

SOUS-TITRE II LE DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL COMMERCIAL

CHAPITRE 1 EVOLUTION PROFESSIONNELLE

Article 46 Evolution et filières

La Direction des Ressources Humaines d'AXA France donne les moyens à chaque collaborateur commercial d'avoir de la visibilité sur ses possibilités d'évolution professionnelle et lui permet de se projeter sur les parcours professionnels au sein d'AXA Epargne et Protection (AEP) par passage d'une fonction commerciale à une autre, au sein ou non d'une même filière :

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

Ces filières peuvent :

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

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

- l'ouverture de passerelles entre les différents projets de professionnalisation. Ces passerelles, construites à partir d'une approche compétences, devront permettre, en cohérence avec la stratégie de l'entreprise, de sécuriser les trajectoires professionnelles.
- La mise en œuvre de cursus de professionnalisation permettant à travers une formation adaptée l'évolution vers un métier d'une autre filière ou au sein de la même filière,
- le développement du site de mobilité AXAVENIR d'emplois commerciaux disponibles.

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

Article 47 Les acteurs de la RH auprès des commerciaux

Article.47.1 Equipe RH dédiée

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

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

Article.47.2 Appui des animateurs/managers

L'encadrement commercial s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer l'intégration des nouveaux collaborateurs et accompagner la montée en compétences de l'ensemble de son équipe.

Il s'attachera plus particulièrement aux aspects suivants :

- l'intégration dans les équipes commerciales,



- la dotation d'un portefeuille adapté à la fonction exercée,
- le suivi des formations accompagnant les 5 à 6 premières années de production,
- l'accompagnement et le management des conseillers autonomes,
- l'accompagnement par les ATP et ADV.

En outre, les managers participent aux travaux des Comités de développement professionnels.

Article 48 Développement professionnel et évolution du marché

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

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

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

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

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

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

CHAPITRE 2 RENFORCER L'ANIMATION DE LA LIGNE DE VIE PROFESSIONNELLE

Article 49 Mise en œuvre RH de la ligne de vie professionnelle

Le concept de « ligne de vie professionnelle » a pour objectif de :

- partager une vision commune de la trajectoire professionnelle d'un commercial au sein d'AXA Epargne et Protection,
- permettre à chaque collaborateur de se situer dans son propre développement professionnel et de se projeter dans son évolution

Cette « ligne de vie professionnelle » est structurée autour de trois phases dont les découpages ne sont pas pour autant contraignants :

- Acquisition des fondamentaux : cette première phase d'une durée de 4 ans doit permettre aux collaborateurs d'acquérir les compétences fondamentales pour développer de manière autonome un portefeuille de clients « Affluent » et « Professionnels » sur les marchés de la Protection Sociale et de l'Epargne. Au cours de cette phase, le collaborateur est animé pendant les 2 premières années par un Attaché Principal et ensuite par un Animateur des Ventes.

- **Perfectionnement** : Le collaborateur est dans cette phase animé et accompagné par son Animateur des Ventes. Au travers de cette seconde phase, le collaborateur développe son autonomie professionnelle et acquiert les compétences lui permettant de s'orienter vers les filières d'expertise.
- **Expertise** : Dans cette dernière phase, le collaborateur dispose des compétences lui permettant de traiter de manière autonome un client « aisé » (Affluent) ou un professionnel. Ce collaborateur est alors rattaché directement à l'Inspecteur Manager de Circonscription et sera soutenu dans son activité quotidienne par l'IFS Ingénierie Patrimoniale et l'IFS Protection Sociale de son périmètre.

L'animation renforcée de cette ligne de vie professionnelle a pour objectif de développer et reconnaître l'autonomie professionnelle des conseillers au travers d'un niveau de performance, de compétences mises en œuvre et d'une qualité d'organisation, en conformité avec l'ensemble des normes et réglementations.

Sa mise en œuvre s'accompagne des moyens suivants

- relance du site Intranet dédié aux offres de mobilité commerciales
- accès à l'Espace Formation
- maintien des dispositifs d'entretiens annuels (EPA) et de Comités de Développement Professionnel (CDP)
- maintien des entretiens RH, notamment pour le suivi de l'intégration des collaborateurs
- renforcement du rôle de la RH de proximité auprès des commerciaux

Article 50 Renforcer l'expertise

Article.50.1 Développer les filières d'expertise

Face aux évolutions du marché et des attentes de nos clients dans les domaines de l'Épargne, de la Retraite et de la Protection Sociale, l'Entreprise AXA France a jugé fondamental de renforcer la stratégie d'AXA Epargne et Protection.

Tout en poursuivant un suivi de qualité de la clientèle « Grand Public », l'un des axes retenus est de se différencier par un développement de l'expertise des collaborateurs afin de renforcer la qualité du conseil et du suivi pour développer la clientèle « Affluent » et Professionnels.

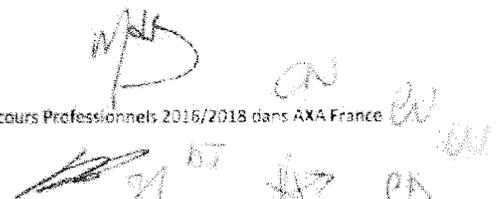
Cet objectif suppose notamment l'animation renforcée de la ligne de vie professionnelle au sein d'AXA Epargne et Protection afin d'accélérer l'acquisition par les collaborateurs des compétences permettant de délivrer le meilleur conseil aux clients de l'entreprise et ainsi de renforcer l'expertise des conseillers et de développer le nombre d'Experts.

La Direction entend ainsi :

- conduire la montée en compétences de tous les collaborateurs au service du conseil client et de la performance
- faire durablement d'un niveau élevé d'expertise un élément de notre stratégie de différenciation

En conséquence, les moyens d'accompagnement seront notamment les suivants :

- jalonnement de la formation des producteurs pendant les 5 premières années : C@pVentesAEP, Perfpro, GESPAT 1, Spépro, GESPAT 2 puis filières d'expertise
- poursuite des cursus de formation initiale des managers et animateurs (IMC, ATP et ADV)
- mise en place d'un cursus de développement professionnel pour les directeurs des ventes
- poursuite d'une politique de formation continue pour tous en cohérence avec l'Entretien Professionnel



Article 50.2 Valoriser les salariés commerciaux avec Agents Mandataires

L'évolution de la structure des emplois d'AXA Epargne et Protection doit permettre de développer le nombre de Responsables de Clientèle et d'Inspecteurs Conseil avec Agents Mandataires par :

- la valorisation de la filière en mobilité interne ;
- le renforcement de l'accompagnement des collaborateurs intégrant ces métiers grâce au cursus de professionnalisation rénové sur les spécificités de la collaboration avec les Agents Mandataires

Article 51 Poursuivre l'adaptation des Fonctions Supports

Afin de poursuivre l'adaptation des Fonctions Supports à l'évolution des métiers liée au numérique (e-business, multi-accès...), le développement des compétences, notamment en matière technologique, constitue une nécessité.

Dans cette perspective, une offre de formation continue destinée à accompagner l'évolution des compétences des Fonctions Support sera développée.

MAR

→

EN
EV
OR
OS
PA

SOUS-TITRE III

POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT COMMUNE AUX PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX

Article 52 Comités de Développement Professionnel (CDP)

Les Comités de Développement Professionnel mis en place dans les différentes entités d'AXA France dans le cadre de l'accord du 18.12.2009 associent les managers et des professionnels de la Gestion des Ressources Humaines pour faire le point sur les EADP ou sur l'Entretien Professionnel, dans le cadre de l'accord AXA France du 24.04.2015, afin notamment de :

- déterminer les salariés susceptibles d'être des Référents Métier,
- organiser les projets de trajectoires professionnelles utiles, en adéquation avec les besoins de l'entreprise et les motivations des salariés,
- soutenir les personnes en difficulté qu'il convient d'aider en priorité,
- permettre au manager de disposer des éléments d'information, de la part de la RH qui le conseille, au-delà des évolutions de son seul métier pour accompagner ses collaborateurs dans leurs propres souhaits éventuels d'évolution professionnelle.

Les différentes Directions de l'entreprise communiqueront aux salariés l'information sur les plannings prévisionnels de CDP de manière à permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de rencontrer leur manager pour évoquer les préconisations du Comité ou les perspectives d'évolution professionnelle.

Article 53 Démarche « Patrimoine Métiers et Compétences »

Article.53.1 Portée

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

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

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

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



Article 53.2 Démarche

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

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

Afin de donner son plein effet au dispositif « Patrimoine Métiers et Compétences », les parties signataires soulignent la nécessité de systématiser cette démarche au travers :

- d'une approche renforcée avec les métiers afin de cibler les déploiements sur la base des travaux de la « Démarche Compétences » et à partir de la connaissance conjointe RH/management des zones d'expertise ;
- de l'allègement et de la simplification de la structure du dispositif pour en assurer l'adaptabilité et la pérennité ;
- de la recherche de solutions innovantes, y compris technologiques, pour accompagner la transmission,
- d'une période de transmission la mieux adaptée entre le salarié en partance et celui qui lui succède.

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

TITRE VII

LE MECENAT DE COMPETENCES

Le mécénat est un engagement libre de l'entreprise au service de causes d'intérêt général.

Le mécénat de compétences en constitue l'une des composantes, qui consiste à mettre à disposition d'associations d'utilité publique des collaborateurs pour réaliser des actions d'intérêt général mobilisant ou non leurs compétences.

Un tel engagement traduit la volonté de l'entreprise de jouer un rôle dans la société, au-delà de ses activités commerciales.

Dans l'environnement économique et social actuel, AXA France considère que le mécénat constitue l'un des leviers de son engagement sociétal et est intimement lié à sa politique RSE (responsabilité sociale des entreprises) et encourage à ce titre l'implication citoyenne de ses collaborateurs.

Dans cette perspective, après avoir introduit la possibilité pour les salariés de statut administratif proches de la retraite de pouvoir s'impliquer dans des actions de mécénat de compétences, dans le cadre de l'accord AXA France du 3.04.2014 relatif à la Transition entre Activité et Retraite, AXA France souhaite développer sa politique de mécénat en l'élargissant à d'autres périodes au cours de la carrière du collaborateur.

Article 54 Présentation du mécénat de compétences

Article.54.1 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 (cf. article 54.3) 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.54.2 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 ouvre des perspectives diverses à inscrire dans son parcours de carrière, et peut ainsi lui permettre de :
 - mettre son savoir-faire et ses compétences au service d'une cause valorisante qui donne du sens à son action,
 - s'impliquer dans la vie de son entreprise, tout en découvrant une réalité différente et un nouveau milieu professionnel et solidaire, en s'enrichissant de nouvelles expériences dans le cadre d'une mission d'intérêt général.

Un tel projet concrétise sa volonté d'être utile à la société et lui permet de développer ses compétences, sa capacité d'adaptation, son ouverture au changement et ses capacités de communication. Plus généralement, se retrouver face aux membres d'une association permet de développer des qualités d'écoute et de leadership.



- ✦ AXA France souhaite offrir au salarié qui en ferait la demande, l'opportunité de consacrer un moment de sa vie professionnelle au soutien d'un projet d'intérêt général faisant appel à ses compétences personnelles ou à ses compétences métier, dans le cadre d'une mission ponctuelle correspondant à un besoin réel et identifié d'une association, valorisante tant pour le collaborateur que pour le partenaire associatif. A travers cet engagement, AXA France réaffirme sa responsabilité sociale, tout en sensibilisant et impliquant ses salariés autour de causes d'intérêt général que l'entreprise soutient.

Article.54.3 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 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 des associations partenaires ou en lien avec AXA; un site internet sera dédié au recensement des différents besoins et missions proposés par ces associations. Ce site sera rendu 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.

Seront également étudiées les conditions d'une mission au sein d'une association d'intérêt général présentée par le salarié, agissant principalement dans les domaines de l'exclusion, de l'éducation à la prévention des risques et de la protection de l'environnement, ayant au moins 1 an 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 55 Modalités du mécénat de compétences au sein d'AXA France

Article.55.1 Trois dispositifs accessibles

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

✦ **le dispositif de début de carrière : le congé humanitaire**

- ✓ Collaborateurs concernés : ce sont ceux répondant aux trois conditions cumulatives suivantes :
 - salarié volontaire,
 - âgé de moins de 35 ans au moment du début de la mission,
 - ayant une ancienneté au moins égale à 3 ans à la date de la demande.
- ✓ Nature de la mission : congé humanitaire, en France ou à l'étranger, en partenariat avec une association d'intérêt général visé à l'article 54.3.
- ✓ Durée de la mission : 1 à 4 semaines, consécutives ou non.

✦ **le dispositif de milieu de carrière : la césure solidaire et/ou humanitaire**

- ✓ Collaborateurs concernés : ce sont ceux répondant aux trois conditions cumulatives suivantes :
 - salarié volontaire,
 - âgé d'au moins 35 ans et de moins de 60 ans au moment du début de la mission,
 - ayant une ancienneté au moins égale à 10 ans à la date de la demande.
- ✓ Nature de la mission : Césure solidaire et/ou humanitaire, en cohérence avec le parcours professionnel, en partenariat avec une association d'intérêt général.

- ✓ Durée de la mission : 1 à 6 mois, consécutifs ou non.

➤ **le dispositif de fin de carrière : la transition activité/retraite solidaire**

Ce dispositif est susceptible d'intervenir dans le cadre de négociations ultérieures spécifiques susceptibles d'intervenir sur d'éventuelles mesures d'accompagnement de transition retraite.

Article.55.2 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 à chacun des dispositifs visé à l'article 54.1. Notamment, si le salarié est candidat au dispositif de milieu de carrière, il examine avec la RH la cohérence entre son projet de mécénat de compétence et son parcours de carrière.

En cas d'éligibilité du salarié à l'un des dispositifs visé à l'article 55.1, 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 notamment quant aux dates de mise en œuvre 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.55.3 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 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 3 membres, représentant la DRH d'AXA France, AXA Atout Cœur et la Direction de la Déontologie.

Il se réunit trimestriellement.

Le collaborateur est avisé de la décision sous quinzaine à compter de la date de la réunion du jury.

Article.55.4 Statut du salarié pendant la mise à disposition

Une convention de mise à disposition entre l'entreprise d'origine du salarié 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, les caractéristiques du poste, les lieux et les 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 France.

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



Concernant spécifiquement la rémunération, l'ensemble des éléments de son contrat de travail et des avantages conventionnels est maintenu.

Concernant la part variable de rémunération, le salarié se verra versé, au prorata de la période de mécat de compétences exercée au cours de l'année civile :

- s'il est non-cadre, 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),
- s'il est cadre, un montant moyen de Complément de Rémunération Variable (CRV) des cadres de leur classe.



TITRE VIII LES SITES ET BASSINS D'EMPLOI

SOUS-TITRE I POLITIQUE DES BASSINS D'EMPLOI CONCERNANT LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

CHAPITRE 1 PRINCIPE DE GESTION DES BASSINS D'EMPLOI

Article 56 Une approche différenciée adaptée à la taille des sites

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

L'entreprise doit, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle structurée des emplois et des compétences, d'une part anticiper les évolutions de métiers et d'autre part permettre aux collaborateurs d'évoluer dans les métiers, et, de préférence, vers les métiers qui se renforcent.

A cet égard, l'entreprise considère que la taille des bassins d'emploi peut constituer un levier important pour offrir des opportunités d'évolution aux collaborateurs.

Il conviendra néanmoins de respecter un cycle professionnel de 2 à 3 ans.

L'Entreprise entend ainsi favoriser le développement de bassins d'emploi de taille suffisante avec un renforcement de la mobilité possible en leur sein par la construction de parcours de développement professionnels, et à cet égard sont différenciés deux types de site :

➤ Les sites importants

Ces sites ont vocation à développer :

- une représentation significative des emplois types
- une complémentarité entre les métiers,

Sur les sites importants, la croissance de l'activité sera liée au développement de pôles d'expertise.

Ces sites, dans les bassins d'emploi régionaux, doivent être en capacité de répondre aux objectifs :

- de richesse des métiers et des trajectoires professionnelles pour créer de la complémentarité entre les métiers et renforcer la mobilité possible au sein du site,
- de transmission/gestion des compétences,
- de pilotage des métiers.

Pour certains d'entre eux, seules certaines de ces caractéristiques seront remplies.

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

Les besoins de personnel seront pourvus par des collaborateurs en mobilité géographique venant de bassins d'emploi dont l'activité a vocation à décroître ou de la région parisienne, ou par de nouveaux embauchés.

La mutualisation des activités de gestion devrait à la fois faciliter le maintien de l'équilibre des effectifs et la croissance de l'activité des bassins d'emploi importants.

➤ Les « Autre sites »

Etant donné que tous les bassins d'emploi de l'entreprise ne peuvent présenter une taille suffisante pour permettre la pérennité des activités et des évolutions des métiers concomitantes, les « autres sites » compensent la décroissance de leurs effectifs par une double logique de mutualisation des activités et, dans une moindre mesure, de transferts d'activité.

L'activité au sein de ces bassins d'emploi a tendance à décroître au fur et à mesure du vieillissement des collaborateurs ; ces sites accueilleront, à terme, principalement des fonctions commerciales / inspection et des métiers administratifs proches de la relation client.

Dans les situations spécifiques où l'intensité des volumes projetés de départ à la retraite ou des projets d'organisations amènerait à une taille critique d'équipe mettant en difficulté le bon fonctionnement du métier ou le maintien des compétences des collaborateurs, des rationalisations d'activités pourront être envisagées.

Article 57 Poursuite d'une gestion RH transversale sur le périmètre du bassin d'emploi

AXA France entend continuer de mettre en œuvre en Province une gestion RH tournée vers les directions métier, orientée bassin d'emploi pilotée par le Directeur Affaires Générales de Région afin de :

- favoriser la mobilité au sein du bassin d'emploi, en amont des décisions d'accès au recrutement externe,
- développer la motivation des collaborateurs, en offrant un panel de possibilités d'évolutions professionnelles, à même de rassembler les RH et un représentant de chacune des Directions des filières présentes sur le bassin d'emploi considéré pour fluidifier le pourvoi des postes au sein de ce bassin d'emploi,
- trouver des solutions RH adaptées pour accompagner les collaborateurs dont le métier évolue et ainsi développer leur employabilité compte tenu des métiers exercés sur leur site.

Article 58 Faculté d'un accompagnement par un cabinet RH lors d'une démarche de mobilité externe sécurisée

Dans le cadre d'une démarche de mobilité volontaire sécurisée visée au chapitre IV du Titre VI, le salarié exerçant dans une autre entreprise peut bénéficier de l'accompagnement d'un cabinet RH externe pour l'assister dans la poursuite de son projet professionnel :

- L'aide amenée dans ce cadre pourra notamment porter sur :
- La réalisation d'un bilan de compétences,
- La Validation des Acquis de l'Expérience (VAE),
- Une aide à l'élaboration d'un curriculum vitae et d'une lettre de motivation,

Cette assistance s'exerce sur une durée concertée entre le salarié et la RH d'AXA France, ne pouvant en tout état de cause excéder la durée de mobilité déterminée dans l'avenant.

CHAPITRE 2

APPROCHE PREVISIONNELLE DE L'EVOLUTION DES BASSINS D'EMPLOI

Article 59 Approche prévisionnelle

La Direction d'AXA France s'engage, dans le cadre du présent accord, à préserver l'évolution de ses bassins d'emploi et à ne procéder, pendant la durée de l'accord, à aucune annonce de fermeture de site en province, ni à aucune fermeture de site en province ainsi qu'exposé en préambule.

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

Dans ce cadre, il est établi une présentation des métiers présents sur chaque site d'AXA France par Famille professionnelle et par emploi type par site au 31.12.2015 (cf. Annexe 6). Cette évolution tendancielle à horizon 2018 interviendra, pour le premier exercice, au second semestre 2016.

Les parties signataires se rencontreront une fois par an pour faire une actualisation concernant l'évolution de l'emploi dans les bassins d'emploi.

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

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

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

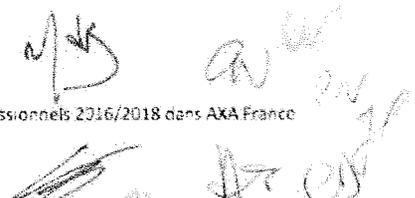
Article 60 Rééquilibrage d'activités entre Paris et la Province

L'ambition d'un rééquilibrage des activités entre la région parisienne et les bassins d'emploi de province doit permettre de :

- contribuer au développement des bassins d'emploi en province, suivant la taille des sites,
- renforcer la localisation d'activités en province pour une répartition géographique plus équilibrée et donner accès à une meilleure qualité de vie aux collaborateurs,
- participer au rajeunissement de la pyramide des âges en province.

L'entreprise entend de ce fait favoriser le développement des bassins d'emploi de taille suffisante en province par la présence de diverses familles professionnelles avec une complémentarité entre les métiers.

Le rééquilibrage des activités entre Paris et la Province ainsi orienté sera soutenu en facilitant les possibilités, à titre individuel et sur la base du volontariat, de mobilité vers les sites de province pour les collaborateurs issus du bassin parisien.



Article 61 Implantation des sites en région parisienne : Commission d'information sur l'implantation des sites en région parisienne

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

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

Article.61.1 Composition de la Commission

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

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

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

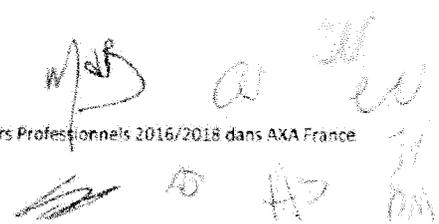
Article.61.2 Rôle de la Commission

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

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

Dans cette double vocation, la Commission sera saisie de toute opération de fermeture de site projetée, dès lors que son ébauche aura pris corps, 9 mois avant la date envisagée pour cette opération.

La Commission d'information sur les implantations en région parisienne exerce son rôle sans préjudice du fonctionnement et des attributions des instances légales de représentation du personnel.



SOUS-TITRE II

ACCOMPAGNEMENT MATERIEL DE LA MOBILITE EN CAS DE CHANGEMENT DE LIEU DE TRAVAIL

Article 62 Changement de lieu de travail

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

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

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

La notion de bassin d'emploi n'est pas juridiquement définie.

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

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

La Direction des Affaires Générales, en région, suit, avec la Direction des Ressources Humaines, la mise en œuvre des politiques RH et plus spécifiquement les politiques de mobilité, de rémunération, de recrutement/formation ainsi que l'évolution des statuts et des mandats.

CHAPITRE 1

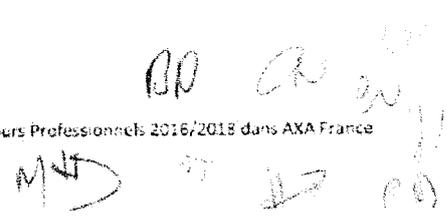
MOBILITE EXTERNE AU BASSIN D'EMPLOI

Les cas de mobilité externe au bassin d'emploi relèvent de l'Accord sur l'accompagnement matériel de la mobilité géographique au sein du Groupe AXA en France, en date du 21.10.2002 auquel AXA France a adhéré par accord du 08.04.2005.

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

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

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



CHAPITRE 2

MOBILITE INTERNE AU BASSIN D'EMPLOI

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

Il est rappelé que les mesures d'accompagnement des mouvements de personnel prévues par les accords du 12.01.1998 et du 09.09.2002 (relatif à la nouvelle organisation des principales sociétés d'assurances AXA en France) et par l'accord du 18.03.2005 (relatif aux implantations en région Parisienne) ne s'appliquent pas aux opérations citées à l'alinéa précédent ; pour autant, leur application perdure pour les situations qu'ils ont générées et tant qu'elles n'ont pas été modifiées.

Article 63 Les frais et moyens de transport

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

Article.63.1 Les transports en commun

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

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

Article.63.2 L'usage d'un véhicule personnel

Article 63.2.1 Principe

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

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

Article 63.2.2 Mesures

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

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

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

AXA France majorera ce montant d'un taux forfaitaire de 23% pour tenir compte des cotisations sociales.

Accord du 17 mars 2016 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2016/2018 dans AXA France

▪ Octroi d'une place de parking

→ Sur le lieu de travail

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

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

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

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

→ Sur un emplacement proche d'une gare

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

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

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

Article 64 La garde d'enfants et/ou de personnes dépendantes

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

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

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

L'entreprise majorera le montant global de cette prise en charge de 23% pour tenir compte des cotisations sociales.

Les salariés concernés ne pourront pas cumuler cette mesure avec l'allocation supplémentaire de crédit d'horaire prévu à l'article 65 ci-après.

Article 65 Le temps de travail et son aménagement

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

▪ Situations visées

Les présentes mesures s'appliquent aux salariés dont le nouveau temps de transport (aller/retour) s'accroît de plus de 30 mn par jour et dépasse 1 h 30 par jour du fait de leur nouvelle affectation (cf. Annexe 8).

▪ Mesure applicable

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

$$\begin{array}{l} \text{Temps de transport futur} \\ \text{(au-delà de 1H30)} \end{array} \quad \times \begin{array}{l} \text{accroissement du temps de} \\ \text{transport} \\ \text{(à partir de la 31}^{\text{ème}} \text{ minute)} \end{array} \quad \times 0,0030 \text{ (cf. annexe 8)}$$

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

▪ Personnes handicapées

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

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

L'accord AXA France du 15.11.2013 en faveur des salariés handicapés pour les années 2014 à 2016 est appliqué dans les conditions qu'il prévoit.

Article 66 Les frais relatifs au logement

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

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

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

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

Article.66.1 Recherche d'un nouveau logement

Article 66.1.1 Location

→ Prise en charge des frais d'agence

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

→ Octroi d'une avance exceptionnelle

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

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

Article 66.1.2 Acquisition d'un bien immobilier

Les salariés qui décideraient d'acquérir un bien immobilier pourront bénéficier de mesures d'aides particulières au travers de la prise en charge par l'entreprise des frais d'acquisition (notaire, agence,...) sur présentation des justificatifs dans la limite d'un plafond maximum de 3000 euros. Cette aide ne peut être cumulée avec celle prévue à l'article 66.1.1 ci-dessus précédent relatif aux frais de location.

Article.66.2 Frais de déménagement

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

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

Article 67 Application des dispositions

Le bénéfice des dispositions du présent chapitre 2 concernant la mobilité interne dans un même bassin d'emploi est lié à la situation du salarié et disparaît corrélativement soit à la diminution du coût et du temps de transport, soit à la modification de la situation particulière ayant généré l'application d'une des mesures. Dès lors, les bénéficiaires s'engagent à informer sans délai le service du personnel de tout changement intervenant dans leur situation personnelle, remettant en cause le bénéfice d'une des dispositions du présent titre.



MH
AN
2016
AN

TITRE IX OBSERVATOIRE GPEC

Sans préjudice des compétences des Comités d'Établissement et du Comité Central d'Entreprise d'AXA France, un Observatoire « GPEC AXA France 2016/2018 » sera mis en place en tant que Commission nationale de suivi d'application de l'accord GPEC AXA France 2016/2018 au sein de l'entreprise dans une double vocation d'anticipation et de contrôle.

Article 68 Composition

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

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

Article 69 Fonctionnement

Cette commission peut fonctionner alternativement dans les deux rôles suivants :

Article.69.1 Observatoire GPEC/ Prospective métiers

Rôle :

- Information sur l'évolution quantitative et qualitative des métiers/emplois,
- Information sur les évolutions des sites de l'entreprise en province présentées aux CE concernés.

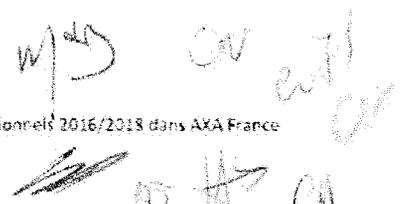
Portée des travaux, entre autres :

- Information sur les grandes lignes d'orientation stratégique de l'entreprise et leurs effets prévisibles sur l'emploi et les salaires (sans préjudice des compétences des CE et du CCE),
- Analyse prospective pendant la durée de l'accord en fonction des typologies de métiers,
- Facteurs d'évolution potentiels, notamment analyse à long terme de l'impact sur les métiers des évolutions technologiques,
- Trajectoires professionnelles possibles sur les métiers,

Dans ce cadre la direction pourra faire intervenir un responsable d'entité opérationnelle.

Fréquence des réunions :

- 2 fois par an minimum à l'initiative de la direction ou sur concertation, en cas de demande des parties signataires en raison des circonstances.
- Certaines informations pourront être signalées comme de nature confidentielle et impliquer de ce fait le respect par les participants de leur obligation de discrétion dont la limite dans le temps sera précisée à l'occasion de la réunion.



Article.69.2 Observatoire GPEC/ Commission de suivi

Rôle :

- Suivre l'application de l'accord
- Relayer les informations utiles auprès des collaborateurs

Portée des travaux, il s'agit, entre autres, des éléments ci-après :

- Cartographie des ressources actuelles (effectifs et compétences)
- Evolution des familles professionnelles et emplois type (cf. supra Art. 10)
- Examen des réalisations et perspectives concernant le renouvellement des compétences (cf. supra Art. 12)
- Etat des mobilités réalisées au cours de l'année écoulée
- Mesures d'accompagnement matériel de la mobilité.
- Indicateurs sur les mesures ayant bénéficié aux seniors.
- Utilisation du budget de l'accompagnement des changements dans le cadre de la GPEC (cf. supra Art 33) ;
- Suivi de l'investissement complémentaire au titre de la formation et du développement des collaborateurs (cf. supra Art. 18.1) et de l'accompagnement des métiers en évolution (Art. 18.3.2.).

Fréquence des réunions :

- 2 fois par an minimum

Article.69.3 Ordres du jour

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

Article 70 Articulation Observatoire GPEC / CCE / Comités d'Etablissements

Le Comité Central d'Entreprise recevra chaque année, en fin d'exercice, une information sur les travaux de l'Observatoire GPEC qui auront été préalablement exposés à sa Commission Emploi avant d'être rapportés en séance plénière; l'information correspondante sera transmise annuellement aux Comités d'établissement.

De même le CCE et les CE seront tenus informés sur les besoins en recrutement pour l'année à venir et sur les perspectives de l'entreprise au regard de la situation économique et de l'évolution de l'emploi.

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

Article 71 Succursale d'AXA France au Maroc

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

MDS
CAR
EV
JA
SA
SW

TITRE X

DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD

Article 72 Effet - Durée - Rencontres - Révision

Article.72.1 Effet

Le présent accord est à durée déterminée et s'applique sur le périmètre AXA France pour la période triennale allant du 1^{er} janvier 2016 au 31 décembre 2018.

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

Article.72.2 Durée

Cet accord à durée déterminée cessera ses effets au 31 décembre 2018.

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

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

Article.72.3 Rencontres

Il est convenu qu'à l'issue de chacune des années couvertes par le présent accord, les parties signataires se rencontrent, au 1^{er} trimestre de l'année suivante, pour examiner l'adéquation de l'estimation de l'évolution des éléments concernant tant les recrutements (articles 12 et 13) que les métiers (art 10) et les bassins d'emploi (art 59) que prévoit l'accord, notamment au regard de :

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

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

Dans l'hypothèse de mise en œuvre de mesures d'accompagnement de transition retraite en complément, le cas échéant, de l'accord AXA France relatif à la Transition entre Activité et Retraite du 3.04.2014 la rencontre qui interviendra au cours du 1^{er} trimestre 2017 portera sur les matières visées au présent article au regard des évolutions liées aux dites mesures.

Article.72.4 Rencontres

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

- dès lors que l'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur nécessiterait une mise en conformité ou une adaptation,
- en cas d'éventuel ajustement utile au regard du contexte
- dans l'hypothèse de changements fondamentaux dans l'organisation économique d'AXA en France susceptible d'impacter l'organisation sociale d'AXA France ou son service à la clientèle

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

Article 73 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.



ANNEXE 2 : REPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE AU 31.12.2015

Famille Professionnelle / Emploi type	Nbre ETP
Achats	16
Administration, santé, sécurité	472
Audit	27
Communication et responsabilité d'entreprise	62
Epargne et Vie	576
Finance, contrôle et stratégie	628
IARD	2 940
Informatique	794
Juridique et conformité	137
Marketing, Marque et Développement de l'offre	158
Operations (IT)	132
RH et diversité	409
Risk Management	43
Santé et Prévoyance	556
Sciences des Big Data	6
Ventes et réseaux	620
Total général PA	7 775
Ventes et réseaux: AEP	3 524
Total général	11 299

M/D
ai 31
01 01
01 01
01 01

ANNEXE 3 : TYPOLOGIE DES COMPÉTENCES TRANSVERSES
7 compétences transverses ont été identifiées
3 compétences majeures

- Critiques pour accompagner la transformation
- Intégrées dans chaque emploi type 2020


Orientation Client
Se centrer sur le client, comprendre et anticiper ses besoins pour proposer des solutions adaptées.

Adaptabilité
S'adapter rapidement aux changements, faire preuve de curiosité, apprendre en toutes circonstances.

Coopération
Travailler en équipe en intégrant les différences de chacun pour atteindre des objectifs collectifs.
4 compétences supplémentaires

- Critiques pour certains emplois types 2020


Sens de l'innovation
Reconnaître et proposer des idées et solutions nouvelles tout en faisant preuve de pragmatisme.

Sens de la décision
Prendre des décisions rapides et efficaces fondées sur des données, se concentrer sur ses objectifs.

Influence et diplomatie
Amener les autres à adopter sa position et résoudre un conflit de manière consensuelle.

Ecoute et communication
Écouter et communiquer efficacement en s'adaptant aux différents publics et canaux.
4 compétences managériales

Responsabiliser l'équipe
Responsabiliser l'équipe pour atteindre les objectifs communs dans un environnement incertain.

Piloter le réseau
Éliminer les silos, créer et animer des réseaux internes et externes.

Encourager l'innovation
Encourager et valoriser l'innovation et les initiatives au sein de l'équipe.

Conduire la transformation et l'exécution
Promouvoir la transformation et l'adaptation à un environnement en évolution, les mettre en œuvre.


ANNEXE 5 : EFFECTIFS CDI PAR EMPLOIS TYPES AU 31.12.2015 ET PREVISIONS D'EVOLUTION QUALITATIVES (EVOLUTION DES COMPETENCES)

Service Communication (101)	Communication Interne (111)	Communication Externe (121)	Production et Distribution (131)	Logistique (141)	Finances (151)	Marketing (161)	Recrutement (171)	Service Client (181)	Administration (191)	Direction Générale (201)
Service Client (201)	Recrutement (211)	Service Client (221)	Production et Distribution (231)	Logistique (241)	Finances (251)	Marketing (261)	Recrutement (271)	Service Client (281)	Administration (291)	Direction Générale (301)
Service Client (301)	Recrutement (311)	Service Client (321)	Production et Distribution (331)	Logistique (341)	Finances (351)	Marketing (361)	Recrutement (371)	Service Client (381)	Administration (391)	Direction Générale (401)
Service Client (401)	Recrutement (411)	Service Client (421)	Production et Distribution (431)	Logistique (441)	Finances (451)	Marketing (461)	Recrutement (471)	Service Client (481)	Administration (491)	Direction Générale (501)
Service Client (501)	Recrutement (511)	Service Client (521)	Production et Distribution (531)	Logistique (541)	Finances (551)	Marketing (561)	Recrutement (571)	Service Client (581)	Administration (591)	Direction Générale (601)
Service Client (601)	Recrutement (611)	Service Client (621)	Production et Distribution (631)	Logistique (641)	Finances (651)	Marketing (661)	Recrutement (671)	Service Client (681)	Administration (691)	Direction Générale (701)
Service Client (701)	Recrutement (711)	Service Client (721)	Production et Distribution (731)	Logistique (741)	Finances (751)	Marketing (761)	Recrutement (771)	Service Client (781)	Administration (791)	Direction Générale (801)
Service Client (801)	Recrutement (811)	Service Client (821)	Production et Distribution (831)	Logistique (841)	Finances (851)	Marketing (861)	Recrutement (871)	Service Client (881)	Administration (891)	Direction Générale (901)
Service Client (901)	Recrutement (911)	Service Client (921)	Production et Distribution (931)	Logistique (941)	Finances (951)	Marketing (961)	Recrutement (971)	Service Client (981)	Administration (991)	Direction Générale (1001)

Forte évolution en termes de compétences ~ 4051

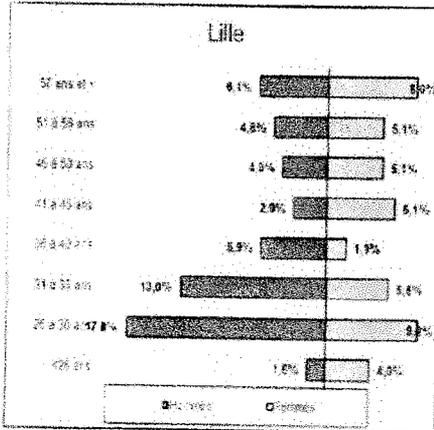
Faible évolution en termes de compétences ~ 3 724

(Handwritten signatures and initials)

(*) Révisé par M24 révisé par AFP
(**) H005 PC

ANNEXE 6 : IDENTITES SITES METIERS AU 31.12.2015

Identité métiers du site de Lille/Marcq en Baroeul

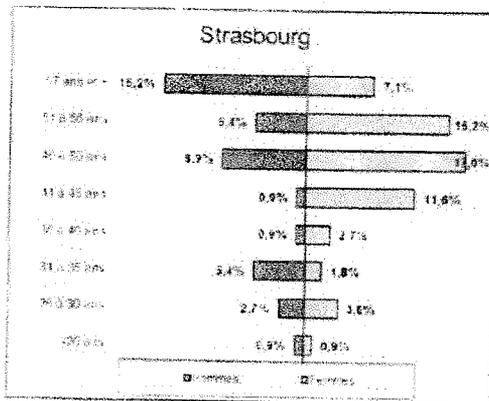


Age moyen : 40 ans

Secrétariat et administration	8
ARD - Souscriptions entreprises	45
ARD - Souscription et gestion ARD de particuliers et professionnels	43
ARD - Traitement des sinistres de masse	32
ARD - Traitement des sinistres (opérés / non opérés)	21
ARD - Gestion des sinistres et écrites reçus	18
ARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décès/mal	8
ARD - Traitement des sinistres graves	6
ARD - Achats assurantiels	5
Conception et développement de solutions digitales	20
Conception et développement de solutions	21
Gestion des programmes et des projets	19
Gestion des réseaux - Agents généraux	14
Total général	358

Personnel Commercial 214

Identité métiers du site de Strasbourg



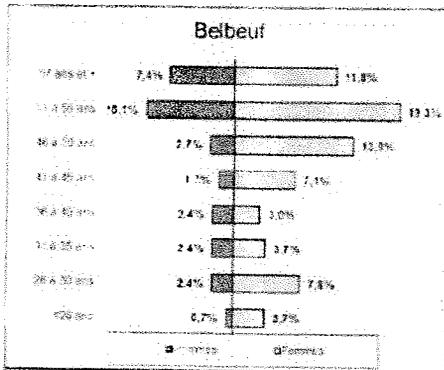
Age moyen : 45 ans

ARD - Souscriptions entreprises	43
ARD - Souscription et gestion ARD de particuliers et professionnels	7
Gestion et partage Santé Prévoyance Collectives	12
Gestion des réseaux - Agents généraux	12
Assistance commerciale	5
Indicateurs commerciaux et planification	3
Total général	105

Personnel Commercial 115

Handwritten signatures and initials: WLD, ON, 2P, EW, 117, 20, 201

Identité métiers du site de Belbeuf

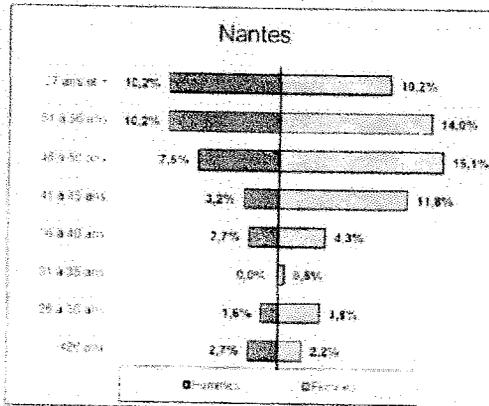


Age moyen: 47 ans

Poste	Nombre
Services partagés de logistique	10
Secrétariat et administration	5
Prévoyance - Souscription	43
IARD - Traitement des sinistres de masse	82
IARD - Souscriptions entreprises	37
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers et professionnels	34
IARD - Traitement des sinistres corporels (dont graves)	24
IARD - Tarification	11
IARD - Gestion des sinistres et activités recours	9
Formation et développement	7
Gestion des réseaux - Agents généraux	20
Total général	276

Personnel commercial: 237

Identité métiers du site de Nantes



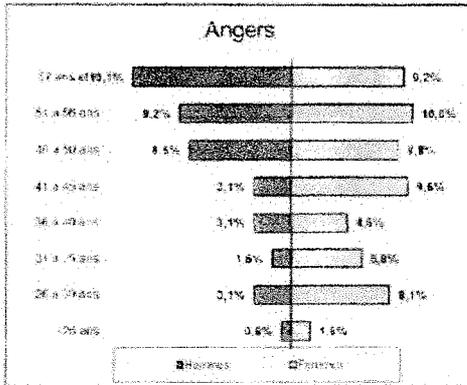
Age moyen: 43 ans

Poste	Nombre
Expert commercial	6
Compétence opérationnelle et technique	8
IARD - Souscriptions entreprises	30
IARD - Traitement des sinistres de masse	19
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers et professionnels	18
Assistants commerciaux	31
Gestion des réseaux - Agents généraux	15
Total général	182

Personnel commercial: 236

Handwritten notes:
 m/s
 CN
 2/1
 or
 AN

Identité métiers du site d'Angers

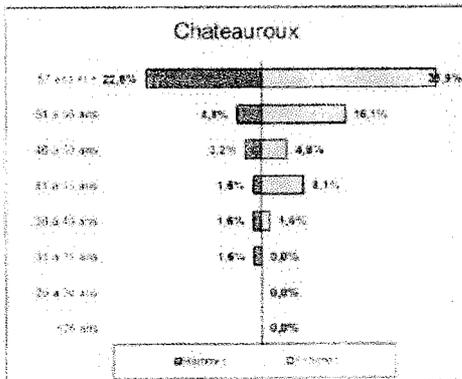


Age moyen : 47 ans

Service	Effectif
Services partagés de logistique	6
Service client - Espaces clients	73
ARD - Traitement des sinistres rapportés à la police et domicile	24
ARD - Souscription et gestion ARD de particuliers et professionnels	20
ARD - Souscription entreprises	18
ARD - Traitement des sinistres de masse	15
ARD - Traitement des sinistres corporels (dont graves)	13
ARD - Gestion des sinistres et activités recours	12
ARD - Traitement des sinistres graves	6
Compta	3
Prévisionnel de transformation	2
Formation et développement	2
Administration RH et paie	1
Commission des sinistres - Agents généraux	1
Total général	245

Personnel commercial : 115

Identité métiers du site de Châteauroux

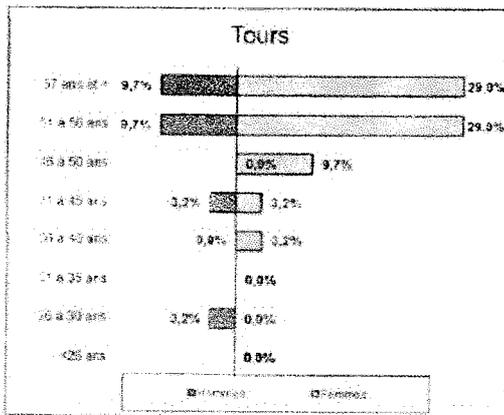


Age moyen : 55 ans

Service	Effectif
Services partagés de logistique	5
Flux financiers clients (Distributeurs)	14
ARD - Traitement des sinistres corporels (dont graves)	13
ARD - Gestion des sinistres et activités recours	7
Total général	55

M/S *CS* *CS* *CS*
MS *MS* *MS* *MS*

Identité métiers du site de Tours

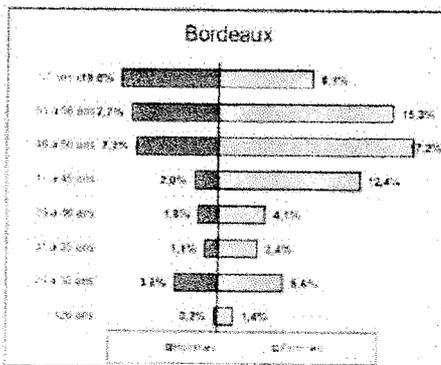


Comptables opérationnels et techniques	3
IARD - Traitement des sinistres corporels (dont graves)	17
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers et professionnels	3
Total général	23

Personnel commercial 178

Age réparti
53 ans

Identité métiers du site de Bordeaux



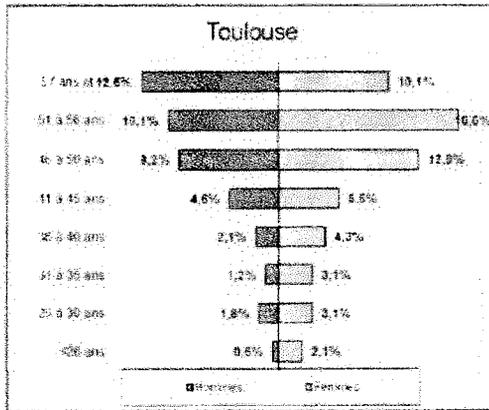
Coordinateur immobilier et infrastructures	7
Expert commercial	1
Proximité Souscription	21
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers et professionnels	55
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale	53
IARD - Souscriptions entreprises	47
IARD - Traitement des sinistres de masse	40
IARD - Traitement des sinistres corporels (dont graves)	26
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialiste	17
IARD - Gestion des sinistres et activités fraudes	9
IARD - Gestion des sinistres et activités recours	7
IARD - Traitement des sinistres graves	6
IARD - Activités assurantiels	6
Formation et développement	8
Partenaire Métiers RH	7
Planification et recrutement	5
Gestion des réseaux - Agents généraux	21
Assistance commerciale	100
Total général	425

Personnel commercial 501

Age réparti
47 ans

M/S CN BI
W AS JAD PA

Identité métiers du site de Toulouse

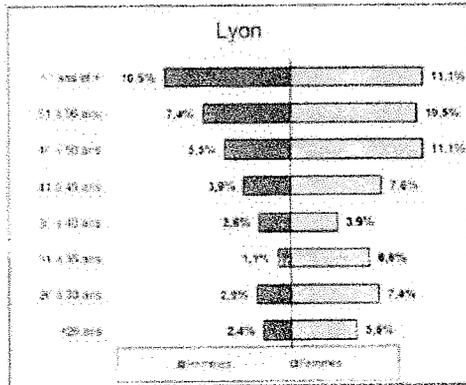


Age moyen : 40 ans

Coordination métier et infrastructures	6
Expert commercial	5
Prévoyance Individuelle	31
Prévoyance - Traitement des sinistres	17
Comptabilité générale et technique	5
IAIRD - Souscription et gestion	38
IAIRD - Traitement des sinistres et appels à recours	29
IAIRD - Souscription et gestion IAIRD de particuliers et professionnels	29
IAIRD - Traitement des sinistres particuliers (dossiers graves)	21
IAIRD - Traitement des sinistres graves	9
IAIRD - Traitement des sinistres de mortalité	7
IAIRD - Tarification	6
IAIRD - Annuités assurés	5
Contraintes	10
Formation et développement	5
Gestion et Pilotage Santé Prévoyance collectives	11
Gestion des réseaux - Agents généraux	20
Assistance commerciale	17
Total général	232

Personnel commercial 236

Identité métiers du site de Lyon



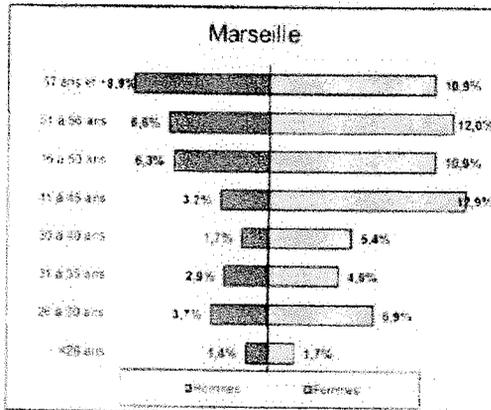
Age moyen : 40 ans

Coordination métier et infrastructures	6
Expert commercial	5
Comptabilité opérationnelle et technique	5
Pilotage économique et normatif - Sinistres	5
IAIRD - Souscriptions et sinistres	24
IAIRD - Traitement des sinistres particuliers (dossiers graves)	29
IAIRD - Traitement des sinistres de mortalité	29
IAIRD - Traitement des sinistres particuliers de spécialité	20
IAIRD - Souscription et gestion IAIRD de particuliers et professionnels	21
IAIRD - Traitement des sinistres graves	10
Contraintes	7
Formation et développement	5
Poste de Relations B2B	5
Gestion et Pilotage Santé - Prévoyance collectives	12
Gestion des réseaux - Agents généraux	20
Total général	273

Personnel commercial 273

MJD *aw* *ew* *28*
10 *11* *12* *PA*

Identité métiers du site de Marseille

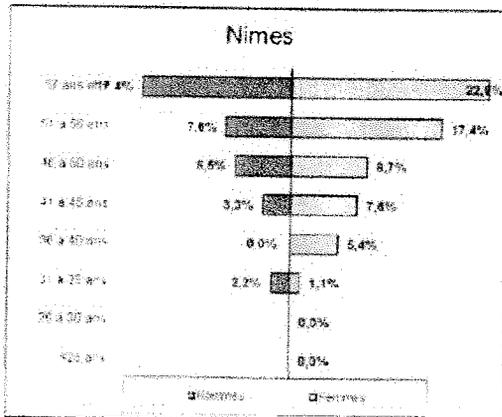


Age moyen : 48 ans

Coordination commerciale et administrative	7
Expert conseil	4
Actuaires Comptes	17
Prépare économique et optimisation financière	7
Comptables opérationnels et techniciens	6
IARD - Souscription et gestion	4
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers et professionnels	12
IARD - Traitement des sinistres de masse	17
IARD - Traitement des sinistres particuliers (particuliers)	11
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale	11
IARD - Achats assurances	1
IARD - Traitement des sinistres graves	1
IARD - Taxation	1
Comptables	10
Formation et développement	9
Relations sociales	2
Recrutement et rétention	1
Gestion des risques	9
Gestion des réseaux - Agents généraux	12
Assistance commerciale	10
Total général	324

Personnel commercial 162

Identité métiers du site de Nîmes



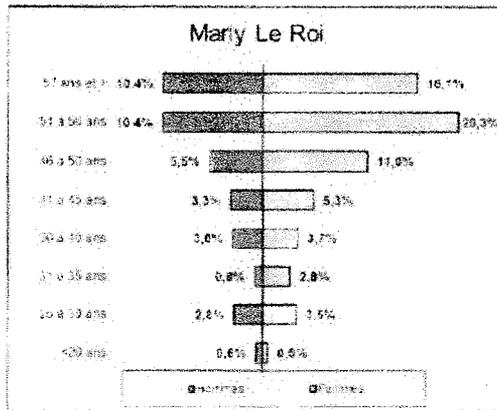
Age moyen : 53 ans

Prépare économique et optimisation financière	6
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers et professionnels	15
IARD - Gestion des sinistres et activités recours	17
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale	5
Gestion des réseaux - Agents généraux	6
Assistance commerciale	6
Total général	66

Personnel commercial 177

Handwritten signatures and initials:
 W/AB
 CW
 CW
 CW
 CW

Identité métiers du site de Marly

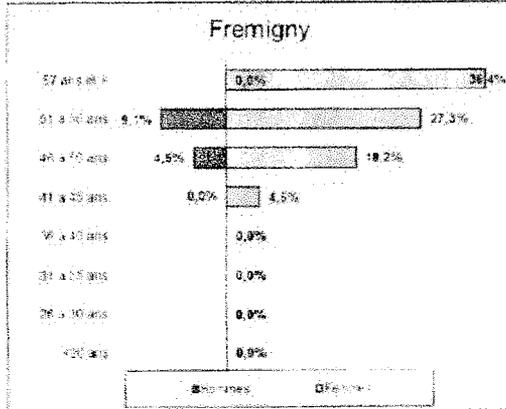


Age moyen: 50 ans

Services partagés de l'entreprise	25
Coordonnateur commercial et administratif	15
Responsable de commercialisation	10
Présidente - description	44
Comptabilité, gestion interne et externalisée	13
Travaux en charge et optimisation financière	1
IAED - qualification et gestion IAED des particuliers et professionnels	48
IAED - Traitement des sinistres de décès	38
IAED - Sinistres tous accidents	27
IAED - Traitement des sinistres corporels (hors graves)	24
IAED - Traitement des sinistres dommages de véhicule	20
IAED - Part Cession	10
IAED - Traitement des sinistres graves	10
IAED - Traitement des sinistres responsabilité civile et décaigne	1
Contrôle	12
Formation et développement	10
Relations sociales	6
Carrières et Pilotage Santé-Prévoyance collectives	17
Direction des ressources - Appoints généraux	28
Assistance commerciale	27
Total général	454

Personnel commercial 92

Identité métiers du site de Frémigny



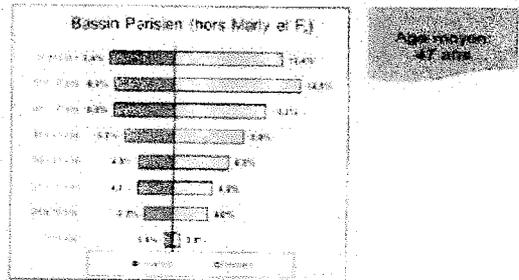
Age moyen: 50 ans

Services partagés de l'entreprise	9
Formation et développement	10
Total général	21

MAR *AN* *ew* *g* *car*
MA *AS* *DA*

Identité métiers du bassin parisien (1/2)

Code	Description	Code	Description
10	Activités	10	Postage électronique et médiation en ligne
11	Centres d'appels de contact client	11	Comptabilité opérationnelle et terminaux
12	Services et accompagnement	12	Évaluation clientèle / Distribution
13	Coordonnées assistantes / Administratives	13	Regroupement clientèle et sous-traitance régionale
14	Affaires générales	14	Activités commerciales
15	Support	15	Modèles d'affaires
16	Activité commerciale	16	Gestion de la relation client / Relations commerciales
17	Support commercial	17	Commissionnaire / Agent / Courtier / Intermédiaire
18	Support commercial	18	Activité commerciale / Intermédiaire
19	Support commercial	19	Activité commerciale / Intermédiaire
20	Support commercial	20	Activité commerciale / Intermédiaire
21	Support commercial	21	Activité commerciale / Intermédiaire
22	Support commercial	22	Activité commerciale / Intermédiaire
23	Support commercial	23	Activité commerciale / Intermédiaire
24	Support commercial	24	Activité commerciale / Intermédiaire
25	Support commercial	25	Activité commerciale / Intermédiaire
26	Support commercial	26	Activité commerciale / Intermédiaire
27	Support commercial	27	Activité commerciale / Intermédiaire
28	Support commercial	28	Activité commerciale / Intermédiaire
29	Support commercial	29	Activité commerciale / Intermédiaire
30	Support commercial	30	Activité commerciale / Intermédiaire
31	Support commercial	31	Activité commerciale / Intermédiaire
32	Support commercial	32	Activité commerciale / Intermédiaire
33	Support commercial	33	Activité commerciale / Intermédiaire
34	Support commercial	34	Activité commerciale / Intermédiaire
35	Support commercial	35	Activité commerciale / Intermédiaire
36	Support commercial	36	Activité commerciale / Intermédiaire
37	Support commercial	37	Activité commerciale / Intermédiaire
38	Support commercial	38	Activité commerciale / Intermédiaire
39	Support commercial	39	Activité commerciale / Intermédiaire
40	Support commercial	40	Activité commerciale / Intermédiaire
41	Support commercial	41	Activité commerciale / Intermédiaire
42	Support commercial	42	Activité commerciale / Intermédiaire
43	Support commercial	43	Activité commerciale / Intermédiaire
44	Support commercial	44	Activité commerciale / Intermédiaire
45	Support commercial	45	Activité commerciale / Intermédiaire
46	Support commercial	46	Activité commerciale / Intermédiaire
47	Support commercial	47	Activité commerciale / Intermédiaire
48	Support commercial	48	Activité commerciale / Intermédiaire
49	Support commercial	49	Activité commerciale / Intermédiaire
50	Support commercial	50	Activité commerciale / Intermédiaire



Identité métiers du bassin parisien (2/2)

Code	Description	Code	Description
100	Gestion des programmes et des projets	100	Administration RH et carrières
101	Projet de développement	101	Relations sociales
102	Projet de développement	102	Partenaires clients RH
103	Projet de développement	103	Formation et développement
104	Projet de développement	104	Planification et recrutement
105	Projet de développement	105	Indicateurs RH
106	Projet de développement	106	Gestion des talents
107	Projet de développement	107	Gestion des réseaux
108	Projet de développement	108	Gestion et Pilotage des Ressources Humaines
109	Projet de développement	109	Travail en des sites / Salle de classe
110	Projet de développement	110	Assistance commerciale
111	Projet de développement	111	Gestion des réseaux / Agents généraux
112	Projet de développement	112	Equipe commerciale / Activités
113	Projet de développement	113	Indicateurs commerciaux et planification
114	Projet de développement	114	Support commercial / Activités
115	Projet de développement	115	Gestion des réseaux / Partenaires
116	Projet de développement	116	Développement personnel / Gestion des relations
117	Projet de développement	117	Projet de vente / Gestion de patrimoine

Personnel commercial 262

Handwritten signatures and initials:
MJS
AW
CD
AS

ANNEXE 3 : MOBILITE INTERNE AU BASSIN D'EMPLOI : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES (APPLICATION DE L'ARTICLE 65 DU PRESENT ACCORD)

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

Le crédit attribué est égal au :

Temps de transport futur (au-delà de 1H30) x accroissement du temps de transport (à partir de la 31^{ème} minute) x 0,0030

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

Lecture du tableau

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

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

Votre temps de transport subit un accroissement de 35 minutes.

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

Soit 11 minutes

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

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

Lecture du tableau

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

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

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

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

Soit 22 minutes

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

Handwritten signatures and initials:
W/SB
Cai
ewd
M/S
A
NA

- Matrice de calcul du Crédit Horaire -

(Application de l'article 65 du présent accord)

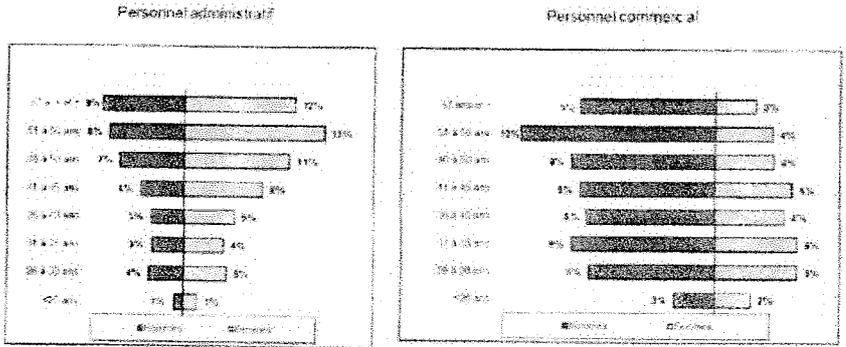
Temps/ jour du futur trajet	Accroissement : (minutes/jours)																			
	31	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110		115	120
1h31	8	10	11	12	14	15	16	16	16	16	16	16	16							91
1h35	9	10	11	13	14	16	17	19	19	19	19	19	19	19						95
1h40	9	11	12	14	15	17	18	20	21	21	21	21	21	21	21			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

Handwritten signatures and initials:
 [Signature] [Signature]
 [Signature] [Signature]
 [Signature] [Signature]

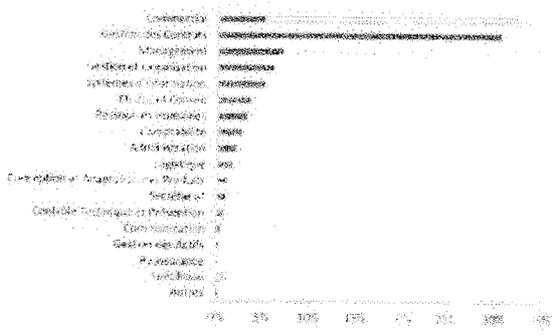
ANNEXE 9 : DIAGNOSTIC AXA FRANCE DANS LE CADRE DU CONTRAT DE GENERATION

1 – Données sur l'ensemble de la population

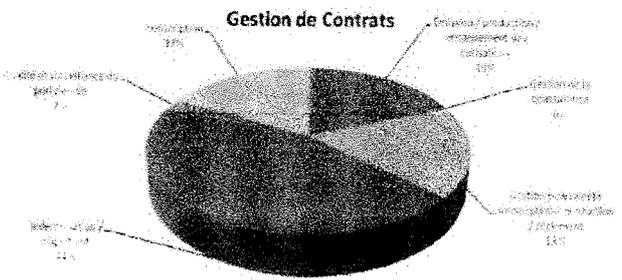
1. Pyramides des âges au 31/12/2015



2. Répartition des effectifs par famille de métiers au 31/12/2015



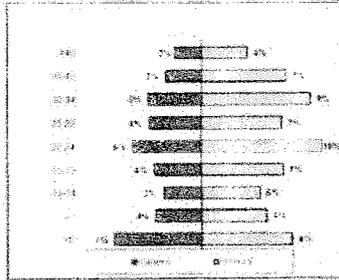
3. Zoom sur la famille gestion des contrats au 31/12/2015



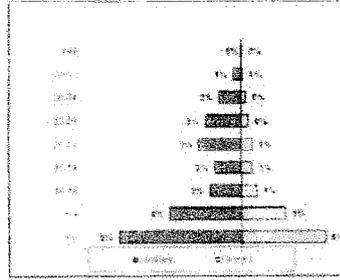
MJS
CR
li
et
MS
SA
CA

4. Répartition des effectifs par ancienneté au 31/12/2015

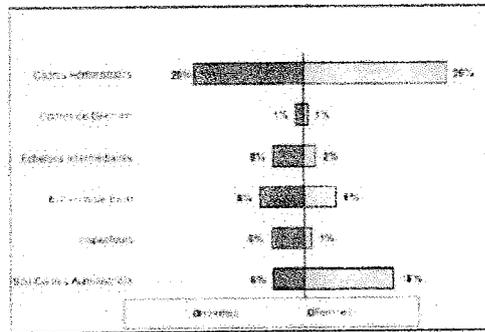
Personnel administratif CDI, en nombre de contrats



Personnel commercial CDI, en nombre de contrats

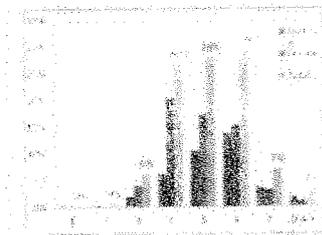


5. Répartition des effectifs par catégorie professionnelle, en nombre de contrats CDI PA/PC au 31/12/2015

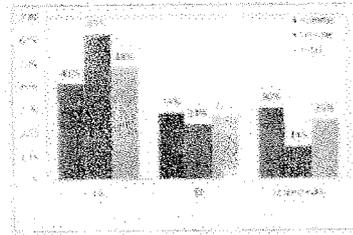


6. Répartition des effectifs par classe en nombre de contrats CDI au 31/12/2015

Personnel administratif



Personnel commercial

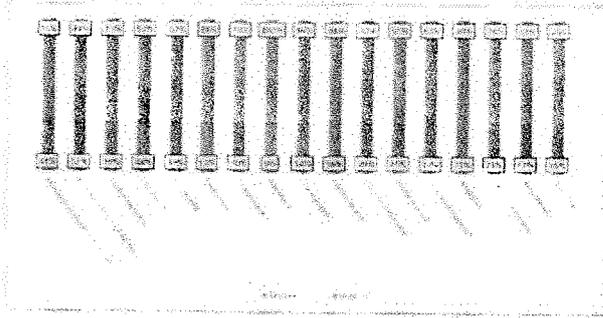


7. Evolution des effectifs 2013/2015 en nombre de contrats CDI, CDD et Alternant Pl - sans PA et PC

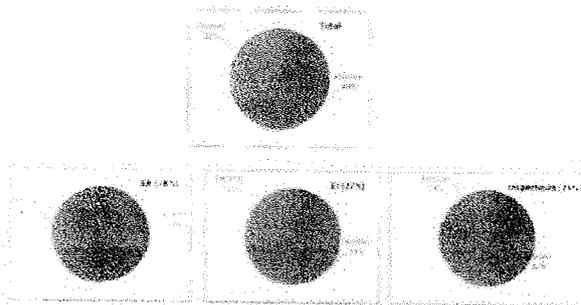


Handwritten signatures and initials:
 M/D
 au
 [Signature]
 [Signature]

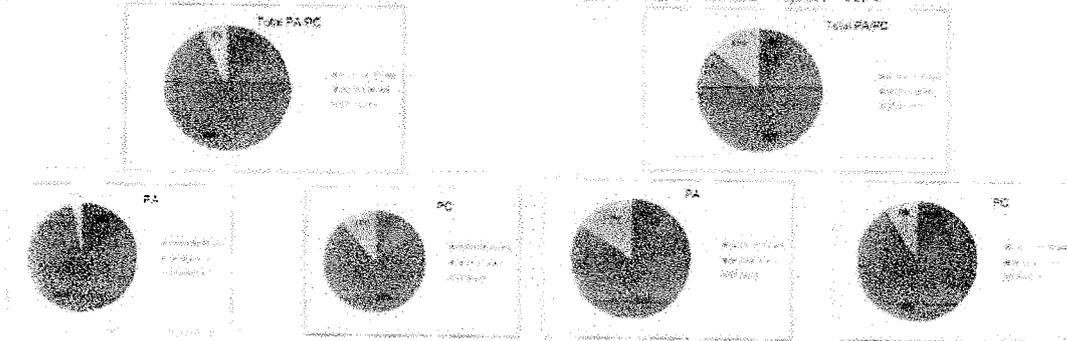
1. Mixte des métiers en M12/2016 - Personnel administratif



2. Mixte des métiers en M12/2016 - Personnel Commercial



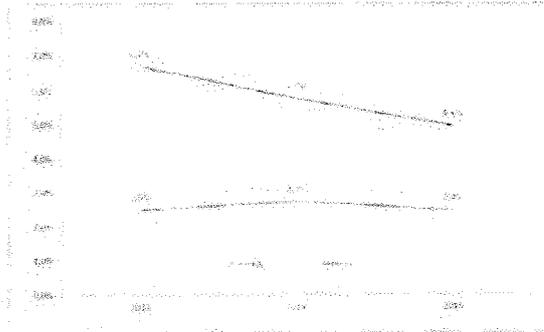
3. Répartition des compétences transférables par métier (PA/PC) en M12/2016



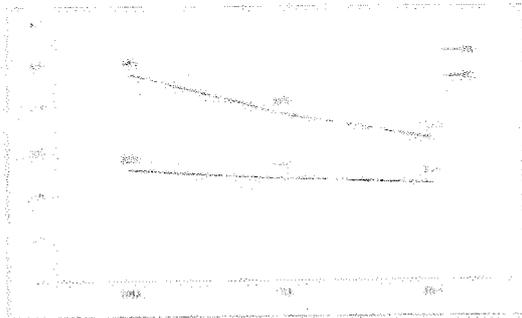
Handwritten notes and signatures:
 w/ls
 au
 es
 et
 P.A.

2 – Données la population des moins de 26 ans

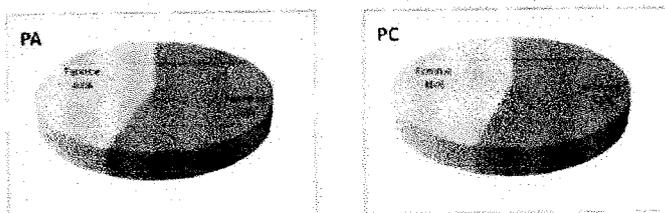
1. Évolution de la population des moins de 26 ans dans la population totale, en 2011 et 2015, au sein des Centres CDI



2. Répartition des moins de 26 ans en CDI cumulés entre 2011 et 2015



3. Répartition des recrutements CDI de moins de 26 ans par genre au 31/12/2015

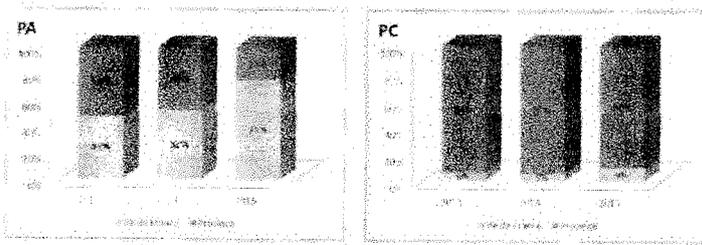


4. Répartition de la population totale CDI des moins de 26 ans par statut au 31/12/2015

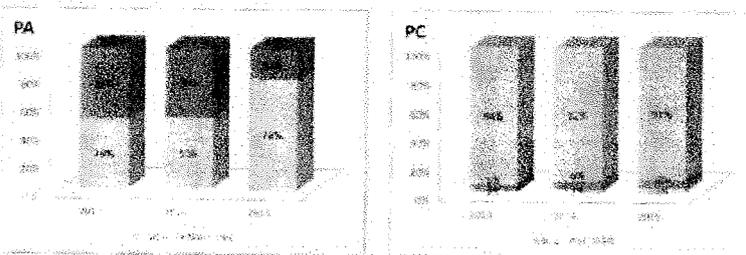


Handwritten signatures and initials:
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]
 [Signature]

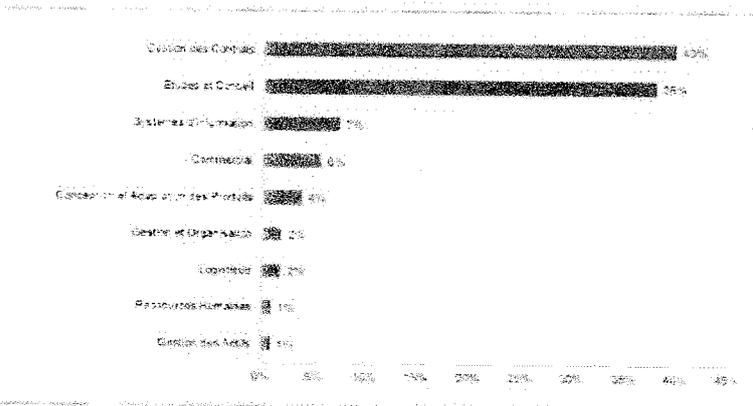
6. Répartition des recrutements CDI de moins de 26 ans (DF) Province entre 2013 et 2015



7. Répartition des recrutements CDI de moins de 26 ans PA/PC par statut entre 2013 et 2015

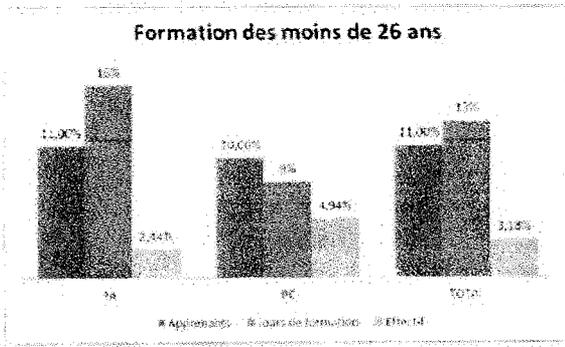


8. Répartition des recrutements CDI de moins de 26 ans par famille métier en 2016/2018



Handwritten signatures and initials:
 M/S
 C/S
 L/S
 H/S
 O/S

3. Part des moins de 26 ans dans la formation



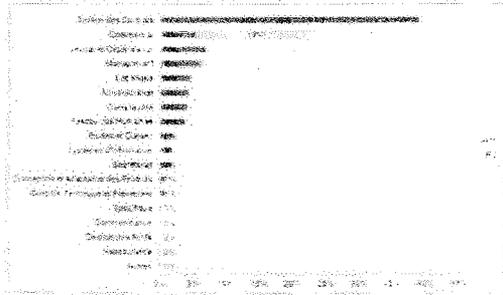
Handwritten signatures and initials:
 W/B
 CN
 EW
 JF
 AT
 MA

3 – Données sur la population des 57 ans et plus

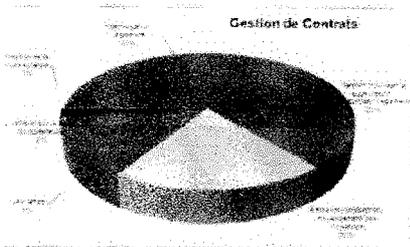
1. Evolution de la population des 57 ans et plus (2013 et 2015)



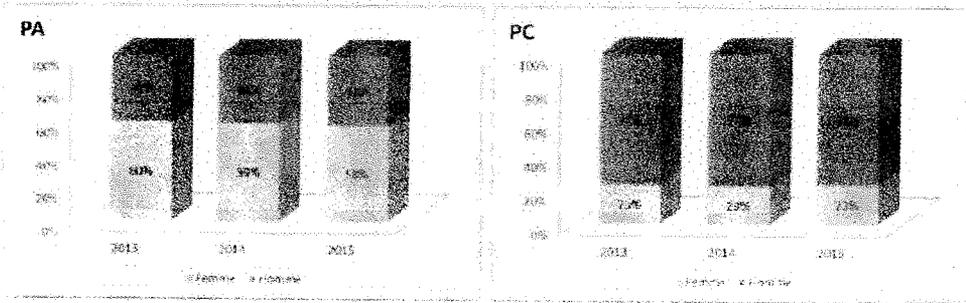
2. Répartition professionnelle des seniors (2015)



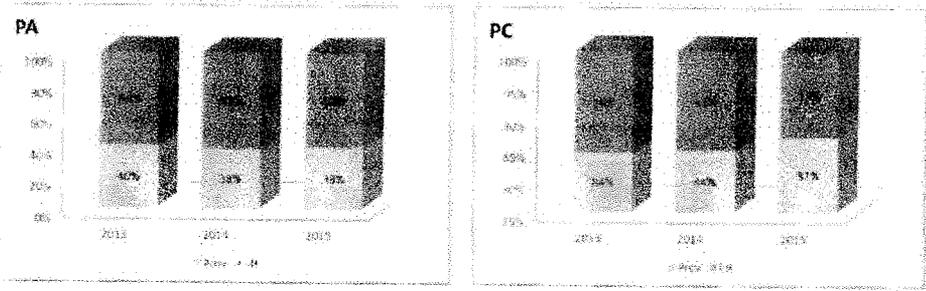
3. Répartition des seniors par genre (2015)



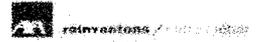
4. Répartition des seniors par genre PA/PC entre 2013 et 2015



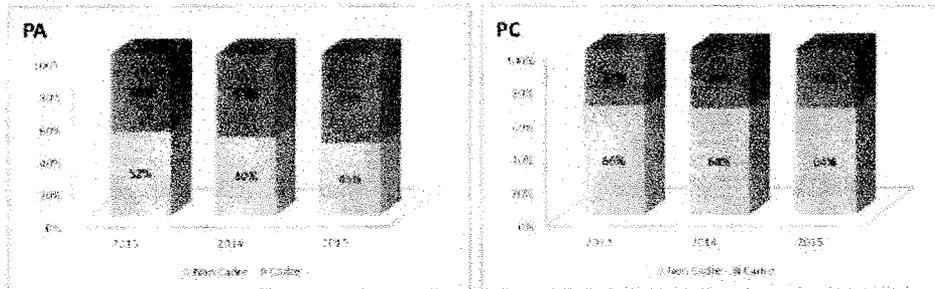
5. Répartition géographique des seniors PA/PC entre 2013 et 2015



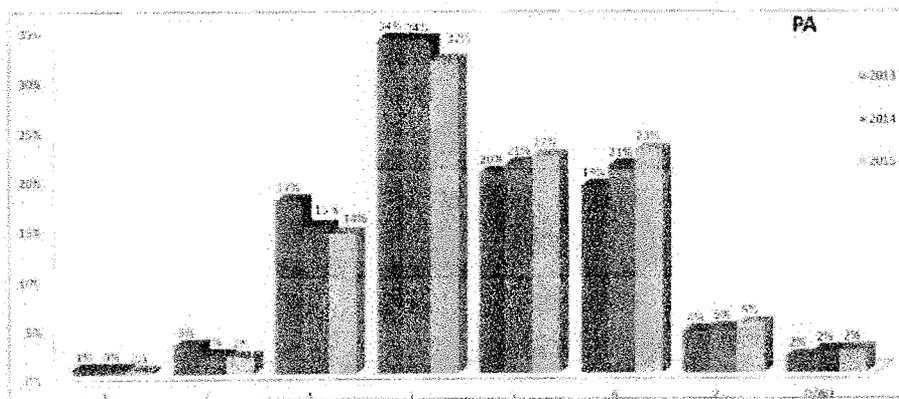
Handwritten notes and signatures:
 au
 WJ
 2/15
 [Signatures]



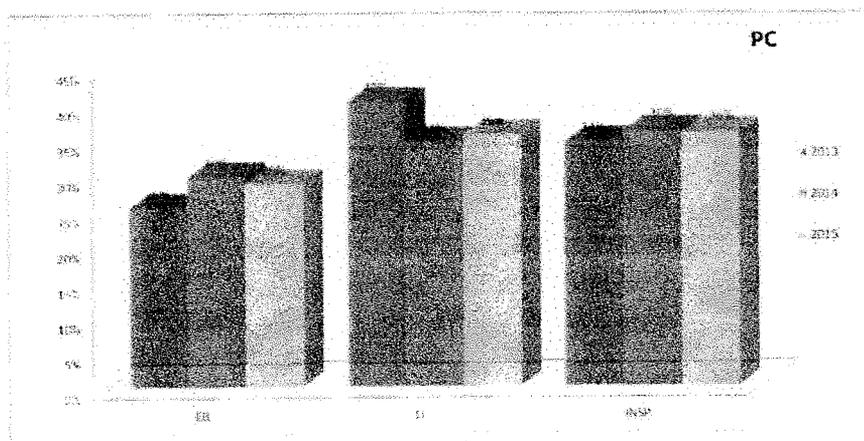
5. Répartition des seniors PA/PC par statut entre 2013 et 2015



6. Répartition des seniors PA par classe entre 2013 et 2015

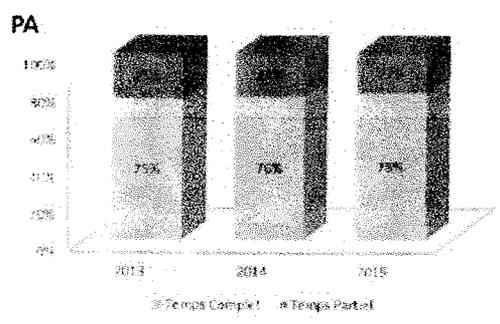


6. Répartition des seniors PC par statut entre 2013 et 2015



Handwritten signatures and initials:
 MSJ
 CN
 Z
 W
 ar
 AS
 AD
 BS
 CD
 A

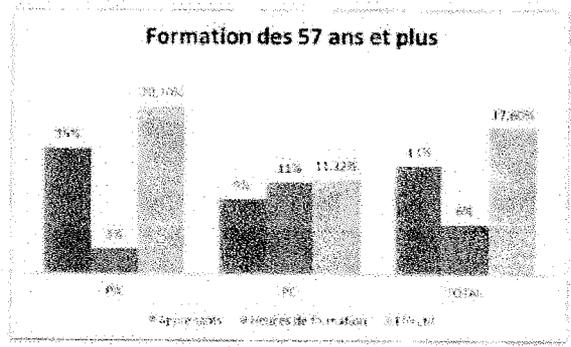
7. Répartition des seniors PA par taux d'activité entre 2013 et 2015



8. Répartition des seniors par ancienneté moyenne entre 2013 et 2015

Année	PA	PC	Total
2013	36,1	23,6	34,1
2014	35,8	24,5	33,9
2015	35,3	24,7	33,3
Total général	35,8	24,3	33,8

9. Parc des 57 ans et plus dans la formation



MKS
CN
J
W
ST
PD
CA

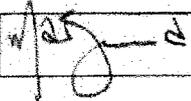
ANNEXE 10 - LISTE INDICATIVE DES PRINCIPAUX ACCORDS MENTIONNES DANS LE PRESENT TEXTE

	Mention aux pages
Niveau Professionnel	
Accord du 08.04.2013 relatif au Contrat de Génération au sein des sociétés d'Assurances	24
Accord du 24.11.2014 sur la GPEC et la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'Assurances	5
Accord du 08.12.2014 relatif au Pacte de Responsabilité et de Solidarité	3/5/12
AXA Groupe / AXA France	
Pour mémoire (arrivés à échéance, ces textes ne sont plus en vigueur)	
Accord AXA France du 15/10/2003 CAP METIER 2003/2005 - Gestion prévisionnelle de l'emploi vers les métiers d'avenir et adaptation / mobilité des collaborateurs d'AXA France ⇒ DD, échu le 31/12/2005	3
Accords sur les mobilités internes au bassin d'emploi : <ul style="list-style-type: none"> - Accord du 12/01/1998 sur les mesures d'accompagnement des mouvements de personnel et des adaptations professionnelles, induits par les opérations de rapprochement du Groupe AXA-UAP en France (DD, échu) - Accord du 9/09/2002 sur les mesures d'accompagnement des mouvements de personnels induits par la nouvelle organisation des principales entreprises d'assurance d'AXA en France (DD, échu) Accord AXA France du 18/03/2005 sur la gestion prévisionnelle des implantations de la région parisienne (DD + avenant, échus)	68
Accord GPEC AXA France du 14/12/2007	3
Accord GPEC AXA France du 16/07/2010	3
Accord GPEC AXA France du 04/04/2013	3/22
Accord AXA France relatif au contrat de génération du 18/09/2013	22/23/24/27/29
En vigueur	
Accord RSG du 6/02/1998 sur l'organisation sociale du Groupe AXA en France	46
Accord RSG du 21/10/2002 sur l'accompagnement matériel à la mobilité géographique au sein du groupe AXA en France ⇒ Accord d'adhésion AXA France du 8/04/2005	47/67
Accord AXA France du 12/12/2003 - Ressources Plus	38
Accord AXA France du 22/03/2006 sur la dynamisation des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle ⇒ Avenant du 19/12/2014	20/21/31
Accord AXA France du 18/12/2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie Accord AXA France du 24/04/2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie	23/25/29/34/37/47/57
Accord AXA France du 25/07/2013 sur la Qualité de Vie au Travail et la Prévention du Stress	28
Accord AXA France 15/11/2013 en faveur des salariés handicapés 2014/2015	12/24/70
Accord d'adhésion/déclinaison AXA France du 03/04/2014 à l'accord RSG du 5.04.2011 relatif à la Transition entre Activité et Retraite. Accord RSG du 20/02/2014 relatif à la Transition entre Activité et Retraite.	13/27/29/59/75
Accord AXA France du 20/04/12, relatif à l'intégration des jeunes collaborateurs et aux animateurs des ventes (ADV)	20
Accord du 24 juin 2014 Egalité des chances entre Femmes et Hommes exerçant une activité commerciale : traitement des congés en lien avec la parentalité et événements familiaux	28
Accord RSG du 20/11/2015 relatif à la GPEC, à l'équilibre intergénérationnel et à la prévention des conséquences des mutations économiques ⇒ DD, échéance le 31/12/2018	3/23/27/43/46

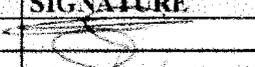
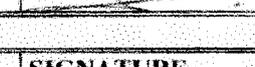
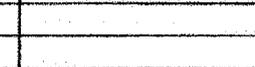
Fait à Nanterre le 17 mars 2016

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
DEJAYE	Stéphanie	DSC	
JANVIER	Stéphanie	DSC	
BOUCHER	Richard	DCE	
BOUCHER	Richard	CSMA	
NOBRE	Christophe	DCSE	
CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
STELART	JANUSZ	DCSE	
BOUCHER	Richard	DS	
la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE