

**Accord sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences 2007/2009
dans AXA France**

Entre les Sociétés AXA France Vie et AXA France IARD, représentées par Monsieur Serge MORELLI en qualité de Directeur des Ressources Humaines, mandaté par ces sociétés formant une entreprise unique dénommée AXA France,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit,

PRÉAMBULE :

La législation française, à travers la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, a inséré dans le Code du travail un nouveau chapitre intitulé «*Gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences – Prévention des conséquences des mutations économiques*». Le nouvel article L 320-2 du Code du travail entend développer le dialogue social sur ce thème, en faisant obligation aux groupes ou entreprises de plus de trois cents salariés de négocier, selon une fréquence triennale en cette matière.

Pour satisfaire à cette nouvelle obligation, l'accord RSG du 23/12/2005 relatif à la GPEC et la prévention des conséquences des mutations économiques a structuré la démarche GPEC cumulativement à 2 niveaux, groupe et entreprise, à savoir :

- Dans un souci d'harmonisation, conduire la négociation au niveau de la Représentation Syndicale de Groupe en vue de définir les principes essentiels de la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) en fixant une méthode commune d'approche de la problématique «*Emploi*» en toute circonstance.
- S'agissant du dispositif de GPEC proprement dit et des mesures d'accompagnement susceptibles de lui être associées, les partenaires sociaux considèrent que la négociation doit être menée au niveau des entreprises concernées, niveau de négociation approprié eu égard aux impératifs opérationnels spécifiques.

YLB
CB
DM

Ce faisant, le Groupe AXA en France entend agir en groupe socialement responsable et se situer à la hauteur de son ambition d'Employeur de référence.

Am CR JK

GS EN W C B Jm SL SF B

L'accord de GPEC 2007/2009 dans AXA France entend ainsi tout à la fois :

- S'inscrire dans le cadre de l'accord RSG
 - o L'accord RSG définit ainsi une démarche anticipatrice structurante à mener au sein des entreprises, reposant sur les principes essentiels de développement de l'employabilité des salariés, de transparence de l'information correspondante et d'implication de l'encadrement.
 - o AXA France se déclare liée par ces règles communes aux entreprises du périmètre de la RSG fixant les modalités d'information et de consultation des Comités d'Entreprise sur la stratégie de l'entreprise et ses effets prévisibles sur l'emploi et permettant d'adopter une attitude positive dans la maîtrise de l'ensemble des changements.
- Préciser au niveau de l'entreprise le dispositif le plus adapté à son propre contexte.

Dés lors, le présent accord relatif à la GPEC au sein d'AXA France pour la période 2007/2009 a pour objectif de :

- s'inscrire dans la continuité de l'accord du 16 octobre 2003 dénommé « Cap Métiers 2003-2005 : gestion prévisionnelle de l'emploi vers les métiers d'avenir et adaptation/mobilité des collaborateurs d'AXA France »,
- répondre à l'obligation de l'article L 320-2 du Code du travail initié par la loi du 18 janvier 2005, en complément de l'accord RSG du 23/12/2005,
- poursuivre le dialogue engagé en 2005 qui avait été suspendu,
- préciser les éléments essentiels qui sous tendent l'évolution de l'emploi au sein d'AXA France pour la période 2007/2009 permettant de concilier l'employabilité des salariés au regard du contexte existant et les impératifs de la compétitivité de l'entreprise AXA France, notamment au travers :
 - du principe du volontariat dans le cadre des démarches de mobilité individuelle des collaborateurs administratifs, l'évolution des activités de l'entreprise pouvant également conduire le salarié à s'inscrire dans une démarche de changement ;
 - du développement des compétences ;
 - et d'une sécurisation des parcours professionnels destinée à optimiser le déroulement de la carrière des collaborateurs.

L'employabilité, selon l'Organisation Internationale de Travail (OIT), s'entend de l'aptitude de chacun à trouver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle.

Dans cet esprit, AXA France s'engage à poursuivre la politique de Ressources Humaines précédemment déployée jusqu'ici dans le respect des dispositions des conventions collectives professionnelles applicables.

Les Organisations Syndicales ont confirmé leur hostilité à l'égard des délocalisations projetées et de l'éventualité d'une fermeture de site.

La direction s'est déclarée prête à décliner de nouveaux engagements concernant principalement :

- L'emploi, en vue :
 - o de développer les compétences internes et l'adaptation des collaborateurs aux évolutions des métiers, via une nouvelle professionnalisation en phase avec sa stratégie commerciale,
 - o d'impliquer les managers, et notamment les managers de proximité au sens de 1^{er} niveau d'encadrement des salariés, en tant que promoteurs du développement de l'entreprise et de ses collaborateurs et facilitateurs du changement,

Accord du 14 décembre 2007 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences 2007/2009 dans AXA France

Handwritten signatures and initials: UB, CB, SM, AN, EN, LF, M, L, F, D, K, and a large vertical line on the right.

SOMMAIRE (modifié)

	Page
<u>PRÉAMBULE</u>	1
TITRE I. PORTÉE DE L'ACCORD	7
Article.1. Champ d'application	7
Article.2. Finalités	7
TITRE II. EMPLOI	9
Sous-titre II.1. Emploi du personnel administratif	9
Article.3. Recrutement et intégration	9
Article.3.1. Priorité au recrutement interne	9
Article.3.2. Renouvellement des compétences	9
Article.3.3. Employabilité et mobilité	10
Article.3.4. Intégration dans le poste	11
Article.3.4.1. Mise en œuvre d'un dispositif d'accueil, de bilan et d'orientation professionnelle	11
Article.3.4.2. Appui des managers	12
Article.3.4.3. Tutorat	12
Article.3.4.4. Confidentialité de la démarche personnelle	13
Article.3.4.5. Délai d'affectation	13
Article.3.4.6. Réversibilité	13
Article.3.4.7. Garanties de rémunération	14
Article.4. Mobilités et apports réciproques entre AXA France et des sociétés de la RSG	14
Article.5. Identification des trajectoires professionnelles	15
Article.5.1. Etude et exemples	15
Article.5.2. Comités de développement professionnel	15
Sous-titre II.2. Emploi du personnel commercial	16
Article.6. Recrutement et intégration	16
Article.7. Formation professionnelle et développement des compétences	16
Article.8. Evolution professionnelle	17
TITRE III. EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES - ORGANISATION DU TRAVAIL	18
Article.9. Les principes et la méthodologie d'analyse	18
Article.9.1. Les principes	18
Article.9.2. La méthodologie d'analyse	18
Article.10. Une approche par les Filières métiers	19
Article.10.1. Définition et description des Filières métiers	19
Article.10.2. Regroupements de Filières métiers (niveaux 1 et 2)	19
Article.10.3. Evolution et constat	19
Article.11. Transformation des activités et démarche compétences	20
Article.12. Démarche prévisionnelle d'évolution des métiers	20
Article.13. Information des collaborateurs sur les évolutions et les opportunités	21
Article.14. Contexte de travail	21
Article.14.1. Organisation du travail	21
Article.14.2. Conditions de travail	22
Article 14.3. Le télétravail, une expérimentation ciblée en cas d'évolution de l'organisation	23
Article 14.3.1. Salariés concernés	23
Article 14.3.2. Information préalable des salariés	23

EN

TITRE IV. POLITIQUE DES BASSINS D'EMPLOI.....	24
Article.15. Principes de gestion des bassins d'emploi.....	24
Article.16. Approche prévisionnelle de l'évolution des bassins d'emploi.....	25
Article.16.1. Approche prévisionnelle.....	25
Article.16.2. Commission d'information sur l'implantation des sites en région parisienne.....	25
Article.16.2.1. Composition de la Commission.....	26
Article.16.2.2. Rôle de la Commission.....	26
TITRE V. ACCOMPAGNEMENT.....	27
Sous-titre V-1. Dispositif personnel administratif.....	27
Article.17. Solutions individuelles dans un cadre préétabli.....	27
Article.17.1. Validation des Acquis de l'Expérience (VAE).....	27
Article.17.2. Espace cadres.....	27
Article.17.3. Programme d'Initiation au Changement (PIC).....	28
Article.17.4. Stage et accompagnement « mobilité réussie ».....	28
Article.17.5. Plan d'Aide à la Mobilité (PAM).....	28
Article.17.6. Parcours Evolution.....	29
Article.18. Accompagnement des managers et conduite du changement.....	29
Article.19. Equilibre des démarches individuelles et collectives.....	30
Article.20. Accompagnement matériel de la mobilité en cas de changement du lieu de travail..	31
Article.20.1. Mobilité externe au bassin d'emploi.....	31
Article.20.2. Mobilité interne au bassin d'emploi.....	31
Article.20.2.1. Les frais et moyens de transport.....	32
Article.20.2.2. Les transports en commun.....	32
Article.20.2.3. L'usage d'un véhicule personnel.....	32
Article.20.2.4. La garde d'enfants et/ou de personnes dépendantes.....	33
Article.20.2.5. Le temps de travail et son aménagement.....	34
Article.20.2.6. Les frais relatifs au logement.....	34
Article.20.2.7. Application des dispositions.....	35
Sous-titre V. 2. Personnel Commercial.....	36
Article.21. Renforcement du dispositif RH.....	36
Article.21.1. Equipe RH dédiée.....	36
Article.21.2. Appui des animateurs/managers.....	36
Article.22. Développement professionnel et évolution du marché.....	36
Sous-titre V-3. Gestion de tous les âges.....	37
Article.23. Personnel administratif.....	37
Article.23.1. Mesures générales.....	37
Article.23.2. Mesures particulières.....	38
Article.24. Personnel commercial.....	38
TITRE VI. OBSERVATOIRE GPEC.....	40
Article.25. Composition.....	40
Article.26. Fonctionnement.....	40
Article.26.1. Observatoire GPEC/ Prospective métiers.....	40
Article.26.2. Observatoire GPEC/ Commission de suivi.....	41
Article.26.3. Appui technique aux délégations.....	41
Article.26.4. Articulation Observatoire GPEC / CCE / Comités d'Etablissements.....	41
Article.27. Succursale d'AXA France au Maroc.....	41
TITRE VII. DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	41

Am
YMB
CB
SA
CP
EN *GS* *MA* *Ju* *ig* *sf* *CF* *19*

Article 28. Effet- durée- révision	42
Article 29. Dépôt	42
<i>Annexe 1. - Regroupements de Filières métiers du PA (niveaux 1 et 2)</i>	<i>43</i>
<i>Annexe 2 - Evolution et constat des Filières métiers du PA du 31/12/2004 au 31/12/2006</i>	<i>44</i>
<i>Annexe 3 – Projection de l'évolution des Filières métiers du PA.....</i>	<i>45</i>
Annexe 3-1 - Au 31/12/2007	45
Annexe 3-2 - Au 31/12/2008	46
Annexe 3-3 - Au 31/12/2009	47
<i>Annexe 4 – Projection de l'évolution des métiers de la Filière Vente /PC.....</i>	<i>48</i>
Annexe 4-1 - Au 31/12/2007	48
Annexe 4-2 - Au 31/12/2008	49
Annexe 4-3 - Au 31/12/2009	50
<i>Annexe 5 – La démarche RéférenceS</i>	<i>51</i>
<i>Annexe 6 – Mobilité interne au bassin d'emploi.....</i>	<i>52</i>
<i>Annexe 7 – Liste indicative des principaux accords mentionnés dans le présent texte</i>	<i>54</i>
<i>Annexe 8 – Projection du vieillissement dans les sites au sein des bassins d'emploi de province</i>	<i>55</i>

EN a

Am
UB
GB
K
6

GS
WA
B

TITRE I. PORTÉE DE L'ACCORD

Article.1. Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des collaborateurs d'AXA France relevant des conventions collectives nationales ci- après énumérées, en précisant les mesures qui visent respectivement le personnel administratif et le personnel commercial lorsqu'il 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 27.05.92,
- les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27.07.92 qui ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération n'est composée que d'une partie fixe ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, ont une activité principale d'animation des agents généraux ou des courtiers.

⇒ Sont dénommés « personnel commercial » :

- les salariés relevant de la Convention Collective de travail des Producteurs Salariés de Base des services extérieurs de production du 27.03.72,
- les salariés relevant de la Convention Collective de travail des Echelons Intermédiaires des services extérieurs de production du 13.11.67.
- les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27.07.92 qui perçoivent des commissions ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, n'ont aucune activité principale d'animation des agents généraux ou des courtiers,

Article.2. Finalités

La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences constitue un socle efficace de la gestion de l'emploi du personnel au sein d'AXA France.

Les finalités du présent accord de GPEC pour la période 2007/2009 intervenant en application directe de l'article 72 de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 se déclinent de la manière suivante, selon les personnels concernés.

L'accord a pour objectif de poursuivre une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des salariés relevant du champ d'application du présent accord.

Afin de maintenir sa compétitivité, AXA France doit en effet s'adapter en permanence aux évolutions des marchés et aux attentes des clients, ce qui implique continuellement :

- l'évolution des organisations soit au niveau de l'entreprise elle-même, soit au niveau des entités qui la composent, directement corrélée aux choix stratégiques de l'entreprise,
- la mise en adéquation des ressources, en particulier les ressources humaines, aux besoins de l'entreprise, ainsi, l'accompagnement des salariés dans leur évolution participe de l'enjeu vital de performance de l'entreprise,
- l'ajustement des compétences des collaborateurs à l'évolution progressive des activités et des métiers, telle qu'elle peut-être anticipée.

L'accord GPEC au sein d'AXA France a pour but :

- de permettre l'adaptation progressive et permanente des compétences des salariés aux évolutions de leurs emplois, d'encourager les collaborateurs à acquérir de nouvelles compétences développant leur employabilité, particulièrement dans les hypothèses où leurs

Accord du 14 décembre 2007 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences 2007/2009
dans AXA France

EN

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Handwritten notes and signatures on the right margin, including 'M', 'UB', 'GB', 'SM', 'P', 'n', 'K', 'M']

métiers évoluent ou sont en risque d'obsolescence (mutations – marché - nouvelles technologies),

- de mettre en œuvre les mesures d'accompagnement RH utiles (formation, tutorat),
- de sécuriser les parcours professionnels,
- de favoriser le maintien et le développement dans l'emploi au sein de l'entreprise.

L'accord tend :

- Pour le personnel administratif :
 - à accompagner ces changements en favorisant le développement des compétences et en s'inscrivant dans le maintien des contrats de travail au fil de l'évolution des services fournis par l'entreprise à ses clients, d'anticiper, le plus en amont possible, les besoins de l'entreprise et les attentes des clients ainsi que les conséquences des mutations économiques de l'entreprise,
 - à faciliter les évolutions de carrières des collaborateurs par le développement ou l'acquisition de compétences en lien avec l'évolution des besoins de l'entreprise, y compris dans les métiers classiques de l'assurance.
- Pour les salariés commerciaux, à faciliter le développement de leurs compétences et leur évolution professionnelle.

Pour l'ensemble des collaborateurs, ouverts au changement de métier et à l'acquisition de nouvelles compétences, la mobilité au sein de l'entreprise ou du groupe doit représenter une opportunité et l'occasion de se donner une nouvelle dimension professionnelle.

L'accord vise à favoriser le développement professionnel de l'ensemble des collaborateurs, en prenant en compte les évolutions de l'entreprise.

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

La mise en œuvre du présent accord s'appuie sur un ensemble de dispositions conventionnelles et d'accords dont les principaux sont cités dans ce texte et listés à titre indicatif dans l'annexe jointe (cf Annexe 7).

L'entreprise, à travers l'accord de GPEC AXA France, et pour garantir les meilleures conditions d'emploi aux collaborateurs d'AXA France, s'attachera également à intégrer la gestion des collaborateurs de tous âges et leur développement dans l'emploi en facilitant leur accès tant à de nouveaux postes qu'à la formation professionnelle.

Les dispositions de l'accord GPEC intervenues dans le cadre de la loi du 18 janvier 2005, sont établies dans le respect du devoir général d'information / consultation du Comité Central d'Entreprise ou des Comités d'établissements.

En particulier, il est mentionné ci-après que :

- les organes que prévoit le présent accord [Commission d'information sur l'implantation des sites en région parisienne (Art. 16.2) et Observatoire GPEC (Titre VI)], exercent leur rôle sans préjudice du fonctionnement et des compétences des Instances Représentatives du Personnel ;
- un article spécifique (article 26.4) vient préciser l'articulation des travaux Observatoire GPEC / Comité Central d'Entreprise / Comités d'établissement.

EN

UF

CS

CS