



Accord sur la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels au sein d'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 est engagée depuis plus de vingt ans dans une démarche structurée de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels en faveur de l'employabilité.

☐ 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 six reprises des dispositions conventionnelles relatives à la GEPP de 2007 à 2022.

☐ 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 12 mars et 2 avril 2024, 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 2024-2026, qui s'appuie sur le programme Nouvelle Ambition Data et IA (« NADIA ») d'une part et sur la mobilisation des collaborateurs et d'autre part, visant notamment à :
 - Reconquérir des parts de marché de façon rentable
 - Devenir l'assureur choisi par tous
 - Intégrer l'ESG (Environnement, Social et gouvernance) au cœur de notre métier
 - Automatiser et simplifier notre «usine assurantielle»
 - Approfondir notre avantage technique.

☐ Le présent accord AXA France relatif à la GEPP pour la période 2024/2026 s'inscrit dans un environnement incertain sur le plan géopolitique, macro-économique, climatique et 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 2026.

Il s'inscrit également dans la continuité des engagements pris en juin 2023, au travers de la signature par AXA France de la Charte du Club Landoy en faveur de l'emploi des collaborateurs de plus de 50 ans.

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

- demeurer un employeur responsable et de référence dans le secteur de l'assurance en investissant sur les compétences, le bien-être et le sentiment d'appartenance des salariés dans un environnement en forte transformation,
- protéger la compétitivité des activités, en anticipant l'évolution des métiers et des compétences des collaborateurs, en particulier en lien avec l'émergence de l'IA et les défis de la transition écologique,
- développer une culture de la simplicité en favorisant le développement d'une organisation responsabilisante avec une orientation clients renforcée,
- poursuivre 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 2026 en favorisant une politique de mobilité dynamique ,
- accompagner les évolutions des métiers et donner de la visibilité aux collaborateurs sur les perspectives d'emplois qui en découlent,
- proposer aux collaborateurs, quel que soit leur âge, des perspectives d'évolution de carrière professionnelle au sein d'AXA France notamment au travers des filières d'expertise pour le personnel administratif ,
- poursuivre une politique de recrutement centrée prioritairement sur les expertises clés / cœurs de métiers (IT, Souscription et Actuariat),
- poursuivre une politique de formation adaptée aux enjeux de la transformation et de renforcement de l'employabilité pour répondre aux enjeux stratégiques,
- permettre aux salariés de devenir co-acteur de leur développement professionnel et de maintenir et développer leur employabilité,
- valoriser et soutenir les collaborateurs de 50 ans et plus et accompagner les collaborateurs de 60 ans et plus,
- accompagner les transitions professionnelles et développer la transmission des compétences.

TITRE I. PORTEE DE L'ACCORD	12
Article 1. Champ d'application, portée et principes essentiels	12
TITRE II. L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES	13
Article 2. Principe d'anticipation des évolutions.....	13
Article 3. Référentiel Métiers d'AXA France par Famille professionnelle et par Emploi-type	13
Article 3.1. Description des Familles professionnelles et des Emplois-types	14
Article 3.2. Méthodologie d'analyse et tendances d'évolution des Familles professionnelles et des Emplois-types.....	14
Article 4. Information des managers et des collaborateurs sur les évolutions des métiers, les opportunités et les parcours professionnels	15
TITRE III. TENDANCES D'EVOLUTION ET MESURES EN FAVEUR DE L'EMPLOI.....	16
Article 5. Personnel administratif	16
Article 6. Personnel commercial	17
Article 6.1. Recrutements et fidélisation des producteurs.....	18
Article 6.2. Renforcement et valorisation de l'expertise des conseillers	18
Article 6.3. Filière animation et management	19
Article 6.4. Filière support aux ventes.....	20
TITRE IV. MESURES EN FAVEUR DE L'INCLUSION INTERGENERATIONNELLE	21
Article 7. Favoriser l'inclusion multigénérationnelle	21
Article 8. Favoriser l'emploi et développer l'employabilité à tout âge.....	21
Article 9. Accompagner les fins de carrière.....	24
Article 9.1. Accompagner la transmission des compétences dans le cadre des fins de carrière	24
Article 9.2. Préparer la retraite.....	26
TITRE V. LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET DES PARCOURS AU SERVICE DE L'EMPLOYABILITE DANS UN ENVIRONNEMENT EN FORTE TRANSFORMATION	27
PARTIE I. LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE.....	27
Article 10. Favoriser une approche différenciée des parcours de formation au soutien de l'employabilité	27
Article 11. Mettre en œuvre une politique de formation adaptée aux enjeux de la transformation	27
Article 11.1. Priorités des plans de développement des compétences à intervenir sur la période 2024/2026	27
Article 11.2. Principes.....	28
Article 11.3. Accompagnement des évolutions métiers	28
Article 11.4. Développer des parcours de formation adaptés aux évolutions professionnelles.....	29
Article 12. Compte personnel de formation	30
Article 13. VAE, formations diplômantes et Espace Formation et Développement (dénommé « EFD »)	31
Article 13.1. VAE et formations diplômantes	31
Article 13.2. Mise à disposition d'un Espace Formation et Développement (« EFD »)	32
PARTIE II. LA MOBILITE AU SERVICE DE L'EMPLOYABILITE	32
CHAPITRE 1. DEMARCHES DE MOBILITE INDIVIDUELLE VOLONTAIRE	32
Article 14. Démarches de mobilité individuelle volontaire	32
Article 15. Accompagnement matériel de la mobilité géographique du personnel administratif ..	34
Article 15.1. Changement de lieu de travail.....	34
Article 15.2. Mobilité géographique externe au bassin d'emploi.....	34
Article 15.3. Mobilité géographique interne au bassin d'emploi.....	34

Article 15.3.1.	Les frais et moyens de transport.....	35
Article 15.3.1.1.	Les transports en commun	35
Article 15.3.1.2.	L'usage d'un véhicule personnel.....	35
Article 15.3.2.	La garde d'enfants et/ou de personnes dépendantes	36
Article 15.3.3.	Le temps de travail et son aménagement	36
Article 15.3.4.	Les frais relatifs au logement.....	37
Article 15.3.4.1.	Recherche d'un nouveau logement.....	38
Article 15.3.4.2.	Frais de déménagement.....	38
Article 16.	Application des dispositions de l'article 15.3.	38

CHAPITRE 2. MOBILITES ET ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSFORMATION 38

Article 17.	Champ d'application des dispositions du présent chapitre et définitions	39
Article 17.1.	Transformations visées par le présent chapitre (le ou les « Projet(s) »)	39
Article 17.2.	Définitions des mobilités.....	39
Article 17.3.	Garanties et dispositifs mis en place	39
Article 17.4.	Salariés concernés (les « Salariés Concernés »).....	40
Article 18.	Dispositif de déplacement périodique	40
Article 19.	Processus de mise en œuvre de la mobilité dynamique.....	41
Article 19.1.	Réunion d'information des Salariés concernés.....	41
Article 19.2.	Entretien individuel.....	41
Article 19.3.	Dispositifs mobilisés à l'issue de l'entretien.....	42
Article 19.4.	Dispositifs et modalités d'accompagnement pour les salariés n'ayant actionné aucun des dispositifs proposés.....	43
Article 19.5.	Suivi et bilan de la mise en œuvre du présent article 19.....	43
Article 20.	Accompagnement de la mobilité dynamique ou de la mobilité mise en œuvre dans le cadre d'une Démarche de Mobilité Interne	43
Article 20.1.	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	43
Article 20.2.	Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique.....	44
Article 20.3.	Mesures d'accompagnement de la mobilité fonctionnelle.....	44
Article 21.	Congé de mobilité	44
Article 21.1.	Condition d'éligibilité au congé de mobilité	45
Article 21.1.1.	Conditions tenant aux salariés.....	45
Article 21.1.2.	Conditions tenant au projet professionnel.....	45
Article 21.2.	Modalités de présentation et d'examen des candidatures au congé de mobilité.....	45
Article 21.3.	Durée et allocation du congé de mobilité.....	46
Article 21.4.	Situation du salarié pendant le congé de mobilité	46
Article 21.5.	Obligations réciproques durant la période de congé de mobilité.....	47
Article 21.6.	Suspension du congé de mobilité.....	48
Article 21.7.	Fin du congé de mobilité.....	48
Article 21.8.	Mesures d'accompagnement.....	49
Article 21.8.1.	Indemnité de rupture du contrat de travail.....	49
Article 21.8.2.	Mesures d'accompagnement propres à chaque projet professionnel	49
Article 21.8.2.1.	Aides à la création ou reprise d'entreprise	50
Article 21.8.2.2.	Mesures d'accompagnement des projets de reconversion professionnelle	50
Article 21.8.2.3.	Mesures d'accompagnement de recherche d'un nouvel emploi salarié	50
Article 22.	Suivi	50

PARTIE III. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS 50

CHAPITRE 1. DISPOSITIONS GENERALES 50

Article 23. Programmes RH au service de la mobilité et de l'évolution professionnelle des collaborateurs administratifs	50
Article 23.1. Programme RH.....	50
Article 23.2. Ateliers « Booste Ta mobilité ».....	51
Article 23.3. Espace Match Mobilité.....	51
Article 24. L'accompagnement des jeunes en alternance par le tutorat.....	51
Article 25. Comités de Développement Professionnel (CDP)	52
Article 26. Dispositif « carrière en mouvement »	53
CHAPITRE 2. LE ROLE PIVOT DU MANAGER DANS LA TRANSFORMATION D'AXA FRANCE	54
Article 27. Développer les collaborateurs	54
Article 28. Engager et animer la dynamique d'équipe	55
Article 29. Parcours de formation et développement	55
CHAPITRE 3. FILIERES D'EXPERTISE POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF	56
CHAPITRE 4. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DU PERSONNEL COMMERCIAL	57
Article 30. Evolution professionnelle	57
Article 31. Poursuite du développement de l'expertise	58
Article 32. Les acteurs de la RH auprès des commerciaux	58
Article 32.1. Equipe RH dédiée.....	58
Article 32.2. Appui des animateurs / managers.....	58
Article 33. Développement professionnel et évolution du marché	59
TITRE VI. MECENAT DE COMPETENCES	60
Article 34. Définition et enjeux du mécénat de compétences.....	60
Article 34.1. Définition du mécénat de compétences.....	60
Article 35. Réserve – missions d'intérêt général / articulation avec le mécénat de compétences..	60
Article 36. Personnel concerné.....	60
Article 37. Modalités du mécénat de compétences au sein d'AXA France.....	61
Article 37.1. Associations bénéficiaires.....	61
Article 37.2. Dispositifs de mécénat accessibles en début, milieu et fin de carrière	61
Article 37.2.1. Dispositifs pour le personnel administratif	61
Article 37.2.1.1. Le dispositif de mécénat de début de carrière	61
Article 37.2.1.2. Le dispositif de mécénat de milieu de carrière.....	61
Article 37.2.1.3. Le dispositif de mécénat de fin de carrière.....	62
Article 37.2.2. Dispositifs pour le personnel commercial.....	62
Article 37.2.2.1. Le dispositif de mécénat de début de carrière	62
Article 37.2.2.2. Le dispositif de mécénat de milieu de carrière.....	62
Article 37.2.2.3. Le dispositif de mécénat de fin de carrière.....	63
Article 37.3. Principe du double volontariat / accès au dispositif.....	63
Article 37.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition.....	64
Article 37.4.1. Cadre général	64
Article 37.4.2. Dispositions régissant le personnel administratif.....	65
Article 37.4.3. Dispositifs régissant le personnel commercial.....	65
Article 37.4.3.1. Dispositions applicables au mécénat de début de carrière.....	65
Article 37.4.3.2. Dispositions applicables au mécénat de milieu de carrière.....	65
Article 37.4.3.3. Dispositions applicables au mécénat de fin de carrière.....	66
Article 38. Modalités du mécénat de réserve et mission d'intérêt général.....	66
Article 38.1. Réserve – missions d'intérêt général	66
Article 38.2. Application des dispositifs de réserve au sein d'AXA France.....	66
Article 38.2.1. Principes généraux et mobilisation en cas de crise.....	67

Article 38.2.2. Organismes concernés.....	67
Article 38.2.3. Conditions d'accès au Mécénat de Réserve – missions d'intérêt général	67
Article 38.2.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition.....	68
TITRE VII. DISPOSITIF DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE.....	69
PARTIE I. DISPOSITIF DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF	69
CHAPITRE 1. PRINCIPES ET ACCES AU DISPOSITIF	69
Article 39. Une transition entre l'activité et la retraite	69
Article 40. Un double volontariat	69
Article 41. Conditions d'accès	69
CHAPITRE 2. DES MODALITES DIFFERENCIEES D'ARTICULATION ACTIVITE / RETRAITE..	70
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.....	70
Article 42. La période de transition avant la retraite.....	70
Article 42.1. La période de transition et ses composantes.....	70
Article 42.1.1. Deux phases successives.....	70
Article 42.1.2. Le Temps Partiel Abondé (TPA).....	70
Article 42.1.3. Le Congé Transition Retraite (CTR).....	71
Article 42.2. Les formules de transition accessibles.....	71
Article 42.3. Transition spécifique dans le cadre du mécénat de compétences.....	71
Article 42.3.1. Présentation du mécénat de compétences.....	71
Article 42.3.2. Associations bénéficiaires.....	72
Article 42.3.3. Articulation du mécénat de compétences avec le dispositif TAR.....	72
Article 42.3.4. Statut du salarié pendant la mise à disposition.....	73
Article 42.4. Articulation TPA / CTR et rémunération	74
Article 42.4.1. Choix du TPA avec rémunération additive	74
Article 42.4.2. Rémunération du Congé Transition Retraite (CTR).....	75
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).....	75
Article 43. L'articulation entre la période de transition et l'utilisation du CET	75
Article 44. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR).....	76
Article 44.1. Majoration de l'IDR.....	76
Article 44.2. Base de calcul.....	76
Article 45. Complément AXA France (retraite/ prévoyance)	76
Article 46. Doublement de l'abondement PERECO	77
Article 47. Réversibilité	77
SOUS-CHAPITRE 2. DISPOSITIF SPECIFIQUE ACCESSIBLE A CEUX DES SALARIES EN SITUATION DE HANDICAP SE SITUANT ENTRE 6 ET 36 MOIS DE LA DATE DU BENEFICE DE LA RETRAITE A TAUX PLEIN DU REGIME GENERAL DE SECURITE SOCIALE	77
Article 48. Accès aux salariés en situation de handicap	77
Article 49. Mesures spécifiques	78
Article 49.1. Une formule supplémentaire de Transition Activité / Retraite.....	78
Article 49.2. Un abondement amélioré de la période de Temps Partiel Abondé (TPA).....	78

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 79

Article 50. Accès des salariés en longue carrière	79
Article 51. Mesure spécifique.....	79

SOUS-CHAPITRE 4. MODALITES COMMUNES DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE 79

Article 52. Délai de prévenance et durée	79
Article 53. Assouplissement transitoire de calendrier.....	79
Article 54. Egalité de traitement durant la transition activité / retraite	80
Article 55. Information des salariés pour la préparation à la retraite.....	80

PARTIE II. DISPOSITIF DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE POUR LE PERSONNEL COMMERCIAL..... 80

Article 56. Une portée ciblée	80
-------------------------------------	----

CHAPITRE 1. PRINCIPES ET ACCES AU DISPOSITIF 81

Article 57. Principes	81
Article 57.1. Un abondement amélioré de la période de Temps Partiel Abondé (TPA).....	81
Article 57.2. Un contexte propre à l'activité commerciale	81
Article 57.3. Un double volontariat.....	81
Article 58. Conditions d'accès	81
Article 59. Réversibilité	82

CHAPITRE 2. LA TRANSITION ACTIVITE / RETRAITE DES SALARIES COMMERCIAUX 82

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 82

SOUS-CHAPITRE 1.1. MESURE DE TRANSITION ACTIVITE / RETRAITE PAR FILIERE 82

Section 1. En filière Production	83
Article 60. Les formules accessibles en filière Production	83
Article 61. Le délai de prévenance	83
Article 62. La période de transition et ses composantes.....	83
Article 62.1. Deux phases successives.....	83
Article 62.2. La Présentation Clients et Relais de Compétences (PCRC).....	84
Article 62.3. Le Congé de Fin d'Activité (CFA).....	84
Article 62.3.1. L'attribution de jours de fin d'activité (JFA).....	84
Article 62.3.2. L'apurement du CET (indemnisable et non indemnisable)	85
Article 63. Modalités de garantie de rémunération durant la TAR pour la filière Production	85
Article 63.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases PCRC et JFA.....	85
Article 63.2. Garantie de rémunération associée à la PCRC et aux JFA.....	85
Article 63.3. La Prime d'Aboutissement Relais	85
Article 63.4. Rémunération pendant la période de CET	86
Section 2. En filière Animation / Management	86
Article 64. La formule accessible en filière Animation / Management.....	86
Article 65. La période de transition et ses composantes.....	86
Article 65.1. Deux phases successives.....	86
Article 65.2. La Transmission Progressive d'Animation d'Equipe et des Compétences (TPAEC).....	86
Article 65.3. Le Congé de Fin d'Activité (CFA).....	87
Article 65.3.1. L'attribution de jours de fin d'activité (JFA).....	87

Article 65.3.2. L'apurement du CET (indemnisable et non indemnisable)	87
Article 66. Modalités de la garantie de rémunération durant la TAR en filière Animation / Management	88
Article 66.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases TPAEC et JFA).....	88
Article 66.2. Garantie de rémunération associée à la TPAEC et aux JFA.....	88
Article 66.3. Rémunération pendant la période de CET.....	88
Section 3. En filière Support / Expertise	88
Article 67. Les formules accessibles en filière Support / Expertise	88
Article 68. La période de transition et ses composantes.....	88
Article 68.1. Deux phases successives.....	88
Article 68.2. La Durée Aménagée du Temps de Travail (DATT)	89
Article 68.3. Le Congé de Fin d'Activité (CFA).....	89
Article 68.3.1. La période de fin d'activité (PFA)	89
Article 68.3.2. L'apurement du CET (indemnisable et non indemnisable)	89
Article 69. Modalités de rémunération durant la TAR en filière Support / Expertise	90
Article 69.1. L'assiette de calcul de la garantie de rémunération durant les phases DATT et PFA	90
Article 69.2. Rémunération de la DATT avec part additive.....	90
Article 69.3. Rémunération pendant la période de CET.....	90
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).....	90
SOUS-CHAPITRE 1.2. AUTRES ELEMENTS COMMUNS AUX TROIS FILIERES	90
Article 70. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR).....	90
Article 70.1. Majoration de l'Indemnité de Départ à la Retraite (IDR).....	90
Article 70.2. Base de calcul.....	91
Article 71. Complément AXA France (retraite/ prévoyance)	91
Article 72. Doublement de l'abondement PERECO	91
SOUS-CHAPITRE 2. MODALITES COMMUNES DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE TRANSITION ENTRE L'ACTIVITE ET LA RETRAITE DES SALARIES COMMERCIAUX.....	91
Article 73. Délai de prévenance et durée	91
Article 74. Assouplissement transitoire de calendrier	92
Article 75. Information des salariés pour la préparation à la retraite.....	92
Article 76. Principe d'application loyale	92
TITRE VIII. AIDES A LA REALISATION DE PROJETS PERSONNELS	93
Article 77. Salariés concernés.....	93
Article 78. Projet personnel pour intérêt propre ou création ou reprise d'activité.....	93
Article 78.1. Définition	93
Article 78.2. Conditions d'accès.....	93
Article 78.3. Double volontariat – examen de la demande.....	94
Article 78.4. Appui de la formation professionnelle	94
Article 78.5. Périodes d'aménagement du contrat de travail	95
Article 78.6. Aides techniques : conseil et accompagnement	96
Article 78.7. Aide financière - allocation de départ.....	98
Article 78.8. Départ effectif du salarié.....	99
Article 79. Projet personnel dans le cadre d'une mission d'intérêt général.....	99
Article 79.1. Définition	99
Article 79.2. Conditions d'accès tenant à la personne	100
Article 79.3. Caractéristiques tenant au dispositif.....	100
Article 79.4. Suspension du contrat de travail.....	100

Article 80. Loyauté	102
TITRE IX. OBSERVATOIRE GEPP	103
Article 81. Composition	103
Article 82. Mission	103
Article 83. Succursale d'AXA France au Maroc	103
TITRE X. DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD	104
Article 84. Effet – durée - révision	104
<i>Article 84.1. Effet.....</i>	<i>104</i>
<i>Article 84.2. Durée.....</i>	<i>104</i>
<i>Article 84.3. Révision</i>	<i>104</i>
Article 85. Publicité.....	105
ANNEXE 1. REPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE AU 31.12.2023	106
ANNEXE 2. REPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR EMPLOIS TYPES AU 31.12.2023 ET PREVISIONS D'EVOLUTION QUANTITATIVES A FIN 2026.....	107
ANNEXE 3. EFFECTIFS CDI PAR EMPLOIS TYPES AU 31.12.2023 ET PREVISIONS D'EVOLUTIONS QUALITATIVES A FIN 2023 (EVOLUTION DES COMPETENCES)	108
ANNEXE 4. IDENTITES SITES METIERS AU 31.12.2023	109
ANNEXE 5. TYPOLOGIE DES SITES.....	118
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 15.3.3. DU PRÉSENT ACCORD)	119
ANNEXE 7. MATRICE DE CALCUL DU CRÉDIT HORAIRE (APPLICATION DE L'ARTICLE 15.3.3. DU PRÉSENT ACCORD).....	120
ANNEXE 8. ZONES GÉOGRAPHIQUES POUR L'APPLICATION DE L'ARTICLE 18.....	121
ANNEXE 9. ACCOMPAGNEMENT MATÉRIEL DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE EXTERNE AU BASSIN D'EMPLOI (ART. 15.2).....	122
ANNEXE 10. PROJET PERSONNEL : CONGES POUVANT PRELUDE AU PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU PROJET PERSONNEL DE CREATION OU REPRISE D'ENTREPRISE.....	123
ANNEXE 11. A TITRE D'INFORMATION CHARTE DU CLUB LANDOY	124

TITRE I. PORTEE DE L'ACCORD

Article 1. Champ d'application, portée et principes essentiels

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.

Les parties signataires confirment leur profond attachement au respect des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle sur lesquels, depuis l'accord AXA France du 22 mars 2006 et son dernier avenant du 4 octobre 2023, ils ont entendu faire évoluer les comportements, au-delà des différences tenant notamment à l'origine, à l'âge, au sexe, au handicap, afin de faire respecter le principe d'égalité de traitement.

Dans ce cadre, les dispositions de l'accord en faveur des salariés en situation de handicap au sein du groupe AXA en France du 17 mars 2023 contribuent à promouvoir l'emploi des travailleurs en situation de handicap et à prévenir toute discrimination liée à l'état de santé.

Par ailleurs, AXA France réaffirme sa volonté de gestion et d'accompagnement des collaborateurs, quel que soit leur âge tout autant que son engagement dans la lutte contre les stéréotypes.

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 2. 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 GEPP 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.

Le développement des technologies d'Intelligence Artificielle et de la Data et des initiatives développées dans ce cadre conduiront à des échanges sur l'évolution des métiers et des compétences et leur incidence sur les trajectoires professionnelles notamment dans le cadre des travaux de l'Observatoire GEPP et, sur les projets sur l'IA, dans le cadre de la commission Emploi Formation Egalité du CSEC d'AXA France, dans le respect des prérogatives des instances représentatives du personnel.

Article 3. 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 2022/2023, 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 2026.

Article 3.1. 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 85 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 3.2. 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, en s'appuyant notamment sur les travaux réalisés au niveau de la branche professionnelle par l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance.

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 2023 et des tendances d'évolution quantitative à 2026, et, d'autre part, des tendances d'évolution qualitative en termes de compétences à 2026, AXA France a présenté lors de la négociation du présent accord les tendances d'évolution autour d'une :

- Approche de l'évolution quantitative des emplois-type en se concentrant sur les 3 typologies suivantes :
 - Emplois-type dont la tendance d'évolution des effectifs est en hausse : ces emplois types présenteront des effectifs en hausse à horizon 2026 ;
 - Emplois-type dont la tendance d'évolution des effectifs est stable : ces emplois types présenteront des effectifs stables à horizon 2026 ;
 - Emplois-type dont la tendance d'évolution des effectifs est à la baisse : ces emplois types présenteront des effectifs en baisse à horizon 2026.
- Approche d'évolution qualitative des emplois-type au regard de l'évolution des compétences en détaillant
 - Emplois type concernés par une évolution des compétences à horizon 2026.

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 4. 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 poursuit une approche d'anticipation et d'explicitation des évolutions de compétences. Les échanges entre le manager et le collaborateur lors de l'entretien professionnel visent à :

- 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.

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

Article 5. Personnel administratif

- Dynamique de recrutement

Sur la période 2024-2026, 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 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 et la distribution** : Développement de produit et tarification, Souscription entreprise, métiers des services client
- **Les métiers de l'Informatique** : Ingénierie logicielle (développement, Ops et tests), Partenaire Métier IT
- **Les métiers de la Santé et Prévoyance** : Souscription collectives, développement de produits et services, et tarification.

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 le présent accord 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 31.12.2023 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 GEPP 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 diversité de 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.

L'objectif est de maintenir sur ces sites une diversité de métiers de façon à assurer aux collaborateurs des parcours professionnels variés en veillant à une répartition équilibrée des recrutements entre l'Ile de France et les régions.

▪ 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 terrain, notamment la Souscription Entreprise et la distribution.

▪ 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.

Les espaces de coworking ont vocation à être transformés en Bureaux d'Inspection Commerciale mixte à l'échéance des baux immobiliers.

○ 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 6. Personnel commercial

Pour la période 2024-2026, l'emploi du Personnel Commercial devra répondre aux enjeux principaux : augmenter le nombre de producteurs du réseau AEP, 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 6.1. Recrutements et fidélisation des producteurs

AXA France entend dynamiser sa politique de recrutement sur la période 2024/2026 en prenant soin du recrutement et de la rétention du Personnel Commercial de la façon suivante :

- **En matière de recrutement :**
 - Intensifier le recrutement sur la filière production tout en conservant une forte attention à la qualité des profils recrutés. Une attention spécifique sera notamment portée au développement de parts de marchés au sein des grandes agglomérations, via le recrutement de profils dédiés ;
 - 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 (CAPVENTES 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 relance d'un pilotage national de l'intégration des conseillers au sein de la DG AEP
 - 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, en vue de leur reclassement, un poste disponible correspondant à leurs compétences et aux préconisations du médecin du travail, y compris au sein du personnel administratif.

Article 6.2. 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**

- L'enrichissement régulier et l'animation 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 (épargne).

- **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 6.3. 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 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)
 - la poursuite de l'animation d'un outil de mise en ligne des postes d'animation et d'encadrement à pourvoir accessible à l'ensemble des collaborateurs du réseau
- La poursuite du renforcement de la culture managériale :
 - Dans la continuité des parcours de formation dédiés aux managers et animateurs au moment de leurs prises de postes, mise à disposition du parcours Université du Leadership Commercial, parcours de formation commun à l'ensemble des fonctions d'encadrement des différents réseaux d'AXA France, notamment pour développer une culture managériale commune et favoriser le partage de bonnes pratiques.

Article 6.4. Filière support aux ventes

Plusieurs actions sont prévues :

- Accompagnement des nouvelles missions :
 - La poursuite de l’ancrage 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 :
 - Le renforcement de l’animation nationale dédiée à chaque mission d’IFS
- Renforcement des compétences :
 - Outre la mise à disposition de Parcours de Professionnalisation, création de parcours de formation spécifiques en fonction des besoins collectifs qui seraient identifiés.

TITRE IV. MESURES EN FAVEUR DE L'INCLUSION INTERGENERATIONNELLE

AXA est une entreprise multigénérationnelle qui réaffirme sa volonté de valoriser la place des collaborateurs de 50 ans et plus et renforcer son engagement en faveur de leur maintien dans l'emploi.

Quatre générations de collaborateurs travaillent ensemble au sein d'AXA France qui contribuent, par leurs âges et leurs expériences, à la diversité de l'entreprise.

AXA France a signé dès le mois juin 2023 la Charte du Club Landoy en faveur de la place des plus de 50 ans dans l'entreprise (annexe 11), reprise en novembre 2023 dans un engagement entre le groupe AXA et le Comité Européen de Groupe AXA visant à valoriser le rôle et la place de ces collaborateurs et à inciter l'ensemble des entités du Groupe à décliner des actions.

En cohérence avec ces engagements, AXA France définit des mesures en faveur de l'inclusion intergénérationnelle pour accompagner les collaborateurs aux différentes étapes de leur carrière.

Article 7. Favoriser l'inclusion multigénérationnelle

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

A titre d'exemples, AXA France propose un Kit de bonnes pratiques « Bien vivre dans une équipe multigénérationnelle », une formation obligatoire « Vivre ensemble la diversité », une formation « RH inclusive », et des ateliers de sensibilisation aux biais liés aux générations pour les managers.

AXA mesure également chaque année la perception du niveau d'inclusion auprès de ses collaborateurs, via l'enquête groupe « Inclusion Survey » qui permet de mieux comprendre comment les collaborateurs perçoivent leur expérience chez AXA en matière de diversité et d'inclusion et s'il existe des différences significatives dans l'expérience des collaborateurs en fonction de leurs singularités, notamment l'âge. Cette enquête permet d'identifier d'éventuels axes d'amélioration et de bâtir des plans d'action ciblés pour continuer à développer un environnement de travail plus inclusif.

Article 8. Favoriser l'emploi et développer l'employabilité à tout âge

• Recruter, intégrer, former et accompagner les collaborateurs en début de carrière

AXA France recrute à toutes les étapes de la carrière, en veillant à ne pas discriminer sur l'âge, en préservant l'équilibre de notre pyramide des âges et en offrant des opportunités tout au long de la vie professionnelle.

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 ;
- accompagner ces nouveaux embauchés, avec un parcours d'entrée dans l'entreprise permettant à l'employeur d'apprécier les actions complémentaires 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 et, si nécessaire, un entretien RH à la demande du collaborateur.

Dans le cadre de sa politique d'alternance et de stage, AXA France 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.

Le label Happy Trainees 2023 décerné à AXA pour la 9e année consécutive témoigne de l'attention portée à la qualité de l'accompagnement et des missions proposées aux jeunes stagiaires et alternants.

L'alternance

Le renouvellement de la pyramide des âges et le maintien d'un bon équilibre générationnel représentent un enjeu fondamental car ils participent directement à l'amélioration des capacités d'adaptation et au développement de l'efficacité globale de l'entreprise.

Les parties confirment ainsi vouloir poursuivre les actions d'insertion de jeunes sous toutes leurs formes en privilégiant notamment le recours aux contrats de travail en alternance (contrat d'apprentissage et contrat de professionnalisation).

Elles insistent également sur l'importance qu'elles attachent à ce type de formation pour les jeunes 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.

Conscient 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, AXA France s'attache à mettre en œuvre un processus d'accueil, de formation et d'intégration très complet et reposant sur les axes suivants :

- Information générale sur le Groupe AXA, ses activités, ses métiers, ses engagements en matière de RSE ses perspectives générales en matière d'emploi, réalisée dans le cadre du processus d'information et de sélection des candidatures ;
- Avant la signature du contrat, présentation du contenu de l'emploi occupé, de l'ensemble des éléments matériels qui lui sont attachés, de l'articulation entre l'activité professionnelle et la formation suivie ;
- Désignation d'un tuteur reconnu pour ses compétences ;
- Des points de suivi réguliers entre le tuteur, le responsable hiérarchique et le jeune, en liaison avec l'organisme de formation externe ou l'équipe formation AXA France en cas de formation assurée en interne ;
- Entretien avant l'échéance de fin de contrat pour recueillir les attentes et projets du jeune et lui faire part des possibilités d'emploi susceptibles d'exister au sein du Groupe au plus tard un mois avant la fin du contrat ;
- Aménagement du temps de travail, étudié au cas par cas, avec le tuteur et le responsable hiérarchique, en vue de lui permettre d'aborder les épreuves d'examen dans des conditions satisfaisantes. A ce titre, le collaborateur en contrat en alternance, 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 ;
- Animation RH "Prépare ton futur" pour accompagner les jeunes dans la poursuite de leur carrière en leur donnant des clés pour réussir leur entrée sur le marché du travail.

Les stages

AXA France poursuivra par ailleurs sa politique de stages, qui contribue à l'insertion professionnelle.

- **Des programmes de développement professionnel tout au long de la carrière**

AXA France a mis en place des programmes de développement professionnel accessibles tout au long de la carrière, tels que les Académies qui permettent de suivre une nouvelle orientation professionnelle (software, test, souscription collectives et IARD), avec un parcours de formation sur mesure.

La mobilité interne est aussi accessible à tous grâce à de nombreux dispositifs d'accompagnement (Match mobilité, tests, bilans, forums mobilité, ateliers).

- **Favoriser l'emploi et l'employabilité des collaborateurs de 50 ans et plus**

- **Sensibiliser pour faire évoluer les représentations**

AXA France prévoit une communication régulière sur les engagements et les dispositifs AXA France en faveur de l'intergénérationnel, en particulier des 50 ans et plus, avec des conférences dédiées à l'attention de l'ensemble des collaborateurs et managers (Live Inclusion, programme « L'Audace n'a pas d'âge » ...).

- **Valoriser l'expérience en mettant en lumière des parcours inspirants**

AXA France valorise les collaborateurs expérimentés en mettant en lumière des parcours inspirants et des rôles modèles pour faire évoluer les représentations. Après la campagne « L'Audace n'a pas d'âge » menée en 2023, AXA France déploie en 2024 une série de vidéos de collaborateurs d'AXA France de 50 ans et plus, qui témoignent de leur parcours et de l'accompagnement dont ils ont bénéficié dans le cadre d'une mobilité, d'un recrutement et d'une reconversion professionnelle en intégrant une académie, par exemple.

- **Agir en toute bienveillance et respect avec les collaborateurs de tout âge**

AXA France a développé des dispositifs visant à créer un environnement de travail favorable à la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle à tout âge, à travers notamment le télétravail, le temps partiel et le forfait jour réduit ou encore la politique de parentalité et les mesures d'accompagnement en faveur des salariés en situation d'aidance, enrichis des mesures du programme We Care, visant à accompagner les collaborateurs dans les moments importants.

- **Accompagner et soutenir les collaborateurs en situation d'aidance**

AXA France reconnaît les difficultés auxquelles sont confrontés les collaborateurs en situation d'aidance, notamment les salariés les plus âgés, et poursuit sa démarche pour les accompagner et les soutenir dans leur rôle d'aidant. A ce titre, un accord relatif aux salariés aidants a été conclu au sein d'AXA France en date du 29 septembre 2023.

- **Préserver la santé et le bien-être au travail**

La prévention et la protection de la santé des collaborateurs est une priorité pour prévenir les risques de désinsertion professionnelle.

A ce titre, AXA France a conclu un accord relatif à la qualité de vie et des conditions de travail en date du 3 mai 2024, qui prévoit un ensemble d'engagements permettant d'agir très concrètement pour renforcer la prévention en santé, avec en particulier l'offre de bilans de santé proposée aux salariés de plus de 40 ans dans le cadre du programme groupe Healthy You et de la politique We Care.

- **Développer les compétences pour favoriser l'employabilité**

AXA France entend renforcer la politique de développement des compétences des collaborateurs, et ce pour toutes les tranches d'âge, afin de favoriser l'employabilité.

D'ici fin 2026, 90 % au moins des collaborateurs bénéficieront d'actions de développement des compétences métiers ou en lien avec les compétences transverses / managériales identifiées.

- **Recruter à toutes les étapes de la carrière et offrir des opportunités tout au long de la carrière :**

AXA France recrute à toutes les étapes de la carrière, offrant ainsi des opportunités tout au long de la vie professionnelle.

Entretiens RH pour les collaborateurs en deuxième ou troisième parties de carrière (autour de 50 ans et plus) :

Les collaborateurs en deuxième ou troisième parties de carrière qui le souhaitent peuvent bénéficier d'un accompagnement RH renforcé, afin de lever les freins liés à l'âge et améliorer leur employabilité.

Cet accompagnement prend la forme, à la demande du collaborateur :

- D'entretiens RH pour échanger des informations sur sa carrière, identifier ses compétences, réfléchir à un projet professionnel et bénéficier de conseils),
- et d'ateliers de développement collectif animés par un coach.

Article 9. Accompagner les fins de carrière

Article 9.1. Accompagner la transmission des compétences dans le cadre des fins de carrière

- **La démarche PMC**

La démarche « Patrimoine Métiers et Compétences » initiée dans les précédentes GPEC peut continuer à être mise en œuvre. Elle vise à accompagner, via une formalisation, le transfert 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 critiques 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.

- **Dispositif « Mission Transmission »**

Afin d'accompagner la transition des collaborateurs entre activité professionnelle et retraite et favoriser la transmission des savoirs, des savoir-faire et des compétences, AXA France met en place un dispositif dénommé « Mission Transmission » qui vise à répondre à :

- un besoin opérationnel des métiers de sécuriser le transfert d'expertise clef de collaborateurs avant leur départ à la retraite ;
- un souhait de transmission des collaborateurs avant leur départ à la retraite, en valorisant leur expertise et expérience tout en nourrissant l'inclusion intergénérationnelle.

Ce dispositif fera l'objet d'un pilote la première année du présent accord avec un point d'étape dans le cadre de l'Observatoire GEPP, afin de s'assurer de l'adéquation de ce dispositif aux besoins métiers.

Pour cette transmission des compétences, sont visés les salariés du personnel administratif tels que définis par le présent accord :

- Souhaitant transférer, avec l'accord de la RH et de leur manager, leurs compétences à un autre collaborateur pendant une mission d'une durée comprise entre 4 et 6 mois précédant la date à laquelle ils souhaitent partir à la retraite ;
- Ayant une expertise clef transférable dans des familles professionnelles en tension de recrutement. Le pilote sera effectué sur les métiers suivants : indemnisation (càd règlement de sinistres), opérations, souscription, paye, comptabilité.

La mise en œuvre de ce dispositif repose sur :

- La communication par le salarié de son souhait de départ à la retraite au moins 12 mois avant cette date ;
- Son engagement à :
 - o Transmettre ses compétences à un collaborateur pendant le temps d'une mission précédant la date souhaitée de départ à la retraite, après s'être assuré de sa situation et de ses droits au regard des régimes de retraite, notamment du régime général de sécurité sociale
 - o Et à faire valoir ses droits à la retraite à l'issue de la mission ;
- La validation par le manager d'un besoin de transmission de compétence ;
- La constitution d'un binôme, et l'identification d'un collaborateur, qui bénéficiera de la transmission de compétences en vue de reprendre progressivement l'activité du salarié partant à la retraite.

L'accès au dispositif relève d'une démarche volontaire des collaborateurs. Il est précisé que le choix de ce dispositif ne saurait se cumuler avec le bénéfice d'autres dispositifs de fin de carrière.

L'accès au dispositif est subordonné à la validation par la RH, qui vérifiera si les conditions d'éligibilité et de mise en œuvre du dispositif sont réunies. Les dates de mise en œuvre et la durée de la mission seront définies par la RH et le manager.

L'entrée dans le dispositif sera formalisée par :

- Une demande écrite du salarié de départ en retraite
- Et la signature d'un avenant au contrat de travail, validant la mise en œuvre du dispositif, qui précisera les termes et la durée de la mission de transmission de compétences et les engagements du collaborateur.

A la date convenue, le contrat de travail sera rompu dans le cadre du départ à la retraite du salarié.

Concernant le bénéficiaire de cette transmission de compétences, à compter du début de la mission :

- Il rejoint l'équipe à laquelle appartient le salarié partant à la retraite, en tuilage avec ce dernier pendant la durée de sa mission
- Il est rattaché hiérarchiquement au manager de cette équipe qui s'assure de la montée en compétence et l'évalue en fin de mission
- Il reprend progressivement l'activité du salarié partant à la retraite durant cette mission/tuilage.

Concernant le collaborateur transférant ses compétences :

- La mission de transmission des compétences est prise en compte dans le cadre des objectifs du collaborateur
- Il délègue progressivement l'exécution de ses missions au collaborateur en tuilage.

L'équipe en charge de ce dispositif au sein de la RH anime et propose des formations spécifiques afin d'accompagner les salariés transférant leurs compétences dans leur mission. (exemples : «former les formateurs», déléguer...).

Article 9.2. Préparer la retraite

Plusieurs dispositifs contribuant à la préparation de la retraite sont à ce jour proposés aux collaborateurs d'AXA France :

- L'application de l'accord relatif aux dispositifs de Retraite au sein du Groupe AXA en France actuellement en vigueur dont l'accès à un service de téléconsultation financière « Mon coach financier » ;
- La sensibilisation « conférence retraite » animée par la Cellule Retraite destinée aux salariés de plus de 55 ans ;
- L'accompagnement des salariés ayant déclaré leur départ à la retraite auprès de la RH par la Cellule Retraite, au travers de :
 - o L'envoi d'un pack retraite « bien préparer sa retraite » contenant des formulaires de liquidation des retraites supplémentaires et des liens utiles ;
 - o Des rendez-vous personnalisés, sur demande, avec un conseiller de la Cellule ;
 - o Des conférences « Live retraite » dont l'objectif est de répondre aux questions des collaborateurs ;
- Et en outre, la possibilité de bénéficier du mécénat de compétences de fin de carrière, selon les conditions définies au titre VI.

Un suivi des dispositifs en faveur des collaborateurs âgés de 50 ans et plus sera réalisé dans le cadre de l'Observatoire GEPP.

TITRE V. 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 pour la période 2024-2026 une approche structurée de l'articulation entre la GEPP et la formation professionnelle afin de permettre le développement professionnel des collaborateurs et 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 implique un accompagnement des collaborateurs 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 pour les compétences nouvelles à développer ainsi que pour les compétences à renforcer, en vue de faciliter le parcours professionnel du salarié.

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 collaborateurs.

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 2024/2026

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 montée en compétence des collaborateurs en particulier sur les sujets data, IA générative, management, client, care et transformation durable ;
- Accompagner la croissance et la transformation continue d'AXA France, notamment de ses réseaux de distribution ;
- Assurer la montée en compétence des collaborateurs sur les réseaux de distribution ;
- Renforcer l'expertise dans les métiers opérationnels (souscription, actuariat notamment)
- Favoriser l'autonomie des collaborateurs.

Les grandes orientations de la formation professionnelle pour la période 2024-2026 seront les suivantes :

Concernant les compétences métiers :

Pour les réseaux de distribution AGA, AEP, A2P et Courtage :

- Poursuivre le développement des compétences sur tous les niveaux :
- Maintenir et adapter si nécessaire les parcours de la formation initiale (FI)
- Consolider et renforcer les compétences à travers les parcours de la formation continue (FC)
- Poursuivre les parcours de professionnalisation de l'encadrement

Pour le personnel administratif :

- Développer les compétences techniques, notamment au travers d'écoles de formation dédiées
- Développer les compétences techniques des experts des filières d'expertise (IT, Souscription, Actuariat...)
- Poursuivre le développement des compétences transverses notamment sur la relation client
- Poursuivre et développer les parcours nouveaux entrants

Concernant les compétences transverses :

- Poursuivre le développement des compétences à travers les dispositifs spécifiques : les bases de l'assurance, les outils digitaux, les soft skills et la transformation durable
- Renforcer les compétences autour de la Data et IA
- Développer et accompagner la mobilité par les parcours de reconversion, comme les Académies
- Poursuivre le développement des compétences relationnelles des experts des filières d'expertise
- Poursuivre le développement des managers : le management en mode hybride, la posture du manager coach, des modules pour les managers expérimentés.

Article 11.2. Principes

AXA France entend conduire, sur la période 2024/2026, une politique de formation, prenant appui sur :

- L'usage des techniques d'apprentissage les plus avancées :
 - o 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 actuellement dénommé « EFD »
 - o L'utilisation de techniques d'ancrage les plus à la pointe : l'expérience Axelerate, les échanges entre apprenants (logique de promotions, « social learning », yammer), l'expérenciel
- L'ingénierie de formation visant au 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 d'événements collectifs fédérateurs (Learning Week).

La RH, la formation et les managers organisent la mise en œuvre des formations des salariés sur le temps de travail et veillent à ce qu'elles se déroulent dans de bonnes conditions et en cohérence avec l'accord AXA France relatif à la qualité de vie et des conditions de travail et à son suivi.

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.

L'entretien professionnel est destiné à envisager les perspectives et projections d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Les échanges entre le manager et le collaborateur lors de l'entretien professionnel visent également à partager 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 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 évolution significative de compétences sur la période 2024-2026.

En application de l'article L6315-1 III du code du travail, afin d'accompagner le salarié dans sa démarche de développement des compétences, celui-ci bénéficie de trois entretiens professionnels au cours d'une période de 6 ans, soit un entretien en moyenne tous les 2 ans.

La pratique d'un entretien professionnel annuel étendue récemment à l'ensemble du personnel sera poursuivie.

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié.

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 autour de l'IA et de la transformation durable 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 :
 - 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
- 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 :

- les cursus de professionnalisation accompagnant la prise de poste
- 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. Compte personnel de formation

Le Compte Personnel de Formation (CPF) permet à chaque salarié d'accumuler des droits tout au long de sa carrière pour accéder à des formations qualifiantes ou certifiantes et de disposer ainsi des moyens d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel.

Le compte personnel de formation est mobilisé par le salarié, afin de suivre, à son initiative ou sur proposition de l'employeur avec son accord, une formation.

Il est rappelé que tout salarié reste néanmoins libre d'utiliser son CPF, sans l'accord d'AXA France, pour des formations éligibles financées dans le cadre du CPF, suivies en dehors de son temps de travail.

Lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret.

Le choix de la formation parmi les formations éligibles, de l'organisme de formation et le déclenchement du financement se font via l'application Mon compte formation. Cela peut viser des formations éligibles au CPF allant au-delà des compétences nécessaires à la tenue du poste (par exemple la linguistique si celle-ci n'est pas requise à la tenue du poste de travail).

AXA France a identifié un panel d'organismes de formation proposant des formations de qualité accessibles via le CPF et met en visibilité sur le portail EFD une sélection de formations à des prix négociés.

Co-construction du CPF

Lorsque le coût d'une formation éligible au CPF est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte, le compte peut faire l'objet d'abondements pour assurer le financement complémentaire total ou partiel de cette formation.

Au préalable, il convient de distinguer 2 catégories d'actions de formation :

1. Les actions de formation non certifiantes et non diplômantes disponibles et/ou accessibles sur le portail EFD (exemples : formation métier pouvant être effectuée dans le cadre d'une mobilité, formation de spécialisation au poste de travail) seront financées par le plan de développement des compétences et suivies sur le temps de travail.
2. Les actions de formation certifiantes ou diplômantes éligibles au CPF pourront être suivies sur ou hors temps de travail, avec ou sans abondement d'AXA France.

La démarche de CPF « co-construit » se définit par :

- un accord réciproque du salarié (conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail) et de l'entreprise
- une approche concertée entre l'entreprise et le salarié sur le projet de formation et les modalités de mise en œuvre du CPF, qui se traduira par la validation du projet par la RH
- la mobilisation par le salarié de son CPF dans la limite des droits acquis et un abondement proportionnel aux droits du CPF du salarié mobilisés à cette occasion sera possible dans l'hypothèse où les droits acquis par le salarié sur son CPF ne seraient pas suffisants pour couvrir l'intégralité du coût pédagogique de la formation
- la réalisation de l'action de formation sur le temps de travail.

Cette démarche de CPF « co-construit » s'appliquera aux actions de formation certifiantes ou diplômantes sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L 6113-1 du code du travail ou par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles, en lien avec les besoins de l'entreprise, c'est-à-dire :

- l'action de formation certifiante ou diplômante de spécialisation au poste de travail
- l'action de formation certifiante envisagée dans le cadre d'une évolution professionnelle
- ainsi que le bilan de compétences et la VAE.

Article 13. VAE, formations diplômantes et Espace Formation et Développement (dénommé « EFD »)

Article 13.1. 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 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.

Pour l'application de la gratification pour diplôme, les conditions de mise en œuvre sont prévues par l'article 65 b) de la Convention collective nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992 et précisées dans l'accord relatif à la Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et à la formation professionnelle tout au long de la vie dans les sociétés d'assurances du 15 septembre 2020 (article 29).

A titre de rappel, la gratification pour diplôme est versée lorsque trois conditions cumulatives sont remplies :

- la préparation du diplôme ou titre était inscrite au plan de développement des compétences (PDC) de l'entreprise.
- le salarié a réussi l'examen d'un diplôme délivré par l'Education nationale ou d'un diplôme ou titre inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles
- la publication de l'inscription du titre ou du diplôme au RNCP était effective lors de l'inscription du salarié à la formation préparant à la certification concernée.

Article 13.2. 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 permet :

- 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* »).

AXA France s'attache à faire évoluer régulièrement cet espace, en vue de favoriser son accès et son usage.

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 14. 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'effectuent en tout état de cause 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 depuis l'accord GPEC AXA France du 22 juillet 2022, 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 et de l'évaluation de la performance 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 15.3.3. 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 l'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, dans un délai de 6 mois maximum à compter de la mobilité.

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 15. Accompagnement matériel de la mobilité géographique du personnel administratif

Article 15.1. 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 15.2. 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 9).

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 à Paris, 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 5 et en annexe 5.

Article 15.3. 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 15.3.1. 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 15.3.1.1. 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 15.3.1.2. 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 15.3.2. 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 15.3.3. 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 :

<i>Temps de transport futur (au-delà de 1H30)</i>	<i>x accroissement du temps de transport (à partir de la 31^{ème} minute)</i>	<i>x 0,0030 (cf. annexe 7)</i>
---	---	--------------------------------

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 en situation de handicap**

Dès lors que la mobilité personnelle entraînerait quelques modifications dans les modalités de transport des personnes en situation de handicap, 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 RSG du 17 mars 2023 en faveur des salariés en situation de handicap pour les années 2023-2025 au sein du Groupe AXA en France, ou le dispositif à intervenir en relais, est appliqué dans les conditions qu'il prévoit.

Article 15.3.4. 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 15.3.4.1. 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 15.3.4.2. 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 16. Application des dispositions de l'article 15.3.

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 15.3.

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 est de rendre l'organisation plus simple et plus agile, tout en valorisant les expertises.

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.

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

Article 17.1. Transformations visées par le présent chapitre (le ou les « Projet(s) »)

La transformation d'AXA France et celle des métiers, décrite dans le référentiel Métiers d'AXA France, mettent en exergue un fort niveau d'évolution tant quantitativement que qualitativement des métiers et des compétences à exercer sur la période 2024-2026.

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.

Article 17.2. Définitions des mobilités

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

- la mobilité 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 assortie, le cas échéant, des garanties prévues à l'article 18 ci-après
- une mobilité « dynamique », assortie des garanties prévues au présent chapitre.

Article 17.3. 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 17.4. 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 18. 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. Une prime d'un montant de 300 euros brut sera versée en une fois dans une telle hypothèse.

Par ailleurs, lorsque les espaces de co-working seront transformés en Bureau d'inspection commerciale mixte, les collaborateurs du personnel administratif sédentaires concernés effectueront un déplacement d'au moins un jour par semaine sur le site retenu, au sein de la zone géographique précitée (annexe 8), afin de préserver le 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.

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 15.3.3. de l'accord.

Article 19. 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 19.1. 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 19.2. 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 en situation de handicap 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 19.3. 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 19.4. 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 qui pourraient être actionnées afin de permettre la mise en œuvre du Projet sans nécessiter de Mobilité Dynamique.

Article 19.5. Suivi et bilan de la mise en œuvre du présent article 19

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

- les mobilités internes mises en œuvre :
 - o dans le cadre d'une Démarche de Mobilité Interne ;
 - o suite à l'acceptation par les collaborateurs de l'une des mobilités dynamiques proposées ;
 - o au terme de la procédure mise en œuvre en application de l'article 19.4 ;
- 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 19.

Article 20. Accompagnement de la mobilité dynamique ou de la mobilité mise en œuvre dans le cadre d'une Démarche de Mobilité Interne

Article 20.1. 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.

Une attention particulière est portée par les managers lors de la campagne d'évaluation de la performance pour l'année correspondante.

Article 20.2. Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

Les salariés visés à l'article 20.1 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 20.3. 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
 - o Parcours de formation de 19 à 29 jours : prime de 1500€ bruts
 - o Parcours de formation de 30 à 39 jours : prime de 2000€ bruts
 - o 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 :
 - o 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 18, 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 ;
 - o 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 18, 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 l'intégration dans le cadre d'une mobilité visée au présent chapitre et dans un délai maximum de 6 mois à compter de la mobilité, 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 19).

Article 21. 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 21.1. Condition d'éligibilité au congé de mobilité

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

Article 21.1.1. 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 21.1.2. 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 21.2. 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 19.2 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 21.3. Durée et allocation du congé de mobilité

La durée de congé de mobilité est de 12 mois.

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 21.4. 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 21.5. 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 21.6. 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 21.3 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 21.7. 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 :
 - o en cas d'embauche définitive en CDI à l'issue de la période d'essai
 - o 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
 - o en cas de CTT/CDD de plus de 6 mois, une fois la période d'essai validée
 - o 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 France Travail.

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 21.8. Mesures d'accompagnement

Article 21.8.1. 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 21.8.2. 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 21.8.2.1. 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 21.8.2.2. 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, ainsi que les frais de déplacement associés, après validation par le service formation.

Article 21.8.2.3. 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 22. 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 GEPP 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 23. Programmes RH au service de la mobilité et de l'évolution professionnelle des collaborateurs administratifs

Article 23.1. Programme 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,
- 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.

Article 23.2. Ateliers « Booste Ta mobilité »

Les ateliers « Booste Ta mobilité » accessibles depuis le Portail One/Mon espace RH/ Espace Formation & Développement permettent aux collaborateurs de préparer leur projet de mobilité. Ils ont vocation à dynamiser le marché de l'emploi des collaborateurs par une meilleure orientation professionnelle et visent à développer leur employabilité :

- en les rendant coacteurs de leur devenir professionnel, en les mettant en mise en situation et en leur délivrant les informations utiles et des conseils pour permettre la prise de conscience et l'identification de leurs capacités propres et de leur environnement ;
- en leur permettant de développer des parcours professionnels adaptés à leur situation.

Article 23.3. Espace Match Mobilité

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

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
 - o Un test, permettant d'identifier sa future orientation professionnelle, en appréhendant ses centres d'intérêt et en identifiant ses ressorts clés de motivations, grâce au test MOTIVA ;
 - o Des références d'organismes partenaires pour réaliser un bilan de compétences. Cet accompagnement se finance par le CPF du collaborateur.
- 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 24. L'accompagnement des jeunes en alternance par le tutorat

AXA France entend poursuivre et renforcer l'accompagnement des jeunes en alternance, au travers notamment du dispositif du tutorat.

Pour chaque salarié en apprentissage ou en contrat de professionnalisation, le tuteur (ou maître d'apprentissage) est choisi parmi les salariés de l'entreprise, qualifiés et expérimentés dans leur fonction, disposant de la disponibilité nécessaire, volontaires et désireux d'exercer cette mission.

- Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement et de valoriser la mission tutorale exercée par les salariés au sein d'AXA France, des modalités particulières relatives à la reconnaissance de cette activité sont mises en œuvre en matière :
- D'organisation et de 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. La mission sera également prise en compte dans la charge de travail des tuteurs.
- De préparation et formation : tout nouveau tuteur bénéficiera de la formation spécifique au tutorat inscrite au plan de développement des compétences, organisée et mise en œuvre par AXA France.

Par ailleurs, les tuteurs sont consultés lors de l'appréciation des salariés qu'ils accompagnent, à l'issue de leur parcours de formation.

En outre, une prime de tutorat s'applique, pour les missions de tutorat débutant à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, dans les conditions suivantes :

- Concernant la prime de tutorat : prime annuelle de tutorat d'un montant de 400 euros bruts, versée à l'issue de chaque année d'alternance, en considération des rythmes scolaires ou universitaires. En cas de cessation prématurée du tutorat (du fait de l'alternant ou du tuteur), la prime sera versée pour une mission correspondant à minima à 6 mois de tutorat. En dessous de 6 mois de tutorat, aucune prime ne sera versée.
 - o Le versement de la prime est subordonné à un investissement continu du tuteur durant sa mission, lequel sera apprécié par le manager du tuteur.
- Concernant le tuteur : Collaborateur du personnel administratif non- cadre, cadre non-optant au CRV ou cadre optant ayant une rémunération annuelle brute (CRV inclus) inférieure à 65 000 euros bruts à la date de versement de la prime. Le manager qui exercerait le rôle de tuteur n'est pas éligible à la prime.
- Concernant la mission de tutorat : La mission du tuteur est exercée auprès d'un jeune en alternance (contrat de professionnalisation ou contrat d'apprentissage) à la fois, et par exception auprès de 2 jeunes simultanément au maximum.

Article 25. 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 26. Dispositif « carrière en mouvement »

• Objectif du dispositif

AXA France met en place un dispositif dénommé « Carrière en mouvement », qui vise à favoriser le développement des compétences et la mobilité interne tout en concourant à la construction de trajectoires professionnelles et permet au collaborateur qui en bénéficie :

- D'accroître ses compétences et sa polyvalence en évoluant vers un nouveau domaine d'activité
- Et d'envisager une nouvelle orientation professionnelle en le préparant à occuper un nouveau poste.

Ce dispositif fera l'objet d'un pilote la première année du présent accord avec un point d'étape dans le cadre de l'Observatoire GEPP afin de s'assurer de l'adéquation de ce dispositif aux besoins métiers.

Pour les managers, ce dispositif aurait vocation à apporter expertise et compétence aux métiers sur des missions de courte durée et pourrait permettre à terme une intégration du collaborateur.

Ce dispositif se substitue au dispositif « Ressources Plus » prévu par l'accord du 12 décembre 2003. Les bénéficiaires de l'accord Ressources Plus à la date de conclusion du présent accord, se verront accompagner pour être progressivement repositionnés, à l'issue de leurs missions actuelles, sur des postes correspondant à leurs compétences et à leur classification et avec le niveau de rémunération correspondant.

• Conditions d'accès

Les salariés éligibles au dispositif « Carrière en mouvement » doivent remplir l'ensemble des conditions suivantes :

- Être titulaire d'un CDI (personnel administratif) relevant de la classe 1 à 6 des Conventions Collectives Nationales des 27 mai 1992 ou 27 juillet 1992,
- Volontaire et ayant un niveau de compétence et de performance suffisant pour effectuer une mission temporaire au sein d'un service de l'entreprise, afin de répondre à un besoin en ressource. Il peut s'agir de remplacer ponctuellement un collaborateur absent, pourvoir un poste temporairement vacant ou répondre à un surcroît temporaire d'activité ou à une mission occasionnelle.
- Souhaitant évoluer à l'issue de la/des missions dans le cadre d'une mobilité interne.

L'accès au dispositif est soumis à la validation de l'équipe RH en charge du dispositif.

• Mission et formalisation

Dans le cadre du dispositif, les salariés effectueront une ou des missions sur un poste de classe au moins équivalente, d'une durée comprise entre 4 et 6 mois, sans excéder 2 ans au total, ni 9 mois au sein d'un même service. Les missions pourront donner lieu à un renouvellement, lorsqu'elles s'effectuent dans des métiers d'expertise ou qu'elles impliquent une montée en compétence importante.

Ces missions seront essentiellement proposées sur les sites principaux d'AXA France.

Les salariés se verront proposer si besoin un plan de formation adapté et leur permettant d'effectuer la mission confiée.

Pendant la mission, le salarié est rattaché administrativement à la DRH AXA France et placé sous la responsabilité hiérarchique du manager de l'équipe RH en charge du dispositif.

A ce titre, ce dernier organise l'activité générale du collaborateur, réalise les entretiens individuels notamment l'entretien d'appréciation annuel de performance en collaboration avec le manager précédent en fonction du temps passé sur les postes concernés et porte une attention particulière aux collaborateurs accueillis notamment dans le cadre des augmentations individuelles et de l'évolution de la performance au regard des efforts d'adaptation/mobilité que ceux-ci auront réalisés.

Le manager du service d'accueil est quant à lui chargé d'organiser l'activité opérationnelle du collaborateur, échanger régulièrement avec le salarié afin de s'assurer du bon déroulement de la mission, et anticiper les éventuelles actions de formation nécessaires.

Les conditions de la mission seront formalisées, notamment les objectifs, la durée, le lieu de la mission et le cas échéant, la période probatoire d'une durée d'un mois maximum pendant laquelle le salarié et/ou l'entreprise peuvent décider de mettre un terme à la mission. Dans cette hypothèse, le salarié retrouve son poste précédent ou, à défaut, un poste équivalent.

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 par les collaborateurs.

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 1^{er} 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 :
 - o donner du sens à la transformation, en cohérence avec les ambitions du plan stratégique, notamment en matière de transformation durable
 - o développer la responsabilisation et l'autonomie des collaborateurs
 - o développer la collaboration et faire vivre le collectif dans le cadre de l'évolution de l'organisation du travail en mode hybride pour favoriser une dynamique d'efficacité collective.

Article 27. 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 :

- l'accueil et l'intégration des nouveaux collaborateurs au sein de son équipe
- 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 28. 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 29. Parcours de formation et développement

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.

Seront ainsi proposés :

- Un cursus dédié aux nouveaux managers pour leur permettre de découvrir et mettre en œuvre toutes les facettes de leur rôle
- Des modules de formation à la carte pour les managers plus expérimentés sur les thématiques suivantes : Leadership, vision, accompagnement des collaborateurs, gestion du temps et accompagnement à la délégation
- Des ressources, disponibles sur l'Espace Formation et Développement dans un nouvel environnement, et notamment sur la gestion du collectif en mode hybride.

Ces ressources prendront en compte la transformation culturelle de l'entreprise, et notamment :

- vers une orientation client plus forte, grâce au programme "Pensons Clients" destiné à faire évoluer les pratiques managériales afin de développer et reconnaître le réflexe client au sein des équipes.
- Vers une prise en compte des enjeux liés à la Data et l'IA , au travers du programme NADiA
- Vers les enjeux de Transformation Durable pour lesquels une offre de formation est disponible.

En complément de ces accompagnements, le programme de formation « AXA Manager Academy » a pour objectif d'accompagner et d'outiller les managers dans la mise en œuvre des orientations stratégiques et dans le management des équipes.

Le rôle des managers est en effet clé pour donner du sens et de l'énergie aux équipes, développer les compétences pour soutenir l'ambition de croissance, favoriser l'autonomie, la responsabilisation et l'innovation, prendre soin de soi-même et de son équipe pour satisfaire l'exigence d'un haut niveau de performance individuelle et collective.

Ce programme, composé de plusieurs modules, sera déployé progressivement au sein d'AXA France, auprès des managers du personnel administratif, ainsi que des managers du personnel commercial non concernés par l'Université du Leadership commercial.

Ce parcours s'articule autour des thématiques suivantes :

- « Lead with purpose » Embarquer vers un leadership inspirant (Motiver)
- « Make it happen » Transformer les objectifs en réalité (Délivrer)
- « Grow team potential » Libérer le potentiel de l'équipe (Développer)
- « Care and thrive » Allier bien-être et performance (Prendre soin).

CHAPITRE 3. FILIERES D'EXPERTISE POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

Dans le cadre de sa transformation, AXA France entend poursuivre les filières d'expertise, qui permettent d'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 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.

La mise en place de ces filières a visé dans un premier temps, les métiers cœurs comme l'Actuariat et la Souscription ainsi que le développement IT. Elle est actuellement envisagée pour l'indemnisation (aussi dénommée « règlement de sinistres »). Cette mise en place s'accompagne 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 GEPP 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.

Par ailleurs, AXA France entend favoriser les passerelles entre les différents réseaux de distribution AXA France, principalement pour des postes d'encadrement commercial, dans une logique, tant de développement des compétences que de valorisation des talents.

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'Épargne, 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, de la conformité et de la performance
- faire durablement d'un niveau élevé d'expertise un élément de notre stratégie de différenciation
- poursuivre une politique de formation ambitieuse pour tous
- En conséquence, les moyens d'accompagnement seront notamment les suivants :
- jalonnement de la montée en compétences des producteurs jusqu'à l'autonomie professionnelle
- poursuite des cursus de formation initiale et continue des managers et animateurs.

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 VI. MECENAT DE COMPETENCES

Article 34. Définition et enjeux du mécénat de compétences

Article 34.1. Définition 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'événements 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 dans les domaines de la lutte contre 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 de fin de carrière, 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, ni avec 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 représentants de la DRH d'AXA, d'AXA Atout Cœur et de la Direction Ethique et 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 l'indemnité forfaitaire ou les titres 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

Article 37.4.3.1. Dispositions applicables au mécénat de début de carrière

Il ne pourra être procédé à aucun remboursement de frais professionnels au titre de la période de mécénat.

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

Il ne pourra être procédé à aucun remboursement de frais professionnels au titre de la période de mécénat.

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.

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 %.

Il ne pourra être procédé à aucun remboursement de frais professionnels au titre de la période de mécénat.

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.

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, modifiée par la loi n°2024-449 du 21 mai 2024, 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 et les réserves citoyennes des services d'incendie 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.
- la réserve citoyenne pour la cohésion des territoires prévue à l'article L. 1233-6 du code général des collectivités territoriales ;
- la réserve citoyenne du numérique prévue à l'article L. 136 du code des postes et des communications électroniques.

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 :

Accord du 24 juillet 2024 sur la Gestion de l'Emploi et des Parcours Professionnels au sein d'AXA France

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 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

Chaque collaborateur mobilisé dans le cadre du Mécénat de Réserve – missions d'intérêt général prévu par le présent accord pourra bénéficier jusqu'à 20 jours d'absence rémunérées par an, avec :

- 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 15 jours d'absences rémunérés par an pour des interventions d'urgence déclenchées dans les conditions précitées.

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 VII. 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 en vigueur relatives aux retraites complémentaires AGIRC ARRCO.

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 1^{er} décembre 2026.

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 42.1 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

o 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.

o 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 l'indemnité forfaitaire ou les titres 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'Épargne Retraite d'Entreprise Collectif AXA abondé par l'entreprise à hauteur de 100 %, dans la limite du plafond en vigueur, 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 en situation de handicap 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 en situation de handicap

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

Ainsi, afin de prendre en compte la situation particulière de l'emploi des salariés en situation de handicap 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 en situation de handicap, 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 en situation de handicap 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 réduit (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 en vigueur relatives aux retraites complémentaires AGIRC ARRCO.

Les parties signataires rappellent que les présentes dispositions :

- recouvrent dans chacune des filières les fonctions ci-après :
 - o Filière Production : Chargé de Clientèle (CC), Responsable de Clientèle (RC), Inspecteur Conseil (IC)
 - o 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)
 - o 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 2026.

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 ACTIVITE / 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).

Les dispositions suivantes sont prévues en considération des dispositions conventionnelles régissant la rémunération du personnel commercial en vigueur à la date de conclusion du présent accord.

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 :
 - o de l'absence des objectifs minimaux de production ou de maintien des objectifs d'animation ou de soutien habituel inhérents à sa fonction,
 - o 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 :

 - o bilan réalisé chez chaque client lors de la transmission,
 - o fichier client à jour notamment numéro de téléphone, adresse à jour, dédoublement, 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 8 avril 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 ne pourra être procédé à aucun remboursement de frais professionnels pendant la période de CET dans le cadre de la TAR.

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%.

Il ne pourra être procédé à aucun remboursement de frais professionnels au titre de la période de JFA.

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 63 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 8 avril 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 ne pourra être procédé à aucun remboursement de frais professionnels pendant la période de CET dans le cadre de la TAR.

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%.

Il ne pourra être procédé à aucun remboursement de frais professionnels au titre de la période de JFA.

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 67),
- 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 8 avril 2005 sur l'organisation et l'aménagement du temps de travail.

Il ne pourra être procédé à aucun remboursement de frais professionnels au titre de la période de JFA.

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 ne pourra être procédé à aucun remboursement de frais professionnels pendant la période de CET dans le cadre de la TAR.

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.

Il ne pourra être procédé à aucun remboursement de frais professionnels au titre de la période de JFA.

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 %, dans la limite du plafond en vigueur, 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 VIII. AIDES A LA REALISATION DE PROJETS PERSONNELS

Article 77. Salariés concernés

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

Article 78. Projet personnel pour intérêt propre ou création ou reprise d'activité

Article 78.1. 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 78.2. 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 de fin de carrière...)
- et totaliser une ancienneté au sein du Groupe AXA d'au moins 5 ans.

¹ [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 78.3. Double volontariat – examen de la demande

Le départ du salarié de l'entreprise pour la réalisation de son projet personnel pour intérêt propre ou de création/reprise d'entreprise repose sur le principe du double volontariat, c'est-à-dire, celui du salarié et celui 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 la réponse de cette dernière validant le projet personnel pour intérêt propre ou de création/reprise d'entreprise présenté.

Cette demande écrite doit définir dans ses grandes lignes le projet personnel envisagé et 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.

Si nécessaire, et dans le cadre spécifique d'une création ou d'une reprise d'entreprise, la RH pourra proposer les services d'un cabinet externe afin de confirmer ou d'infirmer leur première analyse et leur appréciation sur la solidité du projet présenté.

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 entièrement constitué, viable et finalisé lors d'une réunion entre le salarié et la RH. Cette dernière peut être amenée dans ce cadre à demander au salarié de reporter la mise en œuvre de sa démarche, dans la limite de maximale 6 mois si elle estime que son départ aurait des conséquences préjudiciables à la marche de l'entreprise.

Article 78.4. 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)**

Les partenaires sociaux considèrent que le dispositif de la validation des acquis d'expérience peut, dans certaines situations particulières, constituer un atout pour les salariés souhaitant s'engager dans une démarche de projet personnel.

Article 78.5. 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 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).

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,

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.

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 78.6. Aides techniques : conseil et accompagnement

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

- **Accompagnement dans l'analyse du projet de création / reprise d'entreprise**

Le collaborateur porteur d'un projet présente son dossier à la RH (cf. article 78.3). 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 d'une première analyse du projet par la RH, celle-ci peut missionner un consultant externe pour apprécier la solidité du projet présenté et accompagner le collaborateur dans l'ensemble des phases de préparation :

- 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.

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

- **Conseil en Evolution 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.

Ce conseil, gratuit et confidentiel, est assuré dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'Etat et les régions.

Le CEP a notamment pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant, en cohérence avec les besoins économiques existants et prévisibles dans les territoires, les qualifications et formations répondant aux attentes exprimées par le salarié et les financements disponibles.

- **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.

Il s'effectuera dans le cadre des dispositions en vigueur en matière de formation professionnelle.

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

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, choisi par la RH après validation du projet, 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 la RH, pour l'assister dans sa recherche d'un nouvel emploi. Cet accompagnement se fera sur une durée de 4 mois au maximum.

Article 78.7. 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 78.8. 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 78.5, 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 78.3.

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

Article 79.1. 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 :
 - o 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)*
 - o 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 par la RH en vue de valider son admission au bénéfice du présent dispositif.

Article 79.2. 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 79.3. Caractéristiques tenant au dispositif

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, lorsqu'il existe, d'un dispositif de fin de carrière (par exemple le mécénat de fin de carrière).

Article 79.4. 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 :
 - o de brusque changement du contexte dans lequel se situait la mission d'intérêt général
 - o 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.
- Le maintien de l'accès au Plan d'Épargne 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 80. 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 GEPP

Sans préjudice des compétences du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economique d'Etablissement, un Observatoire GEPP AXA France sera mis en place en tant que Commission nationale de suivi d'application du présent accord.

Article 81. Composition

L'Observatoire GEPP 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 82. Mission

L'Observatoire de la GEPP 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
- Le suivi des dispositifs « Carrière en mouvement » et « Mission Transmission » (modalités, durée, ...) visés au présent accord, avec un point sur l'accompagnement des salariés bénéficiaires de l'ancien accord Ressources Plus.

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 83. 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 84. Effet – durée - révision

Article 84.1. Effet

Le présent accord est à durée déterminée et s'applique sur le périmètre AXA France pour la période allant du 1^{er} juillet 2024 au 31 décembre 2026.

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 84.2. Durée

Cet accord à durée déterminée cessera tous ses effets au 31 décembre 2026. 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 19 et les suites à y donner.

Article 84.3. Révision

Le présent accord révisé et se substitue en totalité aux dispositions à l'accord du 12 décembre 2003 relatif au déploiement « Ressources Plus » sur le périmètre AXA France et à l'ensemble des pratiques et usages ayant le même objet.

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 un dispositif prévu au présent accord, et étudier les suites à y donner.



Enfin et de manière générale, au cas où les conditions de l'environnement économique et social dans lequel opère AXA France 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 85. 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 : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>
- auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 24 juillet 2024

ANNEXE 1. REPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE AU 31.12.2023

Famille	ETP
Total PA	7953
Achats	23
Administration, santé, sécurité	268
Audit	181
Communication et responsabilité d'entreprise	47
Epargne et Vie	305
Excellence opérationnelle	283
Finance, contrôle et stratégie	575
IARD	2940
Informatique	1286
Juridique et conformité	141
Marketing, développement de la marque et de l'offre	132
Réassurance	25
RH et diversité	351
Risk management	38
Santé et Prévoyance	478
Sciences des Big Data	41
Ventes et réseaux	840
Total PC	2954
Ventes et réseaux	2954
Total général	10907

ANNEXE 3. EFFECTIFS CDI PAR EMPLOIS TYPES AU 31.12.2023 ET PREVISIONS D'EVOLUTIONS QUALITATIVES A FIN 2023 (EVOLUTION DES COMPETENCES)

Effectif	Famille	ETP CDI présent	Impact en termes de compétences - ~ 5 004 ETP au 31.12.2023
132	Famille Marketing, développement de la Marque et des ETPs	27	27
47	Marketing, communication, gestion de campagnes et communication commerciale	47	47
11	Marketing, publicité et sponsoring	11	11
31	Marketing, publicité et sponsoring	31	31
3738	Famille Ventes & Service	227	227
255	Administration des ventes	255	255
227	Administration des ventes	227	227
101	Gestion des ventes	101	101
111	Gestion des ventes	111	111
113	Gestion des ventes	113	113
29	Support commercial	29	29
79	Support commercial	79	79
65	Support commercial	65	65
2321	Support aux ventes - Gestion commerciale - Gestion commerciale - Gestion commerciale	2321	2321
288	Administration/management des ventes - Administration/management des ventes - Administration/management des ventes	288	288
305	Famille Espagne Vn	47	47
39	Gestion Espagne /France	39	39
175	Services Client - Espagne /France	175	175
240	Famille IARD	240	240
240	IARD Développement des produits et services	240	240
143	IARD Services clients et gestion des participations	143	143
129	IARD Services clients et gestion des participations	129	129
65	IARD Achats commerciaux	65	65
30	Philage de politique technique réglementaire	30	30
182	Philage de politique technique réglementaire	182	182
149	Philage de politique technique réglementaire	149	149
111	Philage de politique technique réglementaire	111	111
16	Philage de politique technique réglementaire	16	16
428	Famille Santé et Prévoyance	22	22
65	Management de produits & satisfaction client	65	65
179	Service client	179	179
118	Service client	118	118
56	Service client	56	56
41	Famille Sources des Big Data	41	41
41	Solutions et outils Big Data	41	41
1248	Famille Solutions et outils Big Data	1248	1248
37	Architecture	37	37
219	Partenaire Maître IT	219	219
692	Partenaire Maître IT	692	692
13	Gestion des programmes et projets	13	13
115	Gestion des programmes et projets	115	115
27	Solutions mobiles et digitales	27	27
68	Solutions mobiles et digitales	68	68
375	Famille Finance, Contrats, Storage	100	100
176	Philage de produits et optimisation financière	176	176
11	Philage de produits et optimisation financière	11	11
72	Actualité Comptes	72	72
30	Actualité Comptes	30	30
66	Actualité Comptes	66	66
23	Actualité Comptes	23	23
23	Actualité Comptes	23	23
25	Actualité Comptes	25	25
4	Allocation d'actifs	4	4
1	ALM	1	1
146	Solutions mobiles et digitales	146	146
144	Solutions mobiles et digitales	144	144
141	Famille Auditif & Confort	141	141
14	Confort	14	14
37	Confort	37	37
50	Gestion des réclamations	50	50
65	Formation et développement	65	65
67	Formation et développement	67	67
72	Administration IT, Paper et digitalisés	72	72
218	Famille Communicationnelle	218	218
58	Management de brand et services supports	58	58
68	Coordination internationale et internationale	68	68
146	Conseils internes	146	146
154	Marketing et opérations	154	154
55	Autres généraux	55	55
73	Securité & administration	73	73
17	Securité	17	17

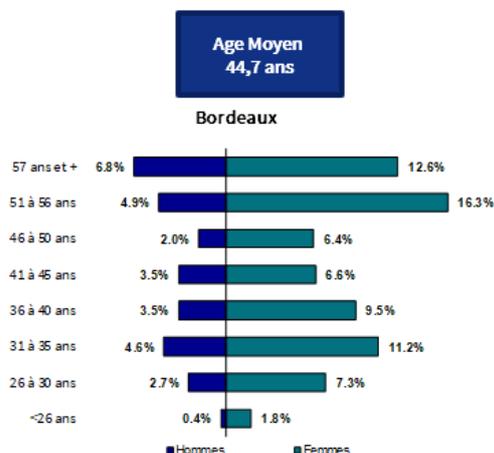
Légende ETP CDI présent

Impact en termes de compétences - ~ 5 004 ETP au 31.12.2023

ANNEXE 4. IDENTITES SITES METIERS AU 31.12.2023

Bordeaux - site principal – Identité métiers

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	12
Affaires générales	2
Coordonnateur immobilier et infrastructures	7
Secrétariat et administration	3
Audit	7
Contrôle interne	7
Epargne et Vie	1
Service client - Epargne/retraite	1
Excellence opérationnelle	6
Méthodologie et expertise	6
Finance, contrôle et stratégie	5
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	2
Pilotage économique et optimisation financière	3
IARD	358
IARD - Achats assurantiels	10
IARD - Développement produits/Tarification	3
IARD - Gestion de la fraude	15
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	49
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du co	2
IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors grave	54
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	52
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	38
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domm	11
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décenna	55
Souscription entreprises - approche multibranche - développem	4
Souscription entreprises - approche spécialisée	42
Souscription entreprises - approche multibranche	24
Informatique	1
Gestion des programmes et des projets	1
Juridique et conformité	28
Conformité	4
Gestion des réclamations	24
RH et diversité	23
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Pay	1
Formation et développement	10
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	3
Recrutement	4
Relations sociales	5
Santé et Prévoyance	12
Développement de produits & Tarification - Prévoyance et/ou cc	1
Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives)	11
Ventes et réseaux	82
Animation des réseaux - Agents généraux PA	31
Animation des réseaux - Courtiers	3
Chargé de développement grands comptes (collectives)	1
Expert commercial (collectives)	5
Indicateurs commerciaux et planification	10
Support administratif des réseaux	22
Support au développement des réseaux	6
Support commercial (collectives)	4
Total général	533



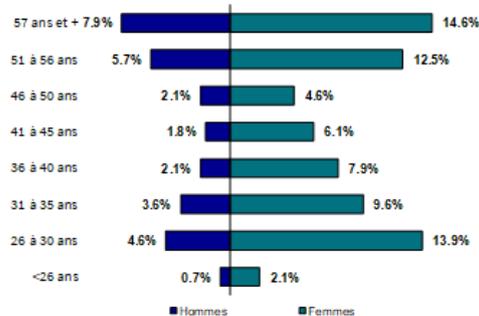
Effectifs CDI PA ETP présents au 31. 12. 2023

Isneauville - site principal- Identité métiers

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	7
Environnement de travail et services supports	4
Secrétariat et administration	3
Audit	3
Contrôle interne	3
Communication et responsabilité d'entreprise	2
Communication	2
Excellence opérationnelle	6
Méthodologie et expertise	6
Finance, contrôle et stratégie	11
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	3
Pilotage économique et optimisation financière	8
IARD	160
IARD - Achats assurantiers	1
IARD - Développement produits/Tarification	7
IARD - Gestion des litiges	9
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cc	20
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	10
IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors grave	15
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	55
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	1
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domme	2
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décenna	1
Souscription entreprises - approche multibranche - développem	2
Souscription entreprises - approche spécialisée	12
Souscription entreprises - approche multibranche	26
Informatique	23
Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests	21
Partenaire Métier IT	3
RH et diversité	5
Formation et développement	2
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	2
Recrutement	1
Santé et Prévoyance	37
Souscription - Prévoyance	26
Traitement des sinistres - Prévoyance	11
Ventes et réseaux	18
Animation des réseaux - Agents généraux PA	16
Expert commercial (collectives)	2
Total général	272

Age Moyen
43,8 ans

Isneauville



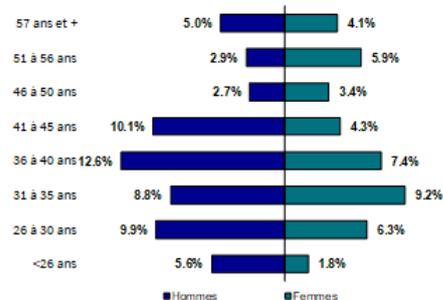
Effectifs CDI PA ETP présents au 31. 12. 2023

Lille (Wasquehal)- site principal - Identité métiers

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	10
Affaires générales	2
Coordinateur immobilier et infrastructures	3
Environnement de travail et services supports	1
Secrétariat et administration	4
Audit	7
Contrôle interne	7
Excellence opérationnelle	1
Programme de transformation	1
Finance, contrôle et stratégie	3
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	2
Pilotage économique et optimisation financière	1
IARD	168
IARD - Achats assurantiers	5
IARD - Gestion des recours	24
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	27
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cc	3
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	21
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	24
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	2
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domme	5
Souscription entreprises - approche multibranche - développem	2
Souscription entreprises - approche spécialisée	27
Souscription entreprises - approche multibranche	29
Informatique	205
Ingénierie logicielle : architecture	8
Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests	187
Ingénierie logicielle : Qualité de service	1
Partenaire Métier IT	7
Sécurité IT	2
RH et diversité	7
Formation et développement	1
Indicateurs RH et data analytics, Rémunération et avantages s	1
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	2
Recrutement	3
Sciences des Big Data	1
Solutions et modèles Big data	1
Ventes et réseaux	31
Animation des réseaux - Agents généraux PA	17
Animation des réseaux - Courtiers	1
Chargé de développement grands comptes (collectives)	2
Expert commercial (collectives)	3
Support au développement des réseaux	2
Support commercial (collectives)	6
Total général	432

Age Moyen
38,9 ans

Wasquehal



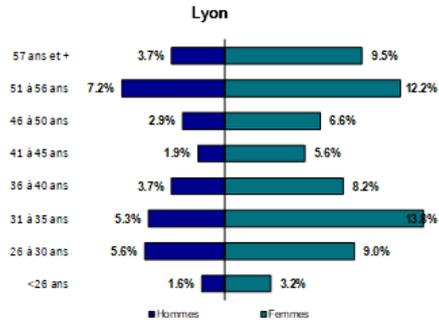
Effectifs CDI PA ETP présents au 31. 12. 2023



Lyon - site principal - Identité métiers

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	2
Coordinateur immobilier et infrastructures	2
Audit	4
Audit interne	1
Contrôle interne	3
Communication et responsabilité d'entreprise	1
Communication	1
Excellence opérationnelle	3
Méthodologie et expertise	3
Finance, contrôle et stratégie	13
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	9
Pilotage économique et optimisation financière	4
IARD	298
IARD - Achats assurantiels	3
IARD - Développement produits/Tarifification	13
IARD - Gestion des recours	15
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du co	3
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	54
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	51
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	22
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domme	22
Souscription entreprises - approche multibranche - développem	4
Souscription entreprises - approche spécialisée	65
Souscription entreprises - approche multibranche	46
Marketing, développement de la marque et de l'offre	1
Développement de l'offre	1
RH et diversité	9
Formation et développement	4
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	2
Recrutement	3
Ventes et réseaux	36
Animation des réseaux - Agents généraux PA	16
Animation des réseaux - Courtiers	4
Chargé de développement grands comptes (collectives)	1
Expert commercial (collectives)	8
Gestion des réseaux - Partenariats	1
Support au développement des réseaux	1
Support commercial (collectives)	5
Total général	366

Age Moyen
42,1 ans



Effectifs CDI PA ETP présents au 31. 12. 2023

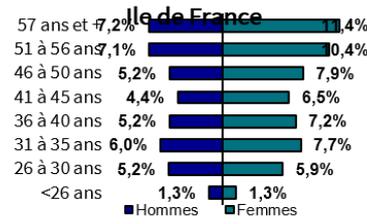
Ile de France - site principal (1) - Identité métiers

*Périmètre : Nanterre, Victoire, VDF, Marly, Frémigny, Soissons

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	214
Administrateur, santé, sécurité	44
Coordinateur immobilier et infrastructures	48
Environnement de travail et services supports	80
Sécurité et administration	57
Sécurité	17
Audit	126
Audit interne	39
Contrôle interne	87
Communication et responsabilité d'entreprise	46
Communication	35
Responsabilité sociale d'entreprise	11
Finance et stratégie	252
Développement de produits et Tarification - Epargnants	44
Gestion Epargne Retraite (collectives)	47
Services clients - Epargnants	122
Souscription collectives - Epargne retraite collectives	35
Excellence opérationnelle	254
Méthodologie et expertise	158
Programme de transformation	196
Finance, contrôle et stratégie	475
Actuaires Complexes	43
Allocation d'actifs/Investissements UC	4
ALM	1
Comptabilisation et comptabilité déléguées	25
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	156
Financière	9
Gestion de la trésorerie et des relations bancaires	30
Gestion des flux financiers clients délégués	67
Pilotage économique et optimisation financière	168
IARD	1214
IARD - Achats assurantiels	29
IARD - Développement produits/Tarifification	179
IARD - Gestion de la fraude	100
IARD - Gestion des recours	4
IARD - Gestion des recours	24
IARD - Pilotage et pilotage technique réglementaire	29
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	52
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et de courtiers	39
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	54
IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves)	20
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	126
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	75
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction	69
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et dédomains	108
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux	9
Souscription entreprises - approche spécialisée	311
Souscription entreprises - approche multibranche	62

Périmètre	ETP
Informaticienne	164
Gestion des programmes et des projets	51
Ingénierie logiciel - architectes	29
Ingénierie logiciel - Développement, Ops et tests	479
Ingénierie logiciel - Qualité de service	112
Partenaire Métier IT	294
Sécurité IT	67
Solutions mobiles et digitales	27
Juridique et conformité	112
Conformité	33
Conseil juridique et affaires générales	54
Gestion des réclamations	25
Marketing, développement de la marque et de l'offre	130
Développement de l'offre	26
Expérience client	13
Marketing opérationnel, gestion de campagne et de communication commerciale	46
Marque, publicité et packaging	41
Veille et ligne et acquisition de trafic	39
Recrutement	25
Ressources: Souscription et Comptes	25
RH et diversité	262
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Pays et documents	190
Formation et développement	72
Indicateurs RH et data analytics, Remunération et avantages sociaux	28
Partenaire Métier RH, Conseiller RH, Talents	42
Recrutement	38
Relations sociales	52
Risk management	24
Gestion des risques	24
Santé et Prévention	376
Développement de produits & Tarification - Prévoyance vitra collectives	63
Gestion Santé Prévoyance (collectives)	100
Santé - Développement produit/Tarifification	22
Souscription - Prévoyance	1
Souscription contrats - Santé prévoyance (collectives)	168
Souscription santé individuelle	52
Traitement des sinistres Santé	20
Science des Big Data	40
Solutions et médias Big data	40
Ventes et réseaux	198
Animation des réseaux - Agents généraux PA	31
Animation des réseaux - Courtiers	16
Chargé de développement grands comptes (collectives)	29
Expert commercial (collectives)	61
Gestion des réseaux - Partenariats	69
Indicateurs commerciaux et planification	10
Support administratif des réseaux	15
Support au développement des réseaux	212
Support commercial (collectives)	53
Travaux de conseil - Gestionnaires de patrimoine	2
TOTAL GÉNÉRAL	5024

Age Moyen
44,5 ans



Effectifs CDI PA ETP présents au 31.12.2023.

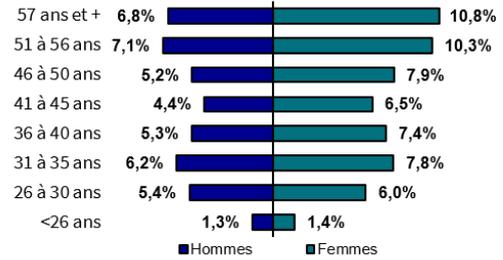


Activités	ETP	Informations	ETP
Activités	22	Gestion des programmes et des projets	50
Actuaires	23	Ingénierie logiciels - architectes	49
Administration, vente, sécurité	199	Ingénierie logiciels - développement, Ops et tests	472
Adresses générales	42	Ingénierie logiciels - Qualité de service	111
Coordinateur immobilier et infrastructures	41	Partenaire Métier IT	280
Environnement de travail et services supports	35	Sécurité IT	67
Secrétariat et administration	16	Solutions médias et digitaux	27
Sûreté	17	Juridique et conformité	112
Audit	118	Conformité	33
Audit interne	33	Conseils juridiques et affaires générales	54
Contrôle interne	85	Gestion des relations	25
Communication et responsabilité d'entreprise	42	Marketing, développement de la marque et de l'offre	138
Communication	28	Développement de l'offre	26
Responsabilité sociale d'entreprise	14	Expérience client	13
Epargne et Vie	252	Marketing opérationnel, gestion de campagnes et de communication commerciale	46
Développement de produits et tarification - Epargne retraite	44	Marque, publicité et packaging	13
Gestion Epargne Retraite (collectives)	122	Ventes et ligne et acquisition de trafic	33
Service client - Epargne retraite	39	Recrutement	28
Souscription comptes - Epargne retraite collective	35	Réseaux sociaux	25
Excellence opérationnelle	248	RH et diversité	252
Méthodologie et expertise	130	Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Pays et dispositifs	70
Programme de transformation	118	Formation et développement	33
Finance, contrôle et stratégie	467	Indicateurs RH et data analytics, Rémunération et avantages sociaux	22
Adresses Comptes	49	Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	37
Allocation d'actifs/investissements UC	1	Recrutement	26
ALM	4	Relations sociales	51
Commissaire aux comptes délégués	28	Risk management	33
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	127	Gestion des risques	33
Fiscales	8	Santé et Prévoyance	259
Gestion de la trésorerie et des relations bancaires	30	Développement de produits & Tarification - Prévoyance et/ou collectives	63
Gestion des flux financiers clients distributeurs	61	Gestion Santé Prévoyance (collectives)	68
Plaiage économique et optimisation financière	188	Santé - Développement produits/Tarification	22
IARD	1131	Souscription - Prévoyance	1
IARD - Achats assurantiels	117	Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives)	129
IARD - Développement produits/Tarification	179	Souscription santé individuelle	1
IARD - Gestion de la fraude	19	Traitement des sinistres Santé	15
IARD - Gestion des risques	4	Sciences des Big Data	46
IARD - Gestion des recours	13	Solutions et médias Big data	40
IARD - Plaiage et plaiage technique réglementé	29	Ventes et réseaux	329
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	91	Animation des réseaux - Agents généraux PA	4
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage	30	Animation des réseaux - Courtiers	18
IARD - Traitement des sinistres corporels - Auto (hors graves)	81	Chargé de développement grands comptes (collectives)	25
IARD - Traitement des sinistres corporels - Non Auto (hors graves)	20	Support commercial (collectives)	61
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	110	Gestion des réseaux - Partenaires	59
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, C corporels, domm	67	Indicateurs commerciaux et planification	12
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, C corporels, domm	68	Support administratif des réseaux	18
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et dommages	8	Support au développement des réseaux	107
Souscription entreprises - approche multibranche - développement	5	Support commercial (collectives)	53
Souscription entreprises - approche spécialisée	259	Frais de ventes - Gestionnaires de patrimoine	2
Souscription entreprises - approche multibranche	59	4728	

Ile de France - site principal (2/4*) - Identité métiers

* Périmètre : Nanterre, Victoire, VDF

Age Moyen
44,5 ans



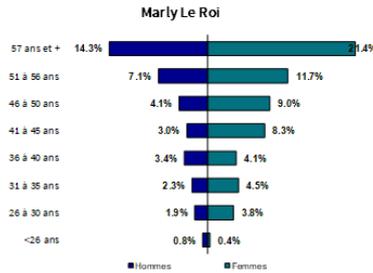
Effectifs CDI ETP présents au 31.12.2023

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	16
Adresses générales	2
Coordinateur immobilier et infrastructures	2
Environnement de travail et services supports	7
Secrétariat et administration	2
Audit	8
Contrôle interne	8
Communication et responsabilité d'entreprise	2
Communication	2
Excellence opérationnelle	5
Méthodologie et expertise	5
Finance, contrôle et stratégie	7
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	7
IARD	82
IARD - Achats assurantiels	6
IARD - Gestion des recours	12
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	1
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du co	9
IARD - Traitement des sinistres corporels - Auto (hors graves)	13
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	16
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	8
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, C corporels, domm	1
Souscription entreprises - approche multibranche - développem	1
Souscription entreprises - approche spécialisée	13
Souscription entreprises - approche multibranche	3
Informatique	13
Gestion des programmes et des projets	1
Ingénierie logicielle - développement, Ops et tests	7
Ingénierie logicielle - Qualité de service	1
Partenaire Métier IT	4
RH et diversité	6
Formation et développement	1
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	4
Recrutement	0
Relations sociales	1
Santé et Prévoyance	78
Gestion Santé Prévoyance (collectives)	32
Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives)	39
Souscription santé individuelle	1
Traitement des sinistres Santé	6
Ventes et réseaux	37
Animation des réseaux - Agents généraux PA	27
Indicateurs commerciaux et planification	2
Support administratif des réseaux	3
Support au développement des réseaux	5
Total général	253

Ile de France - site principal (3/4*) - Identité métiers

* Périmètre : Marly

Age Moyen
49,6 ans



Effectifs CDI ETP présents au 31.12.2023

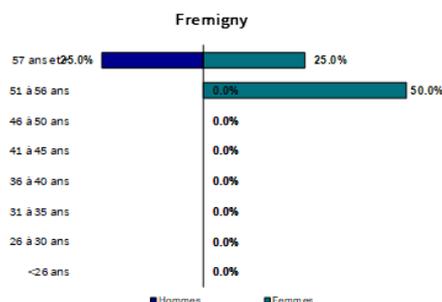
Ile de France - site principal (4/4*) – Identité métiers

* Périmètre : Frémigny

Périmètre	ETP
RH et diversité	4
Formation et développement	4
Total général	4



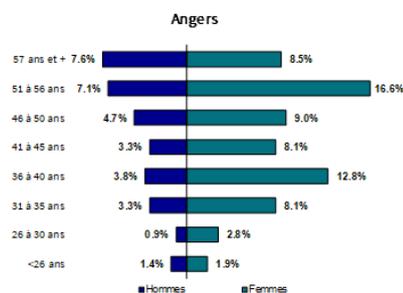
Age Moyen
57 ans



Angers – site centre d'affaires – Identité métiers

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	5
Affaires générales	1
Coordinateur immobilier et infrastructures	3
Secrétariat et administration	1
Audit	8
Contrôle interne	8
Epargne et Vie	49
Service client - Épargne/retraite	49
Excellence opérationnelle	4
Méthodologie et expertise	4
Finance, contrôle et stratégie	2
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	2
IARD	120
IARD - Achats assurantiels	3
IARD - Gestion des recours	14
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	1
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du co	17
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	10
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	4
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	3
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domme	10
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décenna	27
Souscription entreprises - approche multibranche - développem	1
Souscription entreprises - approche spécialisée	17
Souscription entreprises - approche multibranche	14
RH et diversité	9
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Pay	1
Formation et développement	2
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	3
Recrutement	3
Ventes et réseaux	8
Animation des réseaux - Agents généraux PA	5
Expert commercial (collectives)	3
Total général	204

Age Moyen
45, 7 ans

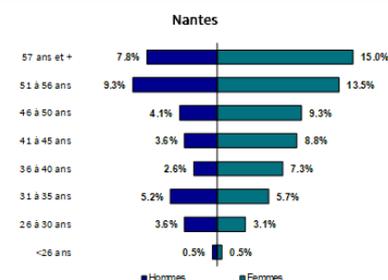


Effectifs CDI PA ETP présents au 31.12.2023.

Nantes - site centre d'affaires – Identité métiers

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	2
Secrétariat et administration	2
Audit	3
Contrôle interne	3
Excellence opérationnelle	3
Méthodologie et expertise	3
Finance, contrôle et stratégie	7
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	7
IARD	116
IARD - Achats assurantiels	4
IARD - Développement produits/Tarification	1
IARD - Gestion des recours	14
IARD - Pilotage et politique technique règlements	1
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du co	1
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	17
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	13
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	2
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domm	8
Souscription entreprises - approche multibranche - développem	1
Souscription entreprises - approche spécialisée	30
Souscription entreprises - approche multibranche	25
RH et diversité	6
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	3
Recrutement	3
Ventes et réseaux	49
Animation des réseaux - Agents généraux PA	22
Animation des réseaux - Courtiers	2
Expert commercial (collectives)	2
Gestion des réseaux - Partenariats	1
Indicateurs commerciaux et planification	3
Support administratif des réseaux	4
Support au développement des réseaux	10
Support commercial (collectives)	5
Total général	186

Age Moyen
47,1 ans

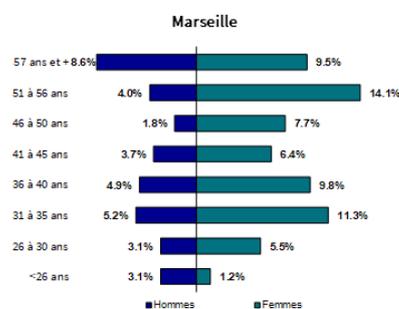


Effectifs CDI PA ETP présents au 31.12.2023.

Marseille - site centre d'affaires – Identité métiers

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	4
Affaires générales	1
Coordinateur immobilier et infrastructures	1
Environnement de travail et services supports	1
Secrétariat et administration	2
Audit	10
Contrôle interne	10
Excellence opérationnelle	1
Méthodologie et expertise	1
Finance, contrôle et stratégie	40
Actuaire Comptes	29
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	2
Fiscalité	3
Pilotage économique et optimisation financière	6
IARD	184
IARD - Achats assurantiels	5
IARD - Développement produits/Tarification	24
IARD - Gestion de la fraude	1
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	10
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cc	1
IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors grave	28
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	38
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	3
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domm	8
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décenna	17
Souscription entreprises - approche multibranche - développem	2
Souscription entreprises - approche spécialisée	26
Souscription entreprises - approche multibranche	22
Marketing, développement de la marque et de l'offre	1
Marketing opérationnel, gestion de campagnes et et communic	1
RH et diversité	16
Formation et développement	7
Indicateurs RH et data analytics, Rémunération et avantages si	1
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	4
Recrutement	4
Relations sociales	1
Risk management	5
Gestion des risques	5
Ventes et réseaux	53
Animation des réseaux - Agents généraux PA	24
Animation des réseaux - Courtiers	4
Expert commercial (collectives)	5
Indicateurs commerciaux et planification	2
Support administratif des réseaux	11
Support au développement des réseaux	4
Support commercial (collectives)	3
Total général	315

Age Moyen
43,9 ans

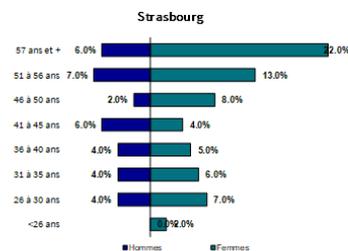


Effectifs CDI PA ETP présents au 31.12.2023.

Strasbourg – site centre d'affaires – Identité métiers

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	1
Coordinateur immobilier et infrastructures	1
Audit	2
Contrôle interne	2
Excellence opérationnelle	1
Méthodologie et expertise	1
Finance, contrôle et stratégie	1
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	1
IARD	60
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages	4
Souscription entreprises - approche multibranche - développement	1
Souscription entreprises - approche spécialisée	28
Souscription entreprises - approche multibranche	28
RH et diversité	2
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	1
Relations sociales	1
Santé et Prévoyance	9
Gestion Santé Prévoyance (collectives)	9
Ventes et réseaux	21
Animation des réseaux - Agents généraux PA	8
Animation des réseaux - Courtiers	1
Expert commercial (collectives)	4
Indicateurs commerciaux et planification	3
Support au développement des réseaux	2
Support commercial (collectives)	3
Total général	98

Age Moyen
46, 6 ans

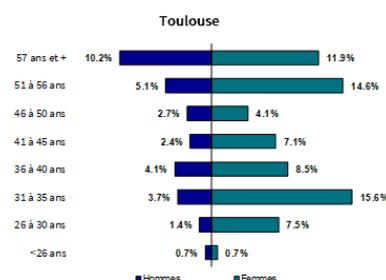


Effectifs CDI PA ETP présents au 31.12.2023.

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	5
Affaires générales	1
Coordinateur immobilier et infrastructures	3
Secrétariat et administration	1
Audit	8
Contrôle interne	8
Épargne et Vie	1
Service client - Épargne/retraite	1
Excellence opérationnelle	4
Méthodologie et expertise	4
Finance, contrôle et stratégie	5
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	4
Pilotage économique et optimisation financière	1
IARD	160
IARD - Achats assurantiels	8
IARD - Développement produits/Tarifcation	2
IARD - Gestion des recours	48
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	1
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cc	38
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	2
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	7
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages	5
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décès	1
Souscription entreprises - approche multibranche - développement	3
Souscription entreprises - approche spécialisée	23
Souscription entreprises - approche multibranche	25
Juridique et conformité	1
Gestion des réclamations	1
RH et diversité	7
Formation et développement	2
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	2
Recrutement	2
Relations sociales	1
Santé et Prévoyance	42
Développement de produits & Tarifcation - Prévoyance et/ou cc	1
Gestion Santé Prévoyance (collectives)	8
Souscription - Prévoyance	29
Traitement des sinistres - Prévoyance	5
Ventes et réseaux	55
Animation des réseaux - Agents généraux PA	26
Animation des réseaux - Courtiers	2
Expert commercial (collectives)	10
Support administratif des réseaux	8
Support au développement des réseaux	8
Support commercial (collectives)	1
Total général	287

Toulouse – site centre d'affaires – Identité métiers

Age Moyen
45 ans

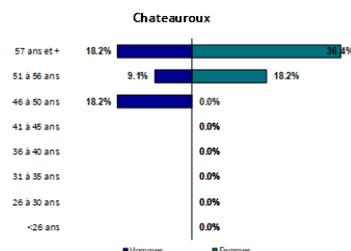


Effectifs CDI PA ETP présents au 31.12.2023.

Châteauroux – site espace coworking – Identité métiers

Age Moyen
56,3 ans

Périmètre	ETP
Finance, contrôle et stratégie	5
Gestion des flux financiers clients distributeurs	5
IARD	5
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du co	1
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	1
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domm	1
Souscription entreprises - approche multibranche - développem	1
Souscription entreprises - approche spécialisée	1
Ventes et réseaux	1
Animation des réseaux - Agents généraux PA	1
Total général	11

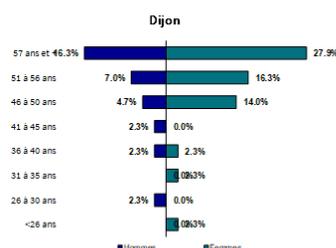


Effectifs CDI PA ETP présents au 31.12.2023.

Dijon – site espace coworking – Identité métiers

Age Moyen
52,4 ans

	Dijon
Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	1
Secrétariat et administration	1
Audit	1
Contrôle interne	1
Finance, contrôle et stratégie	4
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	4
IARD	18
IARD - Achats - assurantiels	2
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du co	1
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domm	1
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décenna	7
Souscription entreprises - approche multibranche - développem	1
Souscription entreprises - approche spécialisée	6
RH et diversité	2
Recrutement	2
Santé et Prévoyance	2
Gestion Santé Prévoyance (collectives)	1
Traitement des sinistres Santé	1
Ventes et réseaux	14
Animation des réseaux - Agents généraux PA	13
Expert commercial (collectives)	1
Total général	41

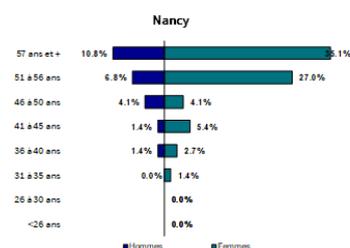


Effectifs CDI PA ETP présents au 31.12.2023.

Nancy – site espace coworking – Identité métiers

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	1
Coordinateur immobilier et infrastructures	1
Audit	2
Contrôle interne	2
Finance, contrôle et stratégie	3
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	3
IARD	41
IARD - Achats assurantiels	2
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cc	1
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	9
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	20
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	3
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domm	1
Souscription entreprises - approche spécialisée	5
RH et diversité	3
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	2
Recrutement	1
Ventes et réseaux	19
Animation des réseaux - Agents généraux PA	9
Animation des réseaux - Courtiers	1
Expert commercial (collectives)	2
Support administratif des réseaux	5
Support au développement des réseaux	1
Total général	69

Age Moyen
54,1 ans

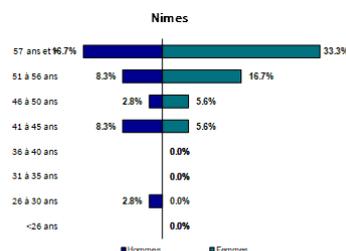


Effectifs CDI PA ETP présents au 31.12.2023.

Nîmes – site espace coworking – Identité métiers

Périmètre	ETP
Administration, santé, sécurité	1
Coordinateur immobilier et infrastructures	1
Finance, contrôle et stratégie	1
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	1
IARD	17
IARD - Développement produits/Tarification	1
IARD - Gestion des recours	9
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du cc	1
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	2
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, domm	3
Souscription entreprises - approche multibranche	2
RH et diversité	1
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	1
Ventes et réseaux	14
Animation des réseaux - Agents généraux PA	9
Indicateurs commerciaux et planification	3
Support au développement des réseaux	2
Total général	34

Age Moyen
54,3 ans



Effectifs CDI PA ETP présents au 31.12.2023.



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 15.3.3. 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 :

<i>Temps de transport futur (au-delà de 1H30)</i>	<i>x accroissement du temps de transport (à partir de la 31^{ème} minute)</i>	<i>x 0,0030 (cf. annexe 7)</i>
---	---	--------------------------------

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 15.3.3. 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 18

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 18 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. ACCOMPAGNEMENT MATÉRIEL DE LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE EXTERNE AU BASSIN D'EMPLOI (ART. 15.2)

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^{ère} 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...)

ANNEXE 10. PROJET PERSONNEL : CONGES POUVANT PRELUDER AU PROJET PERSONNEL POUR INTERET PROPRE OU PROJET PERSONNEL DE CREATION 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 11. A TITRE D'INFORMATION CHARTE DU CLUB LANDOY

Une initiative du groupe L'ORÉAL et du ^{club}LANDOY

L'ACTE D'ENGAGEMENT POUR LES + DE 50 ANS EN ENTREPRISE

Sous le Haut Patronage d'Olivier Dussopt, ministre du Travail,
du Plein emploi et de l'Insertion.

Les entreprises signataires s'engagent à respecter l'ensemble des 25 critères de non-discrimination définis par la loi, et dans ce cadre, souhaitent mettre l'accent sur la non-discrimination liée à l'âge.

En effet, cette discrimination est susceptible de concerner chacune, chacun d'entre nous et de remettre en cause l'accès aux droits dans de nombreux domaines, que ce soit l'emploi, la formation, la santé...

En raison de l'impact potentiel de ces discriminations au niveau économique, social et humain, les entreprises signataires s'engagent à mener une politique active sur ce sujet au travers d'un acte d'engagement. En toute humilité, chaque entreprise s'engage à travailler sur la place des plus de 50 ans, soit en mettant en avant des dispositifs existants, soit en inventant de nouveaux.

Les entreprises signataires pourront suivre et communiquer sur leurs engagements dans un objectif de co-construction et de partage de bonnes pratiques. Chaque année, un point sera fait sur l'avancée des actions mises en place.

L'ACTE D'ENGAGEMENT SE COMPOSE DES 10 POINTS SUIVANTS :

- 1 Communiquer à l'ensemble des collaboratrices, des collaborateurs et à la ligne managériale, les engagements de cet acte. Sensibiliser à l'importance du bien vivre ensemble, à la force de l'intergénérationnel et lutter contre les stéréotypes liés à l'âge dans le respect des valeurs de l'entreprise.
- 2 Agir en toute bienveillance et respect avec l'ensemble de nos collaboratrices et nos collaborateurs, tout au long de la carrière professionnelle, quel que soit leur âge.
- 3 Accompagner le développement des compétences et encourager les collaboratrices et les collaborateurs à s'engager sur des actions de développement de leur employabilité et à s'ouvrir à de nouvelles perspectives de carrière.
- 4 Recruter des personnes à toutes les étapes de leur carrière, offrir des opportunités tout au long de la vie professionnelle pour permettre à chacun(e) de travailler dans un environnement inclusif jusqu'au départ à la retraite.
- 5 Favoriser la transmission des savoirs et le partage d'expérience entre les générations en mettant en place des dispositifs dédiés.
- 6 Valoriser les collaboratrices et les collaborateurs expérimentés, mettre en lumière des parcours inspirants et des rôles modèles pour faire évoluer la perception sur l'âgeisme.
- 7 Proposer un accompagnement adapté et individualisé sur les aspects de santé et de bien-être au travail tout au long de la carrière*.
- 8 Accompagner et soutenir les collaboratrices et les collaborateurs aidants.
- 9 Accorder une attention particulière à la préparation et à l'accompagnement du départ à la retraite (dispositifs de transition). Au moment du départ, remercier les collaboratrices et les collaborateurs en célébrant et en saluant leur carrière.
- 10 Après le départ, pour celles et ceux qui le souhaitent, l'entreprise peut proposer de conserver le lien notamment par les Alumni, ou favoriser un engagement associatif.

* notamment liés à la ménopause, à l'andropause...



SIGNATURES

Pour AXA France :

Fait à Nanterre, le 24 juillet 2024



<p>Amélie WATELET Directrice des Ressources Humaines</p>	
--	--

Pour les organisations syndicales :

<p>CFDT</p>	
<p>CFE-CGC</p>	
<p>FO</p>	
<p>UDPA-UNSA</p>	