

ACCORD RELATIF AU DROIT SYNDICAL AU SEIN DE L'UES AXA GROUP OPERATIONS

Entre

L'UES AXA Group Operations en France composée de la société AXA Group Operations SAS et du GIE AXA Group Operations en France (ci-après dénommée l'entreprise ou l'UES), représentée par Madame Magali Marcel en qualité de Directrice Responsable des HRBP's, de la Practice Transformation et Conduire du Changement.

d'une part,

et

Les Organisations Syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes.

Préambule

AXA Group Operations est engagée depuis 2 ans dans une démarche de transformation afin de progresser pas à pas vers son ambition d'être une entité performante et créatrice de valeur pour AXA. En 2018, la fusion AXA Technology Services et AXA Group Solutions, créant AXA Services, a permis la mise en place d'une équipe à partir de trois populations différentes, contribuant maintenant ensemble aux mêmes objectifs, et les fondations de la transformation technologique d'AXA via des projets stratégiques ont été posées. Enfin, en 2019, AXA Group Operations est créée dans le cadre de l'UES composée des entités AXA Group Operations SAS et du GIE AXA Group Operations.

Dans ce contexte, les parties au présent accord rappellent qu'elles se sont rencontrées dès décembre 2017 pour mettre en place la cartographie transitoire des institutions représentatives du personnel et, en 2019, afin de poser les bases de la représentation du personnel d'AXA Group Operations. A ce titre, elles ont conclu l'accord relatif à l'organisation du dialogue social du 12 mars 2019 mettant en place le cadre du Comité Social et Economique.

Par le présent accord, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives entendent poursuivre la construction de la représentation du personnel au sein d'AXA Group Operations en s'attachant à définir les modalités et moyens de l'exercice du droit syndical dans l'entreprise.

Les parties au présent accord entendent inscrire leurs discussions et les dispositions ci-après dans le respect

- des dispositions légales et réglementaires concernant l'exercice des droits syndicaux dans l'entreprise,
- dans le cadre de l'accord-cadre sur le droit syndical conclu au sein du Groupe AXA en France le 20 mai 2019, et qui repose sur les garanties fondamentales concernant un droit syndical commun aux entreprises du groupe, adapté à ses réalités économiques et sociales, confirmées et actualisées par l'accord cadre du 18 mars 2016 au sein de la Représentation Syndicale de Groupe.

Ainsi, le présent accord a une triple vocation :

- marquer l'attachement à une dynamique sociale fondée sur la reconnaissance à tous les niveaux, de l'importance du rôle des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel telle que résultant de l'accord AXA RSG du 20 mai 2019,
- décliner, dans le prolongement de cet accord cadre, les dispositions nécessaires à sa mise en place effective au niveau d'AXA Group Operations en France , en prenant les dispositions adaptées à son propre contexte d'entreprise,
- doter AXA Group Operations en France d'un cadre clair et partagé relatif au droit syndical et à son exercice

Les dispositions dont il est convenu au titre du droit syndical dans AXA Group Operations en France sont déclinées dans les articles suivants qui viennent compléter les mesures conventionnelles d'ores et déjà mises en place au sein d'AXA Group Operations en France par l'accord relatif à l'organisation du dialogue social du 12 mars 2019 mettant en place le cadre du Comité Social et Economique.

SOMMAIRE

Préambule

Article 1. <i>Objet et Portée de l'accord</i>	5
TITRE I – LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	5
Article 2. Principes communs	5
Article 2.1. <i>Non-discrimination</i>	5
Article 2.2. <i>Articulation du mandat et de l'activité professionnelle</i>	5
Article 2.3. <i>Accompagnement du parcours syndical</i>	6
Article 2.3.1. <i>Entretiens</i>	7
Article 2.3.2. <i>Bilan Professionnel</i>	8
Article 2.4. <i>Perspectives de dispositifs de formation et valorisation du parcours syndical</i>	9
Article 2.4.1. <i>Développement des compétences</i>	9
Article 2.4.2. <i>Un dispositif de formation adapté</i>	9
Article 3. Les représentants du personnel non-permanents.....	10
Article 3.1. <i>Définition des non-permanents</i>	10
Article 3.2. <i>Principes de progression salariale</i>	11
Article 3.3. <i>Règles de progression salariale</i>	11
Article 3.3.1. <i>Prise en compte de la performance professionnelle individuelle</i>	11
Article 3.3.2. <i>Principe d'évolution salariale au plan collectif</i>	11
Article 3.3.3. <i>Examen particulier des situations individuelles par la Direction des Ressources Humaines</i>	12
Article 4. Les représentants du personnel permanents ou semi-permanents.....	12
Article 4.1. <i>Définition des permanents ou semi-permanents</i>	12
Article 4.2. <i>Règles de progression salariale</i>	12
Article 4.2.1. <i>Les permanents et semi-permanents non-cadres</i>	12
Article 4.2.1.1. <i>Les représentants permanents non-cadres</i>	12
Article 4.2.1.2. <i>Les représentants semi-permanents non-cadres</i>	13
Article 4.2.2. <i>Les permanents et semi-permanents cadres</i>	13
Article 4.2.3. <i>Principes d'évolution des rémunérations des détenteurs de mandat</i>	14
Article 5. Suivi des heures de délégation	14
Article 6. Remboursement des frais	15
TITRE II – MISE EN PLACE D'UN BON DE FINANCEMENT SYNDICAL.....	16
Article 7. Modalités d'attribution et de recueil des bons de financement au sein d'AXA Group Operations en France.....	16
Article 7.1. <i>Objet du bon de financement</i>	16
Article 7.2. <i>Attribution des bons de financement</i>	17
Article 7.3. <i>Recueil des bons de financement</i>	17
TITRE III - MOYENS MATÉRIELS ALLOUÉS AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL	17
Article 8. Liberté de circulation dans l'entreprise	17
Article 9. Collecte des cotisations syndicales	17
Article 10. Locaux et panneaux d'affichage.....	17
Article 10.1. <i>Locaux et panneaux</i>	18
Article 10.1.1. <i>Attributions aux Organisations Syndicales</i>	18
Article 10.1.1.1. <i>Locaux syndicaux proprement dits</i>	18
Article 10.1.1.2. <i>Affichage</i>	18
Article 10.2. <i>Panneaux syndicaux numériques</i>	18

Article 10.1.2. Attributions aux CSE	19
Article 10.1.2.4. Locaux affectés aux Activités Sociales et Culturelles (ASC).....	19
Article 10.1.2.3. Affichage	19
Article 11. Tracts syndicaux et publications syndicales	19
Article 11.1. Principe général.....	19
Article 11.2. Diffusion des communications et tracts syndicaux au personnel par la Direction.....	19
Article 11.2.2. Diffusion de tracts par mail pour le personnel.....	19
Article 12. Heures de délégation syndicales.....	20
TITRE IV –DISPOSITIONS RELATIVES A L’ACCORD	21
Article 13. Interprétation de l’accord	21
Article 14. Effets et durée de l’accord	21
Article 15. Publicité.....	22

Article 1. Objet et Portée de l'accord

Le présent accord concerne les droits et moyens des organisations syndicales au sein d'AXA Group Operations en France et tient compte de l'exercice des mandats par les personnels administratifs (conventions collectives de portée nationale en vigueur dans la profession des assurances).

Les parties au présent accord conviennent que cet accord a pour effet de mettre fin, dès sa signature, à tous les accords, usages et engagements unilatéraux antérieurs sur le même thème au sein d'AXA Group Operations en France.

TITRE I – LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 2. Principes communs

Article 2.1. Non-discrimination

La non-discrimination envers les représentants du personnel est un principe fondamental qui se décline aussi bien entre les représentants eux-mêmes qu'entre les représentants et les salariés de l'entreprise, conformément à la politique sociale d'AXA Group Operations et au préambule de l'accord sur les droits fondamentaux relatifs à la Diversité et à l'Egalité Professionnelle d'AXA Services du 11 décembre 2007.

Ce principe emporte des conséquences sur l'évolution professionnelle des représentants du personnel dans l'entreprise.

Il se concrétise par une politique spécifique d'évolution professionnelle des représentants élus et/ou désignés grâce à laquelle l'exercice de leurs responsabilités de représentation est une étape valorisante au plan de leur évolution professionnelle et n'est nullement pénalisant au plan de leur rémunération dans les conditions définies au présent sous-titre.

Général

Cette non-discrimination s'appuie sur le maintien d'un lien avec l'activité professionnelle, sur un niveau d'exigence de l'entreprise équivalent à celui des autres salariés, et sur une organisation des services adaptée à l'exercice des mandats (cf. article 2.2 ci-dessous).

Existence de permanents

Cependant, au regard de la taille des entreprises composant le Groupe AXA, et plus particulièrement s'agissant d'AXA Group Operations en France, ce lien professionnel n'est pas exclusif de la possibilité pour les organisations syndicales représentatives de disposer de permanents. Ils relèvent de règles spécifiques définies au présent accord permettant, là aussi, l'application du principe de non-discrimination.

Article 2.2. Articulation du mandat et de l'activité professionnelle

Le présent article détermine les meilleures conditions de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité de représentation du personnel, qui impliquent, dans toute la mesure du possible :

Pour les Directions :

- de tenir compte dans l'organisation, et pour le bon fonctionnement de l'unité concernée, de la présence d'un ou de plusieurs représentants du personnel, notamment par une sensibilisation des managers concernés.
- pour ce qui concerne les représentants du personnel appartenant à la catégorie de l'encadrement, une démarche analogue et adaptée ayant vocation à être conduite, le cas échéant, par aménagement de leurs missions et de leurs objectifs.

Pour les représentants du personnel :

- de tenir compte des contraintes de l'activité de leur service ;
- de maintenir et développer leurs compétences professionnelles ;
- d'informer dans les meilleurs délais leur hiérarchie de leurs absences.

Dans cette perspective, la Direction des Ressources Humaines d'AXA Group Operations en France , sensibilisera les hiérarchies afin qu'elles veillent à ce que :

- l'organisation des activités des services et les missions confiées aux représentants du personnel demeurent cohérentes.
- la répartition de la charge de travail au sein des services soit appréciée en prenant en considération les crédits d'heures des représentants du personnel.

Dans les cas où la charge de travail inhérente à l'activité professionnelle du représentant est manifestement incompatible avec celle de son activité représentative, en raison notamment de la multiplicité ou de l'importance de ses mandats représentatifs, la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise pourra sur demande de ce représentant envisager, avec ce dernier, l'éventualité d'un changement de poste.

Au titre du présent article, il est convenu que, si la hiérarchie ou le représentant élu ou désigné en fait la demande un examen soit conduit afin d'étudier les difficultés éventuellement rencontrées dans l'application des principes définis ci-avant. Cet examen est conduit entre le représentant, la hiérarchie de ce dernier et la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise.

S'il le souhaite et en informant préalablement la Direction des Ressources Humaines, le représentant se fait accompagner par le délégué syndical de son organisation.

Article 2.3. Accompagnement du parcours syndical

Les parties signataires estiment qu'un représentant du personnel, quel que soit son volume de crédit d'heures, dès lors qu'il n'est pas permanent, doit tenir un poste de travail correspondant à sa qualification, dans les mêmes conditions que les autres salariés. Il est rappelé que sauf exceptions en lien avec la nature du mandat, la coexistence de l'activité syndicale avec une activité professionnelle est privilégiée. Elle permet un maintien voire un développement de l'employabilité et permet de mieux anticiper le retour à temps plein à l'activité professionnelle lors de la fin du mandat.

Article 2.3.1. Entretiens

- Entretien de début de mandat :

Lors de la prise de mandat, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien organisé par la Direction des Ressources Humaines. Les représentants dont c'est le premier mandat se verront proposer systématiquement cet entretien.

En cas de changement de responsable hiérarchique en cours de mandat, cet entretien pourra de nouveau être réalisé à la demande du représentant du personnel.

Cet entretien entre la Direction des Ressources Humaines, le responsable hiérarchique et le représentant du personnel, accompagné s'il le souhaite par la personne de son choix appartenant à l'entreprise, portera sur les modalités pratiques d'exercice du mandat par son titulaire au sein de l'entreprise au regard de son emploi et permettra :

- d'informer le responsable hiérarchique de la nature du mandat syndical et des responsabilités associées, ainsi que du volume de crédit d'heures généré auquel s'ajoutent les heures de réunions auxquelles il participe et dont il ne maîtrise généralement ni la fréquence ni la durée,
- d'adapter en conséquence la charge de travail du représentant du personnel au volume de crédit d'heures affecté à l'exercice des mandats ou au travers d'un pool.

Cette prise de mandat et l'adaptation du poste en découlant ne devra pas réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé tout en permettant au salarié d'accomplir au mieux ses missions liées à l'exercice de ses responsabilités syndicales.

Dans le cadre du suivi de heures de délégation dont les modalités sont précisées à l'article 5 du présent accord, les responsables opérationnels pourront objectivement adapter la charge de leurs collaborateurs titulaires d'un mandat et donc organiser équitablement l'activité de leur unité.

Les parties s'engagent donc à promouvoir et à mettre en œuvre ces dispositions et notamment l'information :

- de la Direction sur la répartition des crédits collectifs,
- de la hiérarchie par la Direction sur les mandats des salariés,
- mensuelle de la hiérarchie par le représentant du personnel sur ses prévisions d'utilisation d'heures.

L'entretien de prise de mandat ne se confond pas avec l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

- Entretien professionnel :

L'entretien professionnel dont bénéficie le représentant du personnel avec l'employeur tous les 2 ans est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, et comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. Cet entretien, conduit par la RH, pour les représentants permanents, est l'occasion d'examiner avec le

représentant du personnel sa situation professionnelle et son parcours professionnel de lui proposer, le cas échéant, les formations adaptées qui paraîtraient souhaitables au développement de ses compétences professionnelles.

Le souhait de mobilité d'un représentant du personnel s'exprime dans le respect des règles de mobilité applicables. Le cas échéant, les instances en charge de la mobilité au niveau de la Direction des Ressources Humaines France apportent leur concours à la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise concernée en cas de mobilité entre les entreprises du Groupe.

- Entretien de fin de mandat :

Au terme de leur mandat, les représentants du personnel disposant, sur l'année, d'heures de délégation représentant au moins 30 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise bénéficient d'un entretien de fin de mandat¹.

Cet entretien de fin de mandat a pour objectif d'échanger sur les compétences acquises par le salarié dans l'exercice de son mandat et de préciser les modalités selon lesquelles elles pourront être valorisées par l'entreprise.

Cet entretien est l'occasion de proposer au salarié un dispositif d'accompagnement adapté aux besoins qu'il peut exprimer, dans les conditions définies ci-dessous, pour lui permettre, par exemple, de reprendre une activité professionnelle à temps plein, en tenant compte de ses aptitudes, de ses souhaits, des compétences qu'il a acquises au cours de son mandat mais aussi des besoins de l'entreprise.

Article 2.3.2. Bilan Professionnel

La Direction d'AXA Group Operations en France et les organisations syndicales signataires s'inscrivent dans l'application des dispositions de l'article 2.3.2 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France.

Pour les représentants du personnel, élus et/ou désignés, qui du fait des divers mandats qu'ils détiennent disposent d'un temps de délégation égal à 100 % du temps de travail annuel conventionnel et en conséquence, n'exercent plus d'activité professionnelle proprement dite, il est apparu souhaitable de prévoir une garantie spécifique de suivi de l'évolution de leurs compétences générales afin de faciliter, le moment venu, leur retour à une activité professionnelle au sein des services de l'entreprise.

Ainsi, les détenteurs actuels d'un mandat de permanent accèderont au bilan professionnel dès lors qu'ils auront exercé ledit mandat durant 3 ans.

- un premier bilan pourra avoir lieu six mois après sa désignation audit mandat afin d'établir, en début de mandat, la situation de ses connaissances et compétences générales,
- puis, un bilan pourra avoir lieu une fois par période de 4 ans durant l'exercice dudit mandat ou à l'expiration de celui-ci, afin d'évaluer, d'une part, l'évolution de ses connaissances professionnelles et, d'autre part, les compétences et aptitudes acquises en cours de mandat.

¹ A compter du 1^{er} janvier 2020, ces dispositions s'appliqueront, à l'ensemble des représentants du personnel.

Ce bilan permettra à l'intéressé et à la Direction des Ressources Humaines d'anticiper sur les conditions de l'éventuel retour du permanent à l'exercice d'une activité opérationnelle. Il serait alors tenu compte du bilan de l'expérience acquise et des compétences développées dans l'exercice du mandat du permanent, lorsqu'il s'agira pour celui-ci de reprendre une activité opérationnelle à l'issue du mandat.

Ce bilan devra présenter les caractéristiques suivantes :

- il s'agit d'une démarche volontaire de la part du représentant permanent, validée par l'organisation syndicale qu'il représente,
- il peut être mené par un tiers à l'entreprise.

Article 2.4. Perspectives de dispositifs de formation et valorisation du parcours syndical

Article 2.4.1. Développement des compétences

Les parties réaffirment que l'exercice d'une responsabilité syndicale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative constitue une expérience importante porteuse de compétences.

Les parties à l'accord réitèrent l'attention qu'elles entendent apporter à la situation des détenteurs de mandats au regard de leur implication dans la marche de l'entreprise et de leur contribution à la vie sociale de celle-ci ; elles conviennent, de s'inscrire dans la démarche initiée notamment par la branche Assurances visant à développer la reconnaissance des compétences et des connaissances acquises durant l'exercice prolongé d'un mandat de représentation du personnel et qui soit susceptible de motiver une évolution à l'issue d'un échange entre la hiérarchie et/ou les RH dans une logique d'employabilité.

Le développement des compétences tout au long de l'exercice du mandat doit permettre aux représentants du personnel d'exercer leur mandat dans de bonnes conditions et, compte tenu des évolutions législatives intervenues visant à limiter l'exercice successif de mandats, d'appréhender sereinement le retour à une activité professionnelle opérationnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un représentant permanent ou semi-permanent reprendra une activité professionnelle opérationnelle à plein temps :

- il lui est garanti, en tout état de cause, de reprendre une fonction d'un niveau, d'une classification et d'une rémunération équivalents au poste qu'il occupait avant de devenir permanent, ou pour les semi-permanents, au poste qu'il occupe au moment où il exprime sa demande ;
- la nature et l'importance des responsabilités exercées dans le cadre de l'activité syndicale ou de représentation sont prises en compte dans la proposition faite au représentant, autant que le rend possible la cohérence entre l'activité de représentation exercée et le souhait exprimé d'orientation professionnelle.

Article 2.4.2. Un dispositif de formation adapté

Afin d'accompagner, d'une part, la prise de mandat et la montée en compétences des représentants du personnel, et, d'autre part, d'assurer les conditions d'un retour à l'activité opérationnelle réussie, les parties signataires conviennent de mettre en place un dispositif d'accompagnement du parcours syndical axé autour de formation portant sur :

- l'exercice du mandat
- le développement des compétences transversales et techniques

- la connaissance de l'entreprise et de son environnement économique et social

Ces dispositifs de formation s'appuieront à la fois sur les contenus des référentiels métiers et compétences et sur les modules de formation existants ou développés dans l'entreprise et accessible, en grande partie, à l'ensemble des collaborateurs.

Par ailleurs, les signataires conviennent, de l'intérêt de développer une formation complémentaire destinée à offrir aux représentants élus ou mandatés des organisations syndicales une capacité accrue de compréhension des mécanismes économiques, financiers et sociaux de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, une meilleure connaissance du rôle et du fonctionnement des instances représentatives.

Ces formations, organisées par la Direction des Ressources Humaines sont prises en compte au titre des réunions convoquées par la Direction.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce dans le cadre de l'article L.2145-5 et suivants du code du travail.

Dans le cadre d'une reprise d'activité opérationnelle du porteur de mandat, il pourra être proposé au représentant le suivi d'une formation adaptée, le cas échéant avec une évaluation et à une validation des acquis professionnels du représentant liés à l'exercice de son activité représentative.

Par ailleurs, au niveau du groupe a été mis en place un Forum Economique et social (art 2.4.3 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France). Ce forum contribue :

- au développement d'une culture économique et sociale,
- au partage des idées en dehors des cercles habituels et aux échanges libres sur des thèmes relevant de ces domaines,
- à une meilleure appréhension des problématiques et enjeux actuels, ces forums se déroulant avec l'apport d'intervenants extérieurs donnant leur éclairage sur les sujets abordés.

Article 3. Les représentants du personnel non-permanents

Le représentant non-permanent tel que défini à l'article 3.1 ci-dessous bénéficie, pendant la durée de son ou ses mandat(s), des garanties d'évolution de carrière et de rémunération définies au présent article 3.

Article 3.1. Définition des non-permanents

Le représentant élu et/ou désigné visé au présent article est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels, consacrés à son activité représentative au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunions convoquées par la Direction des entreprises, sont inférieurs à 50 % du temps de travail annuel conventionnel dans l'entreprise.

L'appréciation du volume des temps d'activité de représentation et la durée annuelle sont valorisées au titre du dernier exercice civil.

Les temps de délégation légaux et conventionnels visés aux deux précédents alinéa intègrent également ceux utilisés au titre du Comité Européen de Groupe AXA, du Comité de Groupe France à compétences élargies et de la Représentation Syndicale de Groupe dès lors que les désignations au sein de ces trois instances respectent les termes des accords du 29 juin 2009 sur le Comité Européen de Groupe AXA et du 30 juin 2016 sur le Comité de Groupe France d'une part, et la Représentation

syndicale de Groupe, du 18 mars 2016 d'autre part, désignations dûment portées à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines d'AXA France et d'AXA Group Operations.

Les temps de transports du représentant du personnel demeurant et travaillant en Province sont, le cas échéant, intégrés dans le décompte défini ci-dessus conformément aux règles définies en annexe 1 du présent accord, lesquelles sont sans préjudice de l'application des modalités de remboursement des frais en vigueur dans l'entreprise (article 7 ci-après).

Le décompte ci-dessus sera effectué chaque année pour chaque représentant du personnel. Les dispositions du présent article sont applicables l'année suivant le constat selon lequel le représentant est considéré non-permanent, selon le décompte défini ci-dessus.

Article 3.2. Principes de progression salariale

Pour les représentants dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à leur activité représentative au cours de l'année de référence sont supérieurs à 30 % du temps de travail annuel conventionnel applicable dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, les règles de progression salariales sont celles applicables aux représentants semi permanent de leur catégorie telles que décrites ci-après.

Article 3.3. Règles de progression salariale

Article 3.3.1. Prise en compte de la performance professionnelle individuelle

L'évolution de rémunération des représentants du personnel non-permanents s'appuie sur les mêmes principes de base que pour l'ensemble des autres salariés. A ce titre, la performance professionnelle individuelle du représentant est prise en compte par la direction de l'entreprise chargée d'évaluer son activité professionnelle, sans préjudice de l'examen particulier par la DRH dans le cadre de l'article 3.3.3 ci-après.

Article 3.3.2. Principe d'évolution salariale au plan collectif

- Principe

AXA Group Operations en France s'assure que l'évolution moyenne salariale de l'ensemble des représentants non-permanents est comparable à celle de la moyenne des salariés de l'entreprise.

- Mise en œuvre de ce principe au sein d'AXA Group Operations en France

La Direction des Ressources Humaines d'AXA Group Operations en France procède à un examen tous les deux ans, en début d'année civile, des conditions d'application du principe ci-dessus, et ce, avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Cet examen est effectué, au niveau de l'entreprise, par comparaison entre l'évolution de la masse des salaires et celle définie de façon identique pour les salariés partenaires sociaux concernés de même statut (cadres, non cadres).

La Direction des Ressources Humaines pourra, éventuellement, en fonction des résultats constatés, engager la démarche corrective qui lui paraîtra utile, sans préjudice de l'examen particulier des situations individuelles prévu à l'article 3.3.3 ci-après pour les représentants n'ayant pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant l'exercice de leur mandat.

Article 3.3.3. Examen particulier des situations individuelles par la Direction des Ressources Humaines

Dans le cas où un représentant non concerné par l'article 3.2 ci-dessus n'aurait pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant l'ensemble de l'exercice de son mandat, il est procédé s'il le souhaite à un examen particulier de sa situation par la Direction des Ressources Humaines dont il relève, en concertation avec la hiérarchie. Au terme de cet examen, le représentant est informé de la décision le concernant, dans le délai d'un mois après l'examen.

Article 4. Les représentants du personnel permanents ou semi-permanents

Le représentant permanent ou semi-permanent tel que défini à l'article 4.1 ci-dessous bénéficie, pendant la durée de son ou ses mandat(s), des garanties d'évolution de carrière et de rémunération définies au présent article 4.

Article 4.1. Définition des permanents ou semi-permanents

Le semi-permanent est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels (dont ceux définis au troisième alinéa de l'article 3.1 ci-dessus), consacrés à son activité représentative au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunions convoquées par la Direction des entreprises, sont supérieurs ou égaux à 50 % du temps de travail annuel conventionnel dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil.

Le permanent est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels, consacrés à son activité représentative, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel conventionnel dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil.

Les alinéas 2 à 5 de l'article 3.1 ci-dessus s'appliquent au présent article 4.1.

Article 4.2. Règles de progression salariale

Les règles de progression salariale des permanents ou semi-permanents se déclinent différemment, suivant que le représentant ait une qualité de cadre ou de non-cadre, compte tenu de l'accord salarial cadre du 18 janvier 2019 ou des mesures à intervenir ultérieurement.

Le représentant du personnel dont le temps de délégation consacré à l'exercice de son activité de représentation est au moins égal à 90 % du temps de travail annuel conventionnel applicable pourra, par exception, bénéficier de la progression salariale sur une base 100 %.

Article 4.2.1. Les permanents et semi-permanents non-cadres

Article 4.2.1.1. Les représentants permanents non-cadres

Chaque représentant permanent non-cadre visé au présent article (à l'exception des Coordinateurs Syndicaux Nationaux) bénéficie une fois par an, d'une progression salariale résultant :

- d'une part, de la référence au taux égal à la moyenne annuelle des augmentations individuelles au choix constatées au niveau de l'ensemble des salariés de la catégorie non-cadre dans AXA Group Operations en France ,

- d'autre part, d'un montant de « Prime de Progrès d'Equipe » (PPE) correspondant au taux moyen d'atteinte de PPE dans AXA Group Operations en France appliqué au montant cible de sa classe, incluant le cas échéant la part d'individualisation correspondante (classe 4).

Article 4.2.1.2. Les représentants semi-permanents non-cadres

Les règles de progression salariale qui sont applicables aux représentants visés par le présent article tiennent compte de la dualité de leurs activités à la fois syndicale et professionnelle. En conséquence, l'augmentation individuelle de chaque représentant recouvre ainsi, pour l'année considérée :

- soit l'augmentation individuelle au prorata de ses temps de délégation légaux et conventionnels liés à son activité de représentation, tels que définis à l'article 4.1 ci-avant : les règles de progression salariale des représentants permanents non-cadres définies à l'article 4.3.1.1 ci-dessus sont applicables aux représentants semi-permanents,
- soit l'augmentation individuelle au titre de son activité professionnelle : l'augmentation décidée par la hiérarchie s'appuie sur les règles de progression salariale définies à l'article 3.2 ci-dessus pour les représentants non-permanents, lorsqu'une telle Augmentation Individuelle est décidée par le manager et s'avérera supérieure à l'application d'un prorata de temps syndical / de temps professionnel.

Les équipes RH se rapprochent des managers pour s'assurer de la prise en compte et de l'application de ces principes.

Article 4.2.2. Les permanents et semi-permanents cadres

Les dispositions salariales particulières pour les cadres prévues par l'accord sur les salaires du 18 janvier 2019 des mesures à intervenir en prolongement, et, dans les dispositions correspondantes de déclinaison dans leur entreprise, sont accessibles aux permanents et semi-permanents de catégorie cadre, sur la base du volontariat.

En conséquence, l'alternative qui se présente aux permanents ou semi-permanents cadres est la suivante :

- soit l'intéressé entend se voir appliquer les dispositions salariales générales, en ce cas il bénéficie des règles de progression salariale prévues ci-dessus à l'article 4.2.1 le concernant,
- soit l'intéressé s'est inscrit volontairement dans les dispositions salariales particulières pour les cadres, en ce cas :
 - **Pour ce qui concerne les semi-permanents :**
 - la part « syndicale » de leur rémunération évolue annuellement par référence, d'une part, au taux d'évolution moyen des Augmentations Individuelles (AI) des cadres de leur classe se trouvant dans ce dispositif, d'autre part, au montant moyen du Complément de Rémunération Variable (CRV) des cadres de leur classe, au prorata de leur temps syndical, enfin, ce sont les augmentations générales à taux minoré qui leur sont appliquées,

- la part de rémunération correspondant au prorata du temps de travail consacré à leur activité professionnelle, évoluera du fait des AI et AG du dispositif particulier qui leur sont applicables (telles qu'évoquées au point ci-dessus) et compte tenu de la part de CRV attribuée par leur hiérarchie en considération de l'atteinte de leurs propres objectifs professionnels (ceux-ci ayant été adaptés en fonction de leur activité de représentant du personnel).

Dans le cas où un représentant semi-permanent n'a pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant trois années de suite, la Direction des Ressources Humaines peut procéder à la demande de l'intéressé, à un examen particulier de sa situation, en concertation avec sa hiérarchie. Au terme de cet examen, le représentant est informé par entretien puis par écrit de la décision le concernant, dans le délai d'un mois après l'examen.

- **S'agissant des permanents, la progression salariale résulte :**
 - d'une part, de la référence au taux d'évolution moyen des Augmentations Individuelles (AI) des cadres de leur classe dans le dispositif particulier,
 - d'autre part, d'un montant de Complément de Rémunération Variable (CRV) correspondant à la moyenne de CRV des cadres de leur classe,
 - enfin, du taux d'Augmentation Générale (AG) applicable au titre du dispositif particulier.

Pour les représentants dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à leur activité représentative au cours de l'année de référence sont supérieurs à 30 % du temps de travail annuel conventionnel applicable dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, les règles de progression salariales sont celles applicables aux représentants semi permanent de leur catégorie telles que décrites à l'article 4-3 ci-après.

Article 4.2.3. Principes d'évolution des rémunérations des détenteurs de mandat

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, la direction des Ressources Humaines de l'entreprise vérifie, aux termes des mandats, lors du renouvellement des instances représentatives du personnel, que l'évolution de la rémunération des salariés dont le nombre d'heures de délégation est supérieur à 30 % de la durée de travail applicable dans l'entreprise est au moins égale, durant la période d'exercice du mandat, à l'évolution moyenne des augmentations perçues pendant cette période par les représentants permanents relevant de la même catégorie.

Article 5. Suivi des heures de délégation

Les absences liées aux heures de délégation et aux réunions avec la Direction font l'objet d'un suivi dont les modalités sont définies ci-après.

Afin que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel soit compatible avec la charge de travail relative à l'exercice d'une activité professionnelle et que la hiérarchie puisse à la fois aménager les missions confiées au représentant du personnel et adapter l'organisation de son service en fonction des absences liées aux heures de délégation, les signataires conviennent des dispositions suivantes.

- **Modalités communes de suivi des heures :**
 - **Information de la hiérarchie par la Direction sur les mandats des salariés :**

La Direction précise à la hiérarchie de chaque salarié, nouvellement élu ou désigné dans des fonctions de représentant du personnel, les mandats de l'intéressé ainsi que le nombre d'heures attachés aux dits mandats, de manière à ce que l'organisation du fonctionnement du service puisse en tenir compte.

- **Information de sa hiérarchie par le représentant du personnel sur les prévisions d'utilisation d'heures :**

Dans le respect des libertés syndicales et afin que sa hiérarchie puisse organiser le travail en conséquence, chaque représentant du personnel s'engage à lui communiquer, dans la mesure du possible, en début de mois le planning de ses absences prévisionnelles, étant précisé que ce planning peut être ajusté en cours de mois.

Cette information sur les prévisions d'utilisation d'heures ne fait pas obstacle, au moment où le représentant du personnel s'absente, à l'information de son supérieur hiérarchique (ou en son absence à une personne appartenant au même service ou à la même structure commerciale) de la prise effective des heures de délégation.

- **Saisie des heures de délégation dans l'outil de suivi :**

Chaque représentant du personnel doit saisir, chaque mois, les heures de délégation utilisées au titre de son mandat ainsi que les heures de réunions des instances auxquelles il aura participé et ce, dans l'outil de suivi des heures.

Ce document reprend pour chaque jour le nombre d'heures de délégation utilisées et les heures passées en réunion avec la Direction.

Article 6. Remboursement des frais

Les frais de transport et de déplacement des représentants du personnel au titre des réunions plénières (CSE, CSEC, RP...) ou des réunions à l'initiative de la Direction sont pris en charge par la DRH ayant organisé la réunion dans le cadre des principes de remboursement des frais professionnel applicables dans l'entreprise.

Lorsque deux réunions convoquées par la Direction se tiennent sur deux journées consécutives, les frais d'hébergement et de repas sont pris en charge, pour les salariés hors région parisienne, dans les conditions en vigueur dans l'entreprise. Il peut en aller de même lorsqu'un déplacement obligerait un salarié, hors région parisienne, à quitter ou regagner son domicile dans une grande amplitude horaire (avant 6 heures du matin et après 21 heures).

Les prises en charge des frais donnant lieu à remboursement se font dans les conditions en vigueur dans l'entreprise sur présentation des justificatifs correspondants.

Les déjeuners, chaque fois qu'ils peuvent être pris dans un des restaurants d'entreprise prévus pour le personnel, ne donnent pas lieu à indemnisation.

Il est rappelé que l'usage des transports en commun doit être privilégié.

Pour ceux des représentants du personnel bénéficiaires d'un véhicule de fonction avec refacturation des kilomètres privés, et à défaut d'utilisation des transports en commun, les kilométrages parcourus au titre de leur mandat, pour se rendre aux réunions convoquées par la Direction ne s'imputent pas sur les plafonds kilométriques annuels pris en charge par l'entreprise.

Les autres frais doivent, en fonction de leur nature et destination, être assumés soit directement par les organisations syndicales, soit dans le cadre des budgets de fonctionnement d'instances sociales.

TITRE II – MISE EN PLACE D'UN BON DE FINANCEMENT SYNDICAL

AXA Group Operations en France a accepté une extension de participation au financement des organisations syndicales représentatives mise en place en 1990 au sein du GIE AXA Assurances. Les conditions de cette mise en œuvre ont été définies au titre II de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France.

Dans l'hypothèse d'un aménagement des dispositions légales ou réglementaires concernant le financement des structures syndicales des entreprises, il sera procédé à l'examen de ses conséquences éventuelles sur les dispositions du présent titre ; à cette occasion, le calendrier et les modalités de la collecte du bon de financement syndical seront examinés.

Ces modalités sont confirmées dans les articles 7 à 12 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France et sont adaptées ci-après.

Article 7. Modalités d'attribution et de recueil des bons de financement au sein d'AXA Group Operations en France

Article 7.1. Objet du bon de financement

Les signataires du présent accord s'inscrivent pleinement dans la finalité impartie au bon de financement par l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France dans son objet syndical en vue de fournir aux organisations syndicales représentatives les moyens matériels nécessaires notamment pour :

- assurer les déplacements des représentants des organisations syndicales représentatives lorsque ceux-ci se rendent à des réunions qui ne sont pas convoquées par la Direction,
- acquérir des matériels divers (informatique, téléphone mobile, tablettes...) hormis ceux dont il dispose par ailleurs,
- renforcer la formation desdits représentants (sans préjudice des congés de formations économique, sociale et syndicale – Art. L 3142-7 du code du travail),
- d'accroître leur information et faciliter les communications syndicales (tracts aux salariés), ceci à l'exclusion de toute utilisation au titre des activités sociales et culturelles.

Conformément à l'article 12 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France, les organisations représentatives s'inscrivent dans la logique et le dispositif de transparence concernant l'utilisation effective des sommes ainsi mises à disposition.

A cet effet, chaque année, elles informent les salariés sur l'utilisation effective des sommes dont elles disposent au moyen d'un document de synthèse qui sera affiché sur les panneaux de chaque organisation syndicale représentative concernée dans l'entreprise et mis à disposition des salariés auprès du service du personnel dont ils relèvent.

La valeur unique du Bond de Financement Syndical appliqué sera celle définie au niveau de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France.

Article 7.2. Attribution des bons de financement

Au cours du dernier quadrimestre de chaque année civile, AXA France adresse un bon anonyme de financement à chacun de ses salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée qui auront :

- d'une part, une ancienneté effective de 6 mois au début de la collecte des bons de financement syndical, au sein d'une ou de plusieurs entreprises du périmètre de l'accord du 18 mars 2016 relatif à la Représentation Syndicale de Groupe. Pour les salariés en CDD présents dans l'entreprise depuis au moins 6 mois au début de la collecte, la période de carence entre deux contrats pourra, s'ils en font la demande, être neutralisée pour le calcul de l'ancienneté
- d'autre part, reçu au moins un bulletin de paie dans les six mois précédant le mois de remise des bons de financement syndical.

Article 7.3. Recueil des bons de financement

Conformément à l'accord-cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France, le recueil du bon de financement syndical s'effectuera par voie papier.

A cet effet, les parties se rencontreront dans les 3 mois précédant la collecte pour définir les modalités de recueil du bon de financement syndical pour l'année en cours.

TITRE III - MOYENS MATÉRIELS ALLOUÉS AUX REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL

Article 8. Liberté de circulation dans l'entreprise

Chaque représentant du personnel peut circuler librement sur les différents sites (Enjoy et Java) d'AXA Group Operations en France entrant dans le champ de compétence et d'exercice de son ou ses mandats, sur lesquels il exerce son ou ses mandats, sous réserve du respect des consignes de sécurité et des règlements de chaque site et de ne pas gêner le bon fonctionnement des services. (cf. Art. L.2142-1-1, L.2143-20, L.2315-5, L.2325-11 du code du travail).

La liberté de circulation des représentants du personnel s'exerce sous réserve de ne pas apporter de gêne importante au fonctionnement des services, dans le respect des consignes de sécurité. Ainsi, pour certains secteurs dont l'accès est commandé par des moyens électroniques ou magnétiques (badge, cartes magnétiques.), leur accès sera rendu possible en informant préalablement une personne habilitée à les accueillir.

Article 9. Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales est autorisée au sein de l'Entreprise, sous réserve qu'elle ne remette pas en cause le bon fonctionnement des services. Elle se fera par approche individuelle sans pouvoir s'opérer dans une démarche collective.

Article 10. Locaux et panneaux d'affichage

Article 10.1. Locaux et panneaux

Article 10.1.1. Attributions aux Organisations Syndicales

Article 10.1.1.1. Locaux syndicaux proprement dits

En application de l'article L 2142-8 du Code du Travail, il est mis à disposition de chaque organisation syndicale représentative un local sur le site d'Enjoy ou de Java.

Article 10.1.1.2. Affichage

Sans préjudice des de l'étendu des dispositions de l'article L 2142-3² du Code du Travail, chacune des organisations syndicales représentatives dispose de panneaux syndicaux à chaque étage du bâtiment Enjoy et aux étages où sont présentes durablement les équipes d'AXA Group Operations.

Les documents devront être apposés à l'intérieur des panneaux réservés à cet effet et exclusivement derrière les portes vitrées les équipant.

Aucune information ne pourra être affichée hors des panneaux prévus à cet effet.

L'employeur, représenté par la Direction des Ressources Humaines d'AXA Group Operations en France, reçoit un exemplaire des communications préalablement à leur affichage. Le texte communiqué doit être identique à celui affiché.

Article 10.2. Panneaux syndicaux numériques

Cet article s'applique dans le champ des dispositions de l'article L 2142-3 du Code du Travail.

Afin de développer une communication visuelle et digitale numérique en adéquation avec les usages actuels de communication, les parties signataires décident de mettre en place des panneaux syndicaux digitaux numériques. Une telle installation de panneaux digitaux numériques, au profit de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise, à raison de 1 panneau par organisation syndicale représentative, vise à permettre une communication institutionnelle dont le contenu devra être conforme aux prescriptions suivantes :

- revêtir un caractère syndical et correspondre aux missions des organisations syndicales telles que définies par la loi
- porter sur la propre image et les valeurs des organisations syndicales
- ne contenir aucune mention injurieuse ou diffamatoire
- respecter la réglementation sur la presse et la législation garantissant la protection de la vie privée et du droit à l'image

Ces panneaux digitaux seront attribués en complément des panneaux d'affichage prévus à l'article L.2142-3 du Code du travail et ne peuvent en aucun cas leur être assimilés.

² Art. L 2142-3 du Code du travail : L'affichage des communications syndicales s'effectue librement sur des panneaux réservés à cet usage, distincts de ceux affectés aux communications du comité social et économique. Un exemplaire des communications syndicales est transmis à l'employeur, simultanément à l'affichage. Les panneaux sont mis à la disposition de chaque section syndicale suivant des modalités fixées par accord avec l'employeur.

Ces panneaux sont implantés sur le site d'Enjoy, à raison d'un panneau par organisation syndicale représentative.

Une utilisation des panneaux abusive ou non conforme aux prescriptions précitées pourra entraîner une fermeture immédiate de la capacité de publication pour une durée de trois mois voire définitivement en cas de récidive de l'organisation syndicale.

Article 10.1.2. Attributions aux CSE

Article 10.1.2.4. Locaux affectés aux Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Pour la gestion des Activités Sociales et Culturelles, il est prévu dans le bâtiment Enjoy un local à cet effet. Ce dernier est équipé du matériel de bureau nécessaire à l'activité des attributions du CSE en la matière (notamment de tables, chaises, d'une armoire fermant à clés) mais également de moyens de communication adaptés (ordinateur avec accès à internet, une imprimante, ...).

Article 10.1.2.3. Affichage

Conformément aux dispositions légales, un panneau par étage est réservé à l'usage du CSE.

Un panneau numérique est également réservé à l'usage exclusif des activités sociales et culturelles (ASC).

Article 11. Tracts syndicaux et publications syndicales

Article 11.1. Principe général

Les publications et tracts à caractère syndical peuvent être librement diffusés au personnel dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail et à l'entrée et la sortie des restaurants des sites Enjoy et Java.

Leur diffusion dans les services est permise dans la mesure où elle ne perturbe pas le fonctionnement de ces derniers et ne donne pas lieu à des réunions de salariés.

Cette diffusion n'autorise cependant pas les représentants du personnel à pénétrer dans une salle de réunion sans y avoir été invités.

Article 11.2. Diffusion des communications et tracts syndicaux au personnel par la Direction

Les parties signataires ont entendu faciliter la communication syndicale à destination des collaborateurs d'AXA Group Operations en France en organisant, dans les conditions ci-après définies, la diffusion de tracts syndicaux aux salariés d'AXA Group Operations en France, dans le cadre d'une expérimentation.

Article 11.2.2. Diffusion de tracts par mail pour le personnel

Pour tenir compte de l'évolution des organisations du travail dans l'entreprise et du développement du télétravail, les parties signataires conviennent de mettre en œuvre à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2020 la diffusion par mail de communication ou de tracts syndicaux à destination du personnel d'AXA GO en France selon les modalités ci-après.

Dans le cadre de cette expérimentation, il est convenu que :

- Le volume annuel des communications syndicales diffusées par mail par les soins de la Direction est fixé à 24 feuilles recto/verso de format PDF 21 x 29,7 cm par organisation syndicale et par an, suivant les modalités ci-après définies.
- La fréquence d'envoi est de 6 envois par an avec un espacement minimum de 1 mois entre 2 envois
- Pour cette diffusion :
 - Chaque organisation syndicale désignera un « correspondant communication syndicale » comme interlocuteur de la Direction, ainsi qu'un suppléant.
 - Le « correspondant communication syndicale » ou son suppléant présentera à la Direction des Relations Sociales le texte de la communication souhaitée au format « traitement de texte ».
 - Le texte de la communication syndicale ainsi présenté devra satisfaire aux critères établis pour les tracts et panneaux d'affichage syndicaux et, à ce titre, ne pas s'exposer aux griefs concernant notamment les injures, la diffamation et les atteintes à la vie privée. Les images participant à la présentation formelle du texte ainsi que le logo de l'organisation syndicale sera admis à l'exclusion de toute image abusive en particulier celle de nature à porter atteinte à la marque AXA.
 - La Direction des Relations Sociales vérifiera la conformité aux règles régissant les textes syndicaux.
 - La Direction des Relations Sociales organisera l'expédition du tract en fichier joint, en indiquant la nature syndicale de la communication, sous 72 h à l'ensemble des collaborateurs du Personnel disposant d'un mail d'entreprise ; les salariés ont ainsi la liberté de procéder à l'ouverture et la lecture du fichier joint.
 - Il est confirmé que les règles applicables à l'utilisation de la messagerie électronique par les représentants du personnel doivent impérativement être respectées.
 - Un manquement grave par une organisation syndicale aux présentes dispositions prises pour le bon fonctionnement de la communication syndicale et notamment l'envoi de tracts par une messagerie externe, pourra entraîner la fermeture immédiate de la possibilité de diffusion, pour une durée fonction de la gravité du manquement constaté.

Préalablement à cette décision, une commission paritaire composée de représentants de la direction et de représentants de chaque ~~et~~ organisations signataires du présent accord, sera réunie pour information.

Les parties signataires se rencontreront à l'issue de cette expérimentation pour en faire le bilan.

Article 12. Heures de délégation syndicales

Le nombre et la nature des mandats de représentation du personnel existants au sein d'AXA Group Operations France sont définis selon les dispositions légales et les dispositions conventionnelles de l'accord du 12 mars 2019 à l'organisation du dialogue social au sein d'AXA Services.

Les crédits d'heures de délégation des salariés titulaires de mandats de représentation syndicale sont attribués selon le détail précisé dans le tableau ci-dessous :

Mandats désignatifs	Crédit d'heures de délégation
Délégué syndicaux	<ul style="list-style-type: none">• 45 heures par mois pour le délégué syndical d'entreprise• 40 heures par mois pour le délégué syndical supplémentaire
Représentant syndicaux du CSE	<ul style="list-style-type: none">• 20 heures par mois
Représentant à la CSSCT	<ul style="list-style-type: none">• 15 heures par mois
Représentant de section syndicale	<ul style="list-style-type: none">• 4 heures par mois

TITRE IV –DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 13. Interprétation de l'accord

Les signataires conviennent que si des difficultés d'interprétation du présent accord apparaissent, ils se rencontreraient dans le mois suivant la demande d'interprétation et la position qui en résulterait ferait l'objet d'un procès-verbal.

Article 14. Effets et durée de l'accord

Le présent accord intervient dans le prolongement de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France. Il prend effet le 3 avril 2020. Il est à durée déterminée et cessera de produire tout effet à la date du 17 juin 2023 (*fin des mandats actuels*) sans autre formalité.

Cet accord a pour effet de mettre fin, dès sa signature, à tous les accords, usages et engagements unilatéraux antérieurs sur le même thème au sein d'AXA Group Operations en France.

Les parties s'engagent à se rencontrer dans les trois mois précédant l'échéance, afin d'étudier l'éventuel renouvellement de l'accord et ses conditions.

Le présent accord pourra être modifié par avenant dans les conditions prévues par la loi ; en cas de caducité de certaines de ses dispositions ou de son intégralité, lui seront immédiatement substituées les règles prévues par les textes en vigueur.

Les dispositions du présent accord se substituent de façon immédiate et irréversible aux dispositions de nature équivalente, issus d'accords, usages, engagements unilatéraux ou accords atypiques ayant le même objet et qui s'appliquaient, avant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où les conditions d'environnement économique et social ayant présidé à la constitution du présent accord viendraient à être modifiées substantiellement, le présent accord cesserait, de plein droit, de produire tout effet à la date de survenance de l'événement constaté à l'initiative de la partie la plus diligente.

Toutefois, une éventuelle mise en cause de l'accord du 6 février 1998 qui constitue le fondement de l'organisation sociale du Groupe AXA en France et, de ce fait, la mise en cause de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France, entraînerait automatiquement la caducité immédiate du présent accord AXA France.

Article 15. Publicité

Le présent accord fera l'objet dans le respect des articles L 2231-5 et L 2231-6 du Code du travail, d'un dépôt :

- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 8 avril 2020

Pour l'UES AXA Group Operations

Prénom - Nom	Titre	Signature
Magali MARCEL	Directrice Responsable des HRBP's, de la Practice Transformation et Conduite du Changement.	

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

Prénom - Nom	Organisation Syndicale	Signature
Eric TEULIER	CFDT	
Daniel OWEN Jean RICHARDOT	CFE-CGC	
François TIXIER	UDPA-UNSA	

