

**Accord
sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi,
des Compétences et des Parcours
Professionnels 2022/2023 dans AXA France**



Les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par Madame Amélie WATELET en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales signataires, mandatées dans les conditions de l'article L. 3322-7 du code du travail,

d'autre part,

il est conclu le présent accord.

PREAMBULE

AXA France s'est résolument placé depuis plusieurs années, dans une démarche volontariste de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et des parcours professionnels.

□ Dès l'accord du 16 octobre 2003, dit « Cap Métiers », qui initiait une démarche d'évolution des collaborateurs dans les métiers de l'entreprise en organisant un accompagnement adapté, les partenaires sociaux ont mis en œuvre à cinq reprises des dispositions conventionnelles relatives à la GPEC en 2007, 2010, 2013, 2016 et 2019.

□ Le législateur a été amené à intervenir régulièrement au cours de la dernière période, aux fins d'inciter les entreprises à anticiper et prévoir les outils leur permettant de s'adapter aux changements à intervenir et de veiller au développement de l'employabilité des salariés notamment récemment aux travers de la loi du 5 septembre 2018 sur la « Liberté de choisir son avenir professionnel » ou de la loi du 22 août 2021 « Climat et résilience ».

□ L'accord relatif à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et sur la formation professionnelle tout au long de la vie dans les Sociétés d'Assurances du 15 septembre 2020 a prévu des mesures adaptées afin de répondre à la nécessité d'améliorer la performance des entreprises au regard de leur stratégie, de renforcer leur compétitivité et de sécuriser les parcours professionnels des salariés et ce, dans un environnement économique, sociétal et technologique en pleine mutation.

□ Les orientations stratégiques d'AXA France, telles que présentées lors des séances de Comité Social et Economique Central d'Entreprise (CSEC) des 6 et 7 mai 2021, ont mis en exergue :

- la forte transformation de l'environnement dans lequel opère AXA France caractérisée par de puissants moteurs de changements pour les années à venir tant en ce qui concerne les dimensions économiques – évolution concurrentielle – et réglementaires que l'évolution des attentes des clients, l'impact des évolutions technologiques et les enjeux du développement durable et de la transition écologique ;
- les axes du plan stratégique « *Driving progress* » à horizon 2023 visant notamment à :
 - Simplifier l'expérience client et gagner en efficacité
 - Poursuivre la stratégie de croissance
 - Redresser la rentabilité et renforcer le bilan d'AXA France
 - Affirmer l'engagement sociétal
 - Développer une culture d'entreprise inclusive et responsabilisante
 - Investir sur la technologie et la data

Par ailleurs, des précisions ont été apportées en CSEC sur les perspectives 2022 d'AXA France concernant le contexte de marché, les forces et les opportunités pour AXA France sur ce marché, mais aussi les défis à anticiper, et les priorités.

Des hypothèses ont été posées quant à la trajectoire du plan de développement d'AXA France en prenant en compte plusieurs risques dont la probabilité de survenance est par définition incertaine, notamment en matière d'exigences prudentielles, de survenance de réformes majeures impactant l'assurance-vie ou les régimes de retraite ou de l'évolution de l'environnement client.

C'est sur le fondement de ces orientations stratégiques que, conformément à l'article L. 2242-20 du code du travail, s'est engagée la négociation du présent accord sur la gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels et en prenant appui sur les travaux réalisés par l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance (Oema) sur les tendances d'évolution du secteur de l'assurance et ses conséquences sur les métiers et les compétences.

Ainsi les mesures qu'il contient :

- sont fondées sur les orientations stratégiques et donc sur les paramètres sur lesquels, elles-mêmes, ont été définies, qui sont à la fois un moyen de garantir l'employabilité des collaborateurs et de réaliser les orientations stratégiques, en étant soumises aux mêmes aléas de réalisation que ces dernières ;
- pourront, comme les orientations stratégiques, être adaptées afin de tenir compte des écarts éventuels entre les évolutions effectives et les évolutions programmées.

□ Le présent accord AXA France relatif à la GPEC pour la période 2022/2023 s'inscrit dans ce contexte de transformation particulièrement forte des activités et des métiers. Il vise à préparer les salariés aux évolutions à venir à travers le développement de leur employabilité en s'appuyant sur une démarche d'évolution des compétences à horizon 2023.

Le présent accord a pour objectif de confirmer la volonté d'AXA France, au sein du groupe AXA en France, de :

- demeurer un employeur de référence dans un environnement en forte transformation, marqué par des conditions de marché et des évolutions réglementaires exigeantes, une évolution forte des attentes clients, de l'évolution des risques spécifiques pour l'activité d'assurances et, plus généralement d'une accélération des cycles de commercialisation et de développement ;
 - développer une culture de la simplicité en favorisant le développement d'une organisation responsabilisante en réduisant le nombre de niveaux hiérarchiques et en élargissant la taille des équipes ;
 - construire une approche dynamique de l'évolution des métiers et des compétences afin d'accompagner la mise en œuvre des orientations stratégiques d'AXA France à horizon 2023 en favorisant une politique de mobilité dynamique ;
 - anticiper et accompagner les évolutions des métiers et donner de la visibilité aux collaborateurs sur les perspectives d'emplois qui en découlent, créer de nouvelles perspectives d'évolution dans la construction de leur carrière professionnelle au sein d'AXA France notamment au travers de nouvelles filières d'expertise (dans un premier temps sur les métiers cœurs comme l'Actuariat et la Souscription ainsi que le développement IT) pour le personnel administratif ;
 - poursuivre une politique de recrutement sélective centrée prioritairement sur les expertises clés / cœurs de métiers (développement IT, Souscription et Actuariat) ;
 - conduire la politique de formation professionnelle pour répondre aux enjeux stratégiques : développement/maintien de l'expertise, accompagnement managérial et RH, accompagnement des réseaux de distribution, reconversion/adaptation... ;
 - mettre en place des dispositifs innovants pour renforcer les mesures d'accompagnement de la transformation ;
 - accompagner les transitions professionnelles et les évolutions de fin de carrières.
- Le présent accord comporte ainsi les volets suivants :
- l'évolution des métiers et des compétences
 - les tendances d'évolution et les mesures en faveur de l'emploi
 - le développement des compétences et des parcours au service de l'employabilité dans un environnement en forte transformation
 - la mobilité et l'accompagnement de la transformation
 - le mécénat de compétences
 - le dispositif de transition entre l'activité et la retraite
 - les aides à la réalisation de projets personnels
 - l'Observatoire GPEC.

SOMMAIRE

| | |
|---|-----------|
| TITRE I. PORTEE DE L'ACCORD | 12 |
| Article 1. Champ d'application et portée | 12 |
| Article 2. Rappel des principes essentiels | 12 |
| Article 2.1. Diversité et Egalité Professionnelle | 12 |
| Article 2.2. Emploi des salariés handicapés..... | 13 |
| Article 2.3. Gestion et accompagnement et de tous les âges..... | 13 |
| TITRE II. L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES | 14 |
| Article 3. Principe d'anticipation des évolutions..... | 14 |
| Article 4. Référentiel Métiers d'AXA France par Famille professionnelle et par Emploi-type | 14 |
| Article 4.1. Description des Familles professionnelles et des Emplois-types | 14 |
| Article 4.2. Méthodologie d'analyse et tendances d'évolution des Familles professionnelles et des Emplois-types..... | 15 |
| Article 5. Information des managers et des collaborateurs sur les évolutions des métiers, les opportunités et les parcours professionnels | 16 |
| TITRE III. TENDANCES D'EVOLUTION ET MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI..... | 17 |
| Article 6. Personnel administratif | 17 |
| Article 7. Personnel commercial | 18 |
| Article 7.1. Recrutements et fidélisation des producteurs..... | 19 |
| Article 7.2. Renforcement et valorisation de l'expertise des conseillers | 19 |
| Article 7.3. Filière animation et management..... | 20 |
| Article 7.4. Filière support aux ventes..... | 20 |
| Article 8. Mesures en faveur de l'équilibre intergénérationnel | 21 |
| Article 9. Mesures en faveur de la formation et de l'insertion durable dans l'emploi, et de la transmission des compétences | 21 |
| Article 9.1. Sensibilisation et information sur les dispositifs mis à disposition..... | 21 |
| Article 9.2. Recrutements et modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des collaborateurs en début de carrière | 21 |
| Article 9.3. Développement de l'alternance et des conditions de recours aux stages..... | 22 |
| Article 9.4. Actions en faveur des salariés de 57 ans et plus..... | 22 |
| Article 9.4.1. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation | 22 |
| Article 9.4.2. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences..... | 23 |
| TITRE IV. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES PARCOURS AU SERVICE DE L'EMPLOYABILITE DANS UN ENVIRONNEMENT EN FORTE TRANSFORMATION | 24 |
| PARTIE I. LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE..... | 24 |
| Article 10. Favoriser une approche différenciée des parcours de formation au soutien de l'employabilité | 24 |
| Article 11. Mettre en œuvre une politique de formation adaptée aux enjeux de la transformation | 24 |
| Article 11.1. Priorités des plans de développement des compétences à intervenir sur la période 2022/2023 | 24 |
| Article 11.2. Principes..... | 25 |
| Article 11.3. Accompagnement des évolutions métiers..... | 25 |
| Article 11.4. Développer des parcours de formation adaptés aux évolutions professionnelles..... | 26 |
| Article 12. VAE, formations diplômantes et Espace Formation et Développement (dénommé « EFD ») | 27 |
| Article 12.1. VAE et formations diplômantes | 27 |
| Article 12.2. Mise à disposition d'un Espace Formation et Développement (« EFD »)..... | 27 |
| PARTIE II. LA MOBILITE AU SERVICE DE L'EMPLOYABILITE | 27 |
| CHAPITRE 1. DEMARCHES DE MOBILITE INDIVIDUELLE VOLONTAIRE | 27 |
| Article 13. Démarches de mobilité individuelle volontaire | 27 |
| Article 14. Accompagnement matériel de la mobilité géographique du personnel administratif .. | 29 |

| | | |
|---|---|-----------|
| Article 14.1. | Changement de lieu de travail..... | 29 |
| Article 14.2. | Mobilité géographique externe au bassin d'emploi..... | 29 |
| Article 14.3. | Mobilité géographique interne au bassin d'emploi..... | 29 |
| Article 14.3.1. | Les frais et moyens de transport..... | 30 |
| Article 14.3.1.1. | Les transports en commun..... | 30 |
| Article 14.3.1.2. | L'usage d'un véhicule personnel..... | 30 |
| Article 14.3.2. | La garde d'enfants et/ou de personnes dépendantes..... | 31 |
| Article 14.3.3. | Le temps de travail et son aménagement..... | 31 |
| Article 14.3.4. | Les frais relatifs au logement..... | 32 |
| Article 14.3.4.1. | Recherche d'un nouveau logement..... | 32 |
| Article 14.3.4.2. | Frais de déménagement..... | 33 |
| Article 15. | Application des dispositions de l'article 14.3..... | 33 |
| CHAPITRE 2. MOBILITES ET ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSFORMATION | | 33 |
| Article 16. | Champ d'application des dispositions du présent chapitre et définitions | 34 |
| Article 16.1. | Transformations visées par le présent chapitre (le ou les « Projet(s) ») | 34 |
| Article 16.2. | Définitions des mobilités..... | 34 |
| Article 16.3. | Garanties et dispositifs mis en place | 34 |
| Article 16.4. | Salariés concernés (les « Salariés Concernés »)..... | 35 |
| Article 17. | Dispositif de déplacement périodique | 35 |
| Article 18. | Processus de mise en œuvre de la mobilité dynamique..... | 36 |
| Article 18.1. | Réunion d'information des Salariés concernés..... | 36 |
| Article 18.2. | Entretien individuel..... | 36 |
| Article 18.3. | Dispositifs mobilisés à l'issue de l'entretien..... | 37 |
| Article 18.4. | Dispositifs et modalités d'accompagnement pour les salariés n'ayant actionné aucun des dispositifs proposés..... | 38 |
| Article 18.5. | Suivi et bilan de la mise en œuvre du présent article 18..... | 38 |
| Article 19. | Accompagnement de la mobilité dynamique ou de la mobilité mise en œuvre dans le cadre d'une Démarche de Mobilité Interne..... | 39 |
| Article 19.1. | Champ d'application des mesures d'accompagnement de la mobilité dynamique ou de la mobilité mise en œuvre dans le cadre d'une Démarche de Mobilité Interne..... | 39 |
| Article 19.2. | Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique..... | 39 |
| Article 19.3. | Mesures d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle..... | 39 |
| Article 20. | Congé de mobilité | 40 |
| Article 20.1. | Condition d'éligibilité au congé de mobilité | 40 |
| Article 20.1.1. | Conditions tenant aux salariés..... | 40 |
| Article 20.1.2. | Conditions tenant au projet professionnel..... | 40 |
| Article 20.2. | Modalités de présentation et d'examen des candidatures au congé de mobilité..... | 41 |
| Article 20.3. | Durée et allocation du congé de mobilité..... | 41 |
| Article 20.4. | Situation du salarié pendant le congé de mobilité | 42 |
| Article 20.5. | Obligations réciproques durant la période de congé de mobilité..... | 43 |
| Article 20.6. | Suspension du congé de mobilité..... | 43 |
| Article 20.7. | Fin du congé de mobilité..... | 44 |
| Article 20.8. | Mesures d'accompagnement..... | 45 |
| Article 20.8.1. | Indemnité de rupture du contrat de travail..... | 45 |
| Article 20.8.2. | Mesures d'accompagnement propres à chaque projet professionnel | 45 |
| Article 20.8.2.1. | Aides à la création ou reprise d'entreprise | 45 |
| Article 20.8.2.2. | Mesures d'accompagnement des projets de reconversion professionnelle | 45 |
| Article 20.8.2.3. | Mesures d'accompagnement de recherche d'un nouvel emploi salarié..... | 45 |
| Article 21. | Suivi | 46 |
| PARTIE III. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS | | 46 |
| CHAPITRE 1. DISPOSITIONS GENERALES | | 46 |
| Article 22. | Programmes RH au service de la mobilité et de l'évolution professionnelle des collaborateurs administratifs | 46 |
| Article 22.1. | Programmes RH | 46 |
| Article 22.2. | Espace « Mouv Up » | 46 |
| Article 22.3. | Espace Match Mobilité..... | 47 |

| | |
|--|-----------|
| Article 23. Le développement du tutorat afin d’accompagner les collaborateurs dans leur développement professionnel..... | 47 |
| Article 24. Comités de Développement Professionnel (CDP) | 48 |
| Article 25. Démarche « Patrimoine Métiers et Compétences » | 48 |
| Article 25.1. Portée | 48 |
| Article 25.2. Démarche..... | 49 |
| CHAPITRE 2. LE ROLE PIVOT DU MANAGER DANS LA TRANSFORMATION D’AXA FRANCE | 49 |
| Article 26. Développer les collaborateurs | 49 |
| Article 27. Engager et animer la dynamique d’équipe | 50 |
| Article 28. Coursus managériaux..... | 50 |
| Article 29. Parcours de formation et de développement | 51 |
| CHAPITRE 3. MISE EN PLACE DE FILIERES D’EXPERTISE POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF | 51 |
| CHAPITRE 4. DISPOSITIFS D’ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL COMMERCIAL | 52 |
| Article 30. Evolution professionnelle | 52 |
| Article 31. Poursuite du développement de l’expertise | 52 |
| Article 32. Les acteurs de la RH auprès des commerciaux | 53 |
| Article 32.1. Equipe RH dédiée..... | 53 |
| Article 32.2. Appui des animateurs / managers..... | 53 |
| Article 33. Développement professionnel et évolution du marché | 54 |
| TITRE V. MECENAT DE COMPETENCES | 55 |
| Article 34. Définition et enjeux du mécénat de compétences..... | 55 |
| Article 35. Réserve – missions d’intérêt général / articulation avec le mécénat de compétences.. | 55 |
| Article 36. Personnel concerné..... | 55 |
| Article 37. Modalités du mécénat de compétences au sein d’AXA France..... | 56 |
| Article 37.1. Associations bénéficiaires..... | 56 |
| Article 37.2. Dispositifs de mécénat accessibles en début, milieu et fin de carrière | 56 |
| Article 37.2.1. Dispositifs pour le personnel administratif | 56 |
| Article 37.2.1.1. Le dispositif de mécénat de début de carrière | 56 |
| Article 37.2.1.2. Le dispositif de mécénat de milieu de carrière..... | 56 |
| Article 37.2.1.3. Le dispositif de mécénat de fin de carrière..... | 57 |
| Article 37.2.2. Dispositifs pour le personnel commercial..... | 57 |
| Article 37.2.2.1. Le dispositif de mécénat de début de carrière | 57 |
| Article 37.2.2.2. Le dispositif de mécénat de milieu de carrière..... | 58 |
| Article 37.2.2.3. Le dispositif de mécénat de fin de carrière..... | 58 |
| Article 37.3. Principe du double volontariat / accès au dispositif..... | 59 |
| Article 37.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition..... | 59 |
| Article 37.4.1. Cadre général | 59 |
| Article 37.4.2. Dispositions régissant le personnel administratif..... | 60 |
| Article 37.4.3. Dispositifs régissant le personnel commercial..... | 60 |
| Article 37.4.3.1. Dispositions applicables au mécénat de début de carrière | 60 |
| Article 37.4.3.2. Dispositions applicables au mécénat de milieu de carrière..... | 61 |
| Article 37.4.3.3. Dispositions applicables au mécénat de fin de carrière..... | 61 |
| Article 38. Modalités du mécénat de réserve et mission d’intérêt général..... | 61 |
| Article 38.1. Réserve – missions d’intérêt général..... | 61 |
| Article 38.2. Application des dispositifs de réserve au sein d’AXA France..... | 62 |
| Article 38.2.1. Principes généraux et mobilisation en cas de crise..... | 62 |
| Article 38.2.2. Organismes concernés..... | 62 |
| Article 38.2.3. Conditions d’accès au Mécénat de Réserve – missions d’intérêt général | 63 |
| Article 38.2.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition..... | 63 |
| TITRE VI. DISPOSITIF DE TRANSITION ENTRE L’ACTIVITE ET LA RETRAITE..... | 64 |
| PARTIE I. DISPOSITIF DE TRANSITION ENTRE L’ACTIVITE ET LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF | 64 |
| CHAPITRE 1. PRINCIPES ET ACCES AU DISPOSITIF | 64 |

| | |
|--|-----------|
| Article 39. Une transition entre l'activité et la retraite | 64 |
| Article 40. Un double volontariat | 64 |
| Article 41. Conditions d'accès | 64 |
| CHAPITRE 2. DES MODALITES DIFFERENCIEES D'ARTICULATION ACTIVE / RETRAITE.. | 65 |
| SOUS-CHAPITRE 1. DISPOSITIF ACCESSIBLE AUX COLLABORATEURS SE SITUANT ENTRE 6 ET 30 MOIS DE LA DATE DU BENEFICE DE LA RETRAITE A TAUX PLEIN DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE..... | 65 |
| Article 42. La période de transition avant la retraite..... | 65 |
| Article 42.1. La période de transition et ses composantes..... | 65 |
| Article 42.1.1. Deux phases successives..... | 65 |
| Article 42.1.2. Le Temps Partiel Abondé (TPA)..... | 66 |
| Article 42.1.3. Le Congé Transition Retraite (CTR)..... | 66 |
| Article 42.2. Les formules de transition accessibles..... | 66 |
| Article 42.3. Transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences..... | 66 |
| Article 42.3.1. Présentation du mécénat de compétences..... | 66 |
| Article 42.3.2. Associations bénéficiaires..... | 67 |
| Article 42.3.3. Articulation du mécénat de compétences avec le dispositif TAR..... | 67 |
| Article 42.3.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition..... | 69 |
| Article 42.4. Articulation TPA / CTR et rémunération | 69 |
| Article 42.4.1. Choix du TPA avec rémunération additive | 69 |
| Article 42.4.2. Rémunération du Congé Transition Retraite (CTR)..... | 70 |
| Article 42.4.3. Possibilité de lissage de la rémunération du CTR compte-tenu de la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)..... | 70 |
| Article 43. L'articulation entre la période de transition et l'utilisation du CET | 71 |
| Article 44. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)..... | 71 |
| Article 44.1. Majoration de l'IDR..... | 71 |
| Article 44.2. Base de calcul..... | 72 |
| Article 45. Complément AXA France (retraite/ prévoyance) | 72 |
| Article 46. Doublement de l'abondement PERECO | 72 |
| Article 47. Réversibilité | 72 |
| SOUS-CHAPITRE 2. DISPOSITIF SPECIFIQUE ACCESSIBLE A CEUX DES SALARIES HANDICAPES SE SITUANT ENTRE 6 ET 36 MOIS DE LA DATE DU BENEFICE DE LA RETRAITE A TAUX PLEIN DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE | 73 |
| Article 48. Accès aux salariés handicapés..... | 73 |
| Article 49. Mesures spécifiques | 73 |
| Article 49.1. Une formule supplémentaire de Transition Activité / Retraite..... | 73 |
| Article 49.2. Un abondement amélioré de la période de Temps Partiel Abondé (TPA)..... | 73 |
| SOUS-CHAPITRE 3. DISPOSITIF SPECIFIQUE ACCESSIBLE A CEUX DES SALARIES AYANT FAIT UNE LONGUE CARRIERE SE SITUANT ENTRE 6 ET 36 MOIS DE LA DATE DU BENEFICE DE LA RETRAITE A TAUX PLEIN DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE | 74 |
| Article 50. Accès des salariés en longue carrière | 74 |
| Article 51. Mesure spécifique..... | 74 |
| SOUS-CHAPITRE 4. MODALITES COMMUNES DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE | 75 |
| Article 52. Délai de prévenance et durée | 75 |
| Article 53. Assouplissement transitoire de calendrier..... | 75 |
| Article 54. Egalité de traitement durant la transition activité / retraite | 75 |
| Article 55. Information des salariés pour la préparation à la retraite..... | 75 |
| PARTIE II. DISPOSITIF DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL COMMERCIAL..... | 76 |
| Article 56. Une portée ciblée | 76 |
| CHAPITRE 1. PRINCIPES ET ACCES AU DISPOSITIF | 76 |

| | |
|--|-----------|
| Article 57. Principes | 76 |
| Article 57.1. Un abondement amélioré de la période de Temps Partiel Abondé (TPA)..... | 76 |
| Article 57.2. Un contexte propre à l'activité commerciale | 77 |
| Article 57.3. Un double volontariat..... | 77 |
| Article 58. Conditions d'accès | 77 |
| Article 59. Réversibilité | 77 |
| CHAPITRE 2. LA TRANSITION ACTIVE / RETRAITE DES SALARIES COMMERCIAUX | 78 |
| SOUS-CHAPITRE 1. DISPOSITIF ACCESSIBLE AUX SALARIES DE STATUT COMMERCIAL SE SITUANT A PLUS DE 6 MOIS DE LA DATE DU BENEFICE DE LA RETRAITE A TAUX PLEIN DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE | 78 |
| SOUS-CHAPITRE 1.1. MESURE DE TRANSITION ACTIVE / RETRAITE PAR FILIERE | 78 |
| Section 1. En filière Production | 79 |
| Article 60. Les formules accessibles en filière Production | 79 |
| Article 61. Le délai de prévenance | 79 |
| Article 62. La période de transition et ses composantes..... | 79 |
| Article 62.1. Deux phases successives..... | 79 |
| Article 62.2. La Présentation Clients et Relais de Compétences (PCRC)..... | 79 |
| Article 62.3. Le Congé de Fin d'Activité (CFA)..... | 80 |
| Article 62.3.1. L'attribution de jours de fin d'activité (JFA) | 80 |
| Article 62.3.2. L'apurement du CET (indemnisable et non indemnisable) | 80 |
| Article 63. Modalités de garantie de rémunération durant la TAR pour la filière Production | 81 |
| Article 63.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases PCRC et JFA..... | 81 |
| Article 63.2. Garantie de rémunération associée à la PCRC et aux JFA..... | 81 |
| Article 63.3. La Prime d'Aboutissement Relais | 81 |
| Article 63.4. Rémunération pendant la période de CET | 82 |
| Section 2. En filière Animation / Management..... | 82 |
| Article 64. La formule accessible en filière Animation / Management..... | 82 |
| Article 65. La période de transition et ses composantes..... | 82 |
| Article 65.1. Deux phases successives..... | 82 |
| Article 65.2. La Transmission Progressive d'Animation d'Equipe et des Compétences (TPAEC)..... | 82 |
| Article 65.3. Le Congé de Fin d'Activité (CFA)..... | 83 |
| Article 65.3.1. L'attribution de jours de fin d'activité (JFA) | 83 |
| Article 65.3.2. L'apurement du CET (indemnisable et non indemnisable) | 83 |
| Article 66. Modalités de la garantie de rémunération durant la TAR en filière Animation / Management | 84 |
| Article 66.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases TPAEC et JFA)..... | 84 |
| Article 66.2. Garantie de rémunération associée à la TPAEC et aux JFA..... | 84 |
| Article 66.3. Rémunération pendant la période de CET | 84 |
| Section 3. En filière Support / Expertise | 84 |
| Article 67. Les formules accessibles en filière Support / Expertise | 84 |
| Article 68. La période de transition et ses composantes..... | 84 |
| Article 68.1. Deux phases successives..... | 84 |
| Article 68.2. La Durée Aménagée du Temps de Travail (DATT) | 85 |
| Article 68.3. Le Congé de Fin d'Activité (CFA)..... | 85 |
| Article 68.3.1. La période de fin d'activité (PFA) | 85 |
| Article 68.3.2. L'apurement du CET (indemnisable et non indemnisable) | 85 |
| Article 69. Modalités de rémunération durant la TAR en filière Support / Expertise | 86 |
| Article 69.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases DATT et PFA | 86 |
| Article 69.2. Rémunération de la DATT avec part additive..... | 86 |
| Article 69.3. Rémunération pendant la période de CET | 86 |
| Article 69.4. Possibilité de lissage de la rémunération de la PFA compte-tenu de la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)..... | 86 |
| SOUS-CHAPITRE 1.2. AUTRES ELEMENTS COMMUNS AUX TROIS FILIERES | 87 |
| Article 70. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)..... | 87 |
| Article 70.1. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)..... | 87 |

| | |
|---|------------|
| Article 70.2. Base de calcul..... | 87 |
| Article 71. Complément AXA France (retraite/ prévoyance) | 87 |
| Article 72. Doublement de l'abondement PERECO | 87 |
| SOUS-CHAPITRE 2. MODALITES COMMUNES DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE DES SALARIES COMMERCIAUX..... | 88 |
| Article 73. Délai de prévenance et durée | 88 |
| Article 74. Assouplissement transitoire de calendrier..... | 88 |
| Article 75. Information des salariés pour la préparation à la retraite..... | 88 |
| Article 76. Principe d'application loyale | 88 |
| TITRE VII. MESURE SPECIFIQUE DE DEPART A LA RETRAITE AVEC MAJORATION DE L'INDEMNITE DE RETRAITE : CHOIX POSSIBLE POUR LES COLLABORATEURS AYANT DEJA LEURS DROITS A LA RETRAITE AU TAUX PLEIN DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE OU DANS LES MOIS QUI SUIVENT LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD..... | 89 |
| Article 77. Salariés concernés et conditions d'accès..... | 89 |
| Article 78. Mesures accessibles | 90 |
| Article 78.1. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)..... | 90 |
| Article 78.2. Doublement de l'abondement PERECO..... | 91 |
| TITRE VIII. AIDES A LA REALISATION DE PROJETS PERSONNELS | 92 |
| Article 79. Salariés concernés..... | 92 |
| Article 80. Projet personnel pour intérêt propre ou création ou reprise d'activité..... | 92 |
| Article 80.1. Définition | 92 |
| Article 80.2. Conditions d'accès | 92 |
| Article 80.3. Double volontariat – examen de la demande..... | 93 |
| Article 80.4. Appui de la formation professionnelle | 93 |
| Article 80.5. Périodes d'aménagement du contrat de travail | 94 |
| Article 80.6. Aides techniques : conseil et accompagnement | 95 |
| Article 80.7. Aide financière - allocation de départ..... | 97 |
| Article 80.8. Départ effectif du salarié..... | 98 |
| Article 81. Projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général..... | 99 |
| Article 81.1. Définition | 99 |
| Article 81.2. Conditions d'accès tenant à la personne | 99 |
| Article 81.3. Caractéristiques tenant au dispositif..... | 100 |
| Article 81.4. Suspension du contrat de travail..... | 100 |
| Article 82. Loyauté | 102 |
| TITRE IX. OBSERVATOIRE GPEC..... | 103 |
| Article 83. Composition | 103 |
| Article 84. Mission | 103 |
| Article 85. Succursale d'AXA France au Maroc | 103 |
| TITRE X. DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD | 104 |
| Article 86. Effet – durée - révision..... | 104 |
| Article 86.1. Effet..... | 104 |
| Article 86.2. Durée..... | 104 |
| Article 86.3. Révision | 104 |
| Article 87. Publicité..... | 105 |
| ANNEXE 1. REPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE AU 31.12.2021 | 106 |
| ANNEXE 2. REPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR EMPLOIS TYPES AU 01.01.2022 ET PREVISIONS D'EVOLUTION QUANTITATIVES A FIN 2023..... | 107 |
| ANNEXE 3. EFFECTIFS CDI PAR EMPLOIS TYPES AU 01.01.2022 ET PREVISIONS D'EVOLUTIONS QUALITATIVES A FIN 2023 (EVOLUTION DES COMPETENCES) | 108 |
| ANNEXE 4. IDENTITES SITES METIERS AU 31.12.2021..... | 109 |



| | |
|---|------------|
| ANNEXE 5. TYPOLOGIE DES SITES..... | 119 |
| ANNEXE 6. 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 14.3.3. DU PRESENT ACCORD) | 120 |
| ANNEXE 7. MATRICE DE CALCUL DU CREDIT HORAIRE (APPLICATION DE L'ARTICLE 14.3.3. DU PRESENT ACCORD)..... | 121 |
| ANNEXE 8. ZONES GEOGRAPHIQUES POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 17. | 122 |
| ANNEXE 9. PROJET PERSONNEL : CONGES POUVANT PRELUDE AU PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU PROJET PERSONNEL DE CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE..... | 123 |
| ANNEXE 10. ACCOMPAGNEMENT MATERIEL DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE EXTERNE AU BASSIN D'EMPLOI (ART. 14.2)..... | 124 |

TITRE I. PORTEE DE L'ACCORD

Article 1. Champ d'application et portée

Le présent accord concerne l'ensemble des collaborateurs d'AXA France relevant des conventions collectives nationales ci-après énumérées, ou de celles à intervenir en relais compte tenu du processus d'évolution conventionnelle entamée au niveau de la branche Assurances à la date de conclusion du présent accord, en précisant les mesures qui visent respectivement le personnel administratif et le personnel commercial, lorsque ce personnel s'inscrit dans une démarche d'évolution professionnelle, dont celle liée à l'évolution des activités de l'entreprise ou orientée par ces dernières, en intégrant alors des mesures d'accompagnement de la mobilité :

- Sont dénommés « personnel administratif » :
 - les salariés de classe 1 à 7 (non cadres et cadres) relevant de la Convention Collective Nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992,
 - les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27 juillet 92 qui ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération est composée d'une partie fixe ou d'une partie fixe et d'une partie variable dont les missions confiées ont pour objectif principal de concourir à la mise en œuvre de la politique commerciale et technique de l'entreprise auprès des agents généraux ou des courtiers.
- Sont dénommés « personnel commercial » :
 - les salariés relevant de la Convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances du 12 novembre 2019
 - les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27 juillet 1992 qui perçoivent des commissions ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, n'ont aucune activité principale auprès des agents généraux ou des courtiers.

A défaut de précision contraire, les montants visés dans le présent accord sont des montants bruts. Leur régime fiscal et social sera celui des règles en vigueur au moment de leur versement. Les aides et accompagnements prévus ne se cumulent pas avec des dispositifs, qu'elle qu'en soit la source, ayant le même objet, sauf mention expresse dans le présent accord.

Article 2. Rappel des principes essentiels

Article 2.1. Diversité et Egalité Professionnelle

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

Dans le cadre de la promotion de l'égalité Hommes – Femmes et en cohérence avec l'accord diversité et égalité professionnelle d'AXA France, les bilans présentés dans le cadre de l'Observatoire GPEC seront segmentés par genre.



Article 2.2. Emploi des salariés handicapés

Conformément à l'Accord AXA France du 23 janvier 2020 en faveur des salariés handicapés ou des dispositifs à intervenir en relais, une attention particulière sera portée au recrutement, à la formation et au parcours professionnel des salariés handicapés.

Article 2.3. Gestion et accompagnement et de tous les âges

L'entreprise, à travers le présent accord, et pour garantir les meilleures conditions d'emploi aux collaborateurs d'AXA France, réaffirme sa volonté de gestion des collaborateurs de tous âges et leur développement dans l'emploi en facilitant leur accès tant à de nouveaux postes qu'à la formation professionnelle au travers de dispositions sur les jeunes, les seniors et l'équilibre intergénérationnel. Afin d'anticiper les évolutions de métiers et accompagner l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur âge, dans l'adaptation des compétences, des dispositifs de formation et de développement seront mis en œuvre dans le cadre des grandes orientations de la formation professionnelle.

TITRE II. L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES

Face aux mutations de l'environnement économique, l'entreprise renouvelle son engagement d'accompagner, par une politique RH structurée, les transformations des organisations et des métiers en offrant des opportunités de développement de compétences et d'évolutions professionnelles aux collaborateurs, dans le cadre d'une démarche prévisionnelle de l'emploi et des compétences dont elle rappelle les principes et la méthodologie d'analyse concernant les familles professionnelles.

Article 3. Principe d'anticipation des évolutions

AXA France, au travers du présent accord entend accompagner les salariés de tous niveaux dans leur parcours professionnel en vue de développer leur employabilité et de permettre l'adéquation de leurs compétences avec l'évolution des métiers.

Dans ce cadre, le rôle de la fonction RH et de la ligne managériale est essentiel pour accompagner et préparer à la transformation des métiers et des compétences et encourager les collaborateurs à développer leur employabilité, en proposant des solutions permettant l'adaptation progressive et continue des compétences.

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

L'implication de tous les acteurs doit nécessairement reposer :

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

Article 4. Référentiel Métiers d'AXA France par Famille professionnelle et par Emploi-type

La démarche proposée dans le cadre du présent accord consiste, dans la continuité de l'accord GPEC 2019/2021, à la mise en œuvre d'un référentiel des métiers exercés au sein d'AXA France, en structurant les grands domaines d'activités, sur la base de regroupements de métiers, dénommés Familles professionnelles et Emplois-types afin de disposer d'une vision de l'évolution des métiers et des compétences à horizon 2023.

Article 4.1. Description des Familles professionnelles et des Emplois-types

Ce référentiel de répartition par Familles professionnelles et par Emploi-type a pour finalité de donner une vision homogène et synthétique des métiers, des compétences et des emplois quelle que soit l'organisation considérée en rassemblant, de façon consolidée et cohérente, les informations relatives à leurs évolutions qualitatives et/ou quantitatives. Il permet de décrire la réalité des métiers d'AXA France, de cartographier les populations correspondantes et de structurer les différentes démarches RH.

Une famille professionnelle est composée d'une série d'emplois types regroupant un ensemble de personnes exerçant un métier défini par ses activités et par les compétences qu'il requiert (connaissances techniques, compétences relationnelles, et pratiques professionnelles).

A la date de conclusion du présent accord, 17 Familles professionnelles représentent au sein d'AXA France l'ensemble des activités et des métiers ; ces Familles professionnelles étant elles-mêmes subdivisées en 87 emplois-types. Le référentiel des Familles professionnelles et des emplois-types est susceptible d'évoluer au regard des transformations éventuelles de l'activité et des métiers ou de facteurs environnementaux internes/externes.

Les Familles professionnelles telles que décrites à la date de conclusion du présent accord figurent en annexe 1.

Article 4.2. Méthodologie d'analyse et tendances d'évolution des Familles professionnelles et des Emplois-types

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

- il a été établi un état des lieux quantitatif des ressources actuelles au regard des effectifs et des compétences détenues, qui tient compte des facteurs d'évolution externes (concurrence, modes de consommation, réglementation...) et internes (choix stratégiques et organisationnels, Systèmes d'Information ...) et qui s'appuie notamment sur les travaux réalisés au niveau de la branche professionnelle par l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance mettant en exergue :
 - o des fondamentaux de l'assurance revisités avec un passage de l'offre vers la demande
 - o une écologisation de la gouvernance des entreprises
 - o des évolutions surtout qualitatives des métiers avec une tendance vers la spécialisation et l'hybridation ;
- cet état des lieux a été complété d'une vision qualitative de l'évolution des métiers.

Afin de disposer d'une vision prévisionnelle des emplois et des compétences l'analyse, d'une part, des effectifs CDI par Emplois types au 31 décembre 2021 et des tendances d'évolution quantitative à 2023, et, d'autre part, des tendances d'évolution qualitative en termes de compétences à 2023, AXA France a présenté lors de la négociation du présent accord faisant ressortir les tendances d'évolution autour d'une :

- Approche de l'évolution quantitative des emplois-type en se concentrant sur les 3 typologies suivantes :
 - o Emplois-type dont la tendance d'évolution des effectifs est en hausse : ces emplois types présenteront des effectifs en hausse sur la période 2022-2023 ;
 - o Emplois-type dont la tendance d'évolution des effectifs est stable : ces emplois types présenteront des effectifs stables sur la période 2022-2023 ;
 - o Emplois-type dont la tendance d'évolution des effectifs est à la baisse : ces emplois types présenteront des effectifs en baisse sur la période 2022-2023.

Les tendances d'évolution des compétences des emplois type ont été analysées et figurent en annexe 2.

- Approche d'évolution qualitative des emplois-type au regard de l'évolution des compétences en se concentrant sur deux typologies :
 - Emplois type avec une forte évolution des compétences : ces emplois-types présenteront une forte évolution des compétences sur la période 2022-2023 ;
 - Emplois type avec une faible évolution des compétences : ces emplois-types présenteront une faible évolution des compétences sur la période 2022-2023.

Les tendances d'évolution des compétences des emplois-type ont été analysées et figurent en annexe 2 et 3. Ces évolutions ne représentent qu'une indication des tendances sur la période de l'accord.

Article 5. Information des managers et des collaborateurs sur les évolutions des métiers, les opportunités et les parcours professionnels

Les partenaires sociaux ont souligné l'importance de la transparence à l'égard du management en premier lieu et des collaborateurs sur l'ensemble des évolutions attendues qu'elles soient d'ordre organisationnel, technologique, stratégique ou géographique, susceptible d'avoir des conséquences en termes d'emploi.

A cet égard, AXA France entend donner accès le plus en amont possible aux éléments d'information permettant :

- aux managers d'accompagner leurs équipes dans la construction de leur parcours professionnel au regard des évolutions prévisibles sur le métier occupé
- et aux salariés d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier au sein d'AXA France et sur leur site et de développer et maintenir leur employabilité et de construire ainsi leur propre parcours professionnel dans le cadre de l'évolution de l'entreprise et de ses besoins.

AXA France a mis en place une approche d'anticipation et d'explicitation des évolutions de compétences au travers des fiches « Prospective métier ».

Le manager et le collaborateur pourront utilement s'appuyer sur ces fiches « Prospective métier » (disponibles dans l'espace EFD) lors des échanges à conduire dans le cadre de l'entretien professionnel, afin notamment de :

- partager les évolutions du métier
- envisager les perspectives d'évolutions professionnelles du collaborateur
- évoquer les évolutions prévisibles du métier exercé par ce dernier
- repérer les besoins en matière de formation et de développement de compétences au travers d'un échange qui permettra d'établir un diagnostic partagé
- identifier les actions à mettre en œuvre.

AXA France s'engage à mieux faire connaître ce dispositif au travers d'une communication adaptée.

TITRE III. TENDANCES D'EVOLUTION ET MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI

Article 6. Personnel administratif

- **Dynamique de recrutement**

Sur la période 2022-2023, dans le cadre du développement des compétences des salariés de l'entreprise, AXA France entend, au regard des orientations stratégiques en matière d'emploi, des besoins en compétences associés ainsi que du renouvellement de la pyramide des âges, et sur la base de la réglementation en vigueur, mettre en œuvre une politique de recrutement sélective centrée prioritairement sur les expertises clés / cœurs de métiers (IT, Souscription et Actuariat) permettant de faire face aux besoins en compétences identifiés, notamment sur les métiers suivants :

- **Les métiers de l'IARD** : Développement de produit et tarification, Souscription entreprises, métiers des services client
- **Les métiers de l'Informatique** : Ingénierie logicielle (développement, Ops et tests), Partenaire Métier IT, Ingénierie logicielle (Opérations IT)
- **Les métiers de la Santé et Prévoyance** : Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives) Développement de produits & Tarification - Prévoyance et/ou collectives, Souscription - Prévoyance.

Les recrutements nécessaires pour assurer les besoins en compétences et l'adéquation avec les évolutions de l'activité seront effectués sur la période d'application du présent accord.

Evolution qualitative de l'emploi

Les parties signataires conviennent qu'AXA France doit préparer l'avenir en gagnant en réactivité pour répondre aux sollicitations du marché et à la rapidité d'évolution des outils de communication et qu'à cet égard l'accord GPEC AXA France 2022/2023 doit, en favorisant l'adaptabilité, développer l'employabilité.

L'évolution qualitative des emplois au sein d'AXA France renvoie à la forte transformation des métiers et des compétences et partant, à la nécessaire adaptation de l'emploi à ces évolutions.

- **Approche prévisionnelle de l'évolution de l'emploi sur les sites**

A titre d'information, une présentation des métiers présents sur chaque site d'AXA France par Famille professionnelle et par emploi type par site au 31.12.2021 figure en Annexe 4.

- **Une approche différenciée adaptée à la taille**

Trois types de sites sont différenciés dont la liste, à la date de signature de l'accord, figure à titre indicatif, en annexe de l'accord.

Cette liste pourra faire l'objet d'évolutions qui seront alors portées à la connaissance des membres de l'Observatoire GPEC prévu au présent accord.

▪ Les sites principaux

Ces sites ont vocation à développer :

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

Sur les sites principaux, la croissance de l'activité sera liée au développement de pôles d'expertise. Ces sites hébergent des équipes de gestion de tous métiers du personnel administratif dotées de manager sur site.

Ces sites doivent être en capacité de répondre aux objectifs :

- de richesse des métiers et de perspectives en termes d'évolution professionnelle 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.

▪ Les Centres d'affaires

Les centres d'affaires sont des sites dont les besoins en recrutement qui y seront effectués seront liés aux métiers nécessitant une proximité physique, notamment la Souscription Entreprise ainsi que l'Inspection.

▪ Les Espaces de coworking

Sur les espaces de coworking, l'activité décroît au fur et à mesure des départs des collaborateurs. Ces espaces AXA permettent un ancrage local et accueillent principalement des fonctions commerciales / inspection et des collaborateurs administratifs encore présents localement.

○ Poursuite d'une gestion RH de proximité

AXA France entend continuer de mettre en œuvre en région une gestion RH de proximité tournée vers les directions métier afin de :

- favoriser la mobilité localement, en amont des décisions d'accès au recrutement externe,
- développer la motivation des collaborateurs, en offrant un panel de possibilités d'évolutions professionnelles,
- trouver des solutions RH adaptées pour accompagner les collaborateurs dont le métier évolue et ainsi développer leur employabilité compte tenu des métiers exercés.

Article 7. Personnel commercial

Pour la période 2022/2023, l'emploi du Personnel Commercial devra répondre aux enjeux principaux : retrouver une croissance du nombre de producteurs du réseau AEP pour revenir aux effectifs de 2018-2019, poursuivre les actions de renforcement de l'expertise du réseau, tant technique sur les marchés stratégiques que commerciale, au service notamment de la conquête des professionnels et des chefs d'entreprise et l'accompagnement des impacts RH des évolutions stratégiques et organisationnelles du réseau sur chacune des filières.

Article 7.1. Recrutements et fidélisation des producteurs

AXA France entend poursuivre sa politique de recrutement sur la période 2022/2023 en prenant soin du recrutement et de la rétention du Personnel Commercial de la façon suivante :

- **En matière de recrutement :**
 - La poursuite d'une dynamique ambitieuse sur la filière production tout en conservant une forte attention à la qualité des profils recrutés
 - La poursuite d'un engagement fort en termes de recours à l'alternance dans l'optique d'une embauche au terme en CDI

Afin de contribuer à l'amélioration globale de la qualité des recrutements, seront poursuivies les actions déjà engagées en matière de développement de nouvelles pistes et moyens de sourcing, de mise en valeur de nos éléments d'attractivité (notamment, l'approche globale des besoins des clients, des outils modernes...), d'efficacité du processus de recrutement et de professionnalisation des acteurs du recrutement.

- **En matière de rétention :**
 - la poursuite de l'évolution du programme de formation initiale des conseillers (C@pVentes AEP et cursus alternance)
 - la poursuite de la professionnalisation des Animateurs Commerciaux notamment dans leur dimension d'intégration et d'accompagnement à la réussite des collaborateurs recrutés,
 - la fidélisation des « talents » dans la filière production par une animation RH de la ligne de vie professionnelle permettant aux collaborateurs de se projeter dans une trajectoire professionnelle valorisant l'expertise et l'autonomie professionnelle,
 - la poursuite de la pratique des entretiens réguliers de suivi d'intégration menés par les équipes RH de proximité.

Par ailleurs AXA France apportera une attention particulière aux salariés commerciaux relevant de la Convention collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances du 12 novembre 2019, en situation d'inaptitude à leurs fonctions pour leur proposer un poste permettant de poursuivre leur activité dans le groupe AXA.

Article 7.2. Renforcement et valorisation de l'expertise des conseillers

Pour renforcer et valoriser l'expertise des conseillers, plusieurs actions sont prévues :

- **La poursuite du développement de la filière Mandataires d'Assurances**

Pour accompagner les ambitions de développement de la filière, seront notamment poursuivis les moyens suivants :

- une animation de la ligne de vie professionnelle afin de permettre à tous les conseillers volontaires et compétents d'intégrer la filière
- des actions pour valoriser la filière en mobilité interne
- le déploiement des parcours de formation rénovés destinés aux collaborateurs intégrant ces métiers
- le développement d'une animation transversale des IFS intervenant sur la filière

- **Le déploiement du Parcours de Professionnalisation**

- le déploiement progressif du Parcours de Professionnalisation, dédié notamment à tous les conseillers du réseau de plus de 2 ans d'ancienneté, sera poursuivi
- ce Parcours, structuré en 3 niveaux (fondamentaux, perfectionnement et expertise) est destiné à permettre à chacun de renforcer son expertise sur les marchés de la prévoyance, la santé, la retraite et le patrimonial

- **La valorisation et l'animation des conseillers experts**

- le dispositif dédié (le Club AEP Excellence) sera poursuivi pour valoriser les meilleurs conseillers du réseau, experts à la fois en patrimonial et en protection sociale
- ce dispositif fera l'objet d'une animation régulière et de nouveaux conseillers experts y seront intégrés chaque année, sous conditions de volontariat et de respect des conditions d'accès fixées.

Article 7.3. Filière animation et management

Trois actions sont prévues dans ce cadre :

- La poursuite des actions de professionnalisation :
 - L'accompagnement des nouveaux Animateurs Commerciaux et des nouveaux IMC dans leurs prises de poste au moyen de cursus de formation dédiés
 - Le renforcement des actions de formation continues, tant par des modules spécifiques que par la généralisation de l'accès au Parcours de Professionnalisation
- La poursuite de la promotion de la diversité :
 - le renforcement des actions pour augmenter la part des femmes dans les métiers d'animation et de management (programme de type MOI Leader, animation de Mix'In au sein des réseaux de distribution, identification des talents)
 - le développement d'un outil de mise en ligne des postes d'animation et d'encadrement à pouvoir accessible à l'ensemble des collaborateurs du réseau
- La poursuite du renforcement de la culture managériale :
 - le développement d'un parcours de formation (initiale et continue) commun à l'ensemble des fonctions d'encadrement, notamment pour développer une culture managériale commune et favoriser le partage de bonnes pratiques
 - la poursuite des actions d'accompagnement d'une culture managériale plus orientée vers la coopération et la responsabilisation dans la continuité du programme Axelerate et de la formation « posture de coach ».

Article 7.4. Filière support aux ventes

Plusieurs actions sont prévues :

- Accompagnement des nouvelles missions :
 - la mise en place progressive dans chaque région des nouvelles missions des Inspecteurs Fonctions Support finalisées fin 2021
 - l'organisation d'un suivi managérial et RH renforcé des collaborateurs

- Animation nationale transverse :
 - o le renforcement de l'animation nationale dédiée à chaque mission d'IFS
- Renforcement des compétences :
 - o La création de parcours de formation spécifiques pour accompagner la prise de poste des collaborateurs
 - o L'enrichissement progressif d'une offre de formation continue, commune à tous les IFS ou adaptée aux différentes missions exercées.

Article 8. Mesures en faveur de l'équilibre intergénérationnel

AXA France entend prendre des mesures en faveur de l'équilibre intergénérationnel pour accompagner les collaborateurs aux différentes étapes de leur carrière, spécialement pour les collaborateurs au début de carrière et pour ceux qui abordent la deuxième partie ou la fin de carrière.

Article 9. Mesures en faveur de la formation et de l'insertion durable dans l'emploi, et de la transmission des compétences

Article 9.1. Sensibilisation et information sur les dispositifs mis à disposition

AXA France s'engage à mener des actions de sensibilisation sur les engagements et dispositifs en faveur de l'inclusion multigénérationnelle et d'information sur les dispositifs mis à disposition afin d'accompagner spécialement les collaborateurs au début de carrière et ceux qui abordent la deuxième partie ou la fin de carrière.

Dans ce cadre, des ateliers teams de présentation des dispositifs d'accompagnement des collaborateurs (personal branding, espace match, test motiva etc.) seront organisés et les ateliers teams de présentation des mesures facilitant la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle à tout âge seront poursuivis.

Article 9.2. Recrutements et modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des collaborateurs en début de carrière

AXA France poursuivra les actions initiées visant à :

- recruter et à développer les mesures incitant à la transformation en CDI des contrats d'alternance, CDD et stages de collaborateurs de moins de 26 ans en priorité sur les métiers stables ou en croissance et incluant ceux des filières les moins qualifiés ;
- accompagner ces nouveaux embauchés, avec un parcours d'entrée dans l'entreprise permettant à l'employeur d'apprécier les actions complémentaires de formation éventuellement utiles dans le cadre du plan de développement des compétences et pour leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables à leur bonne intégration ;
- prévoir la tenue d'un échange de suivi avec le responsable hiérarchique portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences mobilisées.

Article 9.3. Développement de l'alternance et des conditions de recours aux stages

AXA France poursuivra la démarche en matière de développement de l'alternance et des conditions de recours aux stages, tel que décrit dans l'accord AXA France sur la formation professionnelle.

L'alternance

L'insertion professionnelle des jeunes constitue depuis longtemps un axe important de la politique emploi d'AXA France, à travers notamment le recours aux contrats de travail en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Les parties à l'accord réitèrent l'importance qu'elles attachent à ce type de formation, pour les collaborateurs eux-mêmes, qui leur permet par le biais des formations pratiques et théoriques alternées d'obtenir à la fois une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel et une première expérience de la vie professionnelle.

En outre, les parties signataires conscientes de l'importance qu'il convient d'apporter à l'accueil et au suivi dans l'entreprise de chaque salarié nouvellement recruté en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage réitèrent l'importance du processus d'accueil, de formation et d'intégration mis en place dans l'accord sur la formation professionnelle.

Par ailleurs, seront poursuivies les facilitations suivantes :

- Si besoin aménagement du temps de travail, étudié au cas par cas en vue de permettre aux jeunes d'aborder les épreuves d'examen dans des conditions satisfaisantes. A ce titre, le collaborateur en contrat en alternance, quel que soit la nature de ce contrat avec AXA France, pourra le cas échéant, et sur présentation de justificatif de dates d'examen et de présentation aux épreuves, bénéficier de 5 jours de révision par année scolaire sans déduction de salaire ;
- En cas de recherche d'emploi externe, pour les salariés ayant obtenu leur diplôme ou leur titre et qui en font la demande, appui technique de la RH, si nécessaire, dans leur recherche d'emploi pendant une période de 1 mois après la fin du contrat (rédiger son CV, présenter et valoriser ses compétences, préparer un entretien d'embauche).

Les stages

AXA France s'engage à poursuivre sa politique sur les stages, qui contribue à l'insertion professionnelle et participe au monde de l'éducation et à la valorisation du secteur des assurances ; au travers notamment des partenariats avec les écoles et les universités.

Article 9.4. Actions en faveur des salariés de 57 ans et plus

Article 9.4.1. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation

Au titre de la sécurisation des parcours professionnels, AXA France entend mener une politique de maintien dans l'emploi des salariés de 57 ans et plus. D'ici fin 2023, 90 % au moins de cette population globale bénéficiera au même titre que l'ensemble des collaborateurs d'actions de développement des compétences métiers ou en lien avec les compétences transverses / managériales identifiées.

Compte tenu des évolutions technologiques et des nouveaux modes de travail, AXA France veillera à mettre en œuvre si nécessaire des actions de développement spécifiques pour accompagner la montée en compétences sur les nouvelles technologies et nouveaux environnements de travail.

Sont en outre confirmées les mesures d'information et de formation précédemment mises en place qui se sont avérées particulièrement utiles, à l'intention des salariés volontaires, permettant d'aborder des sujets thématiques sur la préparation de la retraite dans la continuité des dispositifs précédents.

Article 9.4.2. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Les parties entendent favoriser l'étape de transmission en poursuivant les actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences dans le cadre, par exemple :

- de l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail,
- du développement de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat, afin de créer du lien dans l'entreprise et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté,
- de la démarche spécifique « Patrimoine Métiers et Compétences ».

TITRE IV. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES PARCOURS AU SERVICE DE L'EMPLOYABILITE DANS UN ENVIRONNEMENT EN FORTE TRANSFORMATION

PARTIE I. LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE

AXA France entend mettre en œuvre à horizon fin 2023 une approche structurée de l'articulation entre la GPEC et la formation professionnelle afin de permettre le développement professionnel des collaborateurs et de soutenir la mobilité.

Article 10. Favoriser une approche différenciée des parcours de formation au soutien de l'employabilité

Les parties signataires ont la conviction que la transformation des activités et des métiers actuellement à l'œuvre dans AXA France implique un accompagnement des salariés pour leur permettre de développer les compétences nécessaires à leur évolution.

Cet accompagnement doit trouver une traduction prioritaire dans les dispositifs de formation et développement professionnel qui constituent la voie naturelle pour apprendre, progresser et gagner en autonomie concernant tant les compétences nouvelles à développer, que les compétences qui méritent d'être renforcées en vue de faciliter le parcours professionnel des salariés.

Dans ce contexte l'investissement consacré à la formation doit demeurer soutenu, en particulier dans le cadre des plans de développement des compétences, pour faire de cet accompagnement un axe fort de la politique d'AXA France en faveur de l'employabilité de tous ses salariés.

Article 11. Mettre en œuvre une politique de formation adaptée aux enjeux de la transformation

Article 11.1. Priorités des plans de développement des compétences à intervenir sur la période 2022/2023

Les dispositifs d'accompagnement des collaborateurs se traduisent, en premier lieu, par la mise en œuvre des plans de formation. Pour répondre aux enjeux et perspectives de transformation, AXA France articulera les plans de formations à intervenir sur la période de l'accord autour des orientations suivantes :

- Accompagner la croissance et la transformation continue d'AXA France, notamment de ses réseaux de distribution
- Favoriser l'autonomie des collaborateurs
- Poursuivre les efforts engagés sur la culture et l'accompagnement managérial (dans le cadre du travail hybride « smartworking » et du management d'équipes plus larges), l'agile et le développement des compétences transverses et relationnelles
- Développer les compétences des collaborateurs sur les réseaux de distribution
- Renforcer l'expertise.

Article 11.2. Principes

AXA France entend conduire, sur la période 2022/2023, une politique de formation qui permette de développer une entreprise apprenante au moyen des leviers suivants :

- L'usage des techniques d'apprentissage les plus avancées
 - Une expérience utilisateur qui développe l'envie d'apprendre, la personnalisation de l'apprentissage centrée sur la réussite de l'apprenant au travers du :
 - portail formation, Espace Formation et Développement des Compétences dénommé « EFD »
 - coaching apporté par les animateurs expérience apprenant
 - L'utilisation de techniques d'ancrage les plus à la pointe : les techniques de jeu (Smart, « serious games », « escape games »), l'expérience Axelerate, les échanges entre apprenants (logique de promotions, « social learning », yammer), etc.
- L'ingénierie de formation articulée autour de deux orientations :
 - La modularisation des certifications (interne ou externe)
 - Le développement de l'intelligence collective et du partage de connaissance (par exemple, avec la mise à disposition d'outils de créations de contenus et d'animations (« User Generated Content »), le développement du tutorat, d'événements collectifs fédérateurs (Learning Week).

La RH, la formation et les managers organisent la mise en œuvre de la formation du collaborateur sur le temps de travail et veillent à ce qu'elle se déroule dans de bonnes conditions. Dans l'hypothèse de formations dispensées dans le cadre du CPF, ces dernières peuvent être suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

Article 11.3. Accompagnement des évolutions métiers

L'individualisation de l'approche en matière de développement des compétences sera notamment favorisée, pour chaque salarié, lors de l'Entretien professionnel qui est conduit dans le cadre et selon les modalités qui ont été définies par l'accord AXA France du 10 juin 2020 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie. Il est rappelé que l'entretien professionnel est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. A ce titre, le manager et le collaborateur pourront notamment s'appuyer sur les fiches « Prospective métier » lors des échanges à conduire dans le cadre de l'Entretien professionnel, afin notamment de repérer les besoins en matière de formation et de développement de compétences au travers d'un échange qui permettra d'établir un diagnostic partagé et d'identifier les actions à mettre en œuvre.

Une attention particulière sera portée par l'entreprise en priorité sur l'accompagnement des collaborateurs exerçant leur métier sur un emploi type dont la tendance d'évolution des effectifs est à la baisse et/ou qui nécessiterait une forte évolution des compétences sur la période 2022-2023.

Cette démarche, qui vise à permettre aux salariés concernés de disposer des moyens d'évoluer vers des métiers qui se développent se traduira notamment par :

- la réalisation d'un diagnostic spécifique des besoins en formation ;
- la définition d'actions de formation et de développement, le cas échéant renforcées, en lien avec la RH, pour répondre aux besoins de montée en compétences.

Article 11.4. Développer des parcours de formation adaptés aux évolutions professionnelles

AXA France souligne la nécessité de mettre en œuvre une politique de formation qui réponde aux enjeux de la transformation en continuant à développer à la fois une approche modernisée des modalités de formation et une responsabilisation des acteurs notamment par :

- le renforcement des compétences transverses et le développement des compétences professionnelles relationnelles avec un focus sur la relation client
- la conception et le pilotage du programme de développement des compétences managériales dans la transformation.
- l'adaptation de l'offre de formation et de développement dans le cadre de la mise en place de filières d'expertise (pour le personnel administratif)
- l'accompagnement des évolutions professionnelles dans le cadre de la mobilité
- les Académies.

- **Pour le personnel administratif :**

Ces parcours de formation :

- seront articulés dans le temps pour répondre à des besoins de développement :
 - o en partant du diagnostic de compétences effectué lors des entretiens professionnels ;
 - o en s'appuyant sur des dispositifs d'auto-positionnement en amont des formations ;
- seront progressifs et articulés autant que de besoin autour de trois niveaux : fondamentaux, perfectionnement et expertise ;
- mettront en œuvre différentes modalités de formation (voir supra) ;
- s'appuieront sur les dispositifs d'accompagnement mis en place par l'entreprise.

Le dispositif « Patrimoine Métiers et Compétences » doit permettre en outre de proposer, aux collaborateurs d'AXA France, en considération de leurs compétences et de façon individualisée, une démarche de transmission des compétences.

- **Pour le personnel commercial :**

- Les parcours de formation des conseillers AEP s'articuleront autour :
 - o d'un parcours socle pour accompagner les 1ères années des nouveaux entrants :
 - progressif dans le temps
 - par étapes avec validations successives
 - intégrant les obligations réglementaires
- du Parcours de Professionnalisation permettant d'accroître dans le temps les compétences en terme patrimonial et social
- d'une offre de formation experte dédiée aux meilleurs conseillers du réseau : l'Université Club AEP Excellence
- des formations pour tous liées à l'actualité annuelle, dont les formations réglementaires
- de l'Espace Formation et Développement (EFD) pour répondre aux besoins de formation individuels.

Pour les animateurs, les managers et les Inspecteurs Fonction Support, seront poursuivis :

- o les cursus de professionnalisation accompagnant la prise de poste
- o les offres spécifiques de formation continue, l'accès au Parcours de Professionnalisation et l'Espace Formation et Développement (EFD) pour maintenir et développer le bon niveau de compétences.

Article 12. VAE, formations diplômantes et Espace Formation et Développement (dénommé « EFD »)

Article 12.1. VAE et formations diplômantes

Les formations diplômantes et la VAE permettent l'acquisition et la maîtrise de compléments de compétences ou de nouvelles compétences en lien direct avec la stratégie de l'entreprise, qui peuvent être attestées par l'obtention d'un titre reconnu.

Les parties signataires réaffirment l'importance qu'elles accordent à la démarche de VAE et, dans la continuité des dispositions déjà prises dans le cadre de l'accord du 10 juin 2020, confirment leur souhait d'accompagnement des salariés.

L'entreprise soutient l'effort des collaborateurs qui souhaitent s'inscrire dans une formation diplômante en leur proposant des parcours professionnels motivants et des accompagnements individualisés :

- les Formations Diplômantes et les Académies pour accéder à un cursus complet en mobilisant le Compte Personnel de Formation
- la VAE pour officialiser les compétences issues de l'expérience.

Article 12.2. Mise à disposition d'un Espace Formation et Développement (« EFD »)

L'Espace Formation et Développement « EFD », accessible dans l'Intranet ONE et dans le portail RH, est accessible à l'ensemble des collaborateurs, des managers, de la formation et de la RH.

Afin de fournir les éléments de référence dans le cadre de l'évolution des parcours de formation, l'EFD, mis en place par l'entreprise, permet :

- d'accéder aux fiches « prospective métier » et aux compétences à développer pour les différents métiers,
- d'accéder à un plan de développement des compétences et de bénéficier d'un parcours de formation individualisée faisant le lien entre les compétences à développer et les ressources pédagogiques et d'accéder aux formations liées au management
- de mettre des alertes sur des thèmes pour se tenir informé des nouveautés / évolutions,
- de poster des ressources pédagogiques pour les partager avec le plus grand nombre (UGC « *User generated Content* »).

PARTIE II. LA MOBILITE AU SERVICE DE L'EMPLOYABILITE

La présente partie s'applique au personnel administratif.

CHAPITRE 1. DEMARCHES DE MOBILITE INDIVIDUELLE VOLONTAIRE

Article 13. Démarches de mobilité individuelle volontaire

Les démarches de mobilité individuelle volontaire constituent des moyens de développement professionnel, qui peuvent revêtir des formes différentes (fonctionnelle et/ou géographique). Dans ce cadre, ces mobilités s'effectueront en tout état de cause, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, sur des postes de classe au moins équivalente sans remettre en cause les situations passées de collaborateurs occupant un poste à un niveau de classification inférieur, qui constituent un groupe fermé, et qui continuent à être accompagnés pour un retour à un poste relevant de la classe supérieure.

Les situations de reconversion pour des collaborateurs suivant le parcours de formation dans le cadre d'une Académie ou les situations personnelles particulières feront l'objet d'une attention particulière au regard de la classe du poste occupé. Dans ces cas et par exception, la mobilité pourra s'effectuer vers un poste de classification inférieure sans remise en cause de la classification du salarié.

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

La Direction d'AXA France s'engage :

- à demander à la RH d'assurer un suivi des salariés qui, ayant réalisé un effort spécifique de mobilité vis à vis de leur qualification d'origine, souhaiteraient pouvoir évoluer ;
- à examiner et à mener une analyse de la rémunération du salarié dans le nouveau poste à partir d'un benchmark pour procéder à la revalorisation correspondante si nécessaire ;
- demander aux managers d'accueil dans le cadre des augmentations individuelles, de porter une attention particulière aux collaborateurs accueillis au regard des efforts d'adaptation/mobilité que ceux-ci auront réalisés.

Les démarches de mobilité individuelle géographique volontaires font l'objet des mesures d'accompagnement matériel spécifiques prévues au présent accord.

Par ailleurs, en cas de mobilité au départ d'un espace de coworking, un aménagement des modalités d'exercice du travail au sein de la zone géographique définie en annexe 8 pourra s'appliquer, avec un déplacement périodique d'un jour tous les quinze jours sur le site où est présent le métier, après validation de la RH. Les frais de déplacements occasionnés seront pris en charge par AXA France conformément aux règles en vigueur. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les salariés bénéficieront des contreparties prévues à l'article 14.3.3. de l'accord.

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

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

Lors de la phase d'intégration, si le manager et/ou le collaborateur viennent à constater certaines difficultés dans la prise de fonction, les parties s'engagent à se concerter et à rechercher les meilleures solutions possibles. Si aucune solution ne peut être trouvée, le collaborateur bénéficie d'un droit au retour sur un poste équivalent à son poste d'origine ou sur ce dernier, le cas échéant, ceci dans un délai de 6 mois maximum.

Les dispositions du présent chapitre ne font pas obstacle au bénéfice pour les collaborateurs qui le souhaiteraient de s'engager dans un processus de mobilité externe sécurisée, en application des dispositions des articles L. 1222-12 et suivants et de bénéficier, avec l'accord de l'entreprise, d'une période de « mobilité volontaire sécurisée » pendant laquelle l'exécution de leur contrat de travail est suspendue, afin de leur permettre d'enrichir leur parcours professionnel par la découverte d'une autre entreprise.

Article 14. Accompagnement matériel de la mobilité géographique du personnel administratif

Article 14.1. Changement de lieu de travail

La mobilité géographique s'entend d'un changement de lieu de travail du salarié. 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, relatives à l'accompagnement matériel de la mobilité géographique des salariés administratifs s'appliqueront.

Les mobilités géographiques volontaires 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.

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).

Article 14.2. Mobilité géographique 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 (cf. Annexe 10).

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.

Par ailleurs, les collaborateurs administratifs, autres que ressortissant de la CCNI, volontaires pour une mobilité géographique individuelle soit depuis Paris vers un poste ouvert en province, soit depuis la province vers un poste ouvert en province sur un autre bassin d'emploi bénéficieront d'une prime de mobilité géographique d'un montant de 1000 € bruts. Ce montant sera porté à 4 000 € bruts en cas de mobilité géographique individuelle volontaire au départ d'un espace de coworking, tel que défini à l'article 6 et en annexe 5.

Article 14.3. Mobilité géographique 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 ci-après détaillées.

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 14.3.1. Les frais et moyens de transport

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

Article 14.3.1.1. 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 14.3.1.2. L'usage d'un véhicule personnel

- **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.

- **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.

Octroi d'une place de parking

○ Sur le lieu de travail

Les salariés amenés, dans les conditions prévues au 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 14.3.2. 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 ci-après.

Article 14.3.3. 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. Annexes 6 et 7).

- **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 et dans les limites prévues à l'Annexe 7 :

$$\begin{array}{lll} \text{Temps de transport futur} & \times \text{ accroissement du temps de transport} & \times 0,0030 \text{ (cf. annexe 7)} \\ \text{(au-delà de 1H30)} & \text{(à partir de la 31^{ème} minute)} & \end{array}$$

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 23 janvier 2020 en faveur des salariés handicapés pour les années 2020 à 2022, ou le dispositif à intervenir en relais, est appliqué dans les conditions qu'il prévoit.

Article 14.3.4. 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.

Article 14.3.4.1. Recherche d'un nouveau logement

- **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.

- **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 ci-dessus relative aux frais de location.

Article 14.3.4.2. 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 15. Application des dispositions de l'article 14.3.

Le bénéfice des dispositions 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 de l'article 14.3.

CHAPITRE 2. MOBILITES ET ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSFORMATION

Le contexte de forte transformation des métiers nécessite l'adaptation en continu des compétences. En outre, un des axes du Plan stratégique « Driving Progress » est de rendre l'organisation plus simple et plus agile, tout en valorisant les expertises, en :

- Donnant plus d'autonomie aux collaborateurs,
- Recentrant les managers sur leur rôle de développement des équipes,
- Réduisant le nombre de niveaux hiérarchiques et en élargissant la taille des équipes managées.

Les parties au présent accord partagent dans ce cadre l'ambition et la volonté de développer la mobilité interne, levier d'employabilité durable des collaborateurs d'AXA France, tout en accompagnant et en facilitant les évolutions nécessaires de l'organisation.

A ce jour, la mobilité interne au sein d'AXA France reste relativement limitée et ne permet pas de pourvoir l'ensemble des postes ouverts.

Par ailleurs le système de « classes acquises » qui a prévalu jusqu'alors constitue un frein au développement des collaborateurs.

Dans ce cadre, le présent chapitre vise à :

- faciliter les mobilités internes, fonctionnelles ou géographiques pour répondre aux besoins de l'entreprise au travers d'une mobilité dynamisée, levier d'employabilité durable, en aménageant les conditions de celle-ci,
- créer de nouvelles perspectives d'évolution et donner de la lisibilité aux collaborateurs dans la construction de leur carrière professionnelle au sein d'AXA France, en phase avec les évolutions de l'entreprise,
- mettre en œuvre des mesures d'accompagnement mieux adaptées aux souhaits et projets d'évolution des collaborateurs dans le cadre des mobilités impulsées ou décidées par AXA France.

Article 16. Champ d'application des dispositions du présent chapitre et définitions

Article 16.1. Transformations visées par le présent chapitre (le ou les « Projet(s) »)

La transformation d'AXA France et l'évolution correspondante des métiers, décrite dans le référentiel Métiers d'AXA France, mettent en exergue un fort niveau de transformation tant quantitativement que qualitativement des métiers et des compétences à exercer sur la période 2022-2023.

Afin de préserver et développer l'emploi, et dans une démarche d'anticipation, il s'avère nécessaire en cas de rationalisation d'organisations ou d'activités d'organiser la mobilité des collaborateurs administratifs. En effet, 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'organisations ou d'activités pourront être envisagées.

Ainsi, dans une démarche responsable, AXA France entend devancer des phénomènes de rupture susceptibles de se présenter et d'affecter sensiblement l'emploi par une politique de mobilité adaptée aux enjeux métiers et de présence sur le territoire.

Les dispositions du présent chapitre ont vocation à accompagner ces projets de transformations menées notamment dans le cadre de la déclinaison du plan stratégique « Driving Progress ».

Article 16.2. Définitions des mobilités

La mobilité fonctionnelle ou géographique, à l'initiative de l'entreprise peut prendre deux formes :

- la mobilité « simple » qui constitue un changement des conditions de travail ;
- la mobilité « dynamique » qui constitue une modification du contrat de travail.

Dans le cadre des Projets, pourront être mis en œuvre :

- une mobilité « simple » assortie, le cas échéant, des garanties prévues à l'article 17 ci-après
- une mobilité « dynamique », assortie des garanties prévues au présent chapitre.

Article 16.3. Garanties et dispositifs mis en place

Les Salariés Concernés (définis ci-après) par une mobilité dynamique dans le cadre d'un Projet bénéficieront d'un ensemble de garanties et de dispositifs, au travers de :

- l'accompagnement de la mobilité dynamique fonctionnelle et/ou géographique
- la possibilité d'accéder pour les salariés qui le souhaitent et aux conditions d'éligibilité prévues par le présent accord :
 - o soit au dispositif de congé de mobilité
 - o soit au dispositif de transition activité/retraite
 - o soit au dispositif de mécénat de compétences
 - o soit au dispositif de projet personnel.
- les mobilités visées au présent article s'effectueront en tout état de cause, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, sur des postes de classe au moins équivalente sauf dans le cas où aucun poste disponible de classe au moins équivalente ne pourrait être proposé. Les situations de reconversion pour des collaborateurs suivant le parcours de formation dans le cadre d'une Académie ou les situations personnelles particulières feront l'objet d'une attention particulière au regard de la classe du poste occupé.

Dans ces cas et par exception, la mobilité pourra s'effectuer vers un poste de classification inférieure sans remise en cause de la classification du salarié.

Ne sont pas remises en cause les situations passées de collaborateurs occupant un poste à un niveau de classification inférieur, qui constituent un groupe fermé, et qui continuent à être accompagnés pour un retour dans la mesure du possible à un poste relevant de la classe supérieure.

Article 16.4. Salariés concernés (les « Salariés Concernés »)

Les dispositions du présent chapitre sur les mesures d'accompagnement des mobilités s'appliquent aux salariés administratifs qui seraient concernés par une mobilité dynamique dans le cadre d'un Projet et qui rempliraient par ailleurs l'ensemble des conditions suivantes, au jour de la mise en œuvre de la mobilité dynamique :

- être titulaire d'un CDI ;
- ne pas faire l'objet d'une procédure de licenciement pour motif personnel ;
- ne pas être en cours de préavis ;
- ne pas être en cours d'un processus de rupture conventionnelle ;
- ne pas avoir notifié sa démission ou son départ à la retraite ;

Article 17. Dispositif de déplacement périodique

Pour les Salariés Concernés par un Projet ayant des incidences sur la présence de leur métier sur leur site et travaillant sur un espace de coworking, un aménagement des modalités d'exercice du travail au sein de la zone géographique définie en annexe 8 pourra s'appliquer, avec un déplacement périodique d'un jour tous les quinze jours sur le site où est présent le métier, afin de favoriser la montée en compétences et la préservation du lien social avec l'équipe et le manager. En cas de demande expresse du salarié, la zone géographique définie en annexe 8 pourra être étendue à d'autres sites, après accord de la RH.

Les parties précisent que cet aménagement des modalités d'exercice du travail ne modifie pas le lieu de travail du salarié, qui reste inchangé.

Une prime d'un montant de 300 euros brut sera versée en une fois dans une telle hypothèse.

Les frais de déplacements occasionnés seront pris en charge par AXA France conformément aux règles en vigueur. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les salariés bénéficieront des contreparties prévues à l'article 14.3.3. de l'accord.

Article 18. Processus de mise en œuvre de la mobilité dynamique

Le processus défini ci-après a pour objectif de rechercher la meilleure adéquation poste/compétences en fonction des besoins de l'entreprise et des motivations des Salariés Concernés, notamment en vue de maximiser les conditions de réussite de la mobilité.

Article 18.1. Réunion d'information des Salariés concernés

Afin de permettre aux Salariés Concernés de s'approprier la démarche de mobilité dynamique mise en œuvre dans le cadre d'un Projet présenté en CSE, une réunion d'information à destination de l'ensemble des salariés visés par le Projet sera organisée pour présenter le processus.

Dans ce cadre, la RH présentera les différentes étapes du processus et les différents accompagnements associés.

L'entreprise veillera à apporter, le plus en amont possible, l'ensemble des informations permettant aux collaborateurs de se positionner dans le cadre des propositions qui leur seront faites.

Article 18.2. Entretien individuel

Un entretien individuel sera organisé avec les Salariés Concernés.

Cet entretien a pour objets :

- d'informer le collaborateur sur sa situation au regard du projet considéré et de lui présenter les propositions de mobilité fonctionnelle et/ou géographique envisageables en fonction des postes disponibles avec a minima une proposition de mobilité fonctionnelle sur le site d'affectation, le bassin d'emploi ou la zone géographique telle que définie à l'annexe 8 ;
- de permettre au collaborateur d'exprimer ses attentes, d'exposer ses contraintes personnelles et familiales (le cas échéant exposées en amont de l'entretien) afin de pouvoir bénéficier d'un conseil individualisé ;
- d'informer sur les mesures d'accompagnement prévues par le présent accord et les besoins en termes de formation et d'adaptation ;
- de lui présenter le ou les postes disponibles en interne correspondant à son profil afin de lui permettre s'il le souhaite d'initier une démarche de mobilité interne fonctionnelle ou géographique au sein d'AXA France ;
- d'informer le collaborateur de son éligibilité, le cas échéant, aux dispositifs de mobilité externe.

Les salariés reconnus travailleurs handicapés peuvent bénéficier d'un accompagnement personnalisé par la Mission Inclusion et d'aides spécifiques liées à leur situation, prévues dans le cadre des dispositions conventionnelles en vigueur sur le handicap, en terme notamment de formation ou toute autre action favorisant la prise de poste et l'intégration.

Article 18.3. Dispositifs mobilisés à l'issue de l'entretien

Après cet entretien et les échanges avec la RH, le salarié se voit remettre un document formalisant :

- les propositions de mobilité dynamique,
- l'information sur les postes ouverts en mobilité interne,
- et l'information sur les dispositifs de mobilité externe.

Le salarié pourra explorer plusieurs options en parallèle mais ne pourra, en définitive, en actionner qu'une, ces dispositifs ne pouvant être cumulés.

Les propositions seront formalisées par courrier remis en main propre contre décharge ou par email avec accusé de réception au collaborateur. Le Salarié Concerné recevra également une documentation de présentation des autres dispositifs ainsi ouverts.

- **Propositions de mobilité dynamique**

Le salarié dispose d'un délai de deux mois à compter de la remise ou réception dudit courrier formalisant les propositions de mobilité dynamique pour faire connaître sa réponse.

En cas d'acceptation de la mobilité proposée, un avenant au contrat de travail sera conclu.

A défaut de réponse dans le délai de deux mois, sauf circonstances exceptionnelles préalablement portées à la connaissance de l'entreprise avant la fin du délai, le salarié est réputé avoir refusé la mobilité proposée.

- **Information sur les postes ouverts en vue d'une possible démarche de mobilité interne**

Le salarié concerné par une proposition de mobilité dynamique peut accéder à la liste des postes ouverts en mobilité interne au sein d'AXA France à partir l'Espace Match Mobilité sur l'Intranet.

Le courrier adressé au salarié à l'issue de l'entretien rappelle le chemin d'accès à la liste des postes disponibles, les ressources mises à sa disposition pour l'aider dans sa démarche (notamment le Test d'orientation professionnelle) ainsi que les mesures d'accompagnement de cette mobilité interne si le collaborateur souhaite initier une telle démarche.

Sur la base de ces informations et indépendamment de la proposition de mobilité dynamique qui lui aura été faite, le salarié pourra se positionner sur un poste ouvert en mobilité interne au sein d'AXA France et faire connaître sa candidature à la RH, dans le délai d'un mois à compter de la remise de cette information/ de la réception du courrier (« Démarche de Mobilité Interne »).

En cas d'acceptation de la candidature du salarié sur le poste, un avenant au contrat de travail sera conclu.

Si le souhait de mobilité interne du salarié n'aboutit pas, il est reçu par la RH pour faire un point sur sa situation et sur les autres options disponibles.

- **Information sur les dispositifs de mobilité externe**

Par ailleurs, le salarié recevra également une information détaillée sur les conditions pour se porter volontaire au départ dans le cadre du congé de mobilité décrit ci-après ou de l'un des dispositifs de mobilité externe visés au présent accord ainsi que les mesures d'accompagnement correspondantes.

Article 18.4. Dispositifs et modalités d'accompagnement pour les salariés n'ayant actionné aucun des dispositifs proposés

Dans le prolongement des constats rappelés en préambule du présent chapitre et réaffirmés ici, les évolutions nécessaires telles qu'envisagées dans les Projets doivent pouvoir être mises en œuvre moyennant un accompagnement et des garanties apportées aux salariés concernés.

Dans l'hypothèse où, au terme du processus décrit ci-avant - dont l'objectif est de rechercher les meilleures options pour le salarié et l'entreprise -, le salarié n'aurait actionné aucun des dispositifs proposés, ou bien dont la candidature n'aurait pas abouti, il sera mis en œuvre les mesures d'accompagnement suivantes.

Ces salariés seront reçus en entretien RH afin de:

- faire le point sur leur situation et les éventuelles difficultés rencontrées ;
- élaborer un plan d'accompagnement et de suivi permettant de parvenir à une solution de repositionnement au sein de l'entreprise, le cas échéant assorti d'actions de formation. Dans ce cadre, la RH recherchera également les options de Mobilité Simple qui pourraient être actionnées afin de permettre la mise en œuvre du Projet sans nécessiter de Mobilité Dynamique.

Article 18.5. Suivi et bilan de la mise en œuvre du présent article 18

Au terme de l'accord, un bilan de la mobilité observée sera effectué qui détaillera notamment :

- les mobilités internes mises en œuvre :
 - dans le cadre d'une Démarche de Mobilité Interne ;
 - suite à l'acceptation par les collaborateurs de l'une des mobilités dynamiques proposées ;
 - au terme de la procédure mise en œuvre en application de l'article 18.4 ;
- les mobilités externes ;
- la mise en œuvre du Projet et le délai qui aura été nécessaire à son déploiement ;
- les difficultés rencontrées.

Ce bilan permettra d'apprécier l'efficacité du dispositif d'accompagnement des transformations tel que prévu au présent article 18.

Article 19. Accompagnement de la mobilité dynamique ou de la mobilité mise en œuvre dans le cadre d'une Démarche de Mobilité Interne

Article 19.1. Champ d'application des mesures d'accompagnement de la mobilité dynamique ou de la mobilité mise en œuvre dans le cadre d'une Démarche de Mobilité Interne

Sont éligibles aux mesures du présent article les Salariés Concernés ayant accepté la proposition de mobilité dynamique qui leur aura été faite ou s'étant engagés avec succès dans une Démarche de Mobilité Interne.

La Direction d'AXA France s'engage à examiner et à mener une analyse de la rémunération du Salarié Concerné dans le nouveau poste à partir d'un benchmark pour procéder à la revalorisation correspondante si nécessaire.

Article 19.2. Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

Les salariés visés à l'article 19.1 bénéficieront, dans le cadre de leur mobilité géographique des mesures d'accompagnement prévues au présent accord sur l'accompagnement matériel de la mobilité géographique.

Article 19.3. Mesures d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle

Les salariés définis au présent article ont vocation à bénéficier des mesures définies ci-après qui seront précisées dans le cadre de la présentation du Projet au CSE :

- Abondement CPF jusqu'à 2500€ TTC
- VAE : prise en charge des frais de dossier jusqu'à 2500€ TTC (si ne peut pas être financé par CPF)
- Bilan de compétences : prise en charge des frais jusqu'à 2400€ TTC
- CPF de transition (accompagnement RH pour la constitution du dossier)
- Prime à l'effort de formation
 - Parcours de formation de 19 à 29 jours : prime de 1500€ bruts
 - Parcours de formation de 30 à 39 jours : prime de 2000€ bruts
 - Parcours de formation de 40 à 60 jours : prime de 3000€ bruts
- Primes accompagnant la mobilité dynamique acceptée ou la mobilité mise en œuvre dans le cadre d'une Démarche de Mobilité Interne :
 - Prime d'un montant brut de 1500 euros dans le cas où la mobilité dynamique du collaborateur nécessite un changement de « famille professionnelle ». En application de l'article 17, ce montant est porté à 1800 euros si cette mobilité dynamique s'accompagne d'un aménagement des modalités d'exercice du travail au sein de la zone géographique impliquant un déplacement périodique ;
 - Prime d'un montant brut de 500 euros dans le cas où la mobilité dynamique du collaborateur nécessite un changement d'« emploi type ». En application de l'article 17, ce montant est porté à 800 euros en cas d'aménagement des modalités d'exercice du travail au sein de la zone géographique impliquant un déplacement périodique.

En cas de mobilité fonctionnelle impliquant une orientation vers un nouveau métier, il sera proposé au Salarié Concerné un parcours de formation adapté à ses besoins de montée en compétences et en tenant compte du nouveau métier.

Lors de la phase d'intégration dans le cadre d'une mobilité visée au présent chapitre et dans un délai maximum de 6 mois, si le manager et/ou le collaborateur viennent à constater certaines difficultés dans la prise de fonction, les parties s'engagent à se concerter et à rechercher les meilleures solutions possibles. Si aucune solution ne peut être trouvée, un processus de repositionnement sera à nouveau initié (cf. article 18).

Article 20. Congé de mobilité

Le congé de mobilité a pour objet de permettre aux salariés qui en feraient le choix de développer un projet professionnel hors du groupe AXA.

Les dispositions du présent article ne se cumulent pas avec un autre dispositif de départ volontaire ni avec aucune autre mesure légale, conventionnelle ou contractuelle qui aurait le même objet. Elles ne s'appliquent qu'une seule fois par bénéficiaire.

Article 20.1. Condition d'éligibilité au congé de mobilité

Pour être éligibles au congé de mobilité, les salariés doivent remplir les conditions cumulatives suivantes.

Article 20.1.1. Conditions tenant aux salariés

Sont éligibles les Salariés Concernés qui :

- Auraient refusé la ou les propositions de mobilité dynamique formulées ;
- Ne se seraient pas inscrits avec succès dans une Démarche de Mobilité Interne
- Et qui se portent volontaires au départ dans la perspective de développer un projet professionnel éligible.

Article 20.1.2. Conditions tenant au projet professionnel

Les salariés doivent disposer d'un projet professionnel hors du groupe AXA consistant alternativement en :

- Une création d'entreprise ou reprise d'activité
- Une formation certifiante ou diplômante en vue d'une réorientation externe ou d'une reconversion
- Une mobilité externe au sein d'une entreprise n'appartenant pas au groupe AXA prioritairement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée (CDI) ou à défaut dans le cadre d'un contrat à durée déterminée (CDD) ou d'un contrat de travail temporaire (CTT) d'au moins 6 mois
- Une mobilité professionnelle initiée dans la perspective d'une recherche de nouvel emploi salarié hors du groupe AXA.

Les salariés souhaitant se porter volontaires au départ dans le cadre du congé de mobilité devront déposer une candidature écrite dans les conditions ci-après décrites.

Article 20.2. Modalités de présentation et d'examen des candidatures au congé de mobilité

Le congé de mobilité sera présenté par la RH aux salariés éligibles lors de l'entretien individuel visé à l'article 18.1 ci-dessus et une notice d'information sur le congé de mobilité leur sera remise à ce moment.

Il pourra être fait appel à des prestataires externes spécialisés, au plus tôt à partir de la présentation du Projet au CSE, afin de permettre aux Salariés Concernés le souhaitant de prendre tout renseignement utile sur le congé de mobilité et d'aider ceux-ci à construire leur projet professionnel. La candidature adressée par le salarié volontaire au départ devra nécessairement comporter l'ensemble des pièces nécessaires à la constitution du dossier et en particulier :

- La description du projet professionnel envisagé et les pièces justificatives afférentes ;
- L'avis favorable du prestataire externe spécialisé sur le projet professionnel envisagé ainsi que les mesures d'accompagnement prévues par le présent accord qui seront mobilisées.

La demande de congé de mobilité :

- devra être déposée à la RH au plus tard dans un délai de deux mois à compter de l'entretien individuel. La RH apportera au salarié une première réponse de principe dans les 15 jours du dépôt de leur demande ;
- sera soumise à l'avis d'une commission de suivi paritaire ad hoc composée de l'employeur ou de son/ses représentant(s) et d'un représentant de chaque organisation syndicale représentative dans l'entreprise ; les avis au sein de la commission seront pris à la majorité des membres présents avec voix prépondérante au représentant de la direction.

En cas d'acceptation définitive de la demande de congé de mobilité par la RH, celle-ci adressera au salarié une convention de rupture du contrat de travail d'un commun accord précisant :

- la date d'entrée en congé de mobilité ainsi que le terme du congé, constituant la date de fin du contrat de travail ;
- les prestations prises en charge durant le congé ;

Ce document rappelle par ailleurs :

- l'obligation faite au salarié de donner suite aux convocations qui lui seront adressées ;
- l'allocation versée au salarié pendant la période du congé ;
- les engagements du salarié pendant le congé ;
- les conditions de rupture anticipée de ce congé.

Le salarié dispose d'un délai de 8 jours calendaires, sauf cas exceptionnel, à compter de sa présentation pour signer ce document. Il doit en remettre un exemplaire à la RH (par courrier remis en main propre à la Direction ou adressé en courrier recommandé avec avis de réception, la date de remise ou le cachet de la poste faisant foi).

Si à l'issue de ce délai, le document n'est pas remis ou adressé signé, le congé de mobilité est réputé avoir été finalement refusé par le salarié.

Article 20.3. Durée et allocation du congé de mobilité

La durée de congé de mobilité est de 12 mois.

Pour les salariés pouvant bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale dans les 12 mois de leur entrée en congé de mobilité, non encore engagés dans un dispositif de fin de carrière (mécénat de compétences, TAR ...), la durée sera rallongée du nombre de mois nécessaires pour atteindre 12 mois maximum.

L'allocation mensuelle versée durant toute la durée du congé de mobilité s'élève à 75 % de la rémunération brute moyenne des 12 derniers mois, sans pouvoir être inférieure aux montants prévus à l'article L. 1237-18-3 du code du travail.

A titre informatif, en l'état de la législation applicable l'allocation n'est pas soumise aux cotisations salariales et patronales à l'exception de certaines cotisations (CSG et CRDS, retraite complémentaire retraite supplémentaire, prévoyance, et frais de santé) ; elle est soumise à l'impôt sur le revenu.

Article 20.4. Situation du salarié pendant le congé de mobilité

- **Contrat de travail**

Le contrat de travail du salarié est suspendu pendant toute la durée du congé. Le salarié est dispensé d'activité et doit se consacrer pleinement à la réalisation de son projet professionnel.

- **Appartenance aux effectifs**

La rupture du contrat de travail n'intervenant qu'au terme du congé, le salarié reste dans les effectifs de l'entreprise pendant toute la durée du congé de mobilité.

En revanche, la période de congé de mobilité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits du salarié conditionnés à l'exécution d'un travail ou d'une présence effective et n'est pas prise en compte pour la détermination de l'ancienneté.

- **Congés payés, jours de repos (JRA, JRI)**

La période de congé de mobilité n'est pas assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés. Les salariés n'acquièrent pas non plus de droits à JRA, JRI. Les congés payés, jours de repos (JRA, JRI) acquis antérieurement peuvent être pris avant l'entrée dans le congé de mobilité (avec l'accord de l'employeur) ou donner lieu à une indemnité compensatrice versée à l'issue de la période de référence et au plus tard sur le solde de tout compte.

- **Épargne salariale**

Les allocations versées au titre du congé de mobilité ne sont pas prises en compte pour le calcul et la répartition de la participation et de l'intéressement.

L'intéressement et la participation aux résultats auxquels pourrait prétendre le salarié seront appréciés selon les mêmes conditions, dans le respect des accords en vigueur au sein d'AXA France. Pendant la durée de son congé, le salarié bénéficie du maintien de l'accès au Plan d'Épargne d'Entreprise de Groupe et au PERECO.

- **Couverture sociale**

Pendant la période du congé de mobilité et sous réserve des dispositions légales et réglementaires, le salarié conserve :

- la qualité d'assuré social et bénéficie du maintien des droits aux prestations des régimes obligatoires d'assurance maladie – maternité – invalidité – décès dont il relevait antérieurement ;
- le bénéfice d'une couverture sociale en cas d'accident du travail survenu dans le cadre des actions du congé de mobilité ;
- la période passée par le salarié en congé de mobilité est assimilée à des périodes de cotisation pour la détermination des droits à pension de retraite de l'assurance vieillesse.

En cas de maladie, le salarié continue de percevoir l'allocation de congé de mobilité déduction faite des indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Le congé maladie n'a donc pas pour effet de suspendre ou de prolonger l'échéance du congé de mobilité.

Article 20.5. Obligations réciproques durant la période de congé de mobilité

- **Obligations d'AXA France**

AXA France finance les actions d'accompagnement auxquelles le salarié est éligible.

- **Obligations du salarié**

Les engagements du salarié en congé mobilité sont les suivants :

- Construire le projet qu'il aura choisi dans le cadre du congé mobilité,
- Participer à toutes les actions de formation définies au document qu'il a signé et se rendre aux convocations,
- Informer l'entreprise de son embauche définitive ou de la création ou reprise d'entreprise.

Sauf motif légitime (arrêt de travail médicalement constaté et absences pour événements familiaux), le salarié qui ne suit pas les actions définies au document qu'il a signé ou qui ne se présente pas aux convocations, est réputé avoir renoncé au bénéfice du congé de mobilité.

Dans ce cas, AXA France le mettra en demeure d'effectuer ces actions par courrier recommandé avec avis de réception ou remis en main propre contre décharge. Si, à l'issue du délai de mise en demeure, le salarié n'a pas donné suite, AXA France lui notifiera la fin du congé de mobilité par courrier recommandé avec avis de réception. La date de première présentation de cette lettre fixe le terme du congé et la fin du contrat de travail d'un commun accord.

Article 20.6. Suspension du congé de mobilité

Le congé de mobilité peut être suspendu dans plusieurs cas :

- Afin d'enrichir son parcours professionnel et de concrétiser son projet professionnel, le salarié aura la possibilité d'effectuer des périodes de travail au sein d'une entreprise hors du groupe AXA dans le cadre d'un CDD ou d'un CTT de moins de 6 mois. Ces périodes de travail suspendent le congé de mobilité sans pour autant en reporter le terme. Dans cette hypothèse, au terme de ces périodes de travail, le congé de mobilité reprend pour la durée restant à courir, sans excéder son terme initial ;

- Le congé de mobilité pourra également être suspendu pour la durée de la période d'essai que le salarié aurait à effectuer dans le cadre d'un nouvel emploi en CDI, CDD ou CTT de plus de 6 mois, sans néanmoins en reporter le terme. Ainsi, si le nouvel employeur mettait fin à la période d'essai, le salarié pourrait réintégrer le congé de mobilité pour la durée restant à courir, sans report du terme. En revanche, une fois la période d'essai validée, le congé de mobilité prend fin et le contrat de travail est rompu.
- La salariée enceinte est autorisée à suspendre son congé de mobilité lorsque celui-ci n'est pas terminé au moment où elle bénéficiera de son congé de maternité. A l'expiration de son congé de maternité, elle bénéficiera à nouveau du congé de mobilité pour une période correspondant à la durée totale du congé diminuée de la fraction utilisée avant le congé de maternité. Il en est de même pour les salariés concernés par le congé d'adoption et le congé de paternité.

Pendant ces périodes de suspension de congé de mobilité, le versement de l'allocation prévue à l'article 20.3 sera suspendu et reprendra, le cas échéant, à l'issue de la période de travail pour la durée du congé de mobilité restant à courir.

Article 20.7. Fin du congé de mobilité

Le congé de mobilité cesse, et le contrat de travail est ainsi rompu (sous la seule réserve du cas des salariés en congé de maternité, d'adoption et de paternité visés ci-dessus) :

- en tout de cause au plus tard au terme initialement prévu de la durée du congé ;
- ou de façon anticipée à la date de concrétisation anticipée du projet professionnel :
 - en cas d'embauche définitive en CDI à l'issue de la période d'essai
 - à la suite de la création ou de la reprise d'entreprise si elle intervient avant le terme du congé, sur demande écrite du salarié et sur présentation des justificatifs afférents
 - en cas de CTT/CDD de plus de 6 mois, une fois la période d'essai validée
 - soit, si le projet du salarié consiste en une formation certifiante ou diplômante, à l'obtention du diplôme ou du certificat
- soit à l'initiative du salarié et quel que soit le projet professionnel retenu et la durée de congé de mobilité écoulée
- soit en cas de non-respect des engagements du salarié pendant le congé de mobilité.

Le salarié informera, dans les meilleurs délais, la RH par lettre recommandée avec AR ou par lettre remise en main propre contre décharge précisant la date de concrétisation du projet, et en joignant au plus tard dans les 3 jours ouvrés suivant la délivrance du document ou la concrétisation du projet (notamment soit la copie de son contrat de travail ou de sa promesse d'embauche et date à laquelle la période d'essai en CDI a été concluante, soit tout document démontrant la création ou la reprise d'entreprise (exemple extrait K bis et SIREN)).

Au terme de son contrat de travail, le salarié reçoit son solde de tout compte, son certificat de travail et son attestation Pôle Emploi.

Conformément à l'article L.1237-18-4 du Code du travail, la rupture du contrat de travail des salariés bénéficiant d'une protection sera soumise à l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Article 20.8. Mesures d'accompagnement

Article 20.8.1. Indemnité de rupture du contrat de travail

Les salariés ayant adhéré au congé de mobilité perçoivent une indemnité de rupture de leur contrat de travail correspondant à l'indemnité de licenciement calculée en fonction des dispositions de la Convention Collective applicable ou en fonction des dispositions légales si celles-ci sont plus favorables.

Par ailleurs, ils bénéficient d'une indemnité forfaitaire additionnelle d'un montant brut de :

- 4 mois de salaire brut pour ceux qui ont moins de 10 ans d'ancienneté,
- 7 mois de salaire brut pour ceux qui ont de 10 à 20 ans d'ancienneté,
- 10 mois de salaire brut pour ceux qui ont plus de 20 ans d'ancienneté.

Cette indemnité est calculée sur la base de la rémunération brute des 12 derniers mois, conformément aux modes de calcul de l'indemnité conventionnelle de licenciement.

Le paiement de ces indemnités interviendra au terme du congé de mobilité.

Article 20.8.2. Mesures d'accompagnement propres à chaque projet professionnel

Les mesures d'accompagnement ci-après s'appliquent selon le projet professionnel présenté par le salarié volontaire au départ.

Elles sont exclusives les unes des autres.

Un salarié engagé dans un projet professionnel ne pourra bénéficier des mesures d'accompagnement attachées à un autre projet professionnel.

Article 20.8.2.1. Aides à la création ou reprise d'entreprise

Les mesures d'accompagnement pour la réalisation de projets personnels (à l'exclusion de l'allocation de départ) prévues par le présent accord sont applicables aux salariés concernés au travers notamment de l'accompagnement par un cabinet externe et des aides financières prévues.

Article 20.8.2.2. Mesures d'accompagnement des projets de reconversion professionnelle

Les salariés dont le projet professionnel consiste en une reconversion professionnelle en externe bénéficient d'un accompagnement leur permettant d'optimiser le succès de leur projet.

La formation de reconversion débute dès l'entrée dans le congé de mobilité.

AXA France prendra en charge directement auprès de l'organisme de formation des frais pédagogiques, sur présentation des factures, dans la limite de 15 000 € TTC par collaborateur.

Article 20.8.2.3. Mesures d'accompagnement de recherche d'un nouvel emploi salarié

Les salariés dont le projet professionnel consiste en la recherche d'un nouvel emploi salarié à l'extérieur du Groupe AXA, pourront notamment :

- solliciter un conseil en évolution professionnelle et si nécessaire demander à réaliser un bilan de compétences auprès d'un organisme choisi par AXA France, afin de construire, valider et finaliser leur projet professionnel ;

- bénéficier de l'accompagnement d'un cabinet extérieur choisi par AXA France pendant toute la durée du congé de mobilité.

Article 21. Suivi

Un suivi spécifique de la mise en œuvre des dispositions du présent chapitre sur le congé de mobilité et les mobilités dynamiques sera effectué dans le cadre des réunions de l'Observatoire GPEC prévu par le présent accord.

L'autorité administrative compétente sera informée par AXA France des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité conformément à l'article L.1237-18-5 du code du travail.

PARTIE III. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS

CHAPITRE 1. DISPOSITIONS GENERALES

Article 22. Programmes RH au service de la mobilité et de l'évolution professionnelle des collaborateurs administratifs

Article 22.1. Programmes RH

AXA France poursuit l'évolution des programmes RH de facilitation de la mobilité et de l'évolution professionnelle qui mettent en œuvre tout ou partie des leviers classiques de la mobilité :

- connaissance de soi,
- connaissance de l'entreprise,
- gestion du changement,
- tutorat/formation,
- développement de compétences transversales
- apprendre à mieux mettre en valeur ses compétences lors des entretiens de recrutement.

En ce sens plusieurs dispositifs RH d'évolution et de reconnaissance des acquis professionnels sont aujourd'hui développés, au-delà des possibilités offertes par la loi de recourir au bilan de compétences.

Le programme Ressources Plus mis en place par l'accord du 12.12.2003 - ouvert aux collaborateurs souhaitant développer des compétences au sein d'un service ayant à pourvoir des postes temporairement vacants dans l'entreprise - continuera à être proposé afin de rendre ces salariés mieux à même de s'orienter vers un nouveau métier.

Article 22.2. Espace « Mouv Up »

Un espace dénommé « Mouv Up » a vocation à dynamiser le marché de l'emploi des collaborateurs par une meilleure orientation professionnelle et vise à développer leur employabilité :

- en les rendant coacteurs de leur devenir professionnel, en leur délivrant les informations utiles à la bonne compréhension de leurs capacités propres et de leur environnement ;
- en leur permettant de développer des parcours professionnels adaptés à leur situation.

Cet espace propose une offre différenciée tenant compte de façon adaptée des objectifs, du contexte et de la maturité des projets professionnels concernés au travers de possibilités d'entretiens individuels, d'ateliers collectifs et de conseils en appui à la réflexion personnelle dans le cadre de durées adaptées (Test Motiva, Bilan de compétences, ...).

Article 22.3. Espace Match Mobilité

L'Espace Match Mobilité est destiné à accompagner les collaborateurs souhaitant s'inscrire dans une démarche de mobilité.

Créé en juin 2021, cette plateforme est accessible depuis le Portail One et l'Espace RH. Elle permet au collaborateur de s'informer via un accès simplifié à l'ensemble des dispositifs et des postes à pourvoir et de déposer sa candidature de mobilité, il y trouve notamment :

- l'ensemble des offres d'emploi internes (AXA France, AXA en France, Mobilité internationale) et à l'information sur des dispositifs spécifiques ;
- des outils et des conseils pratiques directement accessibles en ligne ;
- une offre d'accompagnement individuel et collectif accessible sur inscription ;
- des témoignages sur les métiers, des fiches, des sites utiles ...
- de l'actualité et de l'information sur le thème de la mobilité : présentation de secteurs d'activités, études, évènements.

Article 23. Le développement du tutorat afin d'accompagner les collaborateurs dans leur développement professionnel

Le tutorat, développé dans l'accord AXA France sur la Formation Professionnelle en vigueur favorise, à travers un parcours de formation adapté à la montée en compétence du salarié, la transmission des compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue de poste, la facilitation de l'intégration du collaborateur en mobilité, nouvel entrant ou jeune en alternance et son accompagnement dans l'apprentissage de son nouveau métier.

Le collaborateur peut être accompagné par un tuteur, en concertation avec son manager d'accueil, qui l'aide à s'intégrer au mieux dans son nouvel environnement et à progresser dans l'apprentissage de ses nouvelles fonctions.

Le tuteur, expérimenté dans sa fonction, disposant de la disponibilité nécessaire, volontaire et désireux d'exercer cette mission, est à même de transmettre les pratiques professionnelles utiles, de contribuer à la formation du nouveau collaborateur et à l'allocation de son travail en fonction du plan de développement de celui-ci.

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

- d'intégration de l'activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission peut être inscrite dans les objectifs ; en ce cas la reconnaissance de la performance pourra prendre en compte l'accomplissement de cette mission.

Pour les tuteurs non cadres, cadres non-optant au CRV ou cadres optant ayant une rémunération annuelle brute (CRV inclus) inférieure à 52 000 € bruts, une prime de tutorat d'un montant brut de 300 euros, liée à l'intégration d'un collaborateur en mobilité, sera versée à l'issue de chaque mission achevée, constatée par le manager du tuteur et du collaborateur accompagné ; pour les tuteurs de jeunes en alternance cette prime sera annuelle en considération des rythmes scolaires ou universitaires.

La mission sera également prise en compte dans la charge de travail des tuteurs, définie en concertation avec le manager d'accueil. Le tuteur, sauf exception, exercera sa mission d'accompagnement auprès d'un seul collaborateur à la fois.

- des perspectives possibles d'évolution professionnelle : l'exercice réussi du rôle de tuteur doit être valorisé ; le tuteur bénéficiera en outre d'une priorité d'accès aux actions de VAE soutenues par l'entreprise.
- de la préparation et d'une formation spécifique inscrite au plan de développement des compétences : tout nouveau tuteur bénéficiera de la formation au tutorat organisée et mise en œuvre pour lui par l'entreprise.

Article 24. Comités de Développement Professionnel (CDP)

Les Comités de Développement Professionnel permettent 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,
- permettre au manager de proximité 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 managers communiqueront l'information sur les plannings prévisionnels de CDP de manière à permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de les rencontrer pour évoquer les préconisations du Comité ou les perspectives d'évolution professionnelle.

Article 25. Démarche « Patrimoine Métiers et Compétences »

Article 25.1. 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 :
 - o en sécurisant et valorisant la transmission des expertises
 - o en organisant le relais permettant la transmission des compétences entre le salarié partant à la retraite et celui qui lui succède,
 - o et en renforçant les compétences clés au sein de chaque famille professionnelle,
- impliquer les collaborateurs seniors jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle et reconnaître leur expérience professionnelle via la transmission de savoirs
- valoriser les savoirs métiers,
- mettre en évidence des perspectives de développement professionnel.

Article 25.2. Démarche

La démarche « Patrimoine Métiers et Compétences » vise à accompagner la transmission de compétences en anticipant les départs et s'articule autour des axes suivants :

- Anticiper les départs et identifier de façon régulière les salariés possédant des compétences clés à transférer,
- Identifier le ou les salariés qui se verront transférer les compétences, et ce afin de composer des binômes de transfert en situation de travail
- Permettre aux salariés identifiés de pouvoir formaliser un document de référence
- Pour le manager, aménager les conditions de l'organisation du travail au sein de l'équipe afin que le transfert des compétences puisse s'opérer en situation de travail.

CHAPITRE 2. LE ROLE PIVOT DU MANAGER DANS LA TRANSFORMATION D'AXA FRANCE

AXA France réaffirme le rôle clef de la ligne managériale, en particulier celui du manager de proximité, dans l'appropriation de la transformation de l'entreprise.

Les parties à l'accord soulignent l'importance du rôle du manager dans la transformation d'AXA France :

- ce rôle peut se traduire par des modalités d'exercice différenciées selon qu'il s'agit de managers opérationnels ou de managers de projets ;
- les managers de proximité, en particulier, qui constituent le 1er niveau d'encadrement des salariés, sont impliqués dans la réussite de la politique emploi mise en œuvre dans AXA France. En effet, ils sont impliqués dans la réussite de la stratégie, de l'accompagnement de l'emploi et de l'appropriation de la transformation par les collaborateurs ainsi que de l'amélioration de la qualité de service.

Le rôle du manager dans la transformation d'AXA France, s'articule autour des trois axes suivants :

- donner du sens à la transformation
- développer la responsabilisation et l'autonomie des collaborateurs
- développer la collaboration.

Article 26. Développer les collaborateurs

Le manager a notamment pour mission, avec l'appui de la RH, de développer les collaborateurs qui lui sont confiés pour mener à bien sa propre mission ; il veillera au sein de son équipe à :

- identifier et suivre les besoins de montée en compétences des collaborateurs ;

- responsabiliser les collaborateurs dans la construction de leurs parcours de développement et développer leur adaptabilité ;
- développer les talents ;
- faciliter la mobilité des collaborateurs.

Dans l'exercice quotidien de ses responsabilités, le manager doit développer une approche de feedback constructive et de manière fréquente tant sur les résultats, les savoir-faire et savoir être des collaborateurs.

Lors de l'intégration de nouveaux arrivants, le manager veillera, avec l'appui de la RH, à leur définir un parcours de développement et de formation adapté à leurs besoins en compétences afin d'assurer une prise de poste efficace tout en prenant en compte les dimensions multi culturelles et générationnelles de son équipe.

Article 27. Engager et animer la dynamique d'équipe

Pour engager ses équipes le manager est appelé à :

- communiquer les orientations et les priorités stratégiques à ses équipes, les guider, les motiver et donner du sens ;
- définir et fixer des objectifs engageants et faire confiance en managant par les résultats ;
- reconnaître les succès et mettre en valeur les initiatives pour améliorer la satisfaction et l'orientation client.

En animant son équipe le manager contribue à créer une dynamique en connectant les collaborateurs de l'équipe entre eux et avec les autres équipes, en promouvant la contribution des membres de son équipe dans des projets transverses ainsi qu'en partageant sur les bonnes pratiques constatées dans d'autres équipes ou services de l'entreprise.

Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le manager dans l'exercice du management à distance en contribuant à maintenir les vecteurs d'une efficace relation au sein de l'équipe.

Article 28. Cursus managériaux

La RH d'AXA France entend poursuivre les cursus managériaux (administratifs et commerciaux) pour monter en compétence sur le rôle et les activités de manager.

Ces cursus ont vocation à accompagner les managers au travers d'un parcours de développement lisible et inscrit dans le temps afin de :

- professionnaliser les managers par l'acquisition d'outils de management concrets et pratiques ;
- renforcer les communautés managériales ;
- accompagner la transformation de l'entreprise.

Au travers d'une approche pédagogique innovante - mises en situation, jeux, films, questionnaire d'auto-positionnement..., de modules courts et de l'implication de l'encadrement supérieur, ces cursus, qui se déroulent sur plusieurs jours, doivent permettre aux managers de mettre en œuvre un plan d'actions avec leur équipe et ainsi renforcer leurs compétences managériales et relationnelles.

Article 29. Parcours de formation et de développement

AXA France a lancé un programme de formation et de développement spécifique, dénommé « AXELERATE », permettant de développer des compétences managériales clés et d'accompagner l'évolution de la posture managériale vers une culture managériale en phase avec le rythme d'évolution de l'entreprise et de son environnement ainsi que les nouvelles méthodes de travail (projet, agile, partant de l'utilisateur (expérientielle)).

L'ambition est de soutenir les managers en veillant à les faire évoluer pour rester toujours au plus proche des besoins.

AXA France entend :

- Poursuivre le déploiement du programme, refondre le cursus managérial et construire une offre de formation
- Développer un dispositif multimodal permettant d'adresser le métier et le territoire (site) afin de créer de l'engagement pour les collaborateurs et les managers
- Refondre l'espace web « Expérience Manager », au sein du portail EFD, afin de procurer aux managers des solutions pratiques au travers d'une boîte à outils destinée à répondre à des questions du quotidien
- Mettre à disposition des outils permettant aux managers de développer les compétences essentielles dans le contexte de transformation de l'entreprise : donner du sens, manager dans le cadre de nouvelles organisations du travail (travail à distance, télétravail, Agile Working).

CHAPITRE 3. MISE EN PLACE DE FILIERES D'EXPERTISE POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

Dans le cadre de sa transformation, AXA France entend mettre en place de filières d'expertise pour ouvrir de nouvelles possibilités de parcours professionnels aux collaborateurs du personnel administratif.

Cette démarche vise à :

- renforcer l'autonomie et la responsabilité en proximité
- transformer l'organisation et les métiers vers plus d'agilité et de technicité
- différencier les parcours de carrière, levier clé de la transformation vers l'organisation simplifiée, en offrant des perspectives d'évolution adaptées à la variété des talents et des aspirations individuelles

Les objectifs poursuivis par le développement de ces filières consistent à :

- créer des parcours pour piloter de façon adaptée l'organisation simplifiée tout en permettant à tous les talents de développer leur potentiel ;
- offrir des perspectives d'évolution de carrière aux experts qui ne se résumeront pas uniquement à devenir manager ou à accroître l'étendue de leur management ;
- créer des parcours permettant aux collaborateurs de pouvoir investir des filières d'expertise et de monter en compétences et en expertise dans ces métiers, avec un parcours professionnel reconnaissant les étapes de la progression, en parallèle de ceux des managers.

Les parcours professionnels qui seront mis en place dans ce cadre permettront de mieux identifier, développer et partager les expertises, valoriser les rôles basés sur l'expertise et renforcer l'image de marque employeur pour attirer et retenir les expertises clés.

En termes de développement et d'accompagnement des collaborateurs concernés, la mise en place de ces filières, qui concerneront dans un premier temps, les métiers cœurs comme l'Actuariat et la Souscription ainsi que le développement IT, s'accompagnera de :

- la structuration progressive de parcours et de passerelles entre les métiers (management / expertise),
- l'adaptation de l'offre de formation dédiée,
- l'évaluation des besoins de programmes de développement / formations dédiées aux nouveaux parcours.

Des échanges dans le cadre de l'Observatoire GPEC permettront de suivre les étapes et le développement des filières d'expertise et des dispositifs associés.

CHAPITRE 4. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL COMMERCIAL

Article 30. Evolution professionnelle

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 pour lui permettre 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 :

- La mise à disposition des fiches métiers détaillant les différentes compétences, connaissances et pratiques métier attendues,
- La mise en œuvre des différents cursus de professionnalisation et d'accompagnement permettant notamment de sécuriser les trajectoires professionnelles.

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 31. Poursuite du développement de l'expertise

Face aux évolutions du marché et aux attentes de nos clients dans les domaines de l'Epargne, de la Retraite et de la Protection Sociale, AXA Epargne et Protection entend poursuivre sa stratégie reposant sur :

- le recentrage sur son expertise cœur de métier
- le développement d'une expertise tant patrimoniale que sociale chez tous les collaborateurs
- la conquête et la fidélisation de clients dits « stratégiques »

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 de tous les conseillers.

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 montée en compétences des producteurs jusqu'à l'autonomie professionnelle
 - développement d'une offre de formation dédiée pour les conseillers experts
 - poursuite des cursus de formation initiale des managers, animateurs et IFS
 - poursuite d'une politique de formation continue ambitieuse pour tous en cohérence avec l'actualité et l'Entretien Professionnel.

Article 32. Les acteurs de la RH auprès des commerciaux

Article 32.1. Equipe RH dédiée

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

Cette équipe RH voit son action relayée par des équipes RH de proximité en région, 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 32.2. 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 le développement professionnel et l'expertise,
- l'accompagnement et le management des conseillers experts et autonomes,
- la qualité de l'accompagnement par les Animateurs Commerciaux.

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

Article 33. 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.

TITRE V. MECENAT DE COMPETENCES

Article 34. Définition et enjeux du mécénat de compétences

Le mécénat de compétences consiste, pour une entreprise, à proposer un transfert de compétences en faveur d'un projet d'intérêt général, en mettant à disposition d'une association un salarié volontaire pendant son temps de travail.

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

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

Article 35. Réserve – missions d'intérêt général / articulation avec le mécénat de compétences

La réserve civique et citoyenne, telle que définie par les dispositions légales en vigueur, offre à toute personne volontaire la possibilité de servir les valeurs de la République française en participant, à titre bénévole et occasionnel, à la réalisation de projets d'intérêt général.

Sensible aux situations d'urgence, AXA France entend ouvrir aux collaborateurs réservistes, aux secouristes, aux sapeurs-pompiers volontaires et autres missions d'intérêt général, la possibilité de se mobiliser pour intervenir de manière volontaire sur leur temps de travail à l'occasion d'évènements exceptionnels, tout en bénéficiant du maintien de leur rémunération.

Article 36. Personnel concerné

Le présent accord s'applique au personnel administratif et au personnel commercial ; pour chacune des catégories de personnel précitées les dispositions spécifiques s'appliquent de manière exclusive.

Article 37. Modalités du mécénat de compétences au sein d'AXA France

Article 37.1. Associations bénéficiaires

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

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

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

Ce dispositif ne peut pas bénéficier aux associations ayant qualité juridique de syndicat professionnel patronal ou salarié, ni à des associations ayant des activités liées aux partis politiques. Aucune situation de conflit d'intérêts ne saurait être générée dans le choix de l'association bénéficiaire.

Article 37.2. Dispositifs de mécénat accessibles en début, milieu et fin de carrière

Le salarié peut avoir accès, en fonction du stade de sa carrière, et sous réserve d'acceptation de sa candidature au mécénat de compétences dans les conditions ci-après décrites, à l'un des trois dispositifs suivants :

Article 37.2.1. Dispositifs pour le personnel administratif

Article 37.2.1.1. Le dispositif de mécénat de début de carrière

- Peut accéder au dispositif le salarié répondant aux conditions cumulatives suivantes :
 - o salarié volontaire,
 - o et âgé de moins de 35 ans au moment du début de la mission,
 - o et ayant une ancienneté au moins égale à 3 ans à la date de la demande.
- Nature de la mission : congé, en France, en partenariat avec une association visée ci-dessus.
- Durée de la mission : 1 à 4 semaines, consécutives ou non.

Article 37.2.1.2. Le dispositif de mécénat de milieu de carrière

- Peut accéder au dispositif le salarié répondant aux conditions cumulatives suivantes :
 - o salarié volontaire,
 - o et âgé d'au moins 35 ans et de moins de 60 ans au moment du début de la mission,
 - o et ayant une ancienneté au moins égale à 8 ans à la date de la demande.

- Nature de la mission : césure, en France, en cohérence avec le parcours professionnel, en partenariat avec une association visée ci-dessus.
- Durée de la mission : 1 à 6 mois, consécutifs ou non.

Article 37.2.1.3. Le dispositif de mécénat de fin de carrière

Peut accéder au dispositif le salarié répondant aux conditions cumulatives suivantes :

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

Il est précisé que le choix de ce dispositif ne saurait se cumuler avec le bénéfice d'autres dispositifs de fin de carrière de même nature, notamment le dispositif de TAR ou les anciens dispositifs de fin de carrière des groupes fermés.

Le salarié qui se portera volontaire pour bénéficier du dispositif de mécénat de fin de carrière et qui en remplira les conditions d'éligibilité sera, dès accord de la RH, engagé de manière exclusive à hauteur de 80 % d'un temps complet auprès de l'association bénéficiaire visée ci-dessus, pour une mission en France, jusqu'à ce qu'il puisse faire valoir ses droits à retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.

Article 37.2.2. Dispositifs pour le personnel commercial

Article 37.2.2.1. Le dispositif de mécénat de début de carrière

- Peut accéder au dispositif le salarié répondant aux conditions cumulatives suivantes :
 - o salarié volontaire,
 - o et âgé de moins de 35 ans au moment du début de la mission,
 - o et ayant une ancienneté au moins égale à 3 ans à la date de la demande.
- Nature de la mission : congé, en France, en partenariat avec une association visée ci-dessus.
- Durée de la mission : 1 à 4 semaines, consécutives.

Article 37.2.2.2. Le dispositif de mécénat de milieu de carrière

- Peut accéder au dispositif le salarié répondant aux conditions cumulatives suivantes :
 - o salarié volontaire,
 - o et âgé d'au moins 35 ans et de moins de 60 ans au moment du début de la mission,
 - o et ayant une ancienneté au moins égale à 8 ans à la date de la demande.
- Nature de la mission : césure, en France, en cohérence avec le parcours professionnel, en partenariat avec une association visée ci-dessus.
- Durée de la mission : 1 à 6 mois, consécutifs.

Article 37.2.2.3. Le dispositif de mécénat de fin de carrière

Peut accéder au dispositif le salarié répondant aux conditions cumulatives suivantes :

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

Le salarié qui se portera volontaire pour bénéficier du dispositif de mécénat de fin de carrière et qui en remplira les conditions d'éligibilité sera, dès accord de la RH, engagé de manière exclusive à hauteur de 80 % d'un temps complet auprès de l'association bénéficiaire telle que visée à l'article 37.1 ci-dessus, pour une mission en France, jusqu'à ce qu'il puisse faire valoir ses droits à retraite du régime général de la sécurité sociale à taux plein.

Pour les salariés producteurs, animateurs ou inspecteurs, une période de transmission du portefeuille et/ou des clients/ et/ ou d'équipe, d'une durée de six mois maximum, devra être prévue avant le début de la période de mécénat.

Les modalités de transmission de portefeuille et/ou des clients et/ou d'équipe seront déterminées en amont et en concertation avec la hiérarchie.

Cette période pourra être ou non incluse dans la durée de 36 mois. Si elle s'y ajoute, cela ne peut en aucun cas avoir pour effet de porter la date de départ à la retraite au-delà de la date d'atteinte du taux plein de la sécurité sociale par le salarié.

Il est précisé que le choix de ce dispositif ne saurait se cumuler avec le bénéfice d'autres dispositifs de fin de carrière de même nature, notamment le dispositif de transition entre l'activité et la retraite.

Article 37.3. Principe du double volontariat / accès au dispositif

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

- le salarié désireux de s'impliquer dans une mission de mécénat de compétences en informe la RH qui étudie les conditions d'éligibilité au dispositif et l'opportunité d'accès au dispositif dans le respect des intérêts de l'entreprise ;
- en cas d'accord de la RH sur la possibilité d'accès au dispositif, celle-ci 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.

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

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

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

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

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

Article 37.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition

Article 37.4.1. Cadre général

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

Concernant spécifiquement la rémunération :

- pour le mécénat de début et milieu de carrière : la rémunération est maintenue par l'employeur au prorata de sa durée d'activité au sein de l'association et sous réserve des dispositions des articles 37.4.2 et 37.4.3 ci-après ;

- pour le mécénat de fin de carrière : le salarié bénéficiera d'une amélioration de rémunération intégrant une part additive de 10 %, soit une durée d'activité de 80% auprès de l'association rémunérée à hauteur de 90 % et sous réserve des dispositions des articles 37.4.2 et 37.4.3 ci-après.

Concernant les Inspecteurs A2P, et pour le dispositif de mécénat, leur rémunération durant la période de mécénat sera celle prévue pour le personnel commercial aux dispositions des articles 37.4.3.1. et suivants et selon leurs spécificités.

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

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

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

Article 37.4.2. Dispositions régissant le personnel administratif

Pour les dispositifs de mécénat de milieu de carrière et de fin de carrière et concernant la part variable de rémunération, le salarié se verra verser, au prorata de la durée d'activité et de la période de mécénat de compétences exercée au cours de l'année de l'intégration au dispositif :

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

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

Dans le cadre de la mise à disposition, il est précisé que les mesures liées au télétravail et mises en place par AXA France, telles que le forfait de 20€ ou les tickets restaurant ne sauraient s'appliquer dès lors que l'organisation du temps de travail et des modalités d'organisation du travail sont régies par l'association pendant la durée du mécénat.

Dans le cadre du mécénat de fin de carrière, le matériel de l'entreprise confié au salarié dans le cadre de son activité professionnelle (véhicule, carte essence, téléphone, ordinateur portable, etc.) sera restitué dès l'entrée dans le dispositif de mécénat, sauf disposition conventionnelle contraire.

Article 37.4.3. Dispositifs régissant le personnel commercial

Pour le personnel commercial, les dispositions suivantes sont prévues :

Article 37.4.3.1. Dispositions applicables au mécénat de début de carrière

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

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

Article 37.4.3.2. Dispositions applicables au mécénat de milieu de carrière

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

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

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

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

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

Article 37.4.3.3. Dispositions applicables au mécénat de fin de carrière

Le salarié bénéficiera d'une garantie de rémunération à hauteur de la durée du travail-
Le salarié bénéficiera d'une amélioration de rémunération intégrant une part additive de 10 %, soit une durée d'activité de 80 % auprès de l'association rémunérée à hauteur de 90 %.

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

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

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

Article 38. Modalités du mécénat de réserve et mission d'intérêt général

Article 38.1. Réserve – missions d'intérêt général

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

- la réserve citoyenne de défense et de sécurité prévue au titre IV du livre II de la quatrième partie du code de la défense ;
 - les réserves communales de sécurité civile prévues au chapitre IV du titre II du livre VII du code de la sécurité intérieure ;
 - la réserve citoyenne de la police nationale prévue à la section 5 du chapitre 1er du titre 1er du livre IV du code de la sécurité intérieure ;
 - la réserve citoyenne de l'éducation nationale prévue à l'article L. 911-6-1 du code de l'éducation.
- D'autres réserves thématiques peuvent être créées ultérieurement après avis du Haut Conseil à la vie associative.

Article 38.2. Application des dispositifs de réserve au sein d'AXA France

Le présent accord complète les dispositifs légaux précités de Réserve sous l'appellation générique de « Mécénat de Réserve et missions d'intérêt général » selon les principes suivants :

Article 38.2.1. Principes généraux et mobilisation en cas de crise

Les réservistes, secouristes, sapeurs-pompiers volontaires et autres collaborateurs engagés dans des missions d'intérêt général mobilisés le cas échéant dans le cadre d'un dispositif de réserve sont susceptibles de s'engager pour faire face à une crise, et répondre à des missions pouvant notamment consister à :

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

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

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

Article 38.2.2. Organismes concernés

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

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

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

Article 38.2.3. Conditions d'accès au Mécénat de Réserve – missions d'intérêt général

Les différents types de réserve ouvrent droit, en application des dispositions légales, à des jours d'absence pour formation ou intervention.

Chaque collaborateur mobilisé dans le cadre du Mécénat de Réserve – missions d'intérêt général prévu par le présent accord pourra bénéficier :

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

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

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

Article 38.2.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition

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

Au cours de la mission de réserve, la couverture sociale reste inchangée au regard de celle dont il bénéficie au sein d'AXA.

Concernant spécifiquement la rémunération :

- pour le personnel administratif, la rémunération est maintenue au prorata de sa durée d'activité au sein de l'organisme ;
- pour le personnel commercial, le salaire de base est maintenu. Les jours d'absence dans le cadre du Mécénat de Réserve – Mission d'intérêt général sont indemnisés selon la même méthode que celle des jours de formation.

TITRE VI. DISPOSITIF DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE

PARTIE I. DISPOSITIF DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

CHAPITRE 1. PRINCIPES ET ACCES AU DISPOSITIF

Article 39. Une transition entre l'activité et la retraite

Le présent accord a pour finalité de proposer aux salariés du personnel administratif tels que visés au présent accord qui ont la volonté de faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale, d'un accompagnement dans le cadre d'une période de transition entre l'activité et la retraite.

Il ne s'agit en aucun cas d'une proposition d'anticipation de la date de départ de l'entreprise et de la cessation du contrat de travail par rapport à la date d'atteinte des conditions requises par la loi pour bénéficier de la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale.

L'accord est conclu en considération des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion sur l'obtention du taux plein au titre de l'assurance retraite du régime général de sécurité sociale et AXA France ne saurait être engagé au-delà des dispositions prévues au présent accord.

Il est rappelé que le salarié qui liquidera sa retraite dans le régime général de sécurité sociale se verra appliquer les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC ARRCO en matière de retraite complémentaire.

Article 40. Un double volontariat

L'accès à ce dispositif d'accompagnement de fin de carrière relèvera du choix des salariés, lequel s'inscrira néanmoins dans le cadre d'un double volontariat salarié / entreprise quant aux dates de mise en œuvre, et en considération de la préservation des intérêts de l'entreprise et plus précisément du bon fonctionnement des services.

La concrétisation de ce principe réside dans la double formalisation écrite de la demande faite par le salarié à la RH et de la réponse de cette dernière validant la mise en œuvre du dispositif, notamment quant aux dates retenues.

Article 41. Conditions d'accès

Les dispositifs de transition entre activité et retraite définis par le présent accord sont accessibles aux salariés qui :

- se sont assurés que leur situation au regard du régime général de retraite leur permet de pouvoir liquider leurs droits à la retraite dans les mois qui suivent leur entrée dans le dispositif du présent accord, en fonction de la formule choisie (cf. infra articles 42.2, 49 et 51),
- fournissent à la RH le relevé de trimestres validés par la sécurité sociale, justifiant de cette situation,

- s'engagent à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions leur permettant de bénéficier de la pension de retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale
- présentent les attestations requises (émanant des organismes compétents, notamment Sécurité Sociale) s'agissant des salariés handicapés et des longues carrières (cf. infra sous chapitres 2 et 3).

Le salarié intéressé et potentiellement éligible pourra entrer dans le dispositif jusqu'au 1er décembre 2023.

Il est précisé que le choix de ce dispositif ne saurait se cumuler avec le bénéfice d'autres dispositifs de fin de carrière de même nature, notamment le mécénat de fin de carrière ou les anciens dispositifs de fin de carrière des groupes fermés.

CHAPITRE 2. DES MODALITES DIFFERENCIEES D'ARTICULATION ACTIVITE / RETRAITE

Afin d'accompagner les salariés qui ont la capacité (au regard des conditions légales) de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale dans les prochains mois, et qui émettent le souhait de bénéficier du présent accompagnement de transition entre l'activité et la retraite, les parties signataires conviennent de proposer trois types de dispositif :

- un dispositif accessible aux salariés qui se situent entre 6 et 30 mois maximum du départ à la retraite à taux plein (sous chapitre 1) ;
- un dispositif spécifique pour les salariés handicapés avec une durée pouvant aller de 6 à 36 mois avant le départ à la retraite à taux plein (sous chapitre 2) ;
- un dispositif spécifique pour les salariés ayant effectué une longue carrière avec une durée pouvant aller de 6 à 36 mois avant le départ à la retraite à taux plein (sous chapitre 3).

Sous-chapitre 1. Dispositif accessible aux collaborateurs se situant entre 6 et 30 mois de la date du bénéfice de la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale

Article 42. La période de transition avant la retraite

Article 42.1. La période de transition et ses composantes

Article 42.1.1. Deux phases successives

Le présent dispositif repose sur un choix d'articulation de deux phases successives réparties à raison de 2/3 et 1/3 du laps de temps restant à courir avant le départ du salarié à la retraite à taux plein :

- d'une part une période de 2/3 de Temps Partiel Abondé (TPA),
- d'autre part une période d'1/3 de Congé Transitoire Retraite (CTR),

sans que l'ensemble de ces deux phases ne puisse excéder, suivant des formules ci-dessous définies, une durée globale de 30 mois.

Article 42.1.2. Le Temps Partiel Abondé (TPA)

Le TPA peut reposer sur deux types de situation :

- le temps partiel au sens de l'accord d'adhésion AXA France du 8 avril 2005 pour les salariés dont le temps de travail se décompte en heures,
- le forfait jours réduit au sens de l'accord d'adhésion AXA France du 8 avril 2005 pour les salariés dont le temps de travail se décompte en jours.

La répartition du temps partiel sera précisée individuellement en application des formules que prévoient ces accords.

Les modalités spécifiques de rémunération sont précisées ci-après (cf. infra Article 42.4.1).

Par commodité, le TPA désigne l'une et l'autre des situations.

Article 42.1.3. Le Congé Transition Retraite (CTR)

Le CTR est réputé présenter les caractéristiques d'une suspension du contrat de travail afin de favoriser la préparation de la retraite.

Il n'est pas assimilé à du temps de travail effectif et ne saurait générer de droits à congés ni de jours de repos au sens de l'accord AXA France du 8 avril 2005 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Le matériel de l'entreprise confié au salarié dans le cadre de son activité professionnelle (véhicule, carte essence, téléphone, ordinateur portable, etc.) sera restitué dès l'entrée dans le CTR, sauf disposition conventionnelle contraire.

Les modalités spécifiques de rémunération en sont précisées ci-après (cf. infra Article 42.4.2).

Article 42.2. Les formules de transition accessibles

Les différentes formules disponibles seront les suivantes :

- **formule 1** : 4 mois de TPA et 2 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 6 mois avant le départ en retraite à taux plein
- **formule 2** : 8 mois de TPA et 4 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 1 an avant le départ en retraite à taux plein
- **formule 3** : 12 mois de TPA et 6 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 18 mois avant le départ en retraite à taux plein
- **formule 4** : 16 mois de TPA et 8 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 24 mois avant le départ en retraite à taux plein
- **formule 5** : 20 mois de TPA et 10 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 30 mois avant le départ en retraite à taux plein.

Article 42.3. Transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences

Article 42.3.1. Présentation du mécénat de compétences

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

Finalités : AXA France souhaite offrir au salarié qui en ferait la demande, l'opportunité de consacrer une partie de sa période de TAR 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.

Article 42.3.2. Associations bénéficiaires

Au titre de la loi, le mécénat s'exerce exclusivement auprès d'associations éligibles qui présentent un caractère d'intérêt général et satisfont en ce sens à certains critères déterminés par la loi (gestion désintéressée, activité non-lucrative, etc.).

Dans le cadre du TAR, il est convenu que les associations bénéficiaires du mécénat de compétences seront les associations partenaires : 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, le souhait de bénéficier du TAR et 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.

Toutefois, par exception, pourront être étudiées les conditions d'une mission au sein d'une association d'intérêt général présentée par le salarié et validée par AXA France.

Ce dispositif :

- s'exerce exclusivement sur le territoire national,
- 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 ;
- aucune situation de conflit d'intérêts ne saurait être générée dans le choix de l'association bénéficiaire.

Article 42.3.3. Articulation du mécénat de compétences avec le dispositif TAR

Une demande à l'initiative du salarié dans le cadre du double volontariat

Le salarié désireux de bénéficier de la Transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences en informera la RH qui l'orientera vers le site internet recensant les missions proposées dans ce cadre.

Si une mission est susceptible d'intéresser le salarié, celui-ci prendra alors contact avec AXA Atout Cœur pour examiner les possibilités d'accès. Cette démarche s'inscrit néanmoins dans le cadre d'un double volontariat salarié / entreprise notamment quant aux dates de mise en œuvre et à la répartition éventuelle de la mission, dans le respect de la préservation des intérêts de l'entreprise et plus précisément du bon fonctionnement des services.

L'accès à ce dispositif spécifique requiert la double formalisation écrite de la demande faite par le salarié à la RH et de la réponse de cette dernière validant la mise en œuvre de la Transition dans le cadre du mécénat de compétences.

Un dispositif dont la structure est identique dans sa composition TPA + CTR

L'objectif est de permettre l'intégration d'une mission de mécénat dans le cadre du dispositif TAR tel que décrit à l'article 5.1 ci-dessus.

Le salarié a donc l'opportunité d'opter pour le dispositif TAR dans son ensemble, décomposé de la façon suivante :

- d'une part une période de 2/3 de Temps Partiel Abondé (TPA),
- d'autre part une période d'1/3 de Congé Transitoire Retraite (CTR).

Mais la mission de mécénat s'inscrit exclusivement dans la période de 2/3 de TPA. Elle ne pourra en tout état de cause excéder une durée de 5 mois.

Un accès à des formules nécessairement ciblées

○ **La période de TPA**

Les parties conviennent d'ouvrir la possibilité d'effectuer une mission dans le cadre du mécénat de compétences à raison d'un quart de la durée du TPA dans l'ensemble des formules de TAR (cf. article 42.2 supra) dans les proportions qui suivent :

| Articulation du mécénat de compétences avec le dispositif TAR | | | |
|--|-----------------------|---------------------|-----------------------|
| Formule TAR | Période de TPA | | Période de CTR |
| | Globale | Dont mécénat | |
| 6 mois | 4 | 1 | 2 |
| 12 mois | 8 | 2 | 4 |
| 18 mois | 12 | 3 | 6 |
| 24 mois | 16 | 4 | 8 |
| 30 mois | 20 | 5 | 10 |

Il est précisé que la durée de la mission au titre du mécénat telle que fixée dans le tableau ci-dessus pourra être effectuée en une seule fois ou fractionnée en cohérence avec les besoins de l'association et le bon fonctionnement de l'entreprise.

La période de TPA incluant la mission au titre du mécénat, dont la répartition est à fixer individuellement dans le cadre de l'article 42.1.2 ci-dessus, devra nécessairement :

- être utilisée pour l'apurement des éventuels congés du salarié (CET inclus).
- En effet, il est précisé que la possibilité ouverte au salarié de réaliser une partie de sa période de TPA dans une association suppose qu'il ait intégralement épuisé son solde de congés, CET inclus.
- pour le restant, donner lieu à l'exercice de son activité antérieure à l'entrée dans le dispositif TAR, au sein de son entreprise d'origine.

Si, pour quelque raison que ce soit, la mission de mécénat devait s'interrompre, le salarié reprendrait, pour la période de TPA restant à courir, son activité au sein de son entreprise d'origine.

○ **La période de CTR**

A l'issue de la période de TPA, la période de CTR s'effectuera dans les conditions prévues aux articles 42.1.3. et 42.4.2.

L'ensemble des autres dispositions visées au sous chapitre 1 du présent accord, à l'exclusion de l'article 42.2, sont applicables selon des modalités strictement identiques aux salariés volontaires pour entrer dans ce dispositif.

Article 42.3.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition

Dans le cadre d'un **prêt de main d'œuvre**, dans lequel le salarié est mis à disposition de l'association, cette dernière se voit transférer les pouvoirs de direction et de contrôle, et est responsable des conditions d'exécution du travail.

La couverture sociale du salarié reste inchangée dans son entreprise d'origine.

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 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 (durée, dates, lieu, le temps mis à disposition, tâches du salarié...).

Il est notamment précisé que les mesures liées au télétravail et mises en place par AXA France, telles que le forfait de 20€ ou les tickets restaurant ne sauraient s'appliquer dès lors que l'organisation du temps de travail et des modalités d'organisation du travail sont régies par l'association pendant la durée du mécénat.

Article 42.4. Articulation TPA / CTR et rémunération

Article 42.4.1. Choix du TPA avec rémunération additive

La période de TPA pourrait être choisie parmi 4 formules : 50%, 60%, 80% et 90%.

Le choix de TPA et sa rémunération avec part additive

La période de TPA de chacune des formules accessibles bénéficie d'une amélioration de rémunération intégrant une part additive selon le tableau suivant :

| FORMULES | TEMPS PARTIEL | FORFAIT JOURS REDUIT (formule classique) | Rémunération |
|----------|---|---|--|
| 90% | soit une demi-journée non travaillée par semaine, soit une journée non travaillée toutes les deux semaines | 21 jours non travaillés annuellement | 90 % + rémunération additive 5 % = 95% |
| 80% | soit une journée non travaillée par semaine ou deux demi-journées non travaillées par semaine | 41 jours non travaillés annuellement | 80 % + rémunération additive 6 % = 86% |
| 60% | soit deux journées non travaillées par semaine ou quatre demi-journées non travaillées par semaine | 82 jours non travaillés annuellement | 60 % + rémunération additive 7 % = 67% |
| 50% | soit deux journées et demie consécutives ou cinq demi-journées non travaillées par semaine, ou alternativement, sur 2 semaines, 3 jours et 2 jours non travaillés | 103 jours non travaillés annuellement | 50 % + rémunération additive 8 % = 58% |

- La répartition du temps partiel sera fixée en concertation avec le manager en considération du bon fonctionnement du service.
- Les salariés exerçant actuellement leur activité à temps partiel ou en forfait jours réduit, pourront faire le choix d'une formule de TPA uniquement pour un taux inférieur ou égal à celui de leur activité actuelle. Lors de son accès au TPA, le salarié qui travaillait déjà à temps partiel et bénéficiait d'un ou plusieurs jour(s) non travaillé(s) fixe(s), pourra le(s) conserver.
- De même, le salarié déjà à temps partiel ou en forfait jours réduit « en raison des besoins de la vie familiale » pourra conserver sa formule et se verra appliquer la rémunération additive correspondant au taux d'activité de la formule de TPA la plus proche.
- Les salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit qui auraient opéré, récemment, par la voie d'un avenant, un retour à Temps Plein ou à un taux supérieur devront attendre 12 mois d'exercice à ce nouveau taux d'activité avant de pouvoir accéder au présent dispositif de transition entre activité / retraite.

☐ L'assiette de calcul de la rémunération proprement dite

L'assiette de calcul est constituée de la dernière rémunération annuelle brute théorique équivalente temps plein du salarié correspondant à l'activité normale (hors frais, gratifications, primes et indemnités ne correspondant pas à l'activité normale) sans établir de plafonnement.

Dans le seul cadre de la Transition Activité / Retraite, pour les Inspecteurs relevant de la CCNI du 27 juillet 1992 de statut administratif, il est spécifié qu'en raison de la part importante de leur rémunération corrélée à leur activité d'animation et de management du réseau, cet élément entre dans l'assiette de calcul de la rémunération proprement dite au regard de l'article 42.4.1 du présent accord.

Dans ce cadre, il est précisé que la rémunération du dispositif de Transition Activité / Retraite dans lequel le salarié aura choisi d'entrer sera calculée sur la moyenne annuelle brute des éléments de rémunération ci-dessus définis des trois derniers exercices.

En conséquence, dans le respect du principe de non-cumul, les salariés une fois entrés dans le dispositif de Transition Activité / Retraite percevront exclusivement la rémunération telle que déterminée à l'article 42.4.1 dans les conditions prévues ci-dessus ; les éléments variables ayant d'ores et déjà été pris en compte dans l'assiette de calcul de leur rémunération, ces inspecteurs ne sauraient prétendre au versement d'aucun autre élément variable durant la période d'activité du Temps Partiel Abondé (TPA).

Le salarié continuera à bénéficier des dispositions salariales prévues au titre de la NAO d'AXA France.

Article 42.4.2. Rémunération du Congé Transition Retraite (CTR)

Durant la période de CTR, le salarié percevra une rémunération égale à 55 % de son salaire brut. L'assiette de calcul est celle ci-dessus décrite s'agissant de la rémunération proprement dite de la période de TPA.

Article 42.4.3. Possibilité de lissage de la rémunération du CTR compte-tenu de la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

Le salarié pourra, s'il le souhaite, percevoir une avance mensuelle sur la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite telle que définie ci-dessous à l'article 44, selon simulation établie au moment de son adhésion au dispositif de transition activité / retraite.

Le versement de cette avance sur la majoration IDR ne devra pas avoir pour effet de porter la rémunération globale du salarié pendant la période de CTR, à un niveau supérieur à sa rémunération antérieure précédant son entrée dans la transition activité / retraite.

L'avance mensuelle de la majoration sera soumise à cotisations sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière salariale.

Article 43. L'articulation entre la période de transition et l'utilisation du CET

☐ L'objectif

L'objectif du dispositif de transition entre l'activité et la retraite est d'organiser un aménagement du temps de travail pour que cette transition puisse se faire dans les meilleures conditions possibles tant pour le collaborateur que pour l'entreprise.

C'est dans cet esprit qu'il est convenu de permettre au salarié de combiner à la fois la réduction du temps de travail classique ou un forfait jours réduit et l'utilisation des jours capitalisés dans le Compte Epargne Temps durant la phase de TPA.

Les parties à l'accord proposent aux collaborateurs qui se situent en fin de carrière une formule d'aménagement du temps de travail au cours des derniers mois d'activité, en fonction de la formule de TPA qu'ils ont choisie avec des modalités d'utilisation étendues des jours capitalisés dans les sous comptes court terme et long terme du Compte Epargne Temps (C.E.T.).

Dans le cadre du présent accord, les jours capitalisés dans le C.E.T. (court et long terme) seront utilisés pour aménager le temps de travail de manière répartie sur le TPA ou groupée en début ou fin de phase de TPA de la période de transition activité / retraite.

En cas d'utilisation du CET de manière répartie sur le TPA, la répartition des jours fera l'objet d'une concertation avec le manager.

Les dispositions d'application du présent article feront l'objet d'une concertation / simulation préalable avec la RH puis seront gérés au travers des outils habituels de gestion du temps de travail et des congés, après planification validée par le collaborateur et son manager.

Il est précisé que les jours de congés inscrits en CET, lorsqu'ils sont acquis dans le cadre d'une activité à plein temps, conservent leur valeur ; dans l'hypothèse où leur prise serait répartie dans la phase de TPA, leur nombre pourrait être recalculé compte-tenu du taux correspondant à la formule de TPA choisie.

Article 44. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

Article 44.1. Majoration de l'IDR

☐ Le salarié ayant fait le choix du présent dispositif a droit à une IDR calculée selon les règles définies par la Convention Collective Nationale de rattachement majorée de 30% à l'occasion de son départ à la retraite.

☐ Les salariés qui, en raison de **dispositifs conventionnels antérieurs** applicable au titre de leur société d'origine, seraient potentiellement bénéficiaires d'une indemnité de fin de carrière calculée suivant des règles différentes plus avantageuses pour eux, verront leur indemnité de départ calculée en prenant en compte les deux éléments correspondants :

- d'une part, l'indemnité de départ à la retraite calculée suivant les règles du dispositif conventionnel antérieur applicable dans leur entreprise d'origine,
 - d'autre part un complément correspondant à la majoration de 30% de l'indemnité de départ à la retraite calculée suivant les règles de la Convention Collective Nationale de rattachement ;
- C'est la somme de ces deux éléments qui serait alors servie au salarié.

Article 44.2. Base de calcul

La base de calcul de l'indemnité de départ à la retraite du salarié ne sera pas affectée de la formule choisie durant la transition activité / retraite.

Article 45. Complément AXA France (retraite/ prévoyance)

Durant la période de TPA (quelle que soit l'option de TPA et sa durée) et de CTR, le salarié bénéficiera du maintien du calcul de ses cotisations alimentant le PRS AXA et de ses droits à Garantie minimale sur son salaire reconstitué au taux de son activité antérieure précédant son entrée dans le dispositif. Les droits en matière d'assurance décès obligatoire durant toute la durée du dispositif de transition activité / retraite sont maintenus sur la base de son activité antérieure précédant son entrée dans le dispositif.

Article 46. Doublement de l'abondement PERECO

Dans les limites légales et fiscales en vigueur, le salarié bénéficiera, lors de son accès au dispositif de transition activité / retraite, d'une possibilité de versement dans le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif AXA abondé par l'entreprise à hauteur de 100 %, avec un maximum de 750 €, à exercer une seule fois durant la période de transition activité / retraite choisie.

Ce droit à abondement est indépendant de l'abondement existant par ailleurs lors des opérations annuelles d'investissement de la participation et de l'intéressement, tel que défini dans l'accord relatif aux dispositifs de retraite au sein du groupe AXA en France et de ses avenants.

Dans l'hypothèse où le dispositif conventionnel PERECO correspondant serait aménagé, le doublement prendrait en compte les aménagements intervenus.

Article 47. Réversibilité

Le salarié engagé dans le dispositif prévu au présent titre, qui serait confronté à une situation non prévisible avant l'entrée dans le présent dispositif de transition activité / retraite, pourrait soumettre sa situation à la RH qui examinerait la possibilité et les modalités de son retour à sa situation antérieure de travail.

Cette possibilité de réversibilité vise en particulier :

- ceux des salariés qui se trouveraient confrontés à une situation familiale grave et/ou susceptible d'avoir des incidences financières importantes et non prévisibles avant l'entrée dans le dispositif (décès, perte d'emploi du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, dépendance des ascendants...),
- les hypothèses de modification des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou interprofessionnelles impactant le présent dispositif.

Sous-chapitre 2. Dispositif spécifique accessible à ceux des salariés handicapés se situant entre 6 et 36 mois de la date du bénéfice de la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale

Article 48. Accès aux salariés handicapés

Les parties signataires se sont montrées particulièrement attentives aux modalités d'accompagnement de la transition activité / retraite pour les salariés handicapés.

Ainsi, afin de prendre en compte la situation particulière de l'emploi des salariés handicapés qui ne rempliraient pas l'ensemble des dispositions en vigueur sur la retraite, et pour leur permettre de bénéficier des modalités de départ anticipé, les parties signataires sont convenues d'ouvrir l'accès au dispositif de l'article 49 ci-après à tout salarié appartenant à l'une des catégories visées par l'article L.5212-13 du Code du travail bénéficiaire de l'obligation d'emploi.

Article 49. Mesures spécifiques

Il est convenu de deux mesures spécifiques cumulatives pour faciliter le passage de l'activité à la retraite des collaborateurs handicapés, lorsqu'ils remplissent les qualités et conditions requises visés à l'article précédent.

Article 49.1. Une formule supplémentaire de Transition Activité / Retraite

Il est convenu d'allonger la durée possible de la période de transition et, à cette fin, d'ajouter une sixième formule, complémentaire par rapport à celles figurant ci-dessus à l'Article 42.2, qui leur est spécialement accessible en exclusivité :

Formule 6 : 24 mois de TPA et 12 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 36 mois avant le départ en retraite à taux plein.

Le salarié handicapé qui opterait pour cette formule dérogatoire de 36 mois se verrait ouvrir l'accès à la transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences visée à l'article 42.3 supra, selon des règles strictement similaires, à raison d'un quart de la formule TPA, soit pour une mission de 6 mois.

Article 49.2. Un abondement amélioré de la période de Temps Partiel Abondé (TPA)

Dans la perspective d'une amélioration de l'aide aux collaborateurs handicapés d'AXA France accédant au TAR, les partenaires sociaux décident de majorer l'abondement de la période de TPA qui leur est accessible, dans les conditions déterminées dans le tableau ci-dessous.

| FORMULES | TEMPS PARTIEL | FORFAIT JOURS REDUIT (formule classique) | Rémunération TPA classique | Rémunération TPA amélioré collab. handicapés |
|----------|---|--|---|---|
| 90% | soit une demi-journée non travaillée par semaine, soit une journée non travaillée toutes les deux semaines | 21 jours non travaillés annuellement | 90 % + rémunération additive 5 % = 95% | 90 % + rémunération additive 10 % = 100% |
| 80% | soit une journée non travaillée par semaine ou deux demi-journées non travaillées par semaine | 41 jours non travaillés annuellement | 80 % + rémunération additive 6 % = 86% | 80 % + rémunération additive 11 % = 91% |
| 60% | soit deux journées non travaillées par semaine ou quatre demi-journées non travaillées par semaine | 82 jours non travaillés annuellement | 60 % + rémunération additive 7 % = 67% | 60 % + rémunération additive 12 % = 72% |
| 50% | soit deux journées et demie consécutives ou cinq demi-journées non travaillées par semaine, ou alternativement, sur 2 semaines, 3 jours et 2 jours non travaillés | 103 jours non travaillés annuellement | 50 % + rémunération additive 8 % = 58% | 50 % + rémunération additive 13 % = 63% |

L'ensemble des autres dispositions visées au sous chapitre 1 sont applicables selon des modalités strictement identiques aux salariés visés à l'article 48 ci-dessus.

Sous-chapitre 3. Dispositif spécifique accessible à ceux des salariés ayant fait une longue carrière se situant entre 6 et 36 mois de la date du bénéfice de la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale

Article 50. Accès des salariés en longue carrière

Les parties signataires sont particulièrement attentives aux modalités d'accompagnement de la transition activité / retraite pour les salariés qui ont démarré leur carrière tôt, dits « carrières longues », spécialement visés par les textes en vigueur sur la retraite.

Article 51. Mesure spécifique

Afin de faciliter le passage de l'activité à la retraite de ces collaborateurs, lorsqu'ils remplissent les qualités et conditions requises pour bénéficier des textes légaux et réglementaires, il est convenu de leur donner accès à une sixième formule, complémentaire par rapport à celles figurant ci-dessus, qui allonge la durée possible de la période de transition :

Formule 6 : 24 mois de TPA et 12 mois de CTR pour une entrée dans le dispositif 36 mois avant le départ en retraite à taux plein.

Le salarié « carrières longues » qui opterait pour cette formule dérogatoire de 36 mois se verrait ouvrir l'accès à la transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences visée ci-dessus, selon des règles strictement similaires, à raison d'un quart de la formule TPA, soit pour une mission de 6 mois.

L'ensemble des autres dispositions visées au sous chapitre 1 du présent accord sont applicables selon des modalités strictement identiques aux salariés en longue carrière visés ci-dessus.

Sous-chapitre 4. Modalités communes de mise en œuvre des dispositifs de transition entre l'activité et la retraite

Article 52. Délai de prévenance et durée

L'entrée dans l'un des dispositifs prévus ci-dessus aux sous chapitres 1, 2 et 3 est soumise à un délai de prévenance de 2 mois pour les non-cadres et de 3 mois pour les cadres. Il convient donc de respecter un délai de prévenance demeurant compatible avec la gestion du dossier retraite et le fonctionnement des services.

La date de fin d'application du dispositif choisi par le salarié coïncidera nécessairement avec sa date de départ en retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale au regard des démarches habituelles de départ à la retraite.

Article 53. Assouplissement transitoire de calendrier

Il est mis en place une mesure transitoire permettant l'articulation entre la possibilité d'entrer dans les dispositifs des précédents sous-chapitres pour les salariés remplissant les conditions de départ à la retraite à taux plein et s'inscrivant dans le process TAR dans un délai tel que le point de départ de la formule qu'ils choisissent se situe dans les trois mois de la signature du présent accord. Pour ces salariés, il convient de respecter un délai de prévenance adapté et concerté avec la RH.

Article 54. Egalité de traitement durant la transition activité / retraite

Dans le cadre du principe d'égalité de traitement, s'agissant des salariés s'inscrivant dans la phase du TPA dans le cadre de la transition activité / retraite :

- le volume d'activité qui leur sera confié prendra en compte le temps de travail réellement accompli dans l'entreprise ;
- les critères de leur évolution de carrière et les conditions d'accès à la formation professionnelle seront identiques à ceux des salariés à temps complet ;

l'attention des managers sera tout particulièrement attirée sur ces points.

Article 55. Information des salariés pour la préparation à la retraite

Une information sur la retraite est mise à disposition sur l'espace RH.

Il est rappelé que les salariés se voient proposer une estimation gratuite de retraite l'année de leurs 58 ans.

PARTIE II. DISPOSITIF DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL COMMERCIAL

Article 56. Une portée ciblée

Les parties signataires souhaitent que les personnels commerciaux salariés d'AXA France tels que visés au présent accord puissent bénéficier de mesures de Transition Activité / Retraite adaptées, tout en insistant sur la nécessité de prévoir un dispositif encadré, de nature à préserver les intérêts légitimes de l'entreprise à l'égard de sa clientèle.

L'accord est conclu en considération des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion sur l'obtention du taux plein au titre de l'assurance retraite du régime général de sécurité sociale et AXA France ne saurait être engagé au-delà des dispositions prévues au présent accord.

Il est rappelé que le salarié qui liquidera sa retraite dans le régime général de sécurité sociale se verra appliquer les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC ARRCO en matière de retraite complémentaire.

Les parties signataires rappellent que les présentes dispositions :

- recouvrent dans chacune des filières les fonctions ci-après :
 - Filière Production : Chargé de Clientèle (CC), Responsable de Clientèle (RC), Inspecteur Conseil (IC)
 - Filière Animation / Management : animateur commercial (AC), Inspecteur animateur commercial (IAC), Attaché Principal (ATP), Animateur de Ventes (ADV), Directeur des Ventes (DV), Inspecteur Manager Commercial (IMC)
 - Filière Expertise / Support : Chargé de Mission Technico-Commercial (CMTC), Inspecteur Fonction Support (IFS)
- ont vocation à s'appliquer aux Conseillers en Epargne et Prévoyance (CEP), aux Chargés de Mission de l'île de la Réunion, aux salariés des ex-réseaux non-optant au RCS et aux Inspecteurs Commerciaux ex AXA Assurances (Grande Branche).

CHAPITRE 1. PRINCIPES ET ACCES AU DISPOSITIF

Article 57. Principes

Article 57.1. Un abondement amélioré de la période de Temps Partiel Abondé (TPA)

Le présent accord a pour finalité de proposer aux salariés commerciaux qui ont la volonté de faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils peuvent bénéficier d'une retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale, d'un accompagnement dans le cadre d'une période de transition entre l'activité et la retraite.

Il ne s'agit en aucun cas d'une proposition d'anticipation de la date de départ de l'entreprise et de la cessation du contrat de travail par rapport à la date d'atteinte des conditions requises par la loi pour bénéficier de la retraite taux plein du régime général de sécurité sociale.

Article 57.2. Un contexte propre à l'activité commerciale

Les personnels commerciaux qui ont eu à conduire durant toute leur carrière une activité rythmée par les impératifs d'atteinte des objectifs commerciaux dans un contexte économique concurrentiel, peuvent souhaiter, dans les mois qui précèdent leur cessation d'activité, voir cet impératif allégé tout en passant le relais aux commerciaux du réseau prenant la suite tant dans le domaine de la production que de l'animation ou du support aux équipes commerciales, tout en préservant le portefeuille clients de l'entreprise.

A ce titre, l'entreprise sera particulièrement attentive à la transmission du portefeuille du salarié sortant, qui sera segmenté en fonction de la nature des clients et de leur localisation.

Article 57.3. Un double volontariat

L'accès à ce dispositif d'accompagnement de fin de carrière relèvera du choix des salariés, lequel s'inscrira néanmoins dans le cadre d'un double volontariat salarié / entreprise quant aux dates de mise en œuvre, et en considération de la préservation des intérêts de l'entreprise et plus précisément du bon fonctionnement des équipes commerciales et de la préservation du portefeuille de l'entreprise.

La concrétisation de ce principe réside dans la double formalisation écrite de la demande faite par le salarié à la RH et de la réponse de cette dernière, concertée avec le manager, validant la mise en œuvre du dispositif, notamment quant aux dates retenues.

Article 58. Conditions d'accès

Les dispositifs de transition entre activité et retraite définis par le présent accord sont accessibles aux salariés commerciaux qui :

- se sont assurés que leur situation au regard du régime général de retraite leur permet de pouvoir liquider leurs droits à la retraite dans les mois qui suivent leur entrée dans le dispositif du présent accord, en fonction de la formule choisie,
- fournissent à la RH le relevé de trimestres validés par la sécurité sociale, justifiant de cette situation,
- s'engagent à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions leur permettant de bénéficier de la pension de retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale,
- présentent les attestations requises (émanant des organismes compétents, notamment Sécurité Sociale) s'agissant des salariés handicapés et des longues carrières,

Le salarié intéressé et potentiellement éligible pourra entrer dans le dispositif jusqu'au 1^{er} décembre 2023.

Article 59. Réversibilité

Le salarié commercial engagé dans le dispositif TAR, qui serait confronté à une situation grave non prévisible avant l'entrée dans le présent dispositif de Transition Activité / Retraite, pourrait soumettre sa situation à la RH qui examinerait la possibilité et les modalités de son retour à sa situation antérieure de travail.

Cette possibilité de réversibilité vise en particulier :

- ceux des salariés qui se trouveraient confrontés à une situation familiale grave et/ou susceptible d'avoir des incidences financières importantes et non prévisibles avant l'entrée dans le dispositif (décès, perte d'emploi du conjoint ou du partenaire lié par un PACS, dépendance des ascendants...),
- les hypothèses de modification des dispositions légales, réglementaires, conventionnelles ou interprofessionnelles impactant le présent dispositif.

CHAPITRE 2. LA TRANSITION ACTIVE / RETRAITE DES SALARIES COMMERCIAUX

Afin d'accompagner les salariés commerciaux qui ont la capacité (au regard des conditions légales) de faire valoir leurs droits à la retraite à taux plein dans les prochains mois, et qui émettent le souhait de bénéficier du présent accompagnement de transition entre l'activité et la retraite, les parties signataires sont convenues :

- de proposer un dispositif accessible aux salariés qui se situent à plus de 6 mois du départ à la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale en considération de leur filière métier (sous-chapitre 1),
- Conviennent de mesures communes à ces filières (sous-chapitre 2).

Sous-chapitre 1. Dispositif accessible aux salariés de statut commercial se situant à plus de 6 mois de la date du bénéfice de la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale

Sous-chapitre 1.1. Mesure de transition Activité / Retraite par filière

Compte-tenu des spécificités que recouvre chaque filière commerciale, il est prévu pour chacune d'entre elles un dispositif original de Transition Activité / Retraite.

Ce dispositif recouvre, pour chaque filière (Production, Animation / Management, Support / Expertise), deux périodes :

- une phase de relais de l'activité exercée,
- un congé de fin d'activité.

La situation des salariés commerciaux qui auraient opéré, récemment, par la voie d'un avenant, un changement de filière métier, sera examinée en concertation avec la hiérarchie afin de trouver le traitement approprié en considération des durées d'exercice d'activité dans les 12 derniers mois.

Il est précisé que pour les salariés commerciaux potentiellement bénéficiaires, au regard de leur statut, d'une indemnité de fin de fonction, il sera procédé, pour le calcul de celle-ci à une photographie du portefeuille de clients au moment de l'entrée du salarié dans le dispositif de TAR du présent accord.

Le versement de cette indemnité s'opérera suivant les règles habituelles, lors des cessations définitives de fonctions.

Section 1. En filière Production

Article 60. Les formules accessibles en filière Production

Les formules disponibles sont les suivantes :

- **formule 1** : 6 mois
- **formule 2** : 12 mois

Une **troisième formule** d'une durée de 18 mois sera accessible à titre dérogatoire et exceptionnel, sur décision expresse du manager et de la RH, au salarié producteur qui en ferait la demande, et justifierait alors d'un portefeuille comptant plus de 480 clients et particulièrement des clients stratégiques.

Article 61. Le délai de prévenance

Le salarié qui souhaite accéder au dispositif de Transition Activité / Retraite pour l'une des deux formules déterminées ci-dessus s'engage à respecter un délai de prévenance de 3 mois auprès de sa Direction, aux fins de permettre l'organisation la plus appropriée du relais dans le cadre de son activité.

Article 62. La période de transition et ses composantes

Article 62.1. Deux phases successives

Le présent dispositif repose sur un choix d'articulation de deux phases successives réparties de la façon suivante sur le temps restant à courir avant le départ du salarié à la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale :

- d'une part, une période de Présentation Clients et Relais de Compétences (PCRC),
 - d'autre part, une période de Congé de Fin d'Activité (CFA),
- sans que l'ensemble de ces deux phases ne puisse excéder la durée globale de la formule choisie.

Article 62.2. La Présentation Clients et Relais de Compétences (PCRC)

La phase de PCRC est caractérisée par :

- une sélection concertée des clients qui doit faire l'objet d'une présentation au(x) futur(s) commercial(aux) désigné(s) par l'entreprise prenant le relais.
- En particulier, les clients stratégiques devront nécessairement être présentés dans le cadre du présent dispositif.
- un écrit sur la programmation des sorties / prises de rendez-vous afférentes (senior / relais),
- la transmission du savoir auprès de(s) futur(s) commercial(aux) désigné(s) par l'entreprise, laquelle fera l'objet d'un rapport hebdomadaire partagé remis à un IMC chargé du suivi de la transmission.
- une garantie des éléments de sa rémunération assurée au senior en considération :
 - de l'absence des objectifs minimaux de production ou de maintien des objectifs d'animation ou de soutien habituel inhérents à sa fonction,
 - au profit d'une intervention qualifiée pour développer les compétences terrain des commerciaux intervenant en relais auprès des clients d'AXA France.

- une possibilité d'attribution d'une Prime d'Aboutissement Relais versée à l'issue de la phase de Présentation Clients et Relais des Compétences, dont le montant sera fonction de la réalité du relais exercé.
Son attribution est conditionnée au fait que le salarié ait respecté, selon validation de son IMC, les indicateurs qualitatifs suivants :
 - bilan réalisé chez chaque client lors de la transmission,
 - fichier client à jour notamment numéro de téléphone, adresse à jour, dédoublonnage, etc.).

Les modalités de calcul de garantie de rémunération et de Prime d'Aboutissement Relais correspondantes sont précisées ci-après (cf. infra article 63).

Article 62.3. Le Congé de Fin d'Activité (CFA)

Le CFA inclut :

- d'une part, l'attribution de jours de fin d'activité (JFA)
- d'autre part, l'apurement du CET.

Il s'accompagne d'une restitution des cartes professionnelles, du matériel confié, du véhicule et de la carte carburant.

Article 62.3.1. L'attribution de jours de fin d'activité (JFA)

L'attribution de JFA sera réalisée sous forme d'allocation de jours de congés à prendre globalement, préalablement à l'apurement du CET, selon les modalités suivantes.

L'attribution de JFA sera fonction du nombre d'années (complètes) passées comme salarié au sein du groupe AXA à raison de 1 JFA attribué par année d'ancienneté, avec un minimum incompressible de 15 JFA.

Les JFA sont réputés présenter les caractéristiques d'une suspension du contrat de travail afin de favoriser la préparation de la retraite.

Ils ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et ne sauraient générer de droits à congés ni de jours de repos au sens de l'accord AXA France du 08.04.2005 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Les modalités spécifiques de garantie de rémunération correspondantes sont précisées ci-après (cf. infra article 63).

Article 62.3.2. L'apurement du CET (indemnisable et non indemnisable)

Le terme du congé pris au titre du CET doit correspondre à la date à laquelle le salarié atteint le taux plein des droits à retraite et procède à la liquidation de ses droits au titre de l'assurance vieillesse du Régime Général.

Les modalités d'utilisation en vue de l'apurement du CET dans le cadre du départ anticipé du salarié commercial à la retraite sont rappelées ci-après :

- Situation du salarié pendant la prise de CET : il conserve son statut de salarié à part entière et tous les avantages qui y sont liés, le contrat de travail étant suspendu. Il reste inscrit à l'effectif et s'interdit d'exercer toute nouvelle activité professionnelle salariée ou non, rémunérée pendant la période de suspension de son contrat, non plus que des actes qui attenteraient à la loyauté contractuelle du salarié à l'égard de l'entreprise.
- Indemnisation des jours capitalisés pendant la prise du CET : l'indemnisation des JRA ou des JRI épargnés et des congés payés portés dans le CET s'effectue sur la base de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices.
- Il est précisé que pendant la période de CET dans le cadre de la TAR, il n'y a pas lieu à attribution de budget de frais professionnel.

Article 63. Modalités de garantie de rémunération durant la TAR pour la filière Production

Article 63.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases PCRC et JFA

L'assiette de calcul est constituée de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices précédant l'entrée dans le dispositif de Transition Activité / Retraite, incluant toutes les commissions et éléments de salaire récurrents (fixe, primes, gratifications, congés, hors éléments exceptionnels tels que les opérations commerciales, et hors stimulations).

Article 63.2. Garantie de rémunération associée à la PCRC et aux JFA

La période de PCRC de chacune des deux formules de TAR accessibles bénéficie d'une garantie de rémunération à 100%.

Au titre des JFA accordés au regard de l'article 62.3.1 ci-dessus, le salarié commercial bénéficie d'une garantie de rémunération égale à 100%.

Pendant la période de JFA, le budget de frais est suspendu.

Article 63.3. La Prime d'Aboutissement Relais

Le montant cible de la Prime d'Aboutissement Relais telle que visée à l'article 62.2 ci-dessus est équivalente à 3% de la garantie de rémunération annuelle telle que déterminée supra à l'article 63.2 et servie au titre de la période de PCRC.

A l'issue de la Période de PCRC, l'IMC et le salarié bénéficiaire du présent dispositif établiront ensemble un bilan de la qualité de la transmission accomplie.

S'il est établi que la transmission a été correctement effectuée :

- pour plus de 80% des clients déterminés lors de la mise en place du dispositif, le salarié aura droit à une Prime d'Aboutissement Relais à hauteur de 100% du montant cible ;
- pour au moins 50% et jusqu'à 80% des clients déterminés lors de la mise en place du dispositif, le salarié aura droit à une Prime d'Aboutissement Relais à hauteur de 50% du montant cible ;
- pour moins de 50% des clients déterminés lors de la mise en place du dispositif, le salarié ne pourra prétendre à aucune Prime d'Aboutissement Relais.

Article 63.4. Rémunération pendant la période de CET

Durant la période de CET, le salarié percevra une rémunération telle que définie supra article 62.3.2.

Section 2. En filière Animation / Management

Article 64. La formule accessible en filière Animation / Management

La formule unique disponible est d'une durée de 12 mois.

Article 65. La période de transition et ses composantes

Article 65.1. Deux phases successives

Le présent dispositif repose sur un choix d'articulation de deux phases successives réparties de la façon suivante sur le temps restant à courir avant le départ du salarié à la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale :

- d'une part, une période de Transmission Progressive d'Animation d'Equipe et des Compétences (TPAEC).
- Cette phase sera couplée, pour l'éventuel portefeuille dont bénéficient les animateurs commerciaux, d'une phase de Transmission des Clients.
- d'autre part, une période de Congé de Fin d'Activité (CFA), sans que l'ensemble de ces deux phases ne puisse excéder la durée globale de la formule.

Article 65.2. La Transmission Progressive d'Animation d'Equipe et des Compétences (TPAEC)

La Transmission Progressive d'Animation d'Equipe et des Compétences s'exerce trimestre par trimestre de la manière suivante :

- 1^{er} trimestre : le salarié conserve l'intégralité de son équipe et transmet ses compétences à la personne qui intervient en relais dans le poste ;
- 2^{ème} trimestre : le salarié cède à son successeur la moitié de son équipe ;
- 3^{ème} trimestre : le salarié cède la totalité de son équipe ;
- A partir du 3^{ème} trimestre et avant la seconde phase (Cf. infra article 65.3) : le salarié intervient en accompagnement, sur demande expresse de son successeur ou de sa hiérarchie.

Dans les cas où certains animateurs commerciaux seraient titulaires d'un portefeuille, ils auront naturellement à transmettre leurs clients en particulier les clients stratégiques qui devront obligatoirement être présentés dans l'esprit du dispositif évoqué ci-dessus à l'article 62.2 pour les producteurs, sans que cette phase ne soit susceptible d'ouvrir droit à la prime mentionnée à l'article 63.3 ci-dessus.

Une programmation des sorties / prises de rendez-vous afférentes sera établie à cet égard et intégrée dans le cadre de la Transmission Progressive d'animation d'Equipe et des Compétences.

Les modalités spécifiques de garantie de rémunération correspondantes sont précisées ci-après à l'article 66 sans aucune possibilité de cumul avec l'article 12 ci-dessus.

Article 65.3. Le Congé de Fin d'Activité (CFA)

Le CFA inclut :

- d'une part, l'attribution de jours de fin d'activité (JFA)
- d'autre part, l'apurement du CET.

Il s'accompagne d'une restitution des cartes professionnelles, du matériel confié, du véhicule et de la carte carburant.

Article 65.3.1. L'attribution de jours de fin d'activité (JFA)

L'attribution de JFA sera réalisée sous forme d'allocation de jours de congés à prendre globalement, préalablement à l'apurement du CET, selon les modalités suivantes.

L'attribution de JFA sera fonction du nombre d'années (complètes) passées comme salarié au sein du groupe AXA à raison de 1 JFA attribué par année d'ancienneté, avec un minimum incompressible de 15 JFA.

Les JFA sont réputés présenter les caractéristiques d'une suspension du contrat de travail afin de favoriser la préparation de la retraite.

Ils ne sont pas assimilés à du temps de travail effectif et ne sauraient générer de droits à congés ni de jours de repos au sens de l'accord AXA France du 08.04.2005 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Les modalités spécifiques de garantie de rémunération correspondantes sont précisées ci-après (cf. infra article 66).

Article 65.3.2. L'apurement du CET (indemnisable et non indemnisable)

Le terme du congé pris au titre du CET doit correspondre à la date à laquelle le salarié atteint le plein des droits à retraite et procède à la liquidation de ses droits au titre de l'assurance vieillesse du Régime Général.

Les modalités d'utilisation en vue de l'apurement du CET dans le cadre du départ anticipé du salarié commercial à la retraite sont rappelées ci-après :

- Situation du salarié pendant la prise de CET : il conserve son statut de salarié à part entière et tous les avantages qui y sont liés, le contrat de travail étant suspendu. Il reste inscrit à l'effectif et s'interdit d'exercer toute nouvelle activité professionnelle salariée ou non, rémunérée pendant la période de suspension de son contrat, non plus que des actes qui attenteraient à la loyauté contractuelle du salarié à l'égard de l'entreprise.
- Indemnisation des jours capitalisés pendant la prise de CET : l'indemnisation des JRA ou des JRI épargnés et des congés payés portés dans le CET s'effectue sur la base de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices.
- Il est précisé que pendant la période de CET dans le cadre de la TAR, il n'y a pas lieu à attribution de budget de frais professionnel.

Article 66. Modalités de la garantie de rémunération durant la TAR en filière Animation / Management

Article 66.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases TPAEC et JFA)

L'assiette de calcul est constituée de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices précédant l'entrée dans le dispositif de Transition Activité / Retraite, incluant toutes les commissions et éléments de salaire récurrents (fixe, primes, gratifications, congés, hors éléments exceptionnels tels que les opérations commerciales, et hors stimulations).

Article 66.2. Garantie de rémunération associée à la TPAEC et aux JFA

La période de TPAEC bénéficie d'une garantie de rémunération à 100%.

Au titre des JFA accordés au regard de l'article 65.3.1 ci-dessus, le salarié commercial bénéficie d'une garantie de rémunération égale à 100%.

Pendant la période de JFA, le budget de frais est suspendu.

Article 66.3. Rémunération pendant la période de CET

Durant la période de CET, le salarié percevra une rémunération telle que définie supra article 65.3.2.

Section 3. En filière Support / Expertise

Article 67. Les formules accessibles en filière Support / Expertise

Les différentes formules disponibles sont les suivantes :

- **formule 1** : 6 mois dont 4 mois de Durée Aménagée du Temps de Travail (DATT) et 2 mois de Congé de Fin d'Activité (CFA)
- **formule 2** : 12 mois dont 8 mois de DATT et 4 mois de CFA
- **formule 3** : 18 mois dont 12 mois de DATT et 6 mois de CFA
- **formule 4** : 24 mois dont 16 mois de DATT et 8 mois de CFA

Article 68. La période de transition et ses composantes

Article 68.1. Deux phases successives

Le dispositif de Transition Activité / Retraite accessible aux salariés commerciaux de la Filière Support / Expertise repose sur un choix d'articulation de deux phases successives, réparties de la façon suivante sur le temps restant à courir avant le départ du salarié à la retraite du régime général, à taux plein :

- d'une part une période de Durée Aménagée du Temps de Travail (DATT),
- d'autre part une période de Congé de Fin d'Activité (CFA),

sans que l'ensemble de ces deux phases ne puisse excéder la durée globale de la formule choisie.

Article 68.2. La Durée Aménagée du Temps de Travail (DATT)

La phase de DATT est caractérisée par :

- une durée équivalente à 2/3 de la formule choisie (Cf. supra article 16),
- un temps de travail égal à 80% de la durée à temps plein.

Les modalités spécifiques de rémunération correspondantes sont précisées ci-après (cf. infra article 69).

Article 68.3. Le Congé de Fin d'Activité (CFA)

Le CFA inclut :

- d'une part, une période de fin d'activité (PFA),
- d'autre part, l'apurement du CET.

Il s'accompagne d'une restitution des cartes professionnelles, du matériel confié, du véhicule et de la carte carburant.

La durée de la PFA qui s'inscrit dans la période de CFA du 1/3 de la formule, s'établit une fois déduite la durée de CET capitalisée par le salarié.

Article 68.3.1. La période de fin d'activité (PFA)

La PFA est réputée présenter les caractéristiques d'une suspension du contrat de travail afin de favoriser la préparation de la retraite.

Elle n'est pas assimilée à du temps de travail effectif et ne saurait générer de droits à congés ni de jours de repos au sens de l'accord AXA France du 08.04.2005 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Pendant la période de PFA, le budget de frais est suspendu.

Les modalités spécifiques de rémunération correspondantes sont précisées ci-après (cf. infra article 69).

Article 68.3.2. L'apurement du CET (indemnisable et non indemnisable)

Le terme du congé pris au titre du CET doit correspondre à la date à laquelle le salarié atteint le plein des droits à retraite et procède à la liquidation de ses droits au titre de l'assurance vieillesse du Régime Général.

Les modalités d'utilisation en vue de l'apurement du CET dans le cadre du départ anticipé du salarié commercial à la retraite sont rappelées ci-après :

- Situation du salarié pendant la prise de CET : il conserve son statut de salarié à part entière et tous les avantages qui y sont liés, le contrat de travail étant suspendu. Il reste inscrit à l'effectif et s'interdit d'exercer toute nouvelle activité professionnelle salariée ou non, rémunérée pendant la période de suspension de son contrat, non plus que des actes qui attenteraient à la loyauté contractuelle du salarié à l'égard de l'entreprise.

- Indemnisation des jours capitalisés pendant la prise de CET : l'indemnisation des JRA ou des JRI épargnés et des congés payés portés dans le CET s'effectue sur la base de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices.
- Il est précisé que pendant la période de CET dans le cadre de la TAR, il n'y a pas lieu à attribution de budget de frais professionnel.

Article 69. Modalités de rémunération durant la TAR en filière Support / Expertise

Article 69.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases DATT et PFA

L'assiette de calcul est constituée de la rémunération brute annuelle moyenne des trois derniers exercices précédant l'entrée dans la TAR, incluant toutes les commissions et éléments de salaire récurrents (fixe, primes, gratifications, congés, hors éléments exceptionnels tels que les opérations commerciales, et hors stimulations).

Article 69.2. Rémunération de la DATT avec part additive

La période de Durée Aménagée du Temps de Travail de la formule de TAR accessible bénéficie d'une amélioration de la rémunération à hauteur de 86%.

Le salarié percevra une rémunération égale à 55% pendant la période de PFA.

Pendant la période de PFA, le budget de frais est suspendu.

Article 69.3. Rémunération pendant la période de CET

Durant la période de CET, le salarié percevra une rémunération telle que définie supra article 68.3.2.

Article 69.4. Possibilité de lissage de la rémunération de la PFA compte-tenu de la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

Le salarié pourra, s'il le souhaite, percevoir une avance mensuelle sur la majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite telle que définie ci-dessous à l'article 70, selon simulation établie au moment de son adhésion au dispositif de Transition Activité / Retraite.

Le versement de cette avance sur la majoration IDR ne devra pas avoir pour effet de porter la rémunération globale du salarié pendant la période de PFA, à un niveau supérieur à sa rémunération antérieure précédant son entrée dans la Transition Activité / Retraite.

L'avance mensuelle de la majoration sera soumise à cotisations sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur en matière salariale.

Sous-chapitre 1.2. Autres éléments communs aux trois filières

Article 70. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

Article 70.1. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

☐ Le salarié commercial ayant fait le choix du dispositif de Transition Activité / Retraite a droit à une IDR calculée selon les règles définies par la Convention Collective Nationale de rattachement, majorée de 30% à l'occasion de son départ à la retraite.

☐ Les salariés qui, en raison de **dispositifs conventionnels antérieurs** applicable au titre de leur société d'origine, seraient potentiellement bénéficiaires d'une indemnité de fin de carrière calculée suivant des règles différentes plus avantageuses pour eux, verront leur indemnité de départ calculée en prenant en compte les deux éléments correspondants :

- d'une part, l'indemnité de départ à la retraite calculée suivant les règles du dispositif conventionnel antérieur applicable dans leur entreprise d'origine,
- d'autre part un complément correspondant à la majoration de 30% de l'indemnité de départ à la retraite calculée suivant les règles de la Convention Collective Nationale de rattachement ;

C'est la somme de ces deux éléments qui serait alors servie au salarié.

Article 70.2. Base de calcul

La base de calcul de l'indemnité de départ à la retraite du salarié ne sera pas affectée de la formule choisie durant la transition activité / retraite.

Article 71. Complément AXA France (retraite/ prévoyance)

Durant la période de Transition Activité / Retraite, le salarié commercial bénéficiera du maintien du calcul de ses cotisations alimentant le Plan de Retraite Supplémentaire (PRS) AXA et de ses droits à Garantie minimale sur son salaire reconstitué au taux de son activité antérieure précédant son entrée dans le dispositif.

Les droits en matière d'assurance décès obligatoire durant toute la durée du dispositif de Transition Activité / Retraite sont maintenus sur la base de son activité antérieure précédant son entrée dans le dispositif.

Article 72. Doublement de l'abondement PERECO

Dans les limites légales et fiscales en vigueur, le salarié commercial bénéficiera, lors de son accès au dispositif de Transition Activité / Retraite, d'une possibilité de versement dans le Plan d'Epargne Retraite d'Entreprise Collectif (PERECO) AXA abondé par l'entreprise à hauteur de 100 %, avec un maximum de 750 €, à exercer une seule fois durant la période de Transition Activité / Retraite choisie. Ce droit à abondement est indépendant de l'abondement existant par ailleurs lors des opérations annuelles d'investissement de la participation et de l'intéressement, tel que défini dans l'accord relatif aux dispositifs de retraite au sein du groupe AXA en France et de ses avenants.

Dans l'hypothèse où le dispositif conventionnel PERECO correspondant serait aménagé, le doublement prendrait en compte les aménagements intervenus.

Sous-chapitre 2. Modalités communes de mise en œuvre des dispositifs de transition entre l'activité et la retraite des salariés commerciaux

Article 73. Délai de prévenance et durée

L'entrée dans l'un des dispositifs prévus ci-dessus est soumis à un délai de prévenance de :

- 3 mois pour les salariés de la filière Production,

Et pour les filières Animation / Management et Support / Expertise :

- 1 mois pour les salariés commerciaux de niveau 1 ou 2,
- 3 mois pour les Inspecteurs.

La date de fin d'application du dispositif choisi par le salarié coïncidera nécessairement avec sa date de départ en retraite à taux plein du régime général de la sécurité sociale au regard des démarches habituelles de départ à la retraite.

Article 74. Assouplissement transitoire de calendrier

Il est mis en place une mesure transitoire permettant l'articulation entre la possibilité d'entrer dans les dispositifs prévus pour les salariés remplissant les conditions de départ à la retraite à taux plein et s'inscrivant dans le process TAR dans un délai tel que le point de départ de la formule qu'ils choisissent se situe dans les trois mois de la signature du présent accord.

Pour ces salariés, il convient de respecter un délai de prévenance adapté et concerté avec la RH.

Article 75. Information des salariés pour la préparation à la retraite

Une information sur la retraite est mise à disposition sur l'espace RH.

Il est rappelé que les salariés se voient proposer une estimation gratuite de retraite l'année de leurs 58 ans.

Article 76. Principe d'application loyale

L'entreprise se réserve le droit de saisir les juridictions compétentes dans l'hypothèse où le salarié commercial commettrait tout acte ou démarche déloyal à l'égard d'AXA France, suite à l'accès à un dispositif de Transition Activité / Retraite prévu par le présent accord, ceci même dans une activité postérieure.

TITRE VII. MESURE SPECIFIQUE DE DEPART A LA RETRAITE AVEC MAJORATION DE L'INDEMNITE DE RETRAITE : CHOIX POSSIBLE POUR LES COLLABORATEURS AYANT DEJA LEURS DROITS A LA RETRAITE AU TAUX PLEIN DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE OU DANS LES MOIS QUI SUIVENT LA DATE D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Article 77. Salariés concernés et conditions d'accès

Il est mis en place une mesure favorable permettant l'accès au dispositif du présent titre de salariés éligibles et remplissant les conditions de départ à la retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale à une date proche de la signature du présent accord.

Il est rappelé que le salarié qui liquidera sa retraite dans le régime général de sécurité sociale se verra appliquer les dispositions de l'Accord National Interprofessionnel du 30 octobre 2015 relatif aux retraites complémentaires AGIRC ARRCO en matière de retraite complémentaire.

- **Salariés éligibles**

Sont éligibles les salariés du personnel administratif et du personnel commercial tels que visés au présent accord, en CDI :

- ayant d'ores et déjà leurs droits à retraite du régime général de sécurité sociale à taux plein au 1^{er} juillet 2022 et qui prendront l'engagement de partir à la retraite au plus tard le 1^{er} janvier 2023
- ou qui rempliront les conditions pour bénéficier d'une retraite du régime général à taux plein, dans une période intermédiaire, au plus tard le 1^{er} avril 2023 et qui prendront l'engagement de partir à la retraite dès la date d'obtention du taux plein.

- **Conditions d'accès**

Cette mesure est accessible aux salariés qui :

- se sont assurés que leur situation au regard du régime général de retraite leur permet de pouvoir liquider leurs droits à la retraite dans les conditions susvisées au présent article,
- fournissent à la RH le relevé de trimestres validés par la sécurité sociale, justifiant de cette situation,
- s'engagent à faire valoir leurs droits à la retraite dès qu'ils remplissent les conditions leur permettant de bénéficier de la pension de retraite à taux plein du régime général de sécurité sociale.

Il est précisé que le choix de cette mesure ne saurait se cumuler avec le bénéfice d'autres dispositifs de fin de carrière de même nature, notamment les anciens dispositifs de fin de carrière des groupes fermés.

- **Modalités d'entrée**

Avant le 31 octobre 2022, les salariés éligibles devront adresser leur demande de bénéficier de la majoration de l'IDR avec leur relevé de trimestres validés par la sécurité sociale justifiant de leur situation retraite. La RH examinera que les conditions d'éligibilité sont remplies et validera les modalités de mise en œuvre.

Ensuite, les salariés feront leur demande de départ en retraite dans pléiades.

Le délai de prévenance à respecter est le suivant :

- Pour les salariés du personnel administratif : 2 mois pour les non-cadres et 3 mois pour les cadres
- Pour le personnel commercial :
 - o 3 mois pour les salariés de la filière Production,
 - o Et pour les filières Animation / Management et Support / Expertise : 1 mois pour les salariés commerciaux de niveau 1 ou 2, 3 mois pour les Inspecteurs.

Il convient donc de respecter un délai de prévenance demeurant compatible avec la gestion du dossier retraite, le fonctionnement des services et le cas échéant la période de transmission du portefeuille et/ou des clients/ et/ ou d'équipe pour les salariés producteurs, animateurs ou inspecteurs du personnel commercial. Les modalités de transmission de portefeuille et/ou des clients et/ou d'équipe seront déterminées en amont et en concertation avec la hiérarchie.

Le délai de prévenance pourra être adapté par la RH, après concertation avec le manager.

A la date convenue, le contrat de travail serait donc rompu dans le cadre du départ à la retraite du salarié ainsi notifié.

Article 78. Mesures accessibles

Article 78.1. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR)

- Le salarié ayant fait le choix du présent dispositif a droit à une IDR calculée selon les règles définies par la Convention Collective Nationale de rattachement, majorée de 200 % à l'occasion de son départ à la retraite.
- Les salariés qui, en raison de dispositifs conventionnels antérieurs, seraient potentiellement bénéficiaires d'une autre majoration d'indemnité de fin de carrière, verront leur indemnité de départ calculée en prenant en compte les deux éléments correspondants :
 - o d'une part, l'indemnité de départ à la retraite calculée suivant les règles de la Convention Collective Nationale de rattachement, majorée de 200 % au titre du présent dispositif,
 - o d'autre part, la majoration spécifique suivant dispositif conventionnel antérieur applicable.
 - o C'est la somme de ces deux éléments qui serait alors servie au salarié.



Article 78.2. Doublement de l'abondement PERECO

Dans les limites légales et fiscales en vigueur, le salarié bénéficiera, lors de son accès au dispositif de Transition Activité/Retraite, d'une possibilité de versement dans le Plan d'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif AXA abondé par l'entreprise à hauteur de 100 %, avec un maximum de 750 €, à exercer une seule fois.

Ce droit à abondement est indépendant de l'abondement existant par ailleurs lors des opérations annuelles d'investissement de la participation et de l'intéressement, tel que défini dans l'accord relatif aux dispositifs de retraite au sein du groupe AXA en France et de ses avenants.

Dans l'hypothèse où le dispositif conventionnel PERECO correspondant serait aménagé, le doublement prendrait en compte les aménagements intervenus.

TITRE VIII. AIDES A LA REALISATION DE PROJETS PERSONNELS

Article 79. Salariés concernés

Le présent titre est applicable aux salariés administratifs et commerciaux¹ selon les précisions correspondantes pour chaque population lorsque c'est nécessaire.

Article 80. Projet personnel pour intérêt propre ou création ou reprise d'activité

Article 80.1. Définition

Le « projet personnel » recouvre deux notions distinctes qui, selon leur nature, déterminent un accompagnement adapté au niveau soit du soutien technique apporté, soit des aides financières allouées :

- **Le projet personnel pour intérêt propre :**

Il peut s'agir d'un changement d'orientation professionnelle, d'une orientation vers des activités culturelles, artistiques, sportives, caritatives..., d'une activité de consultant dans son domaine d'expertise.

- **La création ou la reprise d'entreprise :**

Par création d'entreprise, il faut entendre la création ou la reprise d'une entreprise industrielle, commerciale, artisanale, agricole ou libérale sous la forme personnelle ou en société à l'exclusion des activités entrant en concurrence avec celle du Groupe.

Cas particuliers de la reprise d'une Agence Générale AXA France : si le salarié en a les capacités et que sa demande est retenue par la Direction de la Distribution, il peut orienter sa création d'entreprise vers une Agence Générale AXA France. Dans ce cadre, le dispositif d'aide prévu au présent accord ne se cumule pas avec les conditions actuellement en vigueur dans le Groupe pour ses collaborateurs au titre de la reprise d'une Agence Générale.

Article 80.2 Conditions d'accès

Pour prétendre aux aides prévues dans le cadre de la réalisation d'un projet personnel pour intérêt propre ou de création/reprise d'entreprise, les salariés intéressés doivent répondre cumulativement à deux types de conditions.

- **d'âge et d'ancienneté**

- être âgé(e) de 35 ans au moins et
- avoir un âge situé à plus de deux ans de la date d'accès à la retraite du régime général à taux plein de l'intéressé avec la durée d'activité nécessaire, sans pouvoir cumuler avec le bénéficiaire d'un dispositif de fin de carrière (TAR, Mécénat...) et
- totaliser une ancienneté au sein du Groupe AXA d'au moins 5 ans.

¹ Y compris les Conseillers en épargne et prévoyance et Inspecteurs conseils visés par l'accord AXA France du 13 janvier 2004 relatif à leurs possibilités d'évolutions professionnelles et d'adaptation aux autres métiers commerciaux d'AXA France.

- **recueillir l'accord de la RH dans le cadre du principe du double volontariat**

La RH privilégiera les demandes des collaborateurs qui auront été effectivement présents au sein de l'entreprise au cours des 24 mois précédant leur demande.

Article 80.3. Double volontariat – examen de la demande

Dans le respect du principe énoncé dans le préambule, le départ du salarié de l'entreprise pour la réalisation de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise repose sur le principe du double volontariat de l'entreprise et du salarié via une double formalisation écrite de la demande faite par le salarié à sa RH et la réponse de cette dernière.

Cette demande écrite doit définir dans ses grandes lignes le projet personnel envisagé et autant que possible contenir en annexe l'ensemble des éléments qui permettront de procéder à une première appréciation du dossier par la RH.

Il appartient à la RH d'apprécier la recevabilité de la démarche en considération d'une part du métier exercé par le demandeur au sein de l'entreprise afin d'éviter de se démunir dans les activités dans lesquelles les besoins de recrutement de l'entreprise sont constants ou dans lesquelles la formation accordée représente des coûts spécialement importants et d'autre part de la viabilité estimée de son projet.

Afin d'être en mesure de se prononcer en toute connaissance de cause, des pièces complémentaires de nature à justifier de la réalité du projet envisagé pourront être sollicitées par la RH. La RH sera tout spécialement attentive à ce que la création ou la reprise d'entreprise envisagée ne soit pas de nature à porter atteinte aux intérêts légitimes d'AXA France.

La RH pourra proposer les services d'un cabinet externe afin d'accompagner le salarié dans le cadre spécifique de la création/reprise d'entreprise.

La RH fait connaître par écrit sa décision motivée d'acceptation ou de refus dans un délai de trois semaines suivant la réception du dossier définitif. Elle peut être amenée dans ce cadre à demander au salarié de reporter la mise en œuvre de sa démarche, dans la limite de 6 mois si elle estime que son départ aurait des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

Article 80.4. Appui de la formation professionnelle

- **Utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF)**

Le CPF peut être utilisé dans le cadre d'un projet personnel pour financer des actions en dehors du temps de travail ou en tout ou partie sur le temps de travail dans le cadre des dispositions légales en vigueur.

Dans ce cadre, sont éligibles au CPF les actions de formation visées par l'article L. 6323-6 du Code du travail et notamment :

- Les bilans de compétences ;
- Les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience

- Les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci.

- **Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Dans le cadre de l'accord AXA France du 10 juin 2020 en vigueur en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France, relatif au développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie, AXA France a entendu développer ce dispositif pour en faire un outil favorisant la mobilité et le développement professionnel sur l'ensemble des domaines métiers dont les entreprises du groupe AXA ont besoin et en particulier dans les métiers de l'assurance afin de renforcer la qualité du service aux clients, reconnaître l'expertise des collaborateurs et développer la mobilité pour élargir leur champ de compétences.

Les partenaires sociaux considèrent que ce dispositif peut également, dans certaines situations particulières constituer un atout pour les salariés souhaitant s'engager dans une démarche de projet personnel.

Article 80.5. Périodes d'aménagement du contrat de travail

Afin d'accompagner le salarié et de faciliter, autant que faire se peut, la mise en œuvre de son projet personnel pour intérêt propre ou de création/reprise d'entreprise, des possibilités d'aménagement du contrat de travail, préalablement au départ souhaité, peuvent être étudiées et envisagées au cas par cas :

- **Le temps partiel / forfait jours réduits (pour le personnel administratif) :**

Les modalités liées à ce type d'aménagement temporaire du temps de travail se font dans le cadre des accords d'adhésion à l'accord cadre du 18 avril 2001 sur le temps partiel ou les conventions de forfait jours réduit, et ce pour une période d'un an renouvelable une fois.

- **L'utilisation des droits constitués sur le CET :**

Le salarié du personnel administratif peut prendre un congé exceptionnel dans la limite de son crédit disponible sur le sous-compte Long Terme du CET.

Le salarié du personnel commercial peut prendre un congé exceptionnel dans la limite de son crédit disponible sur le CET, étant précisé que ce congé peut être accolé aux congés payés.

- **La suspension du contrat de travail :**

La prise d'un congé sans solde préalable à la fin du contrat de travail peut s'exercer dans l'un des cadres suivants :

- congé sabbatique, pour une durée de 6 à 11 mois, non renouvelable,
- congé création d'entreprise, pour une durée d'un an, renouvelable une fois,
- congé sans solde, sous réserve de l'accord de la RH, sa durée peut varier en fonction du projet,
- congé de solidarité internationale, pour une période de 6 mois maximum.

- congé de transition professionnelle (CPF -TP qui remplace, depuis le 1^{er} janvier 2019, l'ancien CIF).

Pendant le congé :

- le contrat de travail du salarié est suspendu : le salarié est dispensé d'exécuter son contrat de travail mais le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste,
 - pour le personnel commercial, le portefeuille est transféré au service chargé de l'ensemble des activités transferts du réseau AEP,
 - lorsque le salarié a en charge l'animation d'une équipe, celle-ci cesse de lui être rattachée,
 - le salarié n'est pas rémunéré.
Suivant la nature du congé choisi par le salarié, la durée de celui-ci peut être assimilée ou non à un travail effectif pour l'acquisition de l'ancienneté et des congés payés (Cf. tableau en annexe pour mémoire).
 - concernant les régimes sociaux :
 - Le salarié en congé de transition professionnelle reste normalement assujéti à tous les régimes sociaux pendant la durée de ce congé.
 - Le salarié bénéficiant d'un des autres congés visés ci-dessus peut accéder, pour la durée de ce congé, à des garanties de protection sociale en matière de prévoyance décès et de frais de santé : lors de son départ en congé, il précisera si, durant la suspension du contrat de travail, il souhaite maintenir ses droits ; en ce cas il règlera l'intégralité des cotisations applicables (part salariée et part employeur), sur appel des cotisations par les régimes de prévoyance : par le BCAC pour les frais de santé et la prévoyance, par l'Ugips pour la dépendance.
- Pendant la durée de son congé, le salarié bénéficie du maintien de l'accès au Plan d'Epargne d'Entreprise de Groupe et au PERECO.

Au terme du congé et dans les conditions que prévoit la réglementation, le salarié peut soit réintégrer son précédent emploi ou un emploi similaire (pour le personnel commercial : un emploi commercial dans des fonctions similaires, au sein de la même famille professionnelle), soit démissionner dans le cadre de la réalisation de son projet.

Article 80.6. Aides techniques : conseil et accompagnement

Les aides à la réalisation d'un projet peuvent prendre différentes formes selon le type de projet présenté.

- **Présentation et analyse du projet : pré-validation**

Le collaborateur porteur d'un projet présente son dossier à la RH (cf. article 80.3). La première phase d'analyse du projet personnel se fait conjointement avec le salarié et sa RH et peut notamment comporter le listage des pièces estimées utiles.

La RH aura à sa disposition toutes les informations utiles lui permettant d'orienter de manière adaptée le salarié dans la préparation globale de son projet.

Si nécessaire, en complément de cette analyse et soucieux d'accompagner le salarié dans la réalisation et la réussite de son projet, la RH, en accord avec lui, peut missionner un consultant externe pour l'aider à formaliser son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise.

Sans se substituer au salarié dans ses investigations et dans ses prises de décision, le cabinet externe aide, conseille et accompagne le salarié pour toutes les phases de préparation du projet :

- approche du marché, de la concurrence et de la clientèle potentielle,
- conseil sur la conduite pour la recherche d'affaires, de locaux, de partenaires,
- assistance à la définition des besoins,
- aide à l'évaluation de fonds de commerce, de parts de société...,
- participation à l'élaboration du montage juridique, à la recherche de partenaires, à la confection des statuts, à la constitution des dossiers administratifs, d'immatriculation, d'agrément...,
- aide à l'élaboration des prévisions : dispositif de financement, estimation des besoins de trésorerie, comptes de résultats prévisionnels,
- conseil pour la recherche de financements, mise en place des financements,
- élaboration des dossiers de demande d'aides de l'Etat ou des Collectivités.

A l'issue de cette phase d'analyse, soit avec la RH et/ou avec le cabinet externe, le dossier sera pré-validé par la RH. Si le projet a été retenu, le salarié pourra envisager d'évoluer dans la réalisation de son projet personnel ou de création/reprise d'entreprise.

- **Aide au changement d'orientation professionnelle dans le cadre d'un projet personnel**

- **Conseil en Orientation Professionnelle**

Chaque salarié, et en particulier le salarié qui envisage un projet personnel, a la possibilité de bénéficier, sur l'ensemble du territoire, de l'appui d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), afin de lui permettre d'élaborer et de concrétiser son projet d'évolution professionnelle et l'aider éventuellement à constituer un dossier.

- **Bilan de compétences**

Un bilan de compétences, à l'initiative du salarié porteur d'un projet personnel peut être effectué pour lui permettre d'analyser ses compétences tant professionnelles que personnelles ainsi que ses aptitudes et ses motivations afin de mieux définir son projet professionnel et éventuellement un projet de formation. Ce bilan de compétences peut se dérouler soit en amont à la phase d'analyse du projet, soit en soutien à la phase de pré-validation.

- **Aide complémentaire pour la création/reprise d'entreprise**

- **Accompagnement par un cabinet externe**

Le salarié peut demander à bénéficier de l'accompagnement d'un cabinet externe pour la finalisation, le montage et le suivi de sa création/reprise d'entreprise.

Ce cabinet, après validation du projet par la RH, assiste le salarié dans la mise en œuvre de son projet. Cette assistance peut porter, par exemple, sur :

- les démarches marketing,
- la mise en place des financements,
- des avis sur les engagements (investissements, projets d'actes...),
- les procédures administratives,
- le calendrier des opérations.

Cet accompagnement s'effectue soit pendant la période de suspension du contrat de travail du salarié, soit après la rupture de son contrat de travail. Il s'exerce sur une période de 15 mois, à compter de la date où le cabinet est missionné.

- **Non aboutissement du projet création/reprise d'entreprise**

Dans l'hypothèse où l'entreprise créée ou reprise cesse son activité dans les deux ans, le salarié concerné bénéficiera, s'il le souhaite, de l'aide d'un cabinet extérieur, choisi par AXA France, pour l'assister dans sa recherche d'un nouvel emploi. Cet accompagnement se fera sur une durée de 4 mois au maximum.

Article 80.7. Aide financière - allocation de départ

Une allocation de départ est versée lorsque le collaborateur quitte définitivement l'entreprise dont le montant varie en considération de l'ancienneté.

Le montant de cette allocation varie de 12 à 20 mois de salaire (rémunération annuelle brute, correspondant à une activité normale hors frais).

- Concernant la rémunération annuelle brute pour le calcul de l'allocation de départ pour le personnel administratif : le taux d'activité du collaborateur à la date de départ sera pris en compte pour les salariés à temps partiel et en forfait jours réduit.
- Concernant le personnel commercial, le salaire brut pris en compte correspond à la moyenne des rémunérations brutes (hors éléments exceptionnels telles que les stimulations commerciales, et hors frais et éléments ne rémunérant pas l'activité, tel notamment l'allocation de scolarité...) des deux meilleures années des trois derniers exercices civils précédant la date d'effet de la démission du salarié.

En fonction de l'ancienneté du salarié dans l'entreprise selon le barème ci-après :

- 5 à 15 ans : 12 mois
- de 16 à 20 ans : 14 mois
- de 21 à 25 ans : 18 mois
- + de 26 ans : 20 mois

Cette allocation ne saurait être inférieure à 40.000 € bruts.

L'allocation revêtant un caractère salarial, elle est soumise aux cotisations sociales et à l'impôt.

Modalités de versement :

- Pour le collaborateur qui bénéficie d'un congé pour création d'entreprise, et afin de lui permettre de se former, d'apporter les éléments du capital social ou encore d'acheter l'équipement de base nécessaire au lancement de sa société, le salarié peut solliciter de l'entreprise le versement d'un acompte d'un montant maximum de 10 000 € à valoir sur son allocation de départ.
Le versement de cet acompte est subordonné à la production d'un justificatif significatif, de nature à démontrer la réalité des démarches engagées :
 - dépôt des statuts,
 - devis achat de matériels,
 - bail commercial.En cas de non-réalisation de la création/reprise d'entreprise, cet acompte devra être remboursé selon les modalités définies par la législation.
- Lors du départ effectif du salarié de l'entreprise, le versement de l'allocation intervient en deux temps :
 - Versement systématique d'un acompte d'un montant de 10.000 € au jour du départ du salarié suite à sa démission
 - Versement du solde de l'allocation de départ à l'issue de l'établissement du solde de tout compte, dans un délai de 2 mois maximum suivant le dernier jour de travail du salarié.

De ce montant pourra être déduit le solde de l'avance permanente au titre des frais professionnels. Pour les salariés concernés, l'indemnité de fin de fonctions, qui ne se cumule pas avec l'indemnité de reprise de bordereau éventuellement versée sur le bordereau déjà restitué, sera versée en une seule fois à la rupture du contrat de travail.

Article 80.8. Départ effectif du salarié

Le salarié qui a obtenu une réponse favorable de la RH, adresse sa démission par écrit à la RH soit par lettre recommandée soit par lettre remise en main propre contre décharge. Cette lettre doit viser expressément l'engagement du salarié de n'engager aucune démarche ou action de caractère déloyal à l'égard d'AXA France.

Le délai de préavis est établi par l'application des dispositions de la convention collective dont relève le salarié.

Dans le cadre d'un congé création d'entreprise, le salarié avertit la RH trois mois au moins avant la fin du congé. Le salarié est alors libéré de ses obligations en matière de préavis.

Si le départ effectif du salarié fait suite à l'un des congés visés à l'article 80.5, il est également libéré de ses obligations en matière de préavis. Il en est de même lorsque la RH a sollicité un report de la mise en œuvre du projet personnel, dans les conditions visées à l'article 80.3.

A la suite de son départ définitif de l'entreprise dans le cadre de sa démission, le salarié se voit proposer, au titre de la loi Evin du 31.12.1989, le maintien optionnel d'une couverture « frais de santé ». La documentation relative aux conditions d'accès au maintien des garanties est adressée au salarié au moment de sa démission.

Article 81. Projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général

Article 81.1. Définition

Le concept de projet personnel peut porter sur une suspension du contrat de travail non rémunérée afin de permettre au salarié qui le souhaite de mener un projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général, lorsque celui-ci répond aux conditions déterminées ci-après.

La **mission d'intérêt général** peut avoir, notamment, pour objet :

- de participer à une ou des missions de solidarité internationale de longue durée, (excédant la durée maximale de 6 mois du congé de solidarité internationale prévue par l'article L3142-74 du Code du travail)
- d'exercer un ou des mandats de portée locale, nationale ou internationale, qui peuvent être :
 - de nature élective (conseil municipal, conseil général, Assemblée nationale, Sénat, Assemblée européenne, ...)
 - *Il est précisé que la situation des salariés bénéficiant d'un mandat de portée locale et continuant à travailler dans leur entreprise, est régie par les lois du 31 mars 2015 et la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 (articles L 2123-9, L 3123-7, L 4135-7 CGCT)*
 - ou confiée par mandat ou nomination (commissions d'études auprès d'un ministère, conseil économique et social régional ou national, mission d'expertise auprès d'organismes dont la portée est d'intérêt général, ...)
- de dispenser un enseignement au sein de l'appareil éducatif national ou international

Une telle énumération n'est pas en soi limitative et les demandes présentées dans ce cadre par un salarié feront l'objet d'un examen en vue de valider son admission au bénéfice du présent dispositif.

Article 81.2. Conditions d'accès tenant à la personne

Les salariés commerciaux intéressés par le dispositif du projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général, doivent répondre cumulativement au moment du départ pour la réalisation de leur projet, aux conditions d'âge et d'ancienneté suivantes :

| Age | Ancienneté minimale |
|--------------------------|---------------------|
| 45 ans à moins de 46 ans | 17 ans |
| 46 ans à moins de 47 ans | 16 ans |
| 47 ans à moins de 48 ans | 15 ans |
| 48 ans à moins de 49 ans | 14 ans |
| 49 ans à moins de 50 ans | 13 ans |
| 50 ans et plus | 12 ans |

Article 81.3. Caractéristiques tenant au dispositif

Double volontariat : le départ du salarié pour la réalisation de son projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général repose sur le double volontariat, c'est-à-dire celui du salarié lui-même et celui de l'entreprise.

Ce double volontariat s'exprime par la double formalisation écrite :

- de la demande faite par le salarié à la RH, décrivant son projet accompagné des éléments attestant du cadre d'intérêt général dans lequel il s'inscrit,
- de la réponse de la RH qui validera, au titre du bénéfice du présent accord, le projet personnel de réalisation de cette mission d'intérêt général.

La RH fera connaître sa décision motivée d'acceptation ou de refus dans un délai de trois semaines, elle pourra être amenée, suivant le cas, à demander au salarié de reporter le début de la mise en œuvre de son projet, dans la limite maximale de 6 mois, si elle estime que son départ aurait des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

Ce dispositif d'aide à la réalisation d'un projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général ne peut se cumuler avec le bénéfice du mécénat de compétences.

Article 81.4. Suspension du contrat de travail

Durant l'exercice de la mission d'intérêt général, le salarié est dispensé d'exécuter son contrat de travail alors que le lien contractuel entre le salarié et l'entreprise subsiste ; le salarié n'est pas rémunéré par l'entreprise.

Les caractéristiques de cette suspension du contrat de travail pour une mission d'intérêt général sont les suivantes :

- **Durée**

Le projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général porte :

- Sur une période de 2 ans (excédant celle prévue par la loi pour le congé sabbatique, de 6 à 11 mois, dans le cadre de l'article L.3142-34 du Code du travail)

- Le laps de temps de 2 ans pourra en certains cas être aménagé par exception, notamment en cas :
 - de brusque changement du contexte dans lequel se situait la mission d'intérêt général ou
 - pour permettre un ajustement de calendrier de retour dans l'entreprise avant le départ à la retraite ; un tel aménagement sera concerté dans le cadre du double volontariat.

Cette période de 2 ans est renouvelable à concurrence de 10 ans maximum.

Toutefois, pour les salariés exerçant un mandat électif d'une durée de 6 ans, tel que sénateur ou conseiller municipal, dont le mandat serait renouvelé, pourrait être étudiée par la RH la prorogation de deux ans de ladite mission d'intérêt général afin de la porter à une durée maximale de 12 ans pour permettre l'achèvement du mandat.

• Garanties afférentes

Le salarié durant ce projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général se voit assurer :

- Une prise en compte partielle de l'**ancienneté** à raison de 50% pour les non cadres ou cadres et ce, sans préjudice des dispositions légales prévues à l'article L3142-68 du code du travail relatives au congé de solidarité internationale.
- La possibilité de retour dans l'entreprise préalablement à son départ à la **retraite**, lui permettant de bénéficier des avantages relatifs aux régimes supplémentaires de retraite.
- L'accès possible à des garanties de protection sociale en matière de **prévoyance** et de frais de santé : dès son départ le salarié précisera si, durant la suspension du contrat de travail, il souhaite maintenir ses droits ; en ce cas il règlera l'intégralité des cotisations applicables, sur appel des cotisations par les régimes de prévoyance : par le BCAC pour les frais de santé et la prévoyance, par l'Ugips pour la dépendance.
- Le maintien de l'accès au Plan d'**Epargne** d'Entreprise de Groupe et au PERECO.

Pendant la suspension du contrat de travail, pour le personnel commercial :

- le portefeuille est transféré au service chargé de l'ensemble des activités de transferts du réseau AEP,
- lorsque le salarié a en charge l'animation d'une équipe, celle-ci cesse de lui être rattachée.

• Echéances et choix

Lors de l'arrivée à terme de la suspension du contrat de travail pour exercer une mission d'intérêt général, le salarié peut :

- Soit demander le renouvellement de cette suspension dans le cadre d'un projet de même nature ; il sera normalement accordé lorsqu'il s'agira de la prolongation du même projet, en respectant toutefois le butoir d'une durée maximale de 10 ans (sauf exception dans le cas du renouvellement d'un mandat d'une durée de 6 ans, évoquée ci-dessus) ;
- Soit faire le choix personnel de rompre son contrat de travail par démission ;

- Soit, au terme de la période de suspension, réintégrer un emploi similaire à celui qu'il occupait antérieurement à son entrée dans le dispositif ; en ce cas, le salarié pourra bénéficier, le cas échéant, de l'éventuelle formation s'avérant nécessaire. Pour le personnel commercial : réintégrer un emploi commercial dans des fonctions similaires (c'est-à-dire au sein de la même famille professionnelle) à celles exercées antérieurement à son entrée dans le dispositif ; une formation lui sera assurée, notamment sur les nouveaux produits, afin de lui permettre de reprendre son activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles. Le salarié se verra remettre un portefeuille aussi proche que possible de celui qui lui avait été confié avant la suspension du contrat de travail.

Le salarié devra avertir la RH de son intention de renouvellement ou de retour, trois mois avant le terme de la période de suspension, sauf circonstance exceptionnelle.

Article 82. Loyauté

L'entreprise se réserve le droit de saisir les juridictions compétentes dans l'hypothèse où le salarié commettrait tout acte ou démarche déloyale à l'égard d'AXA France, que ce soit dans le cadre de la réalisation d'un projet personnel pour intérêt propre, de création ou reprise d'activité ou de réalisation d'une mission d'intérêt général, ceci même dans une activité postérieure.

TITRE IX. OBSERVATOIRE GPEC

Sans préjudice des compétences du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economique d'Etablissement, un Observatoire GPEC AXA France sera mis en place en tant que Commission nationale de suivi d'application du présent accord.

Article 83. 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 :
 - o 1 membre par organisation syndicale signataire,
 - o complété de 8 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 CSE d'Etablissement 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 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 84. Mission

L'Observatoire de la GPEC a pour missions de suivre l'évolution quantitative et qualitative des métiers/emplois et les facteurs d'évolution potentiels, notamment via l'analyse à long terme de l'impact sur les métiers des évolutions technologiques et des éléments liés à la transformation d'AXA France.

Lui seront présentés à ce titre :

- La cartographie des ressources actuelles (effectifs et évolution des compétences)
- Evolution des familles professionnelles et emplois type
- Etat des mobilités réalisées au cours de l'année écoulée
- Suivi de l'accompagnement des métiers en évolution

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.

L'Observatoire se réunira une fois par an, à l'initiative de la direction ou sur concertation, en cas de demande des parties signataires en raison des circonstances particulières tenant à la situation de l'Emploi.

Article 85. 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 CSEC d'AXA France.

TITRE X. DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD

Article 86. Effet – durée - révision

Article 86.1. Effet

Le présent accord est à durée déterminée et s'applique sur le périmètre AXA France pour la période allant du 1^{er} juillet 2022 au 31 décembre 2023.

Le présent accord est issu des échanges entre les parties et constitue un ensemble équilibré. Dans ce cadre, les parties s'accordent sur le caractère indivisible des dispositions du présent accord.

Article 86.2. Durée

Cet accord à durée déterminée cessera tous ses effets au 31 décembre 2023. A l'échéance du terme, le présent accord ne saurait produire les effets d'un accord à durée indéterminée.

Les parties conviennent de se rencontrer dans les 3 mois précédant le terme du présent accord, afin de dresser un bilan de l'application du présent accord et notamment des difficultés éventuelles de mise en œuvre de la mobilité dynamique prévue à l'article 18 et les suites à y donner.

Article 86.3. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties dans les conditions prévues par l'article L 2261-7-1 et suivants du Code du travail, 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

L'accord est conclu en considération des dispositions légales et réglementaires en vigueur à la date de sa conclusion sur l'obtention du taux plein au titre de l'assurance retraite du régime général de sécurité sociale et AXA France ne saurait être engagé au-delà des dispositions prévues au présent accord.

Concernant spécifiquement les dispositions relatives aux mesures de transition activité / retraite et au cas où les conditions de l'environnement économique et social viendraient à être modifiées, en particulier en lien avec la réglementation relative à la retraite du régime général de sécurité sociale, les dispositions inscrites dans le présent accord pourraient être remises en cause et feraient alors l'objet d'une rencontre entre les signataires pour analyser les incidences, en particulier pour les salariés engagés dans le dispositif prévu au présent accord, et étudier les suites à y donner.

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 87. Publicité

Le présent accord fera l'objet, dans le respect des articles L 2231-5, L 2231-6, D.2231-2 et D.2231-4 du Code du Travail, d'un dépôt :

- sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,
- au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 22 juillet 2022

Annexe 1. Répartition des effectifs CDI par famille professionnelle au 31.12.2021

| Famille | ETP |
|---|--------------|
| PA | 7616 |
| Achats | 16 |
| Administration, santé, sécurité | 298 |
| Audit | 185 |
| Communication et responsabilité d'entreprise | 47 |
| Epargne et Vie | 314 |
| Excellence opérationnelle | 247 |
| Finance, contrôle et stratégie | 541 |
| IARD | 2834 |
| Informatique | 1084 |
| Juridique et conformité | 130 |
| Marketing, développement de la marque et de l'offre | 156 |
| Réassurance | 46 |
| RH et diversité | 334 |
| Risk management | 52 |
| Santé et Prévoyance | 487 |
| Sciences des Big Data | 29 |
| Ventes et réseaux | 818 |
| PC | 3008 |
| Ventes et réseaux | 3008 |
| Total général | 10624 |

Annexe 4. Identités sites métiers au 31.12.2021

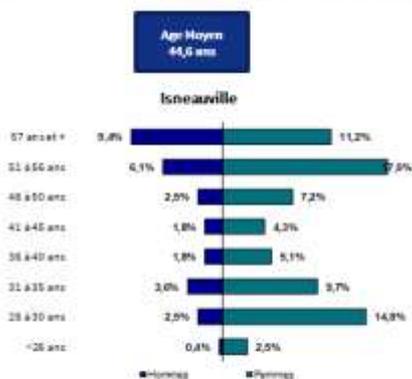
Bordeaux - site principal – Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31. 12.2021.
Collaborateurs – CDI -hors ressources temporaires
et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|--|------------|
| Administration, santé, sécurité | 9 |
| Affaires générales | 1 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | 6 |
| Secrétariat et administration | 2 |
| Audit | 4 |
| Contrôle interne | 4 |
| Communication et responsabilité d'entreprise | 1 |
| Communication | 1 |
| Épargne et Vie | 1 |
| Service client - Épargne/retraite | 1 |
| Excellence opérationnelle | 4 |
| Méthodologie et expertise | 4 |
| Finance, contrôle et stratégie | 6 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 3 |
| Pilotage économique et optimisation financière | 3 |
| IARD | 341 |
| IARD - Achats assurantiels | 7 |
| IARD - Développement produits/Tarification | 1 |
| IARD - Gestion de la fraude | 14 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers | 54 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou. | 3 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves) | 51 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | 51 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 34 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 11 |
| IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale | 50 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | 27 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | 5 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 33 |
| Juridique et conformité | 26 |
| Conformité | 2 |
| Gestion des réclamations | 24 |
| RH et diversité | 19 |
| Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye | 1 |
| Formation et développement | 9 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 3 |
| Recrutement | 3 |
| Relations sociales | 4 |
| Santé et Prévoyance | 11 |
| Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives) | 11 |
| Ventes et réseaux | 70 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | 26 |
| Animation des réseaux - Courtiers | 3 |
| Chargé de développement grands comptes (collectives) | 1 |
| Expert commercial (collectives) | 5 |
| Indicateurs commerciaux et planification | 3 |
| Support administratif des réseaux | 21 |
| Support au développement des réseaux | 6 |
| Support commercial (collectives) | 6 |
| Total général | 491 |

Isneauville - site principal- Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires
et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|--|------------|
| Administration, santé, sécurité | 5 |
| Environnement de travail et services supports | 2 |
| Secrétariat et administration | 3 |
| Audit | 6 |
| Contrôle interne | 6 |
| Communication et responsabilité d'entreprise | 2 |
| Communication | 2 |
| Excellence opérationnelle | 2 |
| Méthodologie et expertise | 2 |
| Finance, contrôle et stratégie | 10 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 3 |
| Pilotage économique et optimisation financière | 7 |
| IARD | 151 |
| IARD - Achats assurantiels | 1 |
| IARD - Développement produits/Tarifification | 4 |
| IARD - Gestion des litiges | 13 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou. | 19 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves) | 10 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves) | 14 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | 48 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 1 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 2 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | 25 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | 2 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 14 |
| Informatique | 28 |
| Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests | 25 |
| Ingénierie logicielle : Qualité de service | 3 |
| Partenaire Métier IT | 1 |
| RH et diversité | 5 |
| Formation et développement | 1 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 2 |
| Recrutement | 1 |
| Relations sociales | 1 |
| Santé et Prévoyance | 42 |
| Souscription - Prévoyance | 30 |
| Traitement des sinistres - Prévoyance | 12 |
| Ventes et réseaux | 17 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | 15 |
| Expert commercial (collectives) | 2 |
| Total général | 267 |

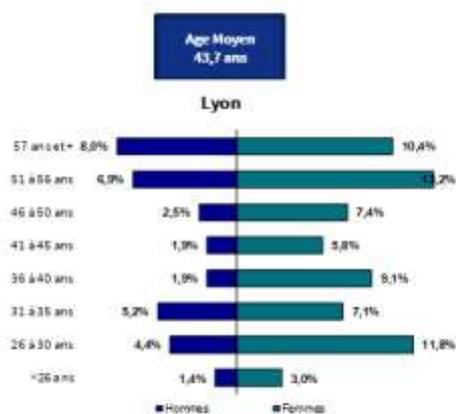
Lille (Wasquehal)- site principal- Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires
et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|--|------------|
| Administration, santé, sécurité | 10 |
| Affaires générales | 1 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | 5 |
| Secrétariat et administration | 4 |
| Audit | 6 |
| Contrôle interne | 6 |
| Excellence opérationnelle | 1 |
| Programme de transformation | 1 |
| Finance, contrôle et stratégie | 2 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 2 |
| IARD | 171 |
| IARD - Achats assurantiels | 6 |
| IARD - Gestion des recours | 20 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers | 34 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou. | 2 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves) | 23 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | 21 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 4 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 6 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | 27 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | 2 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 27 |
| Informatique | 177 |
| Gestion des programmes et des projets | 2 |
| Ingénierie logicielle : architecture | 10 |
| Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests | 155 |
| Partenaire Métier IT | 2 |
| Sécurité IT | 4 |
| Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests | 5 |
| RH et diversité | 7 |
| Formation et développement | 2 |
| Indicateurs RH et data analytics, Rémunération et avantages soc | 1 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 2 |
| Recrutement | 2 |
| Sciences des Big Data | 1 |
| Solutions et modèles Big data | 1 |
| Ventes et réseaux | 26 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | 13 |
| Animation des réseaux - Courtiers | 1 |
| Chargé de développement grands comptes (collectives) | 2 |
| Expert commercial (collectives) | 5 |
| Support commercial (collectives) | 5 |
| Total général | 400 |

Lyon - site principal - Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires
et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|---|------------|
| Administration, santé, sécurité | 5 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | 4 |
| Secrétariat et administration | 1 |
| Audit | 6 |
| Audit interne | 1 |
| Contrôle interne | 5 |
| Communication et responsabilité d'entreprise | 1 |
| Communication | 1 |
| Excellence opérationnelle | 3 |
| Méthodologie et expertise | 3 |
| Finance, contrôle et stratégie | 9 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 7 |
| Pilotage économique et optimisation financière | 2 |
| IARD | 279 |
| IARD - Achats assurantiels | 4 |
| IARD - Développement produits/Tarifcation | 11 |
| IARD - Gestion des recours | 14 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | 4 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves) | 50 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | 47 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 24 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 22 |
| IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennal | 2 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | 44 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | 3 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 55 |
| Marketing, développement de la marque et de l'offre | 1 |
| Développement de l'offre | 1 |
| RH et diversité | 8 |
| Formation et développement | 4 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 3 |
| Recrutement | 1 |
| Ventes et réseaux | 39 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | 18 |
| Animation des réseaux - Courtiers | 4 |
| Chargé de développement grands comptes (collectives) | 1 |
| Expert commercial (collectives) | 8 |
| Support au développement des réseaux | 4 |
| Support commercial (collectives) | 4 |
| Total général | 350 |

Ile de France - site principal (1) - Identité métiers

*Périmètre : Nanterre, Victoire, VDF, Marly, Frémigny, Soissons

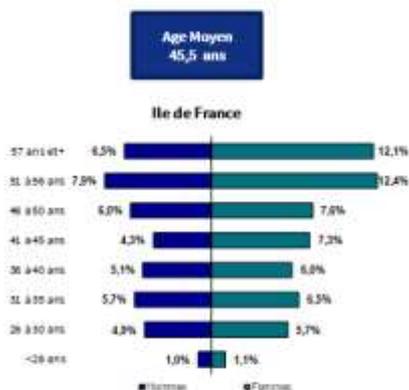


Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 | Informatique | 871 |
|---|-------------|--|-------------|
| Achats | 16 | Gestion des programmes et des projets | 31 |
| Achats | 16 | Ingénierie logicielle : architecture | 28 |
| Administration, santé, sécurité | 226 | Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests | 363 |
| Affaires générales | 38 | Ingénierie logicielle : Qualité de service | 99 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | 49 | Partenaire Métier IT | 240 |
| Environnement de travail et services supports | 66 | Sécurité IT | 46 |
| Secrétariat et administration | 60 | Solutions mobiles et digitales | 22 |
| Sûreté | 13 | Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests | 22 |
| Audit | 129 | Juridique et conformité | 105 |
| Audit interne | 31 | Conformité | 29 |
| Contrôle interne | 97 | Conseils juridiques et affaires générales | 55 |
| Communication et responsabilité d'entreprise | 43 | Gestion des réclamations | 21 |
| Communication | 33 | Marketing, développement de la marque et de l'offre | 154 |
| Responsabilité sociale d'entreprise | 11 | CRM | 10 |
| Epargne et Vie | 257 | Développement de l'offre | 28 |
| Développement de produits et tarification - Epargne/retraite | 43 | Expérience client | 23 |
| Gestion Epargne Retraite (collectives) | 44 | Gestion et analyse de l'éco-système digital | 2 |
| Service client - Epargne/retraite | 129 | Marketing opérationnel, gestion de campagnes et et communica | 44 |
| Souscription comptes - Epargne retraite collectives | 42 | Marque, publicité et parrainage | 6 |
| Excellence opérationnelle | 228 | Planification, indicateurs, études et données marketing | 3 |
| Méthodologie et expertise | 137 | Ventes en ligne et acquisition de trafic | 37 |
| Programme de transformation | 90 | Réassurance | 46 |
| Finance, contrôle et stratégie | 455 | Réassurance: Souscription et Comptes | 46 |
| Actuaire Comptes | 34 | RH et diversité | 254 |
| Allocation d'actifs/Investissements UC | 15 | Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye | 68 |
| ALM | 2 | Formation et développement | 33 |
| Commissionnement et comptabilité délégués | 28 | Indicateurs RH et data analytics, Rémunération et avantages soc | 19 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 135 | Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 42 |
| Fiscalité | 7 | Recrutement | 31 |
| Gestion de la trésorerie et des relations bancaires | 30 | Relations sociales | 61 |
| Gestion des flux financiers clients distributeurs | 60 | Risk management | 42 |
| Pilotage économique et optimisation financière | 145 | Gestion des risques | 42 |
| IARD | 1147 | Santé et Prévoyance | 368 |
| IARD - Achats assurantiels | 32 | Développement de produits & Tarification - Prévoyance et/ou col | 40 |
| IARD - Développement produits/Tarification | 155 | Gestion Santé Prévoyance (collectives) | 115 |
| IARD - Gestion de la fraude | 21 | Santé - Développement produits/Tarification | 17 |
| IARD - Gestion des recours | 27 | Souscription - Prévoyance | 4 |
| IARD - Pilotage et politique technique règlements | 33 | Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives) | 153 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers | 48 | Souscription santé individuelle | 19 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | 43 | Traitement des sinistres Santé | 20 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves) | 67 | Sciences des Big Data | 28 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves) | 20 | Solutions et modèles Big data | 28 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | 136 | Ventes et réseaux | 384 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 62 | Animation des réseaux - Agents généraux PA | 36 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 65 | Animation des réseaux - Courtiers | 20 |
| IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennal | 100 | Chargé de développement grands comptes (collectives) | 25 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | 56 | Expert commercial (collectives) | 66 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | 9 | Gestion des réseaux - Partenariats | 40 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 273 | Indicateurs commerciaux et planification | 18 |
| | | Support administratif des réseaux | 16 |
| | | Support au développement des réseaux | 116 |
| | | Support commercial (collectives) | 47 |
| | | Total général | 4751 |

Ile de France - site principal (2/4*) – Identité métiers

* Périmètre : Nanterre, Victoire, VDF



Effectifs ETP présents au 31.12.2021
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 | | ETP 2021 |
|---|-------------|--|-------------|
| Achats | 16 | Informatique | 861 |
| Achats | 16 | Gestion des programmes et des projets | 30 |
| Administration, santé, sécurité | 204 | Ingénierie logicielle : architecture | 28 |
| Affaires générales | 35 | Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests | 379 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | 44 | Ingénierie logicielle : Qualité de service | 98 |
| Environnement de travail et services supports | 55 | Partenaire Métier IT | 236 |
| Secrétariat et administration | 58 | Sécurité IT | 46 |
| Sûreté | 13 | Solutions mobiles et digitales | 22 |
| Audit | 121 | Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests | 22 |
| Audit interne | 31 | Juridique et conformité | 105 |
| Contrôle interne | 89 | Conformité | 29 |
| Communication et responsabilité d'entreprise | 41 | Conseils juridiques et affaires générales | 55 |
| Communication | 31 | Gestion des réclamations | 21 |
| Responsabilité sociale d'entreprise | 11 | Marketing, développement de la marque et de l'offre | 154 |
| Epargne et Vie | 257 | CRM | 10 |
| Développement de produits et tarification - Epargne/retraite | 43 | Développement de l'offre | 28 |
| Gestion Epargne Retraite (collectives) | 44 | Expérience client | 23 |
| Service client - Epargne/retraite | 129 | Gestion et analyse de l'éco-système digital | 2 |
| Souscription comptes - Epargne retraite collectives | 42 | Marketing opérationnel, gestion de campagnes et et communica | 44 |
| Excellence opérationnelle | 221 | Marque, publicité et parrainage | 6 |
| Méthodologie et expertise | 131 | Planification, indicateurs, études et données marketing | 3 |
| Programme de transformation | 90 | Ventes en ligne et acquisition de trafic | 37 |
| Finance, contrôle et stratégie | 448 | Réassurance | 46 |
| Actuaire Comptes | 34 | Réassurance: Souscription et Comptes | 46 |
| Allocation d'actifs/Investissements UC | 15 | RH et diversité | 240 |
| ALM | 2 | Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye | 68 |
| Commissionnement et comptabilité déléguataires | 28 | Formation et développement | 25 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 127 | Indicateurs RH et data analytics, Rémunération et avantages so | 19 |
| Fiscalité | 7 | Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 39 |
| Gestion de la trésorerie et des relations bancaires | 30 | Recrutement | 29 |
| Gestion des flux financiers clients distributeurs | 60 | Relations sociales | 60 |
| Pilotage économique et optimisation financière | 145 | Risk management | 42 |
| IARD | 1049 | Gestion des risques | 42 |
| IARD - Achats assurantiels | 27 | Santé et Prévoyance | 275 |
| IARD - Développement produits/Tarification | 155 | Développement de produits & Tarification - Prévoyance et/ou col | 40 |
| IARD - Gestion de la fraude | 21 | Gestion Santé Prévoyance (collectives) | 78 |
| IARD - Gestion des recours | 14 | Santé - Développement produits/Tarification | 17 |
| IARD - Pilotage et politique technique règlements | 33 | Souscription - Prévoyance | 4 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers | 45 | Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives) | 113 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | 29 | Souscription santé individuelle | 3 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves) | 52 | Traitement des sinistres Santé | 20 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves) | 20 | Sciences des Big Data | 28 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | 120 | Solutions et modèles Big data | 28 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 55 | Ventes et réseaux | 345 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 63 | Animation des réseaux - Agents généraux PA | 4 |
| IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennal | 100 | Animation des réseaux - Courtiers | 20 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | 52 | Chargé de développement grands comptes (collectives) | 25 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | 8 | Expert commercial (collectives) | 66 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 256 | Gestion des réseaux - Partenariats | 40 |
| | | Indicateurs commerciaux et planification | 16 |
| | | Support administratif des réseaux | 14 |
| | | Support au développement des réseaux | 113 |
| | | Support commercial (collectives) | 47 |
| | | Total général | 4452 |

Ile de France - site principal (3/4*) – Identité métiers

* Périmètre : Marly



Effectifs ETP présents au 31.12.2021
Collaborateurs – CDI – hors ressources temporaires
et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|---|------------|
| Administration, santé, sécurité | 22 |
| Affaires générales | 3 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | 6 |
| Environnement de travail et services supports | 11 |
| Secrétariat et administration | 2 |
| Audit | 8 |
| Contrôle interne | 8 |
| Communication et responsabilité d'entreprise | 2 |
| Communication | 2 |
| Excellence opérationnelle | 6 |
| Méthodologie et expertise | 6 |
| Finance, contrôle et stratégie | 8 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 8 |
| IARD | 98 |
| IARD - Achats assurantiels | 5 |
| IARD - Gestion des recours | 13 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers | 3 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | 14 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves) | 15 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | 16 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 7 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 2 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | 4 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développe | 1 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 18 |
| Informatique | 10 |
| Gestion des programmes et des projets | 1 |
| Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests | 4 |
| Ingénierie logicielle : Qualité de service | 1 |
| Partenaire Métier IT | 4 |
| RH et diversité | 7 |
| Formation et développement | 2 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 3 |
| Recrutement | 2 |
| Relations sociales | 1 |
| Santé et Prévoyance | 93 |
| Gestion Santé Prévoyance (collectives) | 37 |
| Santé - Développement produits/Tarifification | 0 |
| Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives) | 40 |
| Souscription santé individuelle | 16 |
| Ventes et réseaux | 39 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | 32 |
| Indicateurs commerciaux et planification | 2 |
| Support administratif des réseaux | 2 |
| Support au développement des réseaux | 3 |
| Total général | 293 |

Ile de France - site principal (4/4*) – Identité métiers

* Périmètre : Frémigny



Effectifs ETP présents au 31.12.
Collaborateurs – CDI – hors ressources temporaires
et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|----------------------------|----------|
| RH et diversité | 6 |
| Formation et développement | 6 |
| Total général | 6 |

Angers – site centre d'affaires – Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

| Périmètre | | ETP 2021 |
|---|--|------------|
| Administration, santé, sécurité | | 6 |
| Affaires générales | | 2 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | | 3 |
| Secrétariat et administration | | 1 |
| Audit | | 7 |
| Contrôle interne | | 7 |
| Epargne et Vie | | 52 |
| Service client - Épargne/retraite | | 52 |
| Excellence opérationnelle | | 3 |
| Méthodologie et expertise | | 3 |
| Finance, contrôle et stratégie | | 2 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | | 2 |
| IARD | | 116 |
| IARD - Achats assurantiels | | 3 |
| IARD - Développement produits/Tarification | | 1 |
| IARD - Gestion des recours | | 14 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | | 14 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves) | | 11 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | | 7 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | | 3 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | | 8 |
| IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennal | | 27 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | | 14 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | | 2 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | | 14 |
| RH et diversité | | 10 |
| Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye | | 1 |
| Formation et développement | | 2 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | | 3 |
| Recrutement | | 3 |
| Relations sociales | | 1 |
| Ventes et réseaux | | 8 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | | 6 |
| Expert commercial (collectives) | | 2 |
| Total général | | 203 |

Nantes - site centre d'affaires – Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

| Périmètre | | ETP 2021 |
|--|--|------------|
| Administration, santé, sécurité | | 3 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | | 1 |
| Secrétariat et administration | | 2 |
| Audit | | 3 |
| Contrôle interne | | 3 |
| Excellence opérationnelle | | 2 |
| Méthodologie et expertise | | 2 |
| Finance, contrôle et stratégie | | 7 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | | 6 |
| Pilotage économique et optimisation financière | | 1 |
| IARD | | 113 |
| IARD - Achats assurantiels | | 4 |
| IARD - Développement produits/Tarification | | 1 |
| IARD - Gestion des recours | | 13 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves) | | 16 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | | 14 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | | 2 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | | 10 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | | 27 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | | 1 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | | 24 |
| RH et diversité | | 4 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | | 2 |
| Recrutement | | 2 |
| Ventes et réseaux | | 53 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | | 23 |
| Animation des réseaux - Courtiers | | 3 |
| Expert commercial (collectives) | | 4 |
| Indicateurs commerciaux et planification | | 5 |
| Support administratif des réseaux | | 5 |
| Support au développement des réseaux | | 9 |
| Support commercial (collectives) | | 5 |
| Total général | | 184 |

Marseille - site centre d'affaires – Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

| Périmètre | | ETP 2021 |
|---|--|------------|
| Administration, santé, sécurité | | 7 |
| Affaires générales | | 1 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | | 2 |
| Environnement de travail et services supports | | 1 |
| Secrétariat et administration | | 3 |
| Audit | | 10 |
| Contrôle interne | | 10 |
| Excellence opérationnelle | | 1 |
| Méthodologie et expertise | | 1 |
| Finance, contrôle et stratégie | | 24 |
| Actuaire Comptes | | 14 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | | 5 |
| Pilotage économique et optimisation financière | | 5 |
| IARD | | 179 |
| IARD - Achats assurantiels | | 5 |
| IARD - Développement produits/Tarification | | 17 |
| IARD - Gestion de la fraude | | 2 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers | | 15 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | | 1 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves | | 27 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | | 33 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | | 4 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | | 10 |
| IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennal | | 12 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | | 25 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | | 2 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | | 26 |
| Marketing, développement de la marque et de l'offre | | 1 |
| Marketing opérationnel, gestion de campagnes et et communicat | | 1 |
| RH et diversité | | 13 |
| Formation et développement | | 3 |
| Indicateurs RH et data analytics, Rémunération et avantages soc | | 1 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | | 4 |
| Recrutement | | 4 |
| Relations sociales | | 2 |
| Risk management | | 10 |
| Gestion des risques | | 10 |
| Ventes et réseaux | | 47 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | | 20 |
| Animation des réseaux - Courtiers | | 3 |
| Expert commercial (collectives) | | 5 |
| Indicateurs commerciaux et planification | | 2 |
| Support administratif des réseaux | | 6 |
| Support au développement des réseaux | | 7 |
| Support commercial (collectives) | | 4 |
| Total général | | 292 |

Strasbourg – site centre d'affaires – Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

| Périmètre | | ETP 2021 |
|--|--|-----------|
| Audit | | 1 |
| Contrôle interne | | 1 |
| Excellence opérationnelle | | 1 |
| Méthodologie et expertise | | 1 |
| Finance, contrôle et stratégie | | 2 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | | 1 |
| Pilotage économique et optimisation financière | | 1 |
| IARD | | 53 |
| IARD - Achats assurantiels | | 1 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | | 3 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | | 25 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | | 1 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | | 23 |
| RH et diversité | | 3 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | | 1 |
| Recrutement | | 1 |
| Relations sociales | | 1 |
| Santé et Prévoyance | | 8 |
| Gestion Santé Prévoyance (collectives) | | 8 |
| Ventes et réseaux | | 22 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | | 6 |
| Animation des réseaux - Courtiers | | 1 |
| Expert commercial (collectives) | | 4 |
| Indicateurs commerciaux et planification | | 5 |
| Support au développement des réseaux | | 2 |
| Support commercial (collectives) | | 4 |
| Total général | | 90 |

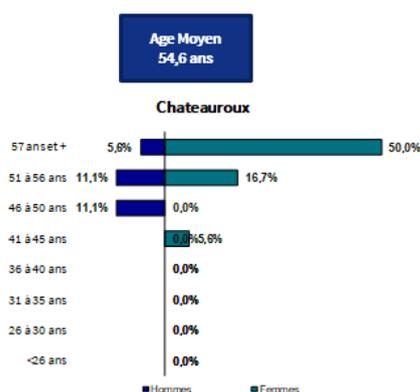
Toulouse – site centre d'affaires – Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs – CDI – hors ressources temporaires
et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|---|------------|
| Administration, santé, sécurité | 9 |
| Affaires générales | 3 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | 5 |
| Secrétariat et administration | 1 |
| Audit | 7 |
| Contrôle interne | 7 |
| Epargne et Vie | 1 |
| Service client - Épargne/retraite | 1 |
| Excellence opérationnelle | 2 |
| Méthodologie et expertise | 2 |
| Finance, contrôle et stratégie | 5 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 4 |
| Pilotage économique et optimisation financière | 1 |
| IARD | 153 |
| IARD - Achats assurantiels | 5 |
| IARD - Développement produits/Tarifification | 4 |
| IARD - Gestion des recours | 51 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | 28 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | 2 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 8 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 6 |
| Souscription entreprises - approche multibranche | 27 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | 2 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 21 |
| RH et diversité | 7 |
| Formation et développement | 2 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 1 |
| Recrutement | 3 |
| Relations sociales | 1 |
| Santé et Prévoyance | 53 |
| Développement de produits & Tarification - Prévoyance et/ou col | 1 |
| Gestion Santé Prévoyance (collectives) | 10 |
| Souscription - Prévoyance | 33 |
| Traitement des sinistres - Prévoyance | 9 |
| Ventes et réseaux | 50 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | 24 |
| Animation des réseaux - Courtiers | 1 |
| Expert commercial (collectives) | 8 |
| Support administratif des réseaux | 6 |
| Support au développement des réseaux | 10 |
| Support commercial (collectives) | 2 |
| Total général | 287 |

Châteauroux – site espace coworking Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs – CDI – hors ressources temporaires
et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|---|-----------|
| Finance, contrôle et stratégie | 7 |
| Gestion des flux financiers clients distributeurs | 7 |
| IARD | 9 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | 1 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves) | 5 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 1 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 1 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | 1 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 1 |
| Ventes et réseaux | 1 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | 1 |
| Total général | 17 |

Dijon – site espace coworking – Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|--|-----------|
| Administration, santé, sécurité | 1 |
| Secrétariat et administration | 1 |
| Audit | 3 |
| Contrôle interne | 3 |
| Finance, contrôle et stratégie | 4 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 4 |
| IARD | 19 |
| IARD - Achats assurantiels | 2 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | 1 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 1 |
| IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale | 9 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | 1 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 5 |
| RH et diversité | 1 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 1 |
| Santé et Prévoyance | 5 |
| Traitement des sinistres Santé | 5 |
| Ventes et réseaux | 16 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | 15 |
| Expert commercial (collectives) | 1 |
| Total général | 48 |

Nancy – site espace coworking – Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|---|-----------|
| Administration, santé, sécurité | 5 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | 3 |
| Secrétariat et administration | 2 |
| Audit | 3 |
| Contrôle interne | 3 |
| Finance, contrôle et stratégie | 3 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 3 |
| IARD | 48 |
| IARD - Achats assurantiels | 3 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | 1 |
| IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves) | 11 |
| IARD - Traitement des sinistres de fréquence | 24 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 3 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 1 |
| Souscription entreprises - approche spécialisée | 6 |
| RH et diversité | 5 |
| Formation et développement | 3 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 2 |
| Ventes et réseaux | 19 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | 9 |
| Animation des réseaux - Courtiers | 1 |
| Expert commercial (collectives) | 2 |
| Support administratif des réseaux | 7 |
| Support au développement des réseaux | 1 |
| Total général | 83 |

Nîmes – site espace coworking – Identité métiers



Effectifs PA ETP présents au 31.12.2021.
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

| Périmètre | ETP 2021 |
|---|-----------|
| Administration, santé, sécurité | 2 |
| Coordinateur immobilier et infrastructures | 2 |
| Audit | 1 |
| Contrôle interne | 1 |
| Finance, contrôle et stratégie | 2 |
| Comptabilité opérationnelle, technique et reporting | 1 |
| Pilotage économique et optimisation financière | 1 |
| IARD | 29 |
| IARD - Développement produits/Tarifification | 2 |
| IARD - Gestion des litiges | 4 |
| IARD - Gestion des recours | 9 |
| IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cou | 10 |
| IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité | 1 |
| IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domma | 2 |
| Souscription entreprises - approche multibranche - développeme | 1 |
| RH et diversité | 1 |
| Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents | 1 |
| Ventes et réseaux | 17 |
| Animation des réseaux - Agents généraux PA | 12 |
| Indicateurs commerciaux et planification | 3 |
| Support au développement des réseaux | 2 |
| Total général | 52 |

Annexe 5. Typologie des sites

A la date de conclusion du présent accord, trois types de sites accueillent du personnel administratif d'AXA France selon la typologie suivante :

- Sites principaux : Bordeaux, IDF, Isneauville, Lille, Lyon
- « Centres d'affaires » : Angers, Nantes, Marseille, Strasbourg, Toulouse
- Espaces de coworking : Châteauroux, Dijon, Nancy, Nîmes

Annexe 6. Mobilité interne au bassin d'emploi : aménagement du temps de travail pour le personnel administratif dont le temps de travail est décompté en heures (application de l'article 14.3.3. du présent accord)

Le crédit horaire quotidien est attribué lorsque le temps de transport initial (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes par jour et dépasse 1h30 par jour du fait de la nouvelle affectation.

Le crédit attribué est calculé selon les dispositions suivantes et dans les limites de la matrice de l'annexe 7 :

Temps de transport futur (au-delà de 1H30) x accroissement du temps de transport (à partir de la 31^{ème} minute) x 0,0030 (cf. annexe 7)

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)

Annexe 7. Matrice de calcul du crédit horaire (application de l'article 14.3.3. 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 |

Annexe 8. Zones géographiques pour l'application de l'article 17.

De manière articulée avec l'évolution des sites et des métiers d'AXA France sur le territoire, les parties signataires entendent tout à la fois tenir compte des nouvelles possibilités dans l'organisation du travail (présentiel/distanciel, outils de connectivité...) et encadrer les zones géographiques applicables aux collaborateurs du personnel administratif travaillant sur les espaces de coworking dans le cadre des mobilités régies par le présent accord. Les affectations concernant les salariés travaillant sur des espaces de co-working et concernés par des transformations dans le cadre de l'article 17 s'effectueront dans le cadre de zones géographiques définies ci-après.

| Lieu de travail actuel | Zone géographique comprenant les sites indiqués |
|------------------------|---|
| Châteauroux | Ile de France |
| Dijon | Ile de France, Lyon, Nancy |
| Nancy | Dijon, Ile de France, Strasbourg |
| Nîmes | Lyon, Marseille |

Annexe 9. Projet personnel : Congés pouvant prélude au projet personnel pour intérêt propre ou projet personnel de création ou reprise d'entreprise

| Types de congé | Assimilation de la durée du congé à un travail effectif pour l'acquisition de : | |
|-------------------------------------|---|------------------|
| | L'ancienneté | Les congés payés |
| Sabbatique | Non | Non |
| Création d'entreprise | Non | Non |
| Sans solde | Non | Non |
| Solidarité internationale | Oui | Non |
| Congé de transition professionnelle | Oui | Oui |

Annexe 10. Accompagnement matériel de la mobilité géographique externe au bassin d'emploi (art. 14.2)

Le tableau ci-dessous a vocation à synthétiser les mesures de l'accord RSG du 21.10.2002 (auquel AXA France a adhéré par accord du 08.04.2005) mais ne se substitue pas aux dispositions de cet accord qui demeurent seules opposables.

| Objet | Mesures |
|-----------------------------------|--|
| Aide à la recherche d'un logement | <p>Recherche du nouveau logement/voyage de reconnaissance :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autorisation d'absence de 2 jours minimum, majorée du temps de voyage • Prise en charge, sur présentation de justificatifs, de 2 fois 2 voyages aller-retour minimum, les nuits d'hôtel et les frais de repas correspondants suivant les règles de remboursement habituelles <p>Accompagnement période de transition/situation professionnelle particulière :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remboursement des frais de déplacement et d'hôtel pendant une période convenue sur présentation des pièces justificatives et selon les règles en vigueur |
| Aide au déménagement | <p>Déménagement :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge des frais de déménagement, après présentation de 3 devis • Autorisation d'absence rémunérée de 3 jours + si nécessaire et après accord de la DRH du temps passé en démarches administratives justifiées <p>Frais de changement de résidence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remboursement, sur présentation des justificatifs, des frais annexes de changement de résidence (branchement de gaz, à l'électricité, au téléphone, changement de carte grise et d'immatriculation des véhicules personnels) <p>Indemnités d'installation :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Prise en charge, sur présentation des factures, des frais d'installation (remise à neuf du logement, peintures, papiers peints, revêtement des sols, ...) dans la limite de 2290 euros de base plus 575 euros par pièce principale. |
| Aide à la location | <p>Frais d'agence :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Remboursement des frais d'agence sur présentation de justificatifs <p>Caution et avances sur loyer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Avance remboursable en 12 mois des cautions et avances sur loyer <p>Loyer :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Versement pendant 2 ans d'une indemnité en cas de nouveau loyer (hors charges) (à nombre de pièces et de standing équivalents) d'un montant supérieur à l'ancien : 1^{er} année : 100 % de la différence de loyer au jour du déménagement / 2nde année : 50 % de cette même différence. <p>Si le salarié muté était propriétaire de son ancien domicile et devient locataire, examen au cas par cas des conditions d'une aide éventuelle.</p> |
| Aide à l'acquisition | <p>Indemnité :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pour le salarié accédant à la propriété de sa nouvelle résidence dans les 18 mois suivant sa mutation: indemnité représentant 30 % des frais d'acquisition (notaire, agence, ...) dans la limite d'un plafond de 2770 euros (sous déduction le cas échéant des indemnités perçues au titre du différentiel de loyers). <p>Situation particulière de la double résidence du fait de la difficulté de vendre sa résidence principale :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Examen au cas par cas (remboursement de carte d'abonnement SNCF, indemnité de double résidence etc...) |



SIGNATURES

Fait à Nanterre, le 22 juillet 2022

Pour AXA France :

| | |
|---|--|
| Amélie WATELET Directrice des Ressources Humaines | |
|---|--|

Pour les organisations syndicales :

| | | | |
|------------------|----------------------------------|-------------|--|
| CFDT | Christophe VERCOUTERE | DSC | |
| | Nadine FRANCES | DSC | |
| | Alain SANCHEZ | DS | |
| CFE-CGC | Gilles DELAGE | DSC | |
| | Janusz STELART | DS | |
| | Sylvie SERALINE | DS | |
| FO | Catherine LUTECETTE-BLANC | DSC | |
| | Philippe GENSSE | DSC | |
| UDPA-UNSA | Marie-Laure MARCHAND | CSNA | |
| | Giulia SCHUMACHER | DSC | |
| | Pierre CLERC | DSC | |