

Accord sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la Diversité et à l'Égalité professionnelle au sein d'AXA TECH

Entre l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES représentée par Irène DUCROIZET en qualité de Directeur des Ressources Humaines, d'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives signataires, d'autre part,

il est convenu des dispositions qui suivent :

Préambule

L'engagement du Groupe AXA en France pour placer les garanties fondamentales au cœur de son dialogue social a été réaffirmé par l'accord RSG du 13 juillet 2005 sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la Diversité et à l'Égalité professionnelle au sein d'AXA en France.

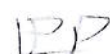
Ainsi, AXA et les Organisations Syndicales signataires ont entendu :

- Marquer un tournant décisif pour une véritable prise de conscience et l'implication de tous dans la mise en œuvre de l'égalité de traitement de l'ensemble des femmes et des hommes susceptibles d'entrer ou déjà en poste au sein du Groupe ;
- Faire évoluer les comportements au quotidien permettant d'assurer l'égalité des droits et des chances au delà des différences d'origine, de sexe, de race, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille, de caractéristiques génétiques, d'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, d'opinions politiques, d'activités syndicales ou mutualistes, de convictions religieuses, d'apparence physique, de patronyme, d'état de santé ou de handicap, de domiciliation en zone urbaine sensible (notamment au regard de l'article L.122-45 du Code du travail) ;
- Et engager les entreprises du Groupe à développer, chacune à leur niveau, les négociations et actions en faveur de l'égalité professionnelle.

Parallèlement à cette démarche nationale du Groupe, AXA Tech s'est inscrit dès 2006 et plus particulièrement en 2007 dans le cadre des principes et recommandations développés par l'accord RSG de juillet 2005.

Ainsi, lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires menée en 2007, les partenaires sociaux ont porté leur attention notamment sur la politique salariale, la promotion professionnelle et la formation.

Dans le même temps, lors de l'examen notamment par la Commission de l'égalité professionnelle au cours du mois de juin 2007 du rapport sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des hommes et des femmes, la Commission a relevé qu'il n'existait pas de différence particulière entre les hommes et les femmes et a présenté ses conclusions en ce sens au Comité d'Entreprise.



Un même constat a pu être fait par la Commission Formation réunie notamment en juillet 2007 sur le sujet de la politique de formation menée au sein d'AXA TECH.

Fort de ces premiers constats les parties signataires ont souhaité élargir le spectre de leur examen et donc reprendre et faire leurs au sein d'AXA TECH les principes déclinés au sein du Groupe.

Aussi, pour mieux concrétiser ce partage des principes essentiels relatif à la Diversité et l'égalité dans une perspective dynamique d'amélioration continue sur les sujets d'égalité des chances et de traitement de l'ensemble de ses collaborateurs, les parties signataires au sein d'AXA TECH ont convenu des dispositions suivantes :

Titre 1 – Périmètre et portée de l'accord

Les parties à l'accord, après avoir débattu des éléments de fait, tels qu'ils peuvent être actuellement appréhendés, entendent faire évoluer les comportements au quotidien permettant d'assurer l'égalité de traitement et des chances de l'ensemble des salariés d'AXA TECH.

AXA TECH entend donc décliner à son niveau et pour ce qui la concerne, les dispositions utiles relatives à la Diversité et l'égalité professionnelle, englobant toutes actions de progrès, compte tenu des spécificités de son propre contexte et de ses priorités.

Titre 2 – Diversité culturelle, ethnique et sociétale

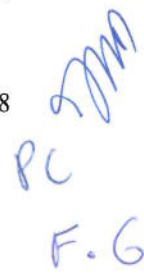
Les parties signataires entendent à travers les dispositions qui suivent favoriser la poursuite et l'amélioration au sein d'AXA TECH de la reconnaissance et de la mise en œuvre des principes de Diversité.

AXA TECH confirme sa volonté d'améliorer ses actions en vue de **proscrire toute forme de discrimination.**

2.1 – Le partage des facteurs de progrès

Les parties signataires adhèrent au principe énoncé lors du Comité Européen de Groupe AXA en novembre 2004 sur la « Conduite du dialogue social au sein du Groupe AXA en Europe » aux termes duquel le Groupe s'engage à mettre en œuvre tous moyens afin que chaque salarié puisse être assuré d'être traité équitablement, AXA s'interdisant « toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques, les caractéristiques génétiques, les handicaps, les orientations sexuelles, la langue, la religion ou les convictions, l'appartenance ou l'activité syndicale, les opinions politiques».

- Elles approuvent les **concepts fondamentaux** inscrits dans la Charte de la Diversité tendant plus particulièrement à :
 - Sensibiliser et former les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité ;
 - Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles) ;



- Chercher à refléter la diversité de la société française, notamment sa diversité culturelle et ethnique dans les effectifs, aux différents niveaux de qualification ;
- Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs l'engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité ;
- Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels ;
- Etablir un bilan périodique des actions mises en œuvre par rapport aux engagements relatifs à la non-discrimination et à la diversité.

2.2 – La gestion de la Diversité au sein d'AXA TECH

AXA TECH et les Organisations Syndicales signataires entendant améliorer le pluralisme, conviennent de la nécessité de gérer la Diversité au travers des recrutements, de l'intégration dans les équipes et de la conduite des carrières de nature à accroître l'effet positif de l'image de l'entreprise vis à vis de ses salariés de ses clients, de ses prestataires extérieurs, tant en France qu'à l'étranger.

Elles soulignent, dans cette perspective, l'importance d'une démarche ciblée, prévoyant notamment la mise en place d'un plan de communication comportant en particulier une sensibilisation des managers et de l'encadrement à la non-discrimination, (EADP,), ainsi qu'une sensibilisation toute particulière des personnes en charge des Ressources Humaines.

- Sur les sujets de la diversité, AXA TECH a mené et mène des actions tant sur le plan conventionnel que dans le cadre de mesures ponctuelles se manifestant de la façon suivante :

Dans le cadre d'une politique d'évolution volontariste de non-discrimination et de Diversité dans l'entreprise, AXA TECH a consacré à travers l'accord sur le droit syndical l'importance qu'elle accorde à la contribution des représentants du personnel à la vie de l'entreprise et ce faisant à la reconnaissance de leur évolution professionnelle et personnelle.

AXA TECH tournée culturellement vers l'international, a mené divers types d'actions, que ce soit lors de ses recrutements que par une sensibilisation et/ou formation de l'ensemble des salariés et particulièrement de l'encadrement au sein de l'entreprise.

A cet égard, AXA TECH poursuit le respect de ces principes de diversité tant dans des recrutements de collaborateurs de tout horizon culturel et social que dans le choix des écoles avec lesquelles elle travaille pour l'intégration et la sensibilisation des jeunes au monde de l'entreprise.

AXA TECH souligne que la stratégie de communication en faveur de l'égalité professionnelle et la Diversité constitue un atout majeur du succès de la politique entreprise dans ces domaines fondamentaux.

Soucieuse de s'inscrire dans la durée, AXA TECH s'engage à améliorer tant ses actions de communication que ses actions concrètes menées dans le cadre du pluralisme culturel afin de faire évoluer les mentalités, et de faire de la diversité et de l'égalité professionnelle une évidence sociale.

Titre 3 – L'Égalité des droits et des chances des femmes et des hommes

Dans le cadre du présent accord, les parties signataires entendent affirmer tout spécialement l'attention qu'elles portent à la question de la mixité au sein des entreprises, en particulier en ce qui concerne l'égalité des chances des femmes et des hommes à tous les stades de la vie professionnelle.

Handwritten notes and initials: PC, F.G, and a large signature.

Les axes d'améliorations et engagements de vigilance et de maintien de la démarche, notamment définie et retenue en 2007 lors de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, pourront alternativement ou cumulativement porter sur les domaines suivants :

Recrutement, rémunération, conditions de travail, qualification, classification et évolution professionnelle.

Elles soulignent, dans cette perspective, l'importance d'une démarche constructive donnant lieu successivement à un état des lieux, l'élaboration d'un plan d'action, la mise en place d'un plan de communication comportant en particulier une sensibilisation des managers à la non-discrimination, enfin l'organisation d'un suivi de la mise en œuvre.

3.1 – L'égalité des droits et des chances des femmes et des hommes

3.1.1 – Rémunération

L'approche des problématiques salariales femmes / hommes ne peut se limiter aux distorsions induites par des effets de structure ou de secteurs, l'âge, l'ancienneté, le temps partiel, la maternité, les emplois/classifications et l'évolution professionnelle.

La dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois repose sur le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur (Cf. Article L.140-2 du Code du Travail).

Les négociations annuelles sur les salaires des entreprises prévoient une analyse spécifique des différences entre les hommes et les femmes qui doit être l'occasion d'élaborer un plan de résorption des écarts salariaux injustifiés éventuellement constatés.

Le diagnostic établi, globalement sur la base du rapport annuel de situation professionnelle comparée entre les hommes et les femmes, prend en compte l'ensemble des éléments entrant dans la rémunération respective des hommes et des femmes dans l'entreprise.

C'est en ce sens que ce sont déroulés les échanges avec les partenaires sociaux lors de la négociation annuelle obligatoire menée en 2007. A cette occasion, l'ensemble des partenaires sociaux se sont réunis les 24 avril, 29 mai et 8 juin 2007 et ont entendu préciser le 8 juin 2007 que *« l'examen du rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, a permis d'apprécier qu'il n'existait pas d'écart marqué emportant la nécessité de mener des négociations spécifiques sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes »*.

Ceci étant, AXA TECH s'est engagé à mener cette étude annuellement afin d'entreprendre le cas échéant, des actions de rééquilibrage ponctuel pouvant s'avérer nécessaires en certains cas, et a pris certaines mesures en 2007 pour favoriser l'égalité des chances.

Les parties au présent accord ont cependant convenu qu'une attention toute particulière sera portée sur les salariées de retour de congé maternité ou d'adoption, au regard tant des augmentations générales perçues pendant leur congé, que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la même période par les salariés de la même catégorie professionnelle.

3.1.2 – Recrutement

Dans les recrutements, il paraît fondamental que la part des femmes et des hommes reflète, à compétences, expérience et profil équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des femmes et des hommes dans le métier considéré.



Handwritten initials and signatures: PC, F.G., and a large signature.

AXA TECH veillera autant que possible, notamment au regard de son secteur d'activité de l'informatique, à féminiser progressivement les emplois ou les métiers aujourd'hui fortement masculinisés, et inversement.

L'entreprise s'engage à maintenir ses efforts lors des recrutements.

3.1.3 – Conditions de travail – organisation et temps de travail

Les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne doivent pas constituer un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans l'accès au poste, la répartition des tâches et les possibilités d'évolution.

Les modes d'organisation du travail doivent demeurer compatibles avec l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Le temps de travail doit permettre de concilier la vie professionnelle et la vie familiale ou personnelle, sans faire obstacle à des perspectives d'évolution de carrière.

Sur le thème des conditions de travail, AXA TECH entend notamment par le biais de son Service médical déjà très actif, maintenir ses actions de conseils sur les mesures de bien être et de prévention à destination notamment des femmes enceintes.

3.1.4 – Formation

La formation est le plus sûr moyen de faire évoluer les compétences des salariés femmes et hommes pour préserver le capital humain de l'entreprise et sa compétitivité, préservant ainsi l'employabilité des personnes.

C'est dans cette perspective que l'accord AXA TECH du 31 décembre 2004 sur le développement des compétences tout au long de la vie, entend porter ses effets.

Les membres de la Commission Formation d'AXA TECH, se sont notamment intéressés à l'égalité d'accès à la formation et ont pu constater l'application des principes d'égalité de traitement, notamment lors de l'examen annuel du bilan sur le plan de formation 2006.

AXA TECH s'engage à veiller au strict respect de l'égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes.

AXA TECH s'engage également à procéder à un examen des besoins de formation au retour des congés maternité et adoption des salariées.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) est également l'occasion de mettre en place des mesures complémentaires pour améliorer encore un accès égal à la formation.

Par ailleurs, une réflexion sera engagée sur la mise en place d'un module complémentaire de sensibilisation notamment à l'égard du management.

3.1.5 – Parcours professionnel

La politique de mixité des emplois implique notamment que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière.

Le parcours professionnel peut dépendre de la formation, y compris en ayant recours à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou au Droit Individuel de Formation (DIF), ainsi que de la mobilité, que celle-ci soit géographique ou fonctionnelle.



Handwritten initials and signatures: JMM, PC, F.G, and another signature.

La pratique des Entretiens Annuels d'Appréciation des Performances (EADP) ou encore l'entretien en vue de l'orientation professionnelle des salariés à l'issue des congés maternité et parentaux, constituent un excellent vecteur de facilitation, voire de stimulation, d'égalité réussite de parcours professionnel pour les femmes et les hommes, avec l'appui des managers.

3.2 – Démarches et Outils

La stratégie d'action en faveur de l'égalité professionnelle suppose que les actions suivantes déjà conduites soient renforcées au sein d'AXA TECH :

- **L'établissement du constat sur la situation comparée des femmes et des hommes**, respectivement par sexe, par catégorie professionnelle et par référence à des indicateurs pertinents, notamment ceux listés à l'article D.432-1 du Code du Travail, sur la base d'une analyse chiffrée.

Concernant les rémunérations, ces données chiffrées pourront être établies en regroupant et sélectionnant les métiers et classifications, ainsi que l'ancienneté dans l'entreprise et/ou la classe, afin d'assurer la meilleure visibilité de la situation respective des femmes et des hommes et de cibler avec pertinence les actions à mener ; par rapport à la population concernée les éléments de référence ainsi retenus devront éviter l'examen de situations individuelles ou portant sur un nombre trop faible de personnels.

- **La réunion de la Commission sur l'égalité professionnelle** autant que nécessaire à la demande des membres du Comité d'Entreprise en sus de l'examen annuel du rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

- **La sensibilisation maximale** constitue un atout fondamental du succès de la politique d'égalité professionnelle à destination de tous les acteurs : Direction, encadrement, personnes en charge des Ressources Humaines, de la Communication, l'ensemble des personnels, l'environnement immédiat de l'entreprise.

Les actions de sensibilisation s'attacheront à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle selon les pistes suivantes :

- en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux,
- en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail,
- en montrant les aspects négatifs d'un déséquilibre trop marqué dans la mixité.

Ces actions s'inscriront dans la durée car elles visent à faire évoluer les mentalités, à vaincre les résistances au changement en vue, finalement, de faire de l'égalité professionnelle une **évidence sociale** en tant que droit fondamental dans les entreprises du groupe AXA.

- **Des actions de communication interne** avec la publicité du présent accord dans l'intranet d'AXA TECH et des mesures plus ponctuelles cyclées et pouvant notamment faire référence à des manifestations nationales et/ou locales en vue de faire évoluer les mentalités.

Titre 4 – Dispositions générales relatives à l'accord

4.1 – Suivi de l'accord

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances représentatives du personnel existantes, il est convenu d'assurer le suivi de l'ensemble des droits sociaux fondamentaux relatifs à l'Égalité professionnelle de la manière suivante :

Accord du 11 décembre 2007 sur les droits sociaux fondamentaux relatifs
à la Diversité et à l'Égalité professionnelle au sein d'AXA TECH

6/8



- d'une part, de réunir au minimum deux fois par an la Commission d'Égalité Professionnelle, et plus en fonction de l'actualité,
- de présenter aux partenaires sociaux dans le cadre d'une réunion dédiée au moins une fois par an le rapport sur la situation comparée des femmes et des hommes ainsi que les conclusions de la Commission d'Égalité Professionnelle.

4.2 – Durée et effet de l'accord

Le présent accord est à durée indéterminée et prend effet le 1^{er} décembre 2007.

Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et d'une notification concomitante à l'ensemble des signataires par la partie qui dénonce.

4.3 – Publicité

Le présent accord fera l'objet, dans le respect des articles L.132-2-2 et L.132-10 du Code du Travail, d'un dépôt :

- à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine,
- auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

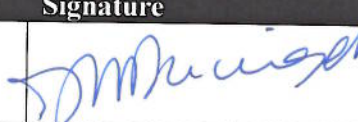
Fait à Paris La Défense, le 11 décembre 2007.





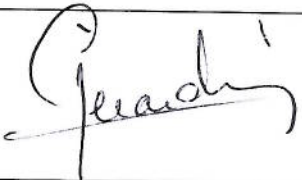
PC
F-G

Fait à Paris La Défense, le 11 décembre 2007,

Pour l'UES AXA Technology Services France :

Nom - Prénom	Titre	Signature
Irène DUCROIZET	Directeur des Ressources Humaines France	

Pour les organisations syndicales :

Nom - Prénom	Org.Syndicales	Mandat	Signature
CHAMBON Patrick	CFDT	DS	
Perodou Patrick	CFTC	DS	
	CGT		
GERARDIN Jean Pierre	CFE-CGC	D.S	
GRANDMAISON FRANCK	UDPA	D.S	