaborateurs de la région parisienne de rejoindre le site de Bordeaux / Pessac, tout d'abord dans une première phase à hauteur d'un volume envisagé de 150 mobilités dans les deux prochaines années ; en s'interrogeant à l'égard des collaborateurs d'AXA France et systématiquement pour tout projet d'évolution d'organisation, sur l'opportunité d'installer l'activité concernée dans le bassin bordelais.

L'aménagement correspondant des activités envisagées ferait naturellement l'objet d'une consultation préalable des instances représentatives du personnel concernées.

L'information la plus large sera donnée aux salariés sur le déploiement progressif du projet « Cap Bordeaux » dans le bassin bordelais, pour permettre aux salariés de mieux se projeter sur un parcours professionnel et personnel.

D'une part, il sera proposé aux collaborateurs exerçant des activités mutualisées qui peuvent rejoindre le site de Bordeaux / Pessac avec leur activité, de se porter candidat à cette mobilité géographique.

D'autre part, les collaborateurs qui le souhaitent pourront postuler sur les postes ouverts sur le site de Bordeaux / Pessac.

Chapitre 2 – L'accompagnement humain

Article 2.1 – Principes d'adaptation

L'adaptation progressive et permanente des collaborateurs est un des principes forts de l'accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences au sein d'AXA France. Il est rappelé que cet accord a pour but de :

- faciliter l'adaptation des salariés aux évolutions de leur emploi,
- encourager les collaborateurs à acquérir de nouvelles compétences développant leur employabilité,
- mettre en œuvre les mesures RH utiles (accompagnement, formation, tutorat) en prenant en compte les modalités d'exercice des métiers,
- sécuriser les parcours professionnels,
- favoriser le maintien et le développement dans l'emploi des salariés au sein de l'entreprise par le développement ou l'acquisition de compétences en lien avec l'évolution des besoins de l'entreprise.

A cet égard, pour les salariés ouverts au changement de métier et à l'acquisition de nouvelles compétences, la mobilité au sein de l'entreprise, sur la base du volontariat, doit représenter une opportunité.

C'est dans cette perspective que s'inscrit le présent accord d'accompagnement de la mobilité des personnels administratifs d'AXA France vers le bassin bordelais.

Mds
NV
L
YLB
S
P

Article 2.2 – Gestion des candidatures de mobilité géographique vers le bassin bordelais

Les candidatures à la mobilité géographique vers le bassin bordelais s'inscrivent dans le cadre du volontariat et peuvent recouvrir deux types de situation.

2.2.1 Les collaborateurs exerçant des activités mutualisées pouvant rejoindre le bassin bordelais avec leur activité

Ces salariés administratifs, quel que soit leur site d'origine, peuvent solliciter leur manager et leur CRH qui après validation au regard de la compatibilité de leur activité avec la structure de l'équipe bordelaise, apporteront une réponse explicite dans un délai de six semaines.

2.2.2 Les collaborateurs postulant sur des postes ouverts sur le bassin bordelais

Les postes ouverts sur le bassin bordelais feront systématiquement l'objet d'une publicité dans l'outil de gestion RH People'In et sur la Communauté Cap Bordeaux dans l'Intranet One.

Les collaborateurs souhaitant rejoindre le bassin bordelais dans le cadre d'une mobilité géographique et fonctionnelle devront postuler sur les postes ouverts dans People'In Mobilité. Leur dossier sera traité dans le cadre du processus habituel de sélection des candidats en fonction de leur motivation et de leurs compétences, sans notion de priorité liée à leurs métiers et site d'origine.

Toutefois, les collaborateurs devant se repositionner à la suite d'une évolution d'organisation et prêts à rejoindre le bassin d'emploi Bordelais seront, par dérogation dans ce cas précis, prioritaires par rapport aux autres candidatures.

Les postes ouverts sur le site de Bordeaux / Pessac demeureront naturellement accessibles aux collaborateurs déjà en poste sur ce site et leur candidature sera examinée avec une attention particulière.

La confidentialité du premier entretien entre le collaborateur et son CRH sera garantie à l'égard de la hiérarchie concernée si le salarié le demande, et les informations attachées au parcours d'accompagnement du candidat ne seront communiquées au manager et au conseiller CRH d'accueil qu'avec l'accord du collaborateur.

Article 2.3 – Sécurisation RH de l'intégration

2.3.1 Principes d'accompagnement RH

Les principes et caractéristiques structurant la démarche de mobilité dans le cadre de l'accord GPEC AXA France 2013-2015 doivent jouer pleinement leur rôle pour l'accompagnement de la mobilité des personnels administratifs AXA France vers le bassin bordelais. Ceci implique :

- l'information systématique des salariés sur les postes ouverts à la mobilité, ainsi qu'il est rappelé ci-dessus,
- puis l'accompagnement et le suivi des collaborateurs en mobilité, avec l'implication de l'ensemble des acteurs, ce qui recouvre :
 - o le soutien CRH des candidats, à ce titre, l'entreprise renforcera l'équipe de Bordeaux / Pessac pour l'accompagnement des candidats à la mobilité géographique vers ce site ;
 - o l'implication des managers de départ et d'arrivée, dans le respect des principes de mobilité qu'ils doivent soutenir et faciliter ;
 - o l'implication du collaborateur en tant qu'acteur majeur de son propre développement, qui devra respecter toutes les étapes de la période d'intégration.

M/ST
NV
L
1
968
AS 6
B
B

2.3.2 Garanties propres à l'accompagnement vers le bassin bordelais

Une attention particulière sera portée à deux types de garanties d'accompagnement pour les salariés qui se sont engagés dans une mobilité géographique vers le bassin bordelais :

- **Les garanties contractuelles** : AXA France garantit une mobilité sans atteinte à la rémunération et à la qualification, étant précisé que la classe acquise dans le poste précédent est maintenue, assortie des garanties de rémunération que prévoit l'accord GPEC AXA France 2013-2015 (article 27.3), ce qui implique :
 - o maintien du statut,
 - o du salaire,
 - o et le cas échéant : de la prime de progrès d'équipe (PPE) ou du Complément de Rémunération Variable (CRV) éventuel, correspondant à la classe précédemment acquise.

L'entreprise veillera particulièrement à ce que la mobilité géographique ne soit pas pénalisante dans l'attribution des Augmentations Individuelles des candidats à la mobilité ainsi que des collaborateurs en phase d'intégration.

Elle recherchera des solutions motivantes en matière d'évolution professionnelle et facilitera l'accès aux formations qui y contribueront.

- **Proposition de substitution ou réversibilité** : dans l'hypothèse où en phase d'intégration, le manager ou le collaborateur viendrait à constater des difficultés persistantes dans la prise de fonction, l'entreprise s'engage à rechercher les meilleures solutions possibles au sein du bassin d'emploi bordelais pour y proposer à l'intéressé une autre fonction compatible avec son parcours professionnel, avec l'appui de l'équipe RH de Bordeaux / Pessac. L'accès au dispositif Ressource + pourra également être envisagé.

Si aucune solution ne peut être trouvée, le collaborateur bénéficie d'un droit au retour vers son bassin d'emploi d'origine sur un poste équivalent à son poste d'origine dans un délai de six mois. Il appartient alors au CRH d'origine d'accompagner le collaborateur dans sa nouvelle recherche d'affectation.

Article 2.4 – Perspectives pour les salariés déclarés « motivés » pour la mobilité géographique vers le bassin bordelais

Les salariés, qui ont fait part de leur motivation à une mobilité géographique vers le bassin bordelais lors de l'enquête « Cap Bordeaux » de novembre 2013, seront sollicités avec toute la discrétion nécessaire, dès lors que, au-delà de la première phase du projet Cap Bordeaux, de nouvelles occasions de mobilité seront prévues sur le site de Bordeaux /Pessac. La Direction veillera à un traitement équitable de ces collaborateurs déclarés motivés au sein des services.

Les managers bénéficieront des dispositifs de formation/sensibilisation leur donnant une meilleure vision d'ensemble de la GPEC et des enjeux collectifs de la mobilité, dans le respect du droit des collaborateurs à la mobilité.

Il est rappelé qu'une communauté « Cap Bordeaux » a été créée dans ONE permettant d'accéder à l'information sur l'évolution du projet Cap Bordeaux.

MJB
W
L
P
B
AJ

Article 2.5 – Incidence des mobilités sur l'activité des services

Dans l'hypothèse où des services, en raison des départs de collaborateurs vers le bassin bordelais, verraient leur effectif significativement abaissé, les garanties développées dans le cadre de l'accord GPEC 2013-2015 en vue de l'évolution dans les métiers sur les sites et le développement de l'employabilité des salariés, seraient pleinement exercées.

Article 2.6 – Accompagnement spécifique pour le conjoint du collaborateur en mobilité géographique vers le bassin bordelais

Lorsque le conjoint du salarié engagé dans une mobilité géographique vers Bordeaux / Pessac est lui-même collaborateur d'AXA, l'entreprise s'efforcera de trouver des solutions de facilitation de poursuite de l'activité professionnelle de ce dernier : appui dans la formation pour faciliter un parcours professionnel vers des postes vacants, télétravail.

Lorsque le conjoint du collaborateur en mobilité géographique vers le bassin bordelais exerce une activité extérieure, l'entreprise s'inscrira dans une logique de facilitation dans les contacts avec les organismes publics locaux ayant intérêt à l'accueil de nouveaux arrivants sur le bassin d'emploi bordelais en vue de soutenir son développement économique. Cette aide à l'égard du conjoint pourra être exercé à d'autres thématiques familiales, telles que l'accueil des enfants.

En tout état de cause, les équipes RH d'AXA France pourront dans ce cadre apporter un soutien à l'égard du conjoint, que ce soit par la relecture / aménagement des CV ou l'entraînement aux entretiens.

Chapitre 3 – L'accompagnement matériel spécifique à la mobilité géographique vers le bassin bordelais

Le dispositif spécifique d'accompagnement matériel de la mobilité géographique vers le bassin bordelais intervient, pour les seuls salariés qui s'y engagent, en substitution des dispositions correspondantes de l'accord d'adhésion AXA France du 05 mars 2004 à l'accord RSG du 21 octobre 2002.

Il comporte également quatre volets.

Article 3.1 – Aide à la recherche d'un logement

Dans le délai de préavis à la réalisation de la mobilité du salarié vers le bassin bordelais, deux types d'avantages sont accessibles :

3.1.1 Visites préalables

Le salarié a la possibilité de se rendre sur le lieu de sa nouvelle affectation afin de choisir une nouvelle résidence et d'effectuer toutes les démarches administratives nécessaires.

Il bénéficie à cet effet :

- d'une autorisation d'absence de deux jours,
- d'une prise en charge sur présentation de justificatifs :
 - de deux fois deux voyages aller-retour et de deux nuits d'hôtel
 - des frais de repas correspondants,
 - le cas échéant des frais de location de voiture de catégorie A, durant ces deux jours, suivant les règles de remboursement de frais professionnels en vigueur.

MJS
NV
h
8
13
413
8

3.1.2. Aide transitoire

Dans le cas où pour des motifs professionnels, le salarié a dû intégrer dans les plus brefs délais son nouveau poste et, de ce fait, n'a pu trouver une nouvelle résidence, il pourra se faire rembourser ses frais de déplacement et d'hôtel pendant une période convenue sur présentation des pièces justificatives et selon les règles de remboursement de frais professionnels en vigueur.

3.1.3 Appui spécifique

Dans le cadre du projet Cap Bordeaux, l'entreprise facilite l'accès à un réseau de référence de l'immobilier permettant :

- l'anticipation possible des dossiers de recherche de logements dès la confirmation de l'acceptation de la mobilité,
- l'accès prioritaire aux offres disponibles sur le réseau,
- l'accès à des services complémentaires éventuels.

En outre, l'entreprise pourra fournir aux salariés l'aide classique de l'Action Logement dans leur recherche d'un logement sur le bassin bordelais.

Article 3.2 – L'aide au déménagement

3.2.1 Frais de déménagement

- Prise en charge :

L'entreprise prend en charge les frais de déménagement sur présentation de trois devis établis à la demande du salarié par trois sociétés différentes et acceptation de l'un deux. Elle pourra avancer aux salariés qui en feront la demande les frais de déménagement correspondant au devis accepté par elle.

- Disposition spécifique au bassin bordelais :

L'entreprise facilite l'accès à un prestataire déménageur de référence, en vue de simplifier la gestion du déménagement :

- o dans l'hypothèse où le salarié entend utiliser ce canal, il n'a pas à présenter trois devis de déménageurs ;
- o ce prestataire procéderait à l'ensemble de l'emballage et du déballage, sous réserve de quelques exclusions.

3.2.2 Autorisation d'absence

Le salarié bénéficie d'une autorisation d'absence rémunérée de trois jours à l'occasion du déménagement, auxquels pourra s'ajouter, si nécessaire et après accord de la RH, le temps passé en démarches administratives justifiées.

3.2.3 Frais de changement de résidence

L'entreprise remboursera sur présentation de justificatifs, les frais annexes de changement de résidence : frais de branchements de gaz, électricité, téléphone, changement de carte grise et d'immatriculation des véhicules personnels.

MJB
NV
L
7/13
9

3.2.4 Indemnités d'installation

Sur présentation des factures, les frais d'installation (remise à neuf du logement, peinture, papier peint, revêtement de sol...) sont pris en charge par l'entreprise dans la limite de 2.500€ de base plus 750€ par pièce principale.

Article 3.3 – L'aide à la location

En cas de location, l'entreprise accorde trois types d'avantages au salarié en mobilité géographique vers le bassin bordelais :

- **Prise en charge des frais d'agence** : les salariés, à l'issue de leur démarche de recherche de logement, se verront remboursés les frais d'agence immobilière sur présentation de justificatifs.
- **Cautions et avances sur loyer** : les cautions et avances sur loyer pourront faire l'objet d'une avance remboursable en 24 mois.
- **Loyer** : si le loyer (hors charges) du nouveau logement (à nombre de pièces et de standing équivalents) est supérieur à l'ancien, il est versé au salarié pendant deux années, une indemnité dont le calcul est le suivant :
 - o La 1^{ère} année : 100% de la différence de loyer au jour du déménagement,
 - o La 2^{ème} année : 50% de cette même différence.

Si le salarié était propriétaire de son ancien domicile et devient locataire, les conditions d'une aide éventuelle seront examinées au cas par cas.

Article 3.4 – L'aide à l'acquisition

Le salarié qui accède à la propriété de sa nouvelle résidence dans les 18 mois qui suivent le changement de son lieu de travail, bénéficie sur présentation de justificatifs, d'une indemnité représentant 30% des frais d'acquisition (notaires, agences,...), dans la limite d'un plafond de 4.000 euros (sans cumul possible avec les dispositions ci-dessus relatives à la location).

Le montant de l'indemnité correspondant à ces frais d'acquisition serait réduit dans l'hypothèse où le salarié aurait bénéficié, préalablement à l'acquisition de sa nouvelle résidence, des dispositions d'aide à la location ci-dessus précisées.

Les cas particuliers où, du fait de la difficulté de vendre sa résidence principale, le salarié devrait avoir une double résidence, seront examinés au cas par cas (remboursement de cartes d'abonnement SNCF, indemnité de double résidence...).

Il est précisé que l'accès à un réseau de référence de l'immobilier, mentionné en 3.1.2. ci-dessus, permet en ce cas d'avoir un appui complémentaire.

Article 3.5 – Une aide complémentaire inspirée de l'accompagnement GPEC

En prenant appui sur les aides que prévoit l'accord GPEC 2013-2015 en cas de mobilité géographique externe au bassin d'emploi, il est convenu d'apporter une aide complémentaire aux salariés en mobilité géographique vers le bassin bordelais, concernant la prime à la mobilité géographique individuelle. Cette aide ne se cumule pas avec celle de même nature prévue à l'article 21 de l'accord GPEC AXA France du 04 mars 2013 visant les seuls salariés en mobilité individuelle depuis Paris vers la Province.

L'entreprise servira à tout collaborateur administratif volontaire pour une mobilité géographique individuelle vers le bassin bordelais, une prime de mobilité géographique d'un montant de 1.000 euros bruts. Cette gratification sera versée au collaborateur à la fin du premier mois passé dans son nouveau site d'affectation.

MJD
NV
L3
D
B

Chapitre 4 – Dispositions générales relatives à l'accord

Article 4.1 – Suivi d'application de l'accord

Le suivi de l'application de l'accord sur l'Accompagnement de la mobilité des personnels administratifs d'AXA France vers le bassin bordelais (Bordeaux / Pessac) s'intègre logiquement dans le suivi de l'emploi et la mobilité tels que relevant de l'observatoire GPEC mis en place dans le cadre de l'accord GPEC AXA France 2013/2015 du 04 avril 2013 (ou de l'accord à intervenir en relais). L'observatoire GPEC AXA France a donc vocation à suivre l'application globale du présent accord au cours des réunions prévues dans le cadre de l'article 55 du dit-accord, faisant habituellement l'objet d'un compte rendu en séance de Comité Central d'Entreprise.

Article 4.2 – Durée – effet

Le présent accord est à durée déterminée et s'applique sur le périmètre AXA France pour la période triennale allant du 1^{er} juillet 2014 au 30 juin 2017.

Cet accord cessera donc tout effet au 30 juin 2017 et ne saurait, à l'échéance de son terme, produire les effets d'un accord à durée indéterminée.

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

Article 4.3 – Révision

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

- en cas d'éventuels ajustements utiles au regard de l'évolution du contexte de l'accord et/ou de l'entreprise,
- dans l'hypothèse de changements fondamentaux dans l'organisation économique d'AXA en France, susceptibles d'impacter l'organisation sociale d'AXA France.

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

Article 4.4 – 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 :

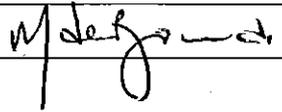
- à l'Unité Territoriale des Hauts-de-Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 16 juillet 2014

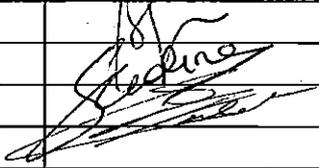
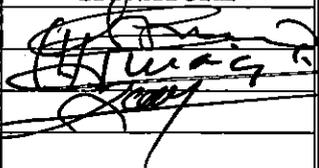
Mds
h
NV
713
118
B

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
BEK	Lila	DS	
SERAUNE	Sylvie	DS	
VAULOT	NATHAIE	DS	
CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
JOLLY	Alain	DS	
la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
CASINO lepeure	Bernette	DS	
PURSEIGUE	Renée-Isabelle	DS	
LEBOUËR	Yann	DS	