

Accord en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA Technology Services

L'U.E.S. AXA TECHNOLOGY SERVICES (ci-après dénommée AXA Tech), représentée par Madame Amélie WATELET, Directeur Global des Ressources Humaines, de la Communication et de la Responsabilité d'Entreprise,

D'une part,

Et, les Organisations Syndicales représentatives signataires,

D'autre part,

Il est convenu des dispositions suivantes.

P R E A M B U L E

□ La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale, en retranscrivant l'accord national interprofessionnel (ANI) du 14 décembre 2013, a largement remodelé le système français de formation, dans l'objectif notamment de renforcer la sécurisation des parcours professionnels, en améliorant l'orientation professionnelle et en permettant un meilleur accès à la formation professionnelle, qui demeure un levier d'accès, de maintien, d'évolution et de retour à l'emploi. Cette réforme s'inscrit pour partie dans le prolongement de la loi du 24 novembre 2009.

Le système de formation professionnelle jusqu'alors en vigueur s'appuyait sur le respect par les entreprises d'une obligation fiscale, le rendant ainsi relativement axé sur les seuls moyens financiers au détriment des finalités majeures que sont le développement pour tous des compétences, la sécurisation des parcours professionnels et la compétitivité des entreprises.

Dans le prolongement de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 et de la loi du 14 juin 2013 relatifs à la sécurisation de l'emploi qui ont créé le compte personnel de formation, l'accord national interprofessionnel du 14 décembre 2013 a en effet marqué une évolution sensible notamment en :

- développant le dispositif du compte personnel de formation, au cœur de la réforme, qui transforme la vision de la formation professionnelle destinée aux seuls salariés ;
- créant de nouveaux entretiens professionnels pour tous les salariés, destinés à ouvrir un échange à intervalles réguliers sur les souhaits d'évolution professionnelle en lien avec les compétences ;
- mettant en place le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP) destiné à permettre à chaque personne de mieux identifier ses compétences professionnelles et à l'aider dans son orientation professionnelle, et son éventuelle constitution de dossier.

La branche de l'Assurance, consciente des enjeux liés à la formation professionnelle et de leur nécessaire cohérence avec l'anticipation des besoins en compétences pour les entreprises et les salariés, a rapidement ouvert des négociations au niveau professionnel.

Elles ont abouti à la signature de l'accord du 24 novembre 2014 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et à la Formation Professionnelle tout au long de la vie dans les Sociétés d'Assurances, en substitution de celui du 26.03.2012.

Cet accord réaffirme la volonté d'accompagner le développement des entreprises et de leurs salariés, en alliant sécurisation des parcours professionnels et compétitivité, dans la perspective d'évolution des métiers prenant en compte un contexte de mutations technologiques important, notamment la digitalisation des métiers et des activités, qui nécessite l'adaptation de l'ensemble des salariés de toutes les générations.

Au sein du Groupe AXA, les partenaires sociaux ont conclu le 26.03.2015 un accord en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie qui, dans le prolongement de l'accord-cadre du 11.12.2009, actualise les orientations définies au niveau du groupe en matière de formation professionnelle et intègre les dispositifs nouveaux issus de la loi du 05.03.2014.

L'accord du 26.03.2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA entend mettre la formation professionnelle au service de l'employabilité et de l'évolution professionnelle de tous au sein d'AXA en France en soulignant spécialement les objectifs suivants :

- accompagner la transformation des activités par la formation professionnelle continue
- renforcer, au sein des entreprises, l'articulation entre la GPEC et la formation professionnelle
- favoriser l'équité dans l'égal accès à la formation professionnelle en veillant à l'amélioration de la lisibilité et de l'efficacité du dispositif interne

C'est dans le cadre de la déclinaison de cet accord au sein d'AXA Tech que les parties signataires du présent accord se sont rencontrées à compter du mois de septembre 2015, dans la perspective de traduire à la fois les orientations susmentionnées et les avancées de la loi sans préjudice des adaptations à venir pour tenir compte des dispositions qui pourraient le nécessiter.

Les parties signataires entendent affirmer, dans le présent accord, l'importance qu'elles attachent à :

- la formation professionnelle en tant qu'axe majeur d'accompagnement de la transformation des activités pour permettre à chaque salarié de préserver et d'accroître son employabilité tout en favorisant son évolution professionnelle ;
- la contribution fondamentale de la formation professionnelle pour garantir à la fois l'évolution de l'entreprise et, pour les collaborateurs, l'adaptation/développement des compétences au regard notamment de la digitalisation, la transmission des savoirs, le développement des qualifications tout au long de la vie et du déroulement de carrière, l'évolution professionnelle et la sécurisation des parcours professionnels.

Les dispositions du présent accord interviennent à la fois afin de :

- compléter l'accord du 11 décembre 2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA Tech
- et d'ajuster ledit accord, au regard de la loi du 5 mars 2014

SOMMAIRE

CHAPITRE I LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SERVICE DE L'EMPLOYABILITE ET DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE

- Article 1 Accompagner la transformation des activités par la formation professionnelle
Article 2 Renforcer l'articulation entre la GPEC et la formation professionnelle
Article 3 Favoriser l'égal accès à la formation professionnelle

CHAPITRE II LES INSTRUMENTS NOUVEAUX DEPLOYES

- Article 4 Actualisation des catégories du Plan de formation
- Article 5 Le Compte Personnel de Formation (CPF) en remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF)
5.1 La fin du Droit Individuel à la Formation (DIF) et le devenir des heures acquises non utilisées
5.2 Le Compte Personnel de Formation
- Article 6 L'Entretien Professionnel
6.1 Un entretien tous les deux ans pour chaque salarié
6.2 Un entretien proposé au retour de certaines longues périodes d'absence
6.3 Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans
- Article 7 Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

CHAPITRE III LE ROLE DES ACTEURS DE LA FORMATION REAFFIRME

- Article 8 Le rôle des RH, des managers, des tuteurs et des IRP

CHAPITRE IV LA COMMUNICATION

- Article 9 Déploiement d'une communication pertinente

CHAPITRE V DISPOSITIONS GENERALES

- Article 10 Portée de l'accord
- Article 11 Durée - Effet - Suivi
- Article 12 Révision - Dénonciation
- Article 13 Publicité

ANNEXE - Schéma d'articulation entre les deux accords de 2009 et 2015

Article 1 – Accompagner la transformation par la formation professionnelle

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle a pour ambition de refonder la formation professionnelle autour de l'innovation majeure d'un compte personnel de formation, en se donnant les moyens de former tous les salariés.

Les mutations technologiques et en particulier les enjeux liés à la digitalisation des activités et des métiers imposent une adaptation rapide de tous. Mettre en place les outils et moyens permettant l'acquisition, le développement et la transmission des compétences pour évoluer dans cet environnement en mouvement devient un objectif stratégique.

Les parties signataires ont la profonde conviction que cette transformation des activités et des métiers actuellement à l'œuvre dans l'entreprise implique un accompagnement des salariés pour leur permettre de développer les compétences nécessaires aux évolutions correspondantes.

Cet accompagnement doit trouver une traduction prioritaire dans les dispositifs de formation professionnelle qui constituent la voie naturelle pour apprendre, progresser et gagner en autonomie tant en ce qui concerne les compétences nouvelles à développer que les compétences qui méritent d'être renforcées.

A cet égard, les parties signataires réaffirment leur souhait de voir l'investissement consacré à la formation demeurer soutenu dans l'Entreprise pour faire de cet accompagnement un axe fort de la politique de l'Entreprise en faveur de l'employabilité de tous les salariés.

La transformation des activités par la formation professionnelle est un enjeu fort qui appelle une optimisation des actions de formation et de l'investissement avec une meilleure analyse des besoins et une amélioration de l'organisation des formations dispensées de manière multimodale (présentiel, distanciel, en situation de travail...) avec des outils actualisés.

Article 2 – Renforcer l'articulation entre la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et la formation professionnelle

Afin que le développement des compétences devienne effectif pour chaque salarié, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont souhaité, dans le cadre de l'ANI du 14 décembre 2013, renforcer les échanges à conduire dans l'entreprise pour améliorer la complémentarité entre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences et le déploiement de la formation professionnelle destinée à l'accompagner. La loi du 5 mars 2014 a entériné cette évolution.

Ainsi, la négociation sur la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) ouverte, tous les trois ans sur le fondement des orientations stratégiques, doit porter sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de formation lesquels sont définis annuellement, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pour les trois années de validité de l'accord GPEC ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation (CPF).

Les parties signataires soulignent que cette articulation renforcée est un gage de cohérence entre les dispositifs de formation et les prévisions en matière d'emploi et de compétences.

Article 3 – Favoriser l'égal accès à la formation professionnelle

Les parties signataires rappellent leur attachement à l'égalité d'accès de tous les salariés à la formation professionnelle laquelle constitue un facteur essentiel du développement personnel et professionnel.

Sont notamment rappelées les dispositions prises dans le cadre de l'accord AXA Tech sur le Contrat de Génération du 27 septembre 2013 visant à faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance et à leur accompagnement, et des Seniors aux actions du plan de formation ainsi que celles prises dans le cadre de l'accord Diversité et Egalité professionnelle du 26 janvier 2015 visant à veiller à l'accès à la formation des collaborateurs à temps partiels.

CHAPITRE II LES INSTRUMENTS NOUVEAUX DEPLOYES

Article 4 – Actualisation des catégories du Plan de formation

La loi du 24 novembre 2009, confirmée par la loi du 5 mars 2014, a rénové les catégories du plan de formation. En conséquence les dispositions qui suivent interviennent en substitution du chapitre 4 de l'accord AXA Tech du 11.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle :

Le plan de formation est structuré, en application de l'article L.2323-36 du code du travail, en deux grandes catégories :

- les actions d'adaptation du salarié au poste de travail ou liées à l'évolution ou au maintien dans l'emploi dans l'entreprise ;
- les actions de développement des compétences du salarié.

Les formations inscrites au plan de formation seront présentées chaque année au Comité d'Entreprise.

Article 5 – Le Compte Personnel de Formation (CPF) en remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF)

5.1 La fin du Droit Individuel à la Formation (DIF) et le devenir des heures acquises non utilisées

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale abroge l'ensemble de la législation et de la réglementation afférente au Droit Individuel à la Formation (DIF) issues de la loi du 4 mai 2004.

En conséquence, les dispositions du présent article interviennent en substitution des articles de l'accord du 11 décembre 2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA Tech. Toute référence à la notion de DIF devient caduque.

Depuis le 1^{er} janvier 2015, les heures de DIF acquises et non utilisées au 31.12.2014 doivent être portées au crédit du CPF et obéiront au même régime. Ces heures pourront être mobilisées jusqu'au 31.12.2020 inclus.

Le salarié devra procéder à l'inscription sur son CPF du solde d'heures de DIF acquises au 31.12.2014.

5.2 Le Compte Personnel de Formation (CPF)

5.2.1. Principe Général

A partir du 01.01.2015, chaque personne d'au moins 16 ans bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation (CPF).

L'objectif du CPF est de favoriser l'accès du salarié à la formation professionnelle en lui permettant à son initiative de bénéficier d'action de formation qualifiante ou certifiante conforme à ses aspirations professionnelles et offrant des débouchés en terme d'emploi, au regard des besoins de l'économie prévisibles à court ou moyen terme.

Accord en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA Technology Services du 30 novembre 2015

F-G
E-7
5

MW

Il a pour objet de donner à chacun les moyens de développer ses compétences par la formation, d'évoluer professionnellement et de sécuriser son parcours professionnel ou de l'aider à construire un projet professionnel.

5.2.2. Administration du CPF par le salarié et passeport formation

La Caisse des dépôts et consignations sera chargée du suivi de ce site et notamment de la gestion des droits inscrits ou mentionnés sur le CPF.

Un portail internet donne également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

AXA Tech a organisé une première communication adaptée à l'ensemble des collaborateurs dès le mois de février 2015 pour leur faire connaître les principes et avantages et les inciter à créer un compte sur le site gouvernemental. Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de renouveler périodiquement la communication sur ce sujet et de la renforcer.

Les parties signataires rappellent l'importance pour chacun des collaborateurs de créer un compte sur le site « www.moncompteformation.gouv.fr » sur lequel il pourra consulter son nombre d'heures créditées, y compris au titre du DIF.

Lors de son premier accès, son identité sera vérifiée au moyen de son numéro de sécurité sociale, de son prénom et de son nom de naissance.

En outre, chaque titulaire du CPF peut disposer sur ce site internet d'un passeport d'orientation, de formation et de compétences, sur lequel il pourra recenser les formations et qualifications suivies dans le cadre de la formation initiale ou continue ainsi que les acquis de l'expérience professionnelle ; ce passeport reste en tout état de cause un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire qui est seul à en autoriser la consultation.

5.2.3. Alimentation et abondements

5.2.3.1. Alimentation

Le CPF est alimenté en heures de formation à la fin de chaque année.

Les heures de formation inscrites sur le CPF demeurent acquises en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

La période d'absence pour congé de maternité, paternité et accueil de l'enfant, adoption, présence parentale, soutien familial ou parental d'éducation, ou maladie professionnelle ou accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul des heures alimentant le CPF.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du CPF se fait à hauteur de 24 heures par année de travail à temps complet jusqu'à l'acquisition d'un crédit de 120 heures, puis de 12 heures par année de travail à temps complet dans la limite d'un plafond total de 150 heures.

Pour un salarié à temps partiel, l'alimentation de son CPF est calculée à due proportion du temps de travail effectué.

5.2.3.2. Abondements

Lorsque la durée de la formation visée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, le salarié peut demander un abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de la formation. Ces heures pourront être financées soit par l'employeur, soit par l'un des organismes suivants l'OPCA, l'opacif, l'état, les régions, la CNAV, ou l'Agefiph lorsque le titulaire du compte est un travailleur en situation de handicap.

La Direction des ressources humaines étudiera en priorité les demandes d'abondement des salariés qui ne bénéficieraient pas suffisamment d'heures et dont le métier est en forte évolution en lien avec la politique de GPEC de l'Entreprise.

5.2.4. Gestion du CPF

La gestion du CPF, au sens de l'article L6131-9 du Code du travail, est par principe déléguée à un OPCA, pour une durée annuelle.

Cependant, dans le cadre d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, la gestion du CPF peut être effectuée en interne par l'entreprise, pour une durée de trois ans.

Il est précisé qu'au titre de 2015 et de 2016 la gestion au sein d'AXA Tech est déléguée à l'OPCA.

Il est rappelé que l'OPCA de rattachement est déterminé par l'activité principale de chaque entreprise au regard de son code NAF (nomenclature d'activité française) ou APE (activité principale exercée) qui fait référence à la branche d'activité.

Dans l'hypothèse où une gestion interne du CPF serait envisagée sur les exercices ultérieurs une négociation serait alors menée avec les partenaires sociaux.

Les instances représentatives du personnel seront associées conformément à leur champ de compétences.

5.2.5. Utilisation du CPF

5.2.5.1. Formations éligibles

Les formations pouvant être suivies dans le cadre du CPF sont strictement délimitées.

Sont éligibles au CPF les formations permettant :

- d'acquérir le socle de connaissances et de compétences au sens du décret du 13 février 2015 ;
- l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans le cadre des dispositions légales.

Sont également éligibles les formations figurant sur des listes élaborées par les partenaires sociaux au niveau national, régional ou de la branche professionnelle.

Ces listes sont actualisées régulièrement et contrôlées par l'État avant leur transmission à la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du portail internet dédié au CPF, qui les rendra accessibles sur son portail.

5.2.5.2. Conditions d'utilisation

Le compte personnel de formation est mobilisé par le salarié, afin de suivre, à son initiative, une formation. Il ne peut être mobilisé qu'avec l'accord exprès de son titulaire.

Les formations financées dans le cadre du CPF ne sont pas soumises à l'accord de l'employeur lorsqu'elles sont suivies en dehors du temps de travail.

Lorsqu'elles sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié doit recueillir l'accord préalable de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

Par exception, dans le cas de formations suivies en tout ou partie pendant le temps de travail visant l'acquisition du socle de connaissances et de compétences ou l'accompagnement à la VAE, l'accord de l'employeur est nécessaire exclusivement sur le calendrier de la formation.

Le salarié doit faire sa demande au minimum 60 jours calendaires avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas.

A compter de la réception de la demande, l'employeur dispose d'un délai de 30 jours calendaires pour notifier sa réponse au salarié. L'absence de réponse de l'employeur vaut acceptation.

Les parties signataires réaffirment, dans le cadre de l'utilisation du CPF, leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels et Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) obtenus par les salariés en cours de carrière, dès lors que les formations correspondantes sont en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

5.2.6. Frais de formation, rémunération et protection sociale

Lorsque la gestion est déléguée, les frais pédagogiques et les frais annexes sont pris en charge par l'OPCA conformément aux règles déterminées par celui-ci.

Les heures consacrées à la formation pendant le temps de travail constituent un temps de travail effectif avec toutes les garanties afférentes (rémunération, protection en matière d'accident du travail et maladie professionnelle).

Article 6 – L'Entretien Professionnel

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en place.

6.1. Un entretien tous les deux ans pour chaque salarié

- Objet de l'entretien

L'entretien professionnel est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualification et d'emploi.

A ce titre l'entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière défini dans l'accord AXA Tech du 11.12.2009 et se substitue aux entretiens prévus au retour d'un congé maternité, d'adoption, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

Au cours de l'entretien, seront notamment abordés les thèmes suivants à partir de son parcours professionnel et des formations déjà suivies par le collaborateur :

- Les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle
- L'évolution prévisible du métier exercé par le salarié,
- Les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les deux années à venir,
- Les souhaits d'utilisation du Compte Personnel de Formation (CPF).

Les besoins ainsi identifiés feront dans toute la mesure du possible l'objet d'actions de formation et de mesures d'accompagnement (mobilité, projets, missions...) en lien avec la politique GPEC AXA Tech afin de veiller à l'employabilité du collaborateur, définir un projet professionnel et identifier les perspectives d'évolution professionnelle.

Ces actions de formation peuvent s'inscrire dans le cadre du plan de formation, du compte personnel de formation ou de la période de professionnalisation.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et se distingue en ce sens de l'entretien annuel de performance.

- Organisation et préparation de l'entretien

L'entretien est organisé tous les 2 ans à l'initiative de l'employeur. La conduite de l'entretien est menée par le manager aux fins de recueillir les souhaits du salarié qui seront communiqués à la RH.

En vue de cet entretien, le salarié recevra une information dédiée, accompagnée d'un document établi par les ressources humaines qu'il devra remplir en amont pour lui permettre de préparer au mieux son entretien et de le rendre acteur de sa propre évolution professionnelle.

Les managers bénéficieront d'une préparation à l'entretien professionnel en partenariat avec les ressources humaines, qui auront pour rôle de les conseiller et de les orienter sur les modalités de développement des compétences de leurs collaborateurs en conciliant les demandes individuelles avec la politique GPEC d'AXA Tech.

La formalisation de l'entretien sera faite par écrit dans un document personnalisé sur un support informatisé permettant à chacun des acteurs impliqués, collaborateur, manager et RH de partager, capitaliser et donner suite aux souhaits exprimés.

6.2. Un entretien proposé au retour de certaines longues périodes d'absence

En outre, l'entretien professionnel est proposé systématiquement aux salariés ayant eu une longue période d'absence de l'entreprise et qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de soutien familial, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel au sens de l'article L. 1225-47 du code du travail, d'un arrêt longue maladie et à l'issue d'un mandat syndical.

Au retour d'un congé parental d'éducation ou d'une période d'activité à temps partiel pour élever un enfant, cet entretien doit servir à organiser le retour à l'emploi du salarié et viser également à déterminer ses besoins de formation et à examiner les conséquences éventuelles du congé sur sa rémunération et l'évolution de sa carrière.

A la demande du salarié ou sur invitation de l'entreprise, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé et ce en cohérence avec le principe acté dans l'accord AXA Tech relatif à l'égalité professionnelle.

6.3. Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans

L'entretien professionnel biennal devient tous les 6 ans un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Tous les 6 ans un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est mené par la direction des ressources humaines en collaboration avec le manager sur la base des documents établis suite aux entretiens professionnels biennaux conduits par le manager. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise. Il est précisé qu'en application de la loi du 5 mars 2014, si l'entreprise n'a pas respecté ces obligations prévues pour les entretiens professionnels obligatoires, le CPF du collaborateur concerné sera abondé de 100 heures de formation supplémentaires.

Ce récapitulatif qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié permet de vérifier que ce dernier a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels et d'apprécier s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification, par la formation ou par une validation des acquis de son expérience (VAE), ou bénéficié d'une progression salariale (toute progression de salaire relevant d'une augmentation générale ou d'une augmentation individuelle) ou professionnelle.

Article 7 – Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Chaque salarié sera informé, notamment dans le cadre de l'entretien professionnel visé à l'article précédent et dans le cadre des communications qui seront mises en place par l'entreprise, de la possibilité qui lui est ouverte de bénéficier de l'appui d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), afin de lui permettre d'élaborer et de concrétiser son projet d'évolution professionnelle et l'aider éventuellement à constituer un dossier.

Ce conseil est assuré par différents organismes (Pôle Emploi, Apec, missions locales, Cap emploi, Fongecif) dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'Etat et les régions.

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

Article 8 – Le rôle des RH, des managers, des tuteurs et des IRP

Les parties signataires réaffirment le rôle important que doivent jouer les Ressources Humaines, les managers, les tuteurs et les institutions représentatives du personnel dans la mise en œuvre et le suivi des actions de formation et l'accompagnement des salariés au service de l'employabilité :

- Les Ressources Humaines exercent une mission d'accompagnement du collaborateur et l'assistent dans la mise en œuvre des actions de formation à déployer pour développer ses compétences et accroître son employabilité ;
- Les managers jouent un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation des collaborateurs, et participent activement au développement de leurs compétences en vue de la facilitation de leur mobilité et de leur évolution professionnelle ;
- Les tuteurs, qui exercent leur rôle sur la base du volontariat, favorisent la transmission de compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste par le salarié accompagné. Ils facilitent l'intégration des collaborateurs, notamment les jeunes, et les accompagnent dans l'apprentissage de leur nouveau métier.
- Les Instances poursuivront, dans le cadre de leurs compétences propres, le travail de proposition et de suivi des actions mises en œuvre en matière de formation notamment à travers les travaux du Comité d'Entreprise.

CHAPITRE IV LA COMMUNICATION

Article 9 – Déploiement d'une communication pertinente

Les signataires soulignent l'importance de la communication sur la dynamisation des parcours professionnels et de la formation auprès des salariés pour leur faire connaître les dispositifs visés dans le présent accord et leur articulation avec la politique AXA Tech en matière de formation et d'évolution des compétences.
La mise en ligne du présent accord sera effective sur l'intranet de l'entreprise.

Une communication spécifique sera diffusée régulièrement auprès des collaborateurs, afin de les informer sur la politique de formation professionnelle déployée au sein d'AXA Tech.

Par ailleurs, un mode d'emploi du compte professionnel de formation (CPF) sera disponible sur la l'intranet AXA Tech, expliquant comment créer, gérer et consulter son compte.

De telles informations permettront aux salariés d'anticiper, d'orienter et de construire une véritable réflexion sur leur projet d'évolution professionnelle, et faciliteront leur préparation au changement et leur parcours professionnel.

Article 10 – Portée de l'accord

Le présent accord, dont le champ d'application est identique à celui de l'accord du 18.12.2009 précité, a, dans sa portée, une double finalité :

- d'une part, ses Chapitres I, III, IV et V interviennent **en complément** des orientations énoncées aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord du 11.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France ;
- d'autre part, son Chapitre II constitue un avenant à l'accord du 11.12.2009 **en substitution** concernant le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France.

Un point précis sur l'articulation entre les dispositions du présent accord et celles de l'accord de 2009 figure en annexe ci-après.

Article 11 – Durée - Effet - Suivi

Le présent accord en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie et au sein d'AXA Tech est à durée indéterminée.

Il prend effet à l'issue d'un délai de 8 jours suivant la date de notification de sa signature.

Une commission de suivi est mise en place pour veiller à l'application du présent accord. Les parties signataires conviennent de suivre parmi les éléments portés à la connaissance de la commission de suivi:

- un indicateur sur la mise en œuvre des entretiens professionnels
- les outils de formation multimodaux dont I-learn
- les demandes de formation transmises à l'entreprise via le compte personnel de formation

Les parties signataires du présent accord s'engagent dans ce cadre à se rencontrer tous les 3 ans afin d'établir un bilan d'application sur la période, et d'étudier l'opportunité d'un éventuel aménagement de ce dispositif conventionnel.

Article 12 – Révision - Dénonciation

L'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle prévues par l'accord du 11.12.2009 et par le présent accord pourra être révisé, notamment en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur ou dans l'hypothèse de changements fondamentaux susceptibles d'impacter l'organisation de l'Entreprise.

Le présent accord pourra être dénoncé à tout moment, en tout ou partie, par les parties signataires, dans les conditions légales.

Article 13 – 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 Nanterre.

ANNEXE

Schéma d'articulation entre :

- **le présent accord** en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie et au sein d'AXA Tech
- **et l'accord du 11 décembre 2009** sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA Tech

En substitution :

Les dispositions nouvelles du présent accord se substituent à celles précédemment incluses dans l'accord du 11 décembre 2009, comme indiqué dans le tableau suivant* :

Dispositions nouvelles	Dispositions substituées de l'accord du 18.12.2009
Article 5 (CPF)	Article 3.2.2 (Passeport formation) Articles 4.5 et 4.6 (DIF)
Article 4 (Actualisation des catégories du Plan de formation)	Article 4.1.3 (Typologie des actions de formation)
Article 6 (Entretien professionnel)	Article 3.2.1.3 (Les entretiens de mi-carrière)
Article 8 (Le rôle des RH, des managers, des tuteurs et des IRP)	Article 5.1 (Rôle des CRH) Article 5.2 (L'encadrement) Article 5.4 (Les tuteurs) Article 5.5 (Les Instances de représentation du Personnel)
Article 3	Chapitre 6

Les dispositions de l'accord du 18.12.2009 qui ne sont pas expressément citées restent en vigueur et les dispositions nouvelles du présent accord non citées dans le tableau ci-dessus viennent en complément de l'accord du 18.12.2009.

SIGNATURES

Fait à Paris-la-Défense, le 30 novembre 2015.

Pour l'UES AXA Technology Services :

Nom – Prénom	Titre	Signature
Amélie WATELET	Directeur Global des Ressources Humaines, de la Communication et de la Responsabilité d'Entreprise	

Pour les Organisations Syndicales :

Nom – Prénom	Organisations Syndicales	Signature
TEUCIER Eric	CFDT	
GRANDRAISON FRANCK	UDPA-UNSA	