



Accord AXA France relatif au Mécénat de Compétences

Accord AXA France du 22 février 2019 relatif au Mécénat de Compétences

NP

JMC

UB

F499

CB

L202

✓



Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France,
représentée par Madame Diane Deperrois 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.

PREAMBULE

Le mécénat de compétences est un engagement libre de l'entreprise au service de causes d'intérêt général, qui consiste à mettre à disposition d'associations d'utilité publique des collaborateurs pour réaliser des actions d'intérêt général mobilisant leurs compétences. Un tel engagement traduit la volonté de l'entreprise de jouer un rôle dans la société, au-delà de ses activités commerciales.

AXA France a expérimenté des dispositifs de mécénat de compétences permettant aux collaborateurs d'effectuer des périodes de mécénat de compétences auprès d'associations soit en début de carrière, milieu de carrière ou fin de carrière pour s'investir dans une période de Transition Activité Retraite Solidaire à temps plein au travers de deux accords :

- L'accord du 17 mars 2016 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2016/2018 dans AXA France en son Titre VII
- L'accord du 22 juin 2017 sur le Mécénat de compétences de Fin de Carrière

Face au succès de ces premières expériences et afin de renforcer l'engagement solidaire des collaborateurs, AXA France entend, par le présent accord, mettre en place un cadre harmonisé pour permettre aux salariés qui le souhaitent de s'engager dans des démarches de mécénat de compétences pouvant prendre la forme de mécénat de début, de milieu ou de fin de carrière.

Particulièrement engagé pour soutenir les situations difficiles générées par des sinistres majeurs ou des événements portant atteinte à la sécurité des personnes, AXA France élargit également les dispositifs de mécénat de compétences à la mobilisation ponctuelle de collaborateurs réservistes engagés pour secourir.

AXA France communiquera auprès des salariés, pour faire connaître les possibilités de mécénat de compétences ouvertes par le présent accord et notamment des modalités relatives à la réserve citoyenne.

Les parties signataires du présent accord fixent les conditions et modalités au plan social de la poursuite du mécénat au sein d'AXA France, dans les conditions ci-après définies.

SOMMAIRE

TITRE I – CHAMP D’APPLICATION ET PORTEE DE L’ACCORD.....	5
Article 1. Objet de l'accord.....	5
Article 1.1. Définition du mécénat de compétences.....	5
Article 1.2. Enjeux et finalités du mécénat de compétences.....	5
Article 2. Définition de la réserve citoyenne et articulation avec le Mécénat de compétences.....	5
Article 3. Portée de l'accord et personnel concerné.....	6
TITRE II – MECENAT DE DEBUT, MILIEU OU FIN DE CARRIERE	7
Article 4. Modalités du mécénat de compétences au sein d'AXA France.....	7
Article 4.1. Associations bénéficiaires.....	7
Article 4.2. Dispositifs de mécénat accessibles en début, milieu et fin de carrière.....	7
Article 4.2.1. Dispositifs pour le personnel administratif.....	7
Article 4.2.1.1. Le dispositif de mécénat de début de carrière.....	7
Article 4.2.1.2. Le dispositif de mécénat de milieu de carrière.....	7
Article 4.2.1.3. Le dispositif de mécénat de fin de carrière.....	8
Article 4.2.2. Dispositifs pour le personnel commercial.....	8
Article 4.2.2.1. Le dispositif de mécénat de début de carrière.....	8
Article 4.2.2.2. Le dispositif de mécénat de milieu de carrière.....	8
Article 4.2.2.3. Le dispositif de mécénat de fin de carrière.....	9
Article 4.3. Principe du double volontariat.....	9
Article 4.4. Examen des projets solidaires par un jury de sélection.....	10
Article 4.5. Statut du salarié pendant la mise à disposition.....	10
Article 4.5.1. Cadre général.....	10
Article 4.5.2. Dispositions régissant le personnel administratif.....	11
Article 4.5.3. Dispositions régissant le personnel commercial.....	11
Article 4.5.3.1. Dispositions applicables au mécénat de début de carrière.....	11
Article 4.5.3.2. Dispositions applicables au mécénat de milieu de carrière.....	11
Article 4.5.3.3. Dispositions applicables au mécénat de fin de carrière.....	11
TITRE III - MECENAT DE RESERVE CITOYENNE.....	12
Article 5. Modalités du mécénat de compétences au sein d'AXA France.....	12
Article 5.1. Différents types de réserve.....	12
Article 5.2. Application des dispositifs de réserve au sein d'AXA France.....	12
Article 5.2.1. Principes généraux et mobilisation en cas de crise.....	12
Article 5.2.2. Organismes concernés.....	13
Article 5.2.3. Conditions d'accès au Mécénat de Réserve Citoyenne.....	13
Article 5.2.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition.....	13
TITRE IV - DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD	14
Article 6. Suivi, Durée, Effet et publicité.....	14
Article 6.1. Commission de suivi du Mécénat de compétences.....	14
Article 6.2. Durée, effet.....	14
Article 6.3. Publicité.....	15

✓

TITRE I – CHAMP D'APPLICATION ET PORTEE DE L'ACCORD

Article 1. Objet de l'accord

Le présent accord vise à mettre en place un cadre harmonisé au sein d'AXA France pour permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de s'engager dans des démarches de mécénat de compétences pouvant prendre la forme de mécénat de début, de milieu ou de fin de carrière ou encore de se mobiliser, sur le temps de travail, dans le cadre des dispositifs de réserve citoyenne et civique.

Article 1.1. Définition du mécénat de compétences

D'une manière générale, le mécénat est désigné au Journal Officiel comme étant un « soutien matériel apporté sans contrepartie directe de la part du bénéficiaire, à une œuvre ou à une personne pour l'exercice d'activités présentant un intérêt général, s'étendant aux champs de la culture, de la solidarité et de l'environnement ».

Le mécénat de compétences consiste, pour une entreprise, à proposer un transfert gratuit de compétences en faveur d'un projet d'intérêt général, en mettant à disposition d'une association un salarié volontaire pendant son temps de travail, soit dans le cadre d'une prestation de services, soit dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre à titre gratuit.

Article 1.2. Enjeux et finalités du mécénat de compétences

Les enjeux et finalités du mécénat de compétences sont multiples tant pour l'association partenaire, le salarié volontaire que pour l'entreprise :

- pour l'association d'intérêt général, le mécénat de compétences est un moyen de lui procurer un appui humain et des compétences professionnelles ou des prestations de services qui lui font défaut, lui permettant ainsi d'acquérir de nouveaux savoir-faire en termes de méthodes de travail et d'organisation pour consolider ou développer son activité ;
- pour le salarié, le mécénat de compétences lui permet de s'impliquer dans la vie de son entreprise, tout en s'enrichissant de nouvelles expériences dans le cadre d'une mission d'intérêt général, et mettre son savoir-faire au service d'une cause valorisante qui donne du sens à son action ; le cas échéant, ouvrir des perspectives à l'issue de son départ à la retraite ;

AXA France souhaite offrir au salarié qui en ferait la demande, l'opportunité de s'engager concrètement dans des actions citoyennes et d'affirmer sa responsabilité sociétale, tout en sensibilisant et impliquant ses salariés autour de causes d'intérêt général.

Article 2. Définition de la réserve citoyenne et articulation avec le Mécénat de compétences

La réserve civique, telle que définie par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, offre à toute personne volontaire la possibilité de servir les valeurs de la République française en participant, à titre bénévole et occasionnel, à la réalisation de projets d'intérêt général.

Sensible aux situations d'urgence, AXA France entend ouvrir aux collaborateurs réservistes la possibilité de se mobiliser pour intervenir de manière volontaire sur leur temps de travail à l'occasion d'évènements exceptionnels, tout en bénéficiant du maintien de leur rémunération.

Le présent accord entend ainsi élargir le dispositif de mécénat de compétences en y intégrant les salariés réservistes et volontaires au travers d'une formule de « Mécénat de Réserve Citoyenne ».

Article 3. Portée de l'accord et personnel concerné

Les parties signataires du présent accord soulignent que le développement des dispositifs de mécénat de compétences sont des facteurs de développement tant individuel que collectif des salariés.

Dans cette perspective, le présent accord intervient :

- en adhésion, pour le personnel administratif, à l'accord RSG du 12 février 2019 sur le mécénat de compétences ;
- en déclinaison, pour le personnel commercial, de l'accord RSG du 12 février 2019 sur le mécénat de compétences.

Le présent accord s'applique au :

- personnel administratif :
 - o les salariés de classe 1 à 7 (non cadres et cadres) relevant de la Convention Collective Nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992,
 - o 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 ainsi que les Inspecteurs des réseaux spécialisés (A2P, Gestion Privée, Wealth).
- personnel commercial :
 - o les salariés relevant de la Convention Collective de travail des Producteurs Salariés de Base des services extérieurs de production du 27 mars 1972,
 - o les salariés relevant de la Convention Collective de travail des Echelons Intermédiaires des services extérieurs de production du 13 novembre 1967.
 - o les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27 juillet 92 qui perçoivent des commissions ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, n'ont aucune activité principale auprès des agents généraux ou des courtiers.

Pour chacune des catégories de personnel précitées les dispositions spécifiques prévues au présent accord s'appliquent de manière exclusive.

Le présent accord met en place au sein d'AXA France les dispositifs ouvrant les possibilités de :

- Mécénat de compétences de début, milieu ou fin de carrière (Titre II),
- Mécénat de Réserve Citoyenne (Titre III).

TITRE II – MECENAT DE DEBUT, MILIEU OU FIN DE CARRIERE

Article 4. Modalités du mécénat de compétences au sein d'AXA France

Article 4.1. Associations bénéficiaires

Au titre de la loi, le mécénat s'exerce exclusivement auprès d'associations ou fondations éligibles qui présentent un caractère d'intérêt général ou d'utilité publique et satisfont en ce sens aux critères déterminés par la loi (avoir une gestion désintéressée, ne pas fonctionner au profit d'un cercle restreint de personnes, ne pas exercer d'activité lucrative, ne pas entretenir de relation privilégiée avec des entreprises qui en retirent un avantage concurrentiel).

Il est convenu que les associations bénéficiaires du mécénat de compétences seront :

- Soit des associations partenaires ou en lien avec AXA : un site internet est dédié au recensement des différents besoins et missions proposés par ces associations qui est accessible aux salariés qui auront manifesté, auprès de la RH, leur intérêt pour le mécénat de compétences ; celui-ci prendra le contact utile avec AXA Atout Cœur qui servira alors de relais avec les associations possiblement bénéficiaires.
- Soit une association d'intérêt général ou d'utilité publique présentée par le salarié, agissant notamment dans les domaines de l'exclusion, de l'éducation à la prévention des risques et de la protection de l'environnement, ayant au moins 3 ans d'existence.

Ce dispositif ne peut pas bénéficier aux associations ayant qualité juridique de syndicat professionnel patronal ou salarié, ni à des associations ayant des activités liées aux partis politiques.

Article 4.2. Dispositifs de mécénat accessibles en début, milieu et fin de carrière

Le salarié peut avoir accès, en fonction du stade de sa carrière, à l'un des trois dispositifs suivants :

Article 4.2.1. Dispositifs pour le personnel administratif

Article 4.2.1.1. Le dispositif de mécénat de début de carrière

- Collaborateurs concernés : ce sont ceux répondant aux trois conditions cumulatives suivantes :
 - o salarié volontaire,
 - o âgé de moins de 35 ans au moment du début de la mission,
 - o ayant une ancienneté au moins égale à 3 ans à la date de la demande.
- Nature de la mission : congé, en France, en partenariat avec une association visée à l'article 4.1.
- Durée de la mission : 1 à 4 semaines, consécutives ou non.

Article 4.2.1.2. Le dispositif de mécénat de milieu de carrière

- Collaborateurs concernés : ce sont ceux répondant aux trois conditions cumulatives suivantes :
 - o salarié volontaire,
 - o âgé d'au moins 35 ans et de moins de 60 ans au moment du début de la mission,
 - o ayant une ancienneté au moins égale à 8 ans à la date de la demande.

- Nature de la mission : Césure, en France, en cohérence avec le parcours professionnel, en partenariat avec une association visée à l'article 4.1.
- Durée de la mission : 1 à 6 mois, consécutifs ou non.

Article 4.2.1.3. Le dispositif de mécénat de fin de carrière

- **Conditions pour bénéficier de la Transition Activité / Retraite Solidaire**

Peut accéder au dispositif de fin de carrière Transition Activité Retraite Solidaire le salarié répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- être volontaire,
- se situer entre 6 et 36 mois de la date d'accès à la retraite du régime général à taux plein de la sécurité sociale au moment du début de la mission,
- Le salarié fournit en ce sens à sa DRH le relevé de trimestres validés par la sécurité sociale, justifiant de cette situation.
- prendre l'engagement de partir volontairement à la retraite dès qu'il remplit les conditions lui permettant de bénéficier de la pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.
- avoir une ancienneté au moins égale à 10 ans à la date de la demande.

- **Caractéristiques de la Transition Activité / Retraite Solidaire**

Le salarié qui se portera volontaire pour bénéficier du dispositif de fin de carrière Transition Activité / Retraite Solidaire et qui en remplira les conditions d'éligibilité sera, dès accord de sa DRH, engagé de manière exclusive auprès de l'association bénéficiaire telle que visée à l'article 4.1 ci-dessus, pour une mission en France, jusqu'à ce qu'il puisse faire valoir ses droits à retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.

Article 4.2.2. Dispositifs pour le personnel commercial

Article 4.2.2.1. Le dispositif de mécénat de début de carrière

- Collaborateurs concernés : ce sont ceux répondant aux trois conditions cumulatives suivantes :
 - o salarié volontaire,
 - o âgé de moins de 35 ans au moment du début de la mission,
 - o ayant une ancienneté au moins égale à 3 ans à la date de la demande.
- Nature de la mission : congé, en France, en partenariat avec une association visée à l'article 4.1.
- Durée de la mission : 1 à 4 semaines, consécutives.

Article 4.2.2.2. Le dispositif de mécénat de milieu de carrière

- Collaborateurs concernés : ce sont ceux répondant aux trois conditions cumulatives suivantes :
 - o salarié volontaire,
 - o âgé d'au moins 35 ans et de moins de 60 ans au moment du début de la mission,
 - o ayant une ancienneté au moins égale à 8 ans à la date de la demande.
- Nature de la mission : Césure, en France, en cohérence avec le parcours professionnel, en partenariat avec une association visée à l'article 4.1.
- Durée de la mission : 1 à 6 mois, consécutifs.

Article 4.2.2.3. Le dispositif de mécénat de fin de carrière

• Conditions pour bénéficier de la Transition Activité / Retraite Solidaire

Peut accéder au dispositif de fin de carrière Transition Activité Retraite Solidaire le salarié répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- être volontaire,
- se situer entre 6 et 36 mois de la date d'accès à la retraite du régime général à taux plein de la sécurité sociale au moment du début de la mission, sous réserve, le cas échéant, de la période de transmission de portefeuille et/ou des clients et/ou d'équipe.
- Le salarié fournit en ce sens à sa DRH le relevé de trimestres validés par la sécurité sociale, justifiant de cette situation.
- prendre l'engagement de partir volontairement à la retraite dès qu'il remplit les conditions lui permettant de bénéficier de la pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale.
- avoir une ancienneté au moins égale à 10 ans à la date de la demande.

• Caractéristiques de la Transition Activité / Retraite Solidaire

- Le salarié qui se portera volontaire pour bénéficier du dispositif de fin de carrière Transition Activité / Retraite Solidaire et qui en remplira les conditions d'éligibilité sera, dès accord de sa DRH, engagé de manière exclusive auprès de l'association bénéficiaire telle que visée à l'article 4.1 ci-dessus, pour une mission en France, jusqu'à ce qu'il puisse faire valoir ses droits à retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.
- Pour les salariés producteurs, animateurs ou inspecteurs, une période de transmission du portefeuille et/ou des clients/ et/ ou d'équipe, d'une durée de six mois maximum, devra être prévue avant le début de la période de mécénat.
Les modalités de transmission de portefeuille et/ou des clients et/ou d'équipe seront déterminées en amont et en concertation avec la hiérarchie.
Cette période pourra être ou non incluse dans la durée de 36 mois. Si elle s'y ajoute, cela ne peut en aucun cas avoir pour effet de porter la date de départ à la retraite au-delà de la date d'atteinte du taux plein de la sécurité sociale par le salarié.

Article 4.3. Principe du double volontariat

Le salarié désireux de s'impliquer dans une mission de mécénat de compétences en informe la RH qui étudie avec lui les conditions d'éligibilité au dispositif.

En cas d'éligibilité, la RH l'oriente vers les interlocuteurs d'AXA Atout Cœur dédiés au mécénat de compétences, qui lui procureront toutes informations utiles.

Si une mission est susceptible d'intéresser le salarié, AXA Atout Cœur l'aide à constituer son dossier en vue d'une présentation au jury de sélection des projets.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'un double volontariat salarié / entreprise tant sur le principe que sur les dates de la mission, dans le respect de la préservation des intérêts de l'entreprise ; à cet égard, la RH, dans le cadre de l'examen des candidatures au présent dispositif, étudie les conditions du maintien d'un bon fonctionnement des services.

Article 4.4. Examen des projets solidaires par un jury de sélection

Le dossier ainsi constitué est présenté au jury de sélection des projets, chargé d'en vérifier et d'en accepter la recevabilité au regard des critères suivants :

- motivations du porteur du projet,
- nature du projet,
- type de la mission solidaire qui sera celle du collaborateur,
- dimension solidaire et économie générale du projet,
- cohérence avec le parcours professionnel du collaborateur,
- conditions de sécurité.

Le jury de sélection est composé de trois membres représentant la DRH d'AXA, AXA Atout Cœur et la Direction de la Déontologie.

Il se réunit régulièrement et en tant que de besoin pour l'examen des candidatures.

Le collaborateur est avisé de la décision sous quinzaine à compter de la date de la réunion du jury. Les refus éventuels sont motivés.

Article 4.5. Statut du salarié pendant la mise à disposition

Article 4.5.1. Cadre général

Une convention de mise à disposition entre AXA France et l'association ainsi qu'un avenant au contrat de travail du salarié seront systématiquement établis avant le commencement de la mission, afin de préciser les caractéristiques de la mise à disposition à l'association concernée et de la mission du salarié (contenu des tâches, caractéristiques du poste, lieux et horaires de travail, durée et dates de la mise à disposition...).

Au cours de la mission, la situation du salarié est strictement la même que s'il avait continué à travailler au sein d'AXA. Notamment, sa couverture sociale reste inchangée au regard de celle dont il bénéficie au sein d'AXA.

Concernant spécifiquement la rémunération, l'ensemble des éléments de son contrat de travail et des avantages conventionnels est maintenu par son employeur au prorata de sa durée d'activité au sein de l'association et sous réserve des dispositions des articles 4.5.2 et 4.5.3 ci-après.

Concernant les Inspecteurs A2P, et pour ce dispositif, leur rémunération durant la période de mécénat sera celle prévue pour le personnel commercial aux dispositions des articles 4.5.3.1 et suivants et selon leurs spécificités.

En cas d'éventuelle difficulté importante rencontrée dans la mission de mécénat avec l'association, notamment pour le mécénat de compétences de fin de carrières, seront étudiées les possibilités de changement d'association pour permettre une poursuite du dispositif.

Les équipes RH accompagneront le retour des salariés sur une activité opérationnelle dans les meilleures conditions à l'issue d'un mécénat de début ou de milieu de carrière.

Article 4.5.2. Dispositions régissant le personnel administratif

En adhésion à l'accord RSG précité, pour les dispositifs de mécénat de milieu de carrière et de fin de carrière et concernant la part variable de rémunération, le salarié se verra verser, au prorata de la période de mécénat de compétences exercée au cours de l'année de l'intégration au dispositif :

- s'il est non-cadre, un montant de « Prime de Progrès d'Equipe » (PPE) correspondant au taux moyen d'atteinte de sa PPE sur les trois dernières années civiles.
- s'il est cadre, un montant de Complément de Rémunération Variable (CRV) correspondant au taux moyen d'atteinte de son CRV sur les trois dernières années civiles.

Par ailleurs, AXA France veillera à ce que les salariés en mécénat puissent disposer de l'information nécessaire sur la vie de l'entreprise.

Article 4.5.3. Dispositions régissant le personnel commercial

En déclinaison de l'accord RSG précité pour le personnel commercial, les dispositions suivantes sont prévues :

Article 4.5.3.1. Dispositions applicables au mécénat de début de carrière

Durant la période de mécénat, le budget de frais professionnels est suspendu.

Le salaire de base du salarié est maintenu et l'obligation minimale de production sera neutralisée.

Article 4.5.3.2. Dispositions applicables au mécénat de milieu de carrière

Durant la période de mécénat, le budget de frais professionnels est suspendu.

Le salarié bénéficiera d'une garantie de rémunération pendant la période de mécénat. L'assiette de cette garantie est constituée de la rémunération brute annuelle moyenne des 3 derniers exercices précédant l'entrée dans le dispositif de mécénat, incluant toutes les commissions et éléments de salaire récurrents (fixe, primes, gratifications, congés, hors éléments exceptionnels tels que les opérations commerciales et hors stimulations).

A l'issue de la période de mécénat, le salarié bénéficiera d'une garantie de gains d'une durée correspondant à la moitié de la durée de la période de mécénat, calculée selon les mêmes modalités que la garantie de rémunération visée ci-dessus.

Tous les éléments de rémunération – hors éléments exceptionnels, ne rémunérant pas l'activité et stimulations commerciales – viendront en amortissement de cette garantie de gains.

Durant la période de mécénat, le portefeuille du salarié est géré pour compte dans le cadre de la plateforme « PRIAM délégué ». Il est conservé tel quel en vue d'être restitué en l'état au retour de l'intéressé, sous réserve des événements survenus pendant la période de mécénat (rachats, décès...).

Article 4.5.3.3. Dispositions applicables au mécénat de fin de carrière

Durant la période de mécénat, le budget de frais professionnels est suspendu.

Le matériel (véhicule, carte essence, Ipad, téléphone, imprimante...) sera restitué dès l'entrée dans le dispositif de mécénat.

Le salarié bénéficiera d'une garantie de rémunération pendant la période de mécénat y compris pendant la période de transmission du portefeuille. L'assiette de cette garantie est constituée de la rémunération brute annuelle moyenne des 3 derniers exercices précédant l'entrée dans le dispositif de mécénat, incluant toutes les commissions et éléments de salaire récurrents (fixe, primes, gratifications, congés, hors éléments exceptionnels tels que les opérations commerciales et hors stimulations).

TITRE III - MECENAT DE RESERVE CITOYENNE

Article 5. Modalités du mécénat de compétences au sein d'AXA France

Article 5.1. Différents types de réserve

La réserve civique, telle que définie par la loi n° 2017-86 du 27 janvier 2017 relative à l'égalité et à la citoyenneté, offre à toute personne volontaire la possibilité de servir les valeurs de la République française en participant, à titre bénévole et occasionnel, à la réalisation de projets d'intérêt général. La réserve civique comporte des réserves thématiques, parmi lesquelles figurent :

- la réserve citoyenne de défense et de sécurité prévue au titre IV du livre II de la quatrième partie du code de la défense ;
- les réserves communales de sécurité civile prévues au chapitre IV du titre II du livre VII du code de la sécurité intérieure ;
- la réserve citoyenne de la police nationale prévue à la section 5 du chapitre 1er du titre 1er du livre IV du code de la sécurité intérieure ;
- la réserve citoyenne de l'éducation nationale prévue à l'article L. 911-6-1 du code de l'éducation.

D'autres réserves thématiques peuvent être créées ultérieurement après avis du Haut Conseil à la vie associative.

Article 5.2. Application des dispositifs de réserve au sein d'AXA France

Le présent accord complète les dispositifs légaux précités de Réserve sous l'appellation générique de « Mécénat de Réserve Citoyenne » selon les principes suivants :

Article 5.2.1. Principes généraux et mobilisation en cas de crise

Les réservistes mobilisés dans le cadre d'un dispositif de réserve sont susceptibles de s'engager pour faire face à une crise, et répondre à des missions pouvant notamment consister à :

- renforcer les capacités d'un territoire ou d'une commune à faire face aux situations d'urgence
- intervenir pour participer à des opérations de premiers secours en cas d'incident grave affectant la sécurité des personnes

Sensible aux situations d'urgence, AXA France entend ouvrir aux collaborateurs engagés dans un dispositif de réserve la possibilité de se mobiliser, au-delà des dispositions légales régissant la réserve, pour intervenir de manière volontaire sur un terrain d'opération dans lequel AXA France serait partie prenante sur le territoire national. Ce dispositif constitue une possibilité supplémentaire de mécénat de compétences.

Le déclenchement de ce dispositif qui vise ainsi à mettre en place un process d'intervention d'urgence en cas de catastrophe, afin de pouvoir libérer rapidement des personnes motivées et qualifiées relève de la direction générale d'AXA France.

Article 5.2.2. Organismes concernés

Les missions relevant de la réserve civique peuvent être proposées par une personne morale de droit public ou, par un organisme sans but lucratif de droit français au titre d'un projet d'intérêt général répondant aux orientations de la réserve civique et aux valeurs qu'elle promeut.

Une association culturelle ou politique, une organisation syndicale, une congrégation, une fondation d'entreprise ou un comité d'entreprise/comité social et économique ne peut accueillir de réservistes.

Les missions impliquant une intervention récurrente de réservistes sont préalablement validées par l'autorité de gestion de la réserve et ne sont pas substituables à un emploi ou à un stage. Ces missions ne peuvent excéder un nombre d'heures hebdomadaire défini par voie réglementaire.

Article 5.2.3. Conditions d'accès au Mécénat de Réserve Citoyenne

Les différents types de réserve ouvrent droit, en application de la loi du 27 janvier 2017, à des jours d'absence pour formation ou intervention.

Chaque collaborateur mobilisé dans le cadre du Mécénat de Réserve Citoyenne prévu par le présent accord pourra bénéficier :

- d'une part, jusqu'à 5 jours d'absences rémunérés par année civile pour les actions de formation destinées à maintenir et développer les compétences d'intervention dans le cadre de la réserve ;
- d'autre part, jusqu'à 5 jours d'absences rémunérés par an pour des interventions d'urgence déclenchées dans les conditions précitées et, concernant la réserve opérationnelle militaire dans la limite prévue par la loi.

Le salarié désireux de s'impliquer dans une mission de mécénat de compétences de réserve citoyenne en informe la RH qui étudie avec lui les conditions d'éligibilité au dispositif.

Cette démarche s'inscrit dans le cadre d'un double volontariat salarié / entreprise tant sur le principe que sur les dates de la mission, dans le respect de la préservation des intérêts de l'entreprise ; à cet égard, la RH, dans le cadre de l'examen des candidatures au présent dispositif, étudie les conditions du maintien d'un bon fonctionnement des services.

Article 5.2.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition

Une convention de mise à disposition entre AXA France et l'organisme ainsi qu'un avenant au contrat de travail du salarié seront systématiquement établis avant le commencement de la mission, afin de préciser les caractéristiques de la mise à disposition à l'organisme concerné et de la mission du salarié ainsi que le quota de jours mobilisables sur une durée déterminée.

Au cours de la mission de réserve, la situation du salarié est strictement la même que s'il avait continué à travailler au sein d'AXA.

Notamment, sa couverture sociale reste inchangée au regard de celle dont il bénéficie au sein d'AXA.

✓
NB
JMC
CAB
CB
FCM
L.V.A

Concernant spécifiquement la rémunération :

- pour le personnel administratif, l'ensemble des éléments de son contrat de travail et des avantages conventionnels est maintenu au prorata de sa durée d'activité au sein de l'organisme ;
- pour le personnel commercial, le salaire de base est maintenu. Les jours d'absence dans le cadre du Mécénat de Réserve Citoyenne sont indemnisés selon la même méthode que celle des jours de formation, à l'exception de la franchise qui ne sera pas appliquée.

TITRE IV - DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD

Article 6. Suivi, Durée, Effet et publicité

Article 6.1. Commission de suivi du Mécénat de compétences

Dans le cadre du suivi du présent accord, il est mis en place une commission de suivi dans les conditions définies ci-après.

La Commission de suivi sera composée des représentants des organisations syndicales représentatives signataires et des représentants de la Direction suivants :

- les représentants des organisations syndicales représentatives signataires comprennent 3 membres par organisation syndicale
- un représentant de la Direction, qui préside la rencontre, et pourra se faire assister par des personnes dont les compétences techniques seront à même d'enrichir la réflexion et les travaux selon les sujets traités en séance

La commission est appelée à se réunir une fois par an pour :

- assurer le suivi des dispositifs de mécénat de compétences mis en place
- étudier, autant que de besoin, l'incidence des évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles susceptibles de nécessiter une adaptation des dispositions du présent accord.

En considération des circonstances, les représentants des Organisations Syndicales Représentatives signataires pourront se voir engagés à conserver toute confidentialité sur certaines des informations recueillies en support des travaux.

Article 6.2. Durée, effet

Le présent accord d'adhésion/déclinaison à l'accord RSG du 12 février 2019 sur le Mécénat de compétences prend effet le 1^{er} mars 2019. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans et cessera de produire tout effet le 28 février 2022, terme de l'accord RSG précité, sans autre formalité.

Le présent accord se substitue à compter de sa date de prise d'effet à toutes les dispositions antérieurement applicables dans AXA France sur le mécénat de compétences contenues respectivement dans :

- l'accord du 17 mars 2016 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2016/2018 dans AXA France en son Titre VII
- l'accord du 22 juin 2017 sur le Mécénat de compétences de Fin de Carrières

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

- en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur ;
- dans l'hypothèse de changements fondamentaux dans l'organisation économique d'AXA en France et/ou dans l'hypothèse d'un aménagement de l'accord RSG sur le Mécénat de compétences.

Article 6.3. 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 :

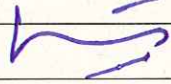
- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 22 février 2019



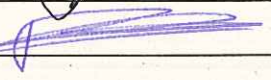

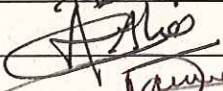
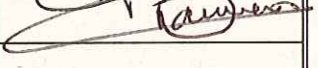
Handwritten signatures and initials in blue ink: ✓, CU B, JMC, LVA, CS, FCM.

SIGNATURES

Pour AXA France :

Diane DEPERROIS	Directeur des Ressources Humaines d'AXA France	
-----------------	--	---

Pour les organisations syndicales :

CFDT			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
ROSC	Bernard	CSW	
CFE-CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BELLEVILLE	christian	DSC	
CANETTE y MOND	Francoise	DC SF	
FO			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
LUTEGETTE BLANC	Catherine	DSC	
GALVO	Jean-Manuel	DCSE	
VANNEAUX	Wend	DCSE	
UDPA-UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
BLANCHECOTTE	Francois	CSN	