

<p style="text-align: center;">ACCORD SUR LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES ET LA FORMATION PROFESSIONNELLE TOUT AU LONG DE LA VIE AU SEIN DE L'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES</p>

Entre l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES représentée par madame 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 suivantes.

PREAMBULE

Au niveau du Groupe

L'accord cadre sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France du 29 octobre 2004 s'est inscrit dans le prolongement :

- tant de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, d'une part,
- que de l'accord de la branche assurance sur la formation professionnelle du 14 octobre 2004
- et de la déclaration commune des partenaires sociaux au sein d'AXA du 21 avril 2004 d'autre part.

Ces différentes dispositions légales et conventionnelles ont déterminé une évolution majeure de la formation professionnelle, laquelle a été retranscrite au sein des dispositions de l'accord cadre précité au travers des objectifs suivants :

- faciliter l'évolution professionnelle de chaque collaborateur et lui permettre d'être un acteur à part entière dans la conduite de son projet professionnel
- renforcer la mobilité au sein et entre les entreprises du Groupe en France pour contribuer au renforcement de la compétitivité d'AXA
- contribuer à un développement responsable et équitable des compétences au sein des sociétés.

Un bilan de la mise en œuvre de l'Accord National Interprofessionnel du 5 décembre 2003 et de la réforme législative intervenue en 2004 a néanmoins mis en évidence la nécessité de rénover le système de la formation professionnelle en France, tout en poursuivant les efforts engagés en 2003.

C'est ainsi que, dans le cadre de la mobilisation pour l'emploi et dans le prolongement de l'Accord National Interprofessionnel du 11 janvier 2008 sur la modernisation sociale, les pouvoirs publics ont suscité une nouvelle réforme de la formation professionnelle.

L'Accord National Interprofessionnel intervenu le 7 janvier 2009 sur le développement de la formation tout au long de la vie professionnelle, la professionnalisation et la sécurisation des parcours professionnels, a posé les principes suivants :

- chaque salarié doit être acteur de son évolution professionnelle et chaque entreprise doit mettre en œuvre les moyens adaptés à ses besoins en matière de développement ou d'adaptation à son environnement économique et à sa politique de ressources humaines, en appui de l'évolution des salariés.
- la formation professionnelle doit notamment concourir à l'objectif pour chaque salarié de disposer et d'actualiser un socle de connaissances et de compétences favorisant son évolution professionnelle.

L'entrée en vigueur de l'Accord National Interprofessionnel du 7 janvier 2009 est subordonnée à l'adaptation de l'ensemble des dispositions législatives et réglementaires nécessaires à son application.

Le projet de loi, définitivement adopté par le Parlement le 14 octobre 2009, nécessite un grand nombre de décrets d'application pour permettre l'entrée en vigueur de ce texte.

Ainsi, les partenaires sociaux conviennent du présent dispositif conventionnel sans préjudice des adaptations à intervenir ultérieurement pour tenir compte des dispositions qui pourraient le nécessiter qu'elles soient d'origine légale ou réglementaire ou qu'elles trouvent leur source dans des dispositions conventionnelles professionnelles.

Ils ne peuvent méconnaître les impératifs tenant à un environnement concurrentiel exacerbé.

Les partenaires sociaux entendent affirmer, dans le présent accord, l'importance qu'ils attachent à :

- l'intérêt accru de l'articulation à établir au niveau des entreprises entre les dispositions conventionnelles favorisant la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) et la Formation,
- la contribution fondamentale de la formation professionnelle pour garantir à la fois :
 - o la compétitivité des entreprises
 - o pour les collaborateurs, l'évolution et l'adaptation des compétences, la transmission des savoirs, le développement des qualifications tout au long de la vie et la sécurisation des parcours professionnels
- l'importance de la prise en compte des situations des publics spécifiques telles que visées dans l'accord du 19 décembre 2008 relatif à la mixité et diversité dans les Sociétés d'Assurance,
- la nécessité d'optimiser les outils de la formation professionnelle au service du maintien dans l'emploi et de la mobilité professionnelle au sein du Groupe et des entreprises du périmètre.

C'est dans cette perspective que le présent accord entend :

- rappeler les enjeux et priorités pour la formation professionnelle au sein des entreprises du Groupe AXA en France qu'elle définit (Chapitres I et II)
- organiser et structurer les dispositifs et les moyens visant à recenser, évaluer et développer les compétences des collaborateurs tout au long de la vie professionnelle (Chapitres III et IV)
- préciser le rôle des différents acteurs, leurs droits et devoirs au sein du dispositif CRH-Formation mis en place (Chapitre V)
- définir les éléments qui permettent d'assurer l'égalité professionnelle des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle (Chapitre VI)

Par ailleurs, au-delà de la mise en place, société par société, des dispositions prévues à cet accord cadre, les signataires rappellent l'intérêt qu'ils portent aux possibilités offertes aux collaborateurs AXA d'une mobilité professionnelle entre les sociétés du Groupe comme complément indispensable à la mobilité interne.

Au niveau d'AXA TECHNOLOGY SERVICES

Par le présent accord, les parties signataires entendent, dans le prolongement de l'accord de la Représentation Syndicale de Groupe (en cours de signature) sur le développement des compétences et de la formation professionnelle tout au long de la vie, se donner pour objectif, au sein de l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES :

- anticiper les évolutions des métiers tout en veillant à l'employabilité de chacun
- améliorer la qualité de service
- favoriser la montée en compétences des managers pour que ceux-ci puissent accompagner leur collaborateur dans leur évolution (parcours professionnel).

SOMMAIRE

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

CHAPITRE 2 : ORIENTATIONS ET PRIORITES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 2.1 : Rappel des principes et des enjeux

Article 2.2 : Définition des axes prioritaires

CHAPITRE 3 : IDENTIFICATION ET EVALUATION DES COMPETENCES

Article 3.1 : Principes

Article 3.2 : Les points de rencontres et les supports d'information

Article 3.2.1 : Entretiens et bilans professionnels

Article 3.2.1.1 : L'EADP (Entretien Annuel de Performance)

Article 3.2.1.2 : Le bilan mobilité

Article 3.2.1.3 : Les entretiens de mi-carrière

Article 3.2.1.4 : Le Bilan de Compétences

Article 3.2.2 : Le passeport formation

Article 3.2.3 : Les comités de développement professionnel

CHAPITRE 4 : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : MOYENS - DISPOSITIFS

Article 4.1 Le Plan de Formation : Elaboration et contenu

Article 4.1.1 : Principe directeur

Article 4.1.2 : Les orientations pluriannuelles de formation et le plan de formation annuel

Article 4.1.3 : Typologie des actions de formation

Article 4.1.4 : Information des collaborateurs

Article 4.2 : Apprentissage et contrat de professionnalisation

Article 4.2.1 : Le contrat de professionnalisation

Article 4.2.2 : Engagement qualité alternance

Article 4.3 : Période de professionnalisation

Article 4.4 : Les formations diplômantes

Article 4.4.1 : Le dispositif de VAE

Article 4.4.2 : L'information et l'aide aux démarches individuelles

Article 4.4.3 : Reconnaissance des diplômes et titres acquis au cours de la vie professionnelle

Article 4.5 : Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

Article 4.5.1 : Principe général

Article 4.5.2 : Dispositions AXA

Article 4.5.2.1 : Priorités d'utilisation

Article 4.5.2.2 : Transférabilité du DIF

Article 4.5.2.3 : Acquisition du DIF

Article 4.5.2.4 : Utilisation du DIF

Article 4.5.2.5 : Anticipation d'utilisation des droits

Article 4.5.2.6 : Mise en œuvre et information sur l'exercice du DIF

Article 4.6 : Articulation entre la Période de professionnalisation, le DIF et le Plan de formation

CHAPITRE 5 – LES ACTEURS ET LEUR RÔLE

Article 5.1 : Rôle des CRH

Article 5.2 : L'encadrement

Article 5.2.1 : Son rôle

Article 5.2.2 : Les engagements de l'entreprise

Article 5.3 : Les Formateurs et formateurs occasionnels

Article 5.4 : Les tuteurs

Article 5.5 : Les Instances de représentation du Personnel

CHAPITRE 6 - EGALITE PROFESSIONNELLE DES COLLABORATEURS

CHAPTIRE 7 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 7.1 : Mise en œuvre de l'accord

Article 7.2 : Suivi de l'accord

Article 7.3 : Durée de l'accord, révision, dénonciation

Article 7.4 : Dépôt

CHAPITRE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord constitue une déclinaison au sein de l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES de l'accord de la Représentation Syndicale de Groupe RSG (en cours de signature).

L'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES étant comprise dans le champ d'application dudit accord sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein du Groupe AXA en France, il a été procédé à la négociation des dispositions suivantes pour l'ensemble des personnels éligibles et pour toute la durée de cet accord.

CHAPITRE 2 : ORIENTATIONS ET PRIORITES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE

Article 2.1 : Rappel des principes et des enjeux

☐ Les parties signataires partagent la conviction que, pour faire face aux défis de l'évolution de la démographie, des métiers et des organisations à venir, l'investissement consacré à la formation doit demeurer soutenu. A ce titre, cette dernière doit être centrée sur des actions visant à développer simultanément les compétences et la qualification professionnelle des salariés et leur permettre de s'adapter à un nouvel emploi ou à l'évolution de leur emploi au sein de leur entreprise ou des sociétés AXA en France.

Ces actions :

- Commencent dès l'entrée dans la vie professionnelle. Cela induit que les entreprises d'AXA en France s'impliquent dans la préparation des jeunes à l'acquisition de qualifications dans le cadre des conventions de stage, de l'apprentissage et du contrat de professionnalisation,
- Continuent tout au long de la vie professionnelle par le développement des compétences en permettant aux collaborateurs d'influer sur leurs trajectoires professionnelles et tout particulièrement pour les salariés situés en deuxième partie de carrière en les intégrant pleinement dans les actions de mise en œuvre des périodes de professionnalisation prévues par la loi,
- Doivent faciliter une transmission des savoirs dans toutes les entreprises d'AXA en France.

☐ Les parties signataires considèrent que des pistes de progrès existent pour une amélioration de l'efficacité de la formation, notamment : analyse des besoins, contenu et organisation de la formation, optimisation des financements, développement du tutorat et du rôle de formateur ou de promoteur d'actions de formation des managers, validation des acquis de l'expérience professionnelle, nouvel équilibre entre la formation et le temps de travail, outils de formation à distance, amélioration de la gestion administrative.

Elles considèrent également que la réussite des formations et l'optimisation des investissements réalisés reposent aussi sur une responsabilité conjointe d'AXA et de chacun de ses collaborateurs, qui s'exerce dans le cadre de dispositifs concertés.

Chaque salarié est acteur de son évolution professionnelle. Il doit pouvoir trouver dans les déclinaisons faites dans les entreprises du Groupe, de la loi et des accords professionnels de branche, les moyens qui lui permettront d'élaborer et de mettre en œuvre un projet professionnel, visant à développer son employabilité et sécuriser son parcours professionnel. Ce projet tiendra compte des besoins de son entreprise mais également de sa propre ambition de développer ses connaissances, ses compétences et ses aptitudes tout au long de sa vie professionnelle.

Les parties signataires considèrent en outre que le rôle des représentants du personnel est essentiel dans la concertation sur l'élaboration des plans de formation et que la négociation contribue à la mise en place

dans les entreprises de dispositifs adaptés, déclinant les orientations définies au niveau des Branches professionnelles.

Article 2.2 : Définition des axes prioritaires

Les parties signataires soulignent que la formation professionnelle est un atout important de la politique de l'Emploi impulsée par l'accord relatif à la GPEC, en ce qu'elle entend développer l'employabilité de l'ensemble des salariés.

Les parties signataires conviennent des axes prioritaires de la formation au sein de l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES.

Ces axes s'inscrivent dans le cadre des orientations prioritaires définies par la Branche Professionnelle dont les points ci-dessous s'appliquent plus particulièrement à l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES :

- Les adaptations professionnelles par le maintien et développement des compétences des salariés confrontés aux mutations professionnelles induites par les évolutions de métiers,
- L'insertion des jeunes,
- L'accompagnement des évolutions de carrière : l'évolution professionnelle et la promotion interne sont un des éléments clés de la politique de gestion des Ressources Humaines. Un effort particulier sera réalisé notamment en direction des séniors et des salariés dont les compétences nécessiteraient un renforcement au regard de l'évolution de leur métier ou dont les métiers sont en décroissance.

L'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES s'attachera à mettre en œuvre, à partir de l'analyse conjointe entre le salarié et son responsable hiérarchique menée dans le cadre de l'entretien annuel, les actions visant à accompagner et favoriser la progression professionnelle.

Les entreprises du Groupe AXA en France pourront recourir au savoir-faire les unes des autres en matière de soutien à la mobilité de leurs salariés.

- Le développement des démarches individuelles et/ou collectives d'accompagnement de la Validation des Acquis de l'Expérience et des Formations diplômantes (préparation d'un diplôme ou d'une certification professionnelle en cohérence avec l'évolution envisagée).
- Le développement managérial : les formations visant à appuyer les managers dans leur mission d'animation des équipes restent un axe permanent de la formation avec l'objectif de les mettre en situation de développer la formation auprès de leurs collaborateurs, avec l'appui des CRH, et de faire vivre dans les pratiques quotidiennes le style de management et les valeurs du groupe AXA.

CHAPITRE 3 : IDENTIFICATION ET EVALUATION DES COMPETENCES

Article 3.1 : Principes

Dans un contexte de modification permanente de l'environnement et des métiers, le maintien et surtout le développement des compétences de ses collaborateurs constituent pour AXA un des axes majeurs de sa politique RH.

L'appréciation des compétences maîtrisées, la détection des potentiels, le recueil des souhaits individuels d'évolution professionnelle et d'orientation des salariés sont ainsi une préoccupation constante de l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES et de ses managers.

Dans ce cadre et face aux enjeux définis au précédent chapitre, la formation professionnelle représente le meilleur outil pour atteindre efficacement nos objectifs.

Toutefois, une action de formation efficace passe par une identification des besoins de formation et donc par la définition des compétences requises et par le recensement et l'appréciation des compétences acquises.

Cette appréciation doit pouvoir être réalisée avec le collaborateur, dans un cadre objectif, lors de rencontres et d'entretiens avec sa hiérarchie, sa DRH (CRH et/ou Formateur) ou au cours des points réalisés avec son tuteur. Elle doit s'appuyer sur un ensemble de dispositifs cohérents sur l'ensemble du périmètre AXA en France.

Article 3.2 : Les points de rencontres et les supports d'information

Afin d'aider le collaborateur à se situer dans son évolution professionnelle, les dispositifs déjà existants, en matière de rencontre avec le manager et/ou le CRH, sont rappelés et confirmés dans le présent article. Ils sont décrits et présentés ci-après.

Article 3.2.1 : Entretiens et bilans professionnels

L'entretien annuel périodique prévu par les conventions collectives nationales de l'Assurance des 27 mai et 27 juillet 1992 constitue un moment privilégié pour le salarié avec son manager pour analyser ses besoins en formation. Ces entretiens professionnels (EADP) ne doivent cependant pas constituer le seul point d'entrée permettant au salarié de faire le bilan de son activité et d'exprimer ses souhaits d'évolution professionnelle. Le collaborateur doit aussi pouvoir, à tout moment, à son initiative ou sollicité par l'entreprise, en milieu de carrière par exemple, faire un point professionnel et exprimer ses éventuels souhaits de mobilité soit directement auprès de sa DRH, soit hors de l'entreprise dans le cadre d'un bilan de compétence.

Article 3.2.1.1 : L'EADP (Entretien Annuel de Performance)

Les partenaires sociaux confirment leur attachement à la réalisation, pour chaque salarié, de l'entretien annuel individuel avec son manager (EADP). Cet entretien constitue un élément essentiel permettant au salarié d'être un acteur majeur dans son évolution professionnelle.

Au-delà de l'évaluation de la performance du collaborateur au regard des objectifs qui lui ont été fixés, cet entretien doit être, chaque année, l'occasion de faire le point sur :

- Ses compétences, celles mises en œuvre dans le poste et celles à acquérir soit pour tenir pleinement ce poste soit pour se préparer à une évolution professionnelle à venir, à savoir :
 - Connaissances techniques par domaine et niveau (sensibilisation, utilisation régulière, maîtrise, expertise)
 - Compétences relationnelles : fréquence et nature des relations aux autres nécessaires pour résoudre les problèmes
 - Intelligence de situations/autonomie : projection dans le temps pour permettre au salarié d'envisager les conséquences de son activité en fonction de la complexité d'obtention des informations nécessaires à l'activité
 - Pratiques professionnelles : logique, façon de faire, mode d'emploi, pour agir et trouver des solutions (guidée, adaptée, innovante)
- Ses besoins de formation,

- Ses souhaits d'évolution professionnelle : ainsi, un salarié ayant exprimé un souhait de mobilité tant géographique que fonctionnel sera systématiquement contacté et reçu par son CRH.

Au cours de cet entretien annuel le rôle du manager est fondamental. Il encourage l'expression des besoins individuels de son collaborateur pour favoriser l'accès de celui-ci aux différents dispositifs de formation en lien avec la politique de gestion prévisionnelle de l'emploi de l'entreprise, en abordant notamment les points suivants :

- Les moyens d'accès à l'information sur les dispositifs relatifs à l'orientation et à la formation des salariés tout au long de leur vie professionnelle,
- L'identification des objectifs de professionnalisation qui pourraient être définis au bénéfice du salarié pour lui permettre d'améliorer ses compétences ou de renforcer sa qualification,
- L'identification du ou des dispositifs de formation auxquels il pourrait être fait appel en fonction des objets retenus,
- L'utilisation de son droit individuel à la formation en lien avec son souhait d'évolution professionnelle.

Dans le respect des règles de confidentialité définies par la Commission Nationale Informatique et Liberté, l'informatisation en cours des supports d'entretiens doit permettre à chacun des acteurs concernés que sont le collaborateur, son manager mais également la DRH (CRH et Formation) de partager, de capitaliser et de réagir rapidement aux souhaits d'évolutions exprimés et aux besoins de formation constatés dans un cadre individuel ou collectif :

- Traitement des demandes de mobilité,
- Consolidation des demandes individuelles dans le cadre du plan de formation,
- Traitement des situations particulières.

La partie de l'EADP relative à l'évaluation des compétences a été renforcée et objectivée à partir de référentiels de compétences établis par métiers et déclinés par fonctions ou par poste de travail en tant que de besoin.

Cet entretien permettra au collaborateur avec son manager de mesurer son niveau de maîtrise des compétences spécifiques requises et mises en œuvre dans le cadre de l'activité professionnelle exercée et celles plus générales et donc transférables sur d'autres métiers. L'EADP permettra également de construire le plan individuel de formation qui s'imposerait au regard du niveau de compétences requis.

A terme, au niveau des unités de travail, l'identification des compétences individuelles recensées permettra d'évaluer plus rapidement les besoins et de planifier les actions de formation collectives pour une meilleure gestion prévisionnelle des emplois.

Afin de suivre les actions de formation définies et validées dans le cadre de cet entretien professionnel, le manager fera un point avec le collaborateur sur la réalisation de ces actions, et ce, au cours de l'année de référence.

Le bilan des entretiens fera l'objet d'un suivi et d'une information au Comité d'Entreprise ou aux Comités d'Etablissements, dans le cadre du bilan social.

Les besoins de formation qui y seront exprimés feront l'objet d'une analyse et d'une synthèse qui sera présentée aux représentants du personnel dans les commissions Emploi-Formation et lors des consultations annuelles des CE consacrés à la formation.

Article 3.2.1.2 : Le bilan mobilité

Ce bilan mobilité est un bilan professionnel en trois temps proposé aux collaborateurs ayant émis un souhait d'évolution professionnelle soit dans le cadre de l'EADP soit spontanément en cours d'année.

- Temps 1 : retour sur l'expérience passée, recensement des compétences générales acquises et recueil des appétences professionnelles.
- Temps 2 : orientation vers des métiers correspondant tant aux aspirations et compétences (actuelles ou potentielles) du collaborateur qu'à la réalité et aux besoins du marché de l'emploi interne, sélection et formalisation du recrutement sur le nouveau poste.
- Temps 3 : réalisation d'un plan de formation individuel, tutorat et suivi d'intégration à travers des entretiens programmés entre le collaborateur, son tuteur et la DRH (CRH et formateur).

La démarche engagée est une démarche volontaire dans laquelle est garantie la confidentialité des informations échangées avec le CRH rencontré. Elle peut être initiée, selon les cas, par le salarié ou par l'entreprise.

Elle s'inscrit dans le principe selon lequel les collaborateurs, acteurs de leur évolution dans l'entreprise, sont ouverts au changement de métier et à l'acquisition de compétences nouvelles, et qu'ils peuvent trouver dans le cadre de leur mobilité, l'opportunité et l'occasion de se donner une nouvelle dimension professionnelle.

Article 3.2.1.3 : Les entretiens de mi-carrière (45 ans et plus)

Les parties signataires du présent accord sont convaincues de l'importance à donner à un réel accès à la formation tout au long de la vie professionnelle des salariés, sans considération de l'âge. Elles considèrent qu'une bonne pratique consiste à veiller à ce que les collaborateurs les plus anciens ne soient pas négligés en termes de formation et de possibilité d'évolution de carrière.

Ces entretiens de mi-carrière pourront être réalisés en moyenne tous les 5 ans, sauf entretien de mobilité ou bilan de compétences externe intervenu dans ce délai.

A l'initiative de l'entreprise, les collaborateurs âgés de 45 ans et plus ou ayant 20 ans d'activité professionnelle recevront une information et des propositions spécifiques, si nécessaire, relatives au parcours de formation et d'évolution professionnelle et/ou au dispositif d'accompagnement RH, en particulier pour ce qui concerne l'accès au bilan d'étape professionnel et au bilan de compétences.

Ces entretiens de mi-carrière s'adresseront particulièrement aux populations définies comme étant prioritaires par chaque entreprise, afin de construire des solutions individualisées, de mettre en perspective l'évolution du collaborateur et de repérer et utiliser les capacités de tutorat ou de transmission de savoirs et d'expertises.

Toutefois, ces entretiens de mi-carrière pourront être initialisés par le salarié. Il devra alors se rapprocher de son CRH de proximité qui l'accompagnera dans son projet professionnel (moyens à mettre en œuvre pour évoluer, gestion du changement, formation, étapes possibles à moyen terme...).

L'entretien de mi-carrière pourra éventuellement aboutir à la mise en œuvre d'une période de professionnalisation telle que définie à l'article 4.3.

Article 3.2.1.4 : Le bilan de compétences

Au-delà des bilans proposés par l'entreprise qui ont tous un caractère strictement professionnel, le bilan de compétences, tel que défini par le code du travail, peut également permettre au salarié de définir un projet professionnel accompagné le cas échéant d'une formation.

Ce bilan ne peut être réalisé qu'à la demande ou avec l'accord du salarié s'il est proposé par l'entreprise et effectué en dehors de l'entreprise sous la conduite d'un organisme prestataire habilité.

Il permet au salarié d'analyser ses compétences professionnelles et personnelles ainsi que ses aptitudes et motivations afin de définir un projet professionnel, celui-ci pouvant éventuellement se situer hors AXA.

Article 3.2.2 : Le passeport formation

L'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 complété par celui du 8 juillet 2004, ainsi que l'accord de la branche assurance du 14 octobre 2004 prévoient que chaque salarié puisse établir, à son initiative, un passeport formation. En outre, le projet de loi du 14 octobre 2009 prévoit un décret qui devrait préciser les modalités de mise en œuvre du passeport. Ce passeport recense diverses informations liées aux diplômes, titres et certifications obtenus, aux expériences professionnelles acquises, aux actions de formations suivies, aux emplois tenus et les connaissances et compétences qui y étaient mises en œuvre.

Les signataires du présent accord reconnaissent que l'objectif premier de ce passeport est de sécuriser les parcours professionnels et de favoriser la mobilité interne ou externe et l'évolution professionnelle des collaborateurs au sein des sociétés du Groupe en leur permettant de valoriser tout au long de leur carrière AXA les connaissances, compétences et aptitudes professionnelles acquises soit en formation continue soit à partir des différentes fonctions tenues.

A cet effet, il est ainsi convenu, d'ouvrir et de constituer avec l'accord du salarié un passeport formation, utilisable par ce dernier sur l'ensemble du périmètre des sociétés du Groupe en France.

L'établissement de ce passeport se fera à partir des éléments inscrits dans le dossier individuel complétés si nécessaire des éléments fournis, à l'initiative du collaborateur.

Ce document, dont le déploiement sera favorisé par de nouveaux logiciels accessibles sur l'intranet de l'entreprise, est appelé à constituer un élément du dossier individuel du salarié. Il est soumis aux règles de confidentialité prévues dans le cadre de la loi Informatique et Liberté.

Ce passeport formation comprend deux parties :

Une première partie, notamment renseignée par les systèmes d'information RH des entreprises, qui recense notamment :

- les diplômes et titres obtenus au cours du cursus de formation initiale,
- les périodes de stage ou de formation en entreprise avec leur objet,
- les certifications à finalité professionnelle, diplômes ou titres obtenus en formation continue ou en validation des acquis de l'expérience,
- les expériences professionnelles dans les emplois tenus à l'intérieur ou à l'extérieur du Groupe,
- les activités tutorales exercées.

Une deuxième partie sur les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre des différents emplois, objectivée lors de l'entretien avec la CRH et renseignée par le salarié.

Au-delà des informations déjà communiquées par le salarié dans le cadre de son dossier individuel, la validation des éventuelles informations complémentaires à inscrire sur ce document sera faite d'un commun accord entre le collaborateur et sa DRH de rattachement.

La Commission formation du Comité d'Entreprise sera informée dans le cadre de la séance de bilan annuel sur le nombre de passeports formation initiés par les salariés durant l'exercice échu.

Article 3.2.3 : Les comités de développement professionnel

L'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES reconnaît le rôle essentiel des managers dans une gestion efficace des compétences et des métiers et confirme sa volonté de les associer le plus étroitement possible à la gestion des compétences de leurs salariés. Cette association pourra notamment s'exercer, à travers une réflexion sur les évolutions prévisibles et le contenu des emplois de leur secteur d'activité, les compétences dont ils doivent disposer et sur les moyens et dispositifs de formation les mieux adaptés.

Dans ce cadre, des Comités de Développement Professionnel se réunissent à différents niveaux de l'organisation de l'Entreprise où ils associent systématiquement managers et RH afin de réaliser, sur la base des EADP, une revue des effectifs dont ils ont la responsabilité afin :

- D'identifier parmi leurs collaborateurs ceux à fort potentiel d'évolution et à l'opposé ceux qui pourraient être en difficulté et dont il convient de s'occuper en priorité,
- D'envisager et donc d'anticiper autant qu'il sera possible de le faire, la formation nécessaire à leur accompagnement et à leur évolution de carrière,
- D'impulser et d'organiser leur mobilité professionnelle au sein ou à l'extérieur de leur unité de travail.

Plus généralement, à travers la vision globale des effectifs obtenue par grands secteurs d'activité, ces comités permettront :

- D'organiser la construction des filières métiers en lien avec les évolutions prévisionnelles de l'emploi et les souhaits de mobilité des salariés,
- De mieux piloter une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Une information sur les plannings prévisionnels de CDP sera donnée aux salariés dans les Directions des entreprises du groupe.

A l'issue des travaux des CDP, les managers rencontreront les collaborateurs qui le souhaiteront pour évoquer les perspectives d'évolution professionnelle qui les concernent et les moyens de préparer au mieux une telle évolution.

CHAPITRE 4 : LE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES : MOYENS - DISPOSITIFS

Article 4.1 Le Plan de Formation : Elaboration et contenu

Article 4.1.1 : Principe directeur

La Direction et les organisations syndicales signataires confirment qu'un objectif majeur des actions mises en œuvre dans le plan de formation des entreprises du Groupe AXA est de viser simultanément :

- A développer durablement les compétences professionnelles des collaborateurs. Il s'agit de formations permettant d'acquérir ou de développer des capacités transférables dans d'autres situations de travail, et qui constituent de fait un nouvel acquis d'expérience. Elles peuvent à ce titre être mentionnées dans le « passeport formation »,
- A permettre, grâce aux compétences acquises, d'assurer l'adaptation du salarié à son poste de travail ou lui permettant son maintien ou son évolution dans le Groupe.

Par ailleurs, les parties signataires reconnaissent l'intérêt partagé de l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES et de chacun de ses collaborateurs à ce que les actions et les investissements de formation puissent être optimisés dans le cadre d'une meilleure analyse des besoins, du contenu et de l'organisation des formations dispensées devenant de plus en plus multimodale (présentiel, mené en situation de travail, e-learning pouvant être tutoré) et des outils utilisés.

La commission de suivi du présent accord examinera, au cours de ses travaux, les indicateurs correspondants (cf. infra article 7.2).

Article 4.1.2 : Les orientations pluriannuelles de formation et le plan de formation annuel

L'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES élaborera un volet pluriannuel de leur plan de formation, à un horizon de 3 ans.

Ce volet présentera les lignes directrices de la formation et les situera dans le contexte :

- Des perspectives économiques de l'entreprise,
- Des axes prioritaires définis au présent accord,
- De l'évolution des emplois et des métiers au sein de l'entreprise.

Le volet pluriannuel sera mis à jour chaque année, de façon glissante. Le plan de formation en sera la déclinaison annuelle.

Article 4.1.3 : Typologie des actions de formation

Les dispositions législatives de fin 2009 ont prévu de structurer le plan de formation en 2 grandes catégories :

- Les actions de formation pour assurer l'adaptation du salarié au poste de travail ou lié à l'évolution et au maintien dans l'emploi dans l'entreprise,
- Les actions de formation ayant pour objet le développement des compétences.

Une liste des actions du plan de formation répondant aux objectifs du plan de formation sera identifiée et fera l'objet d'une présentation à la commission de formation et d'une consultation du CE.

Le présent article pourra faire l'objet d'une révision une fois connu l'intégralité du nouveau dispositif légal et réglementaire 2009 relatif à la formation professionnelle.

Article 4.1.4 : Information des collaborateurs

Pour encourager l'expression des besoins individuels de formation des salariés, favoriser leur accès aux différents dispositifs de formation incluant entre autre l'e-learning (enseignement sur le portail), et les rendre acteurs dans leur évolution professionnelle, il est convenu de les informer par tous les moyens notamment par :

- La mise en ligne sur le portail intranet de l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES de l'information sur les nouvelles dispositions conventionnelles et législatives et de la politique de formation de l'entreprise,
- L'accès à l'information de l'encadrement sur les nouveaux dispositifs prévus par AXA pour lui permettre de relayer cette information auprès de ses équipes dans le cadre, entre autre, des entretiens annuels ; en cas de e-learning, le contenu pédagogique y sera exposé à travers une fiche programme accessible par tous les collaborateurs.

Article 4.2 : Apprentissage et contrat de professionnalisation

L'insertion professionnelle des jeunes constitue depuis de nombreuses années un axe important de la politique emploi du Groupe AXA.

Le renouvellement de la pyramide des âges et le maintien d'un bon équilibre générationnel pour les autres, représentent un enjeu fondamental pour l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES car ils participent directement à l'amélioration de nos capacités d'adaptation et au développement de l'efficacité globale de nos organisations dans un secteur en pleine évolution.

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

Elles insistent également sur l'importance qu'elles attachent à ce type de formation pour les jeunes eux mêmes qui leur permet par le biais des formations pratiques et théoriques alternées d'obtenir à la fois une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre professionnel et une première expérience de la vie professionnelle.

Dans ce cadre, l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES portera, à travers la conclusion des contrats de travail en alternance, une attention particulière à l'insertion des jeunes mais également aux personnes souhaitant reprendre une activité professionnelle après une interruption parentale et aux personnes handicapées.

Par ailleurs, l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES poursuivra, dans le même esprit, l'accueil de stagiaires.

Article 4.2.1 : Le contrat de professionnalisation

Le contrat de professionnalisation a pour objet de permettre à leur bénéficiaire d'acquérir, par une formation en alternance, une qualification/certification définie comme prioritaire au niveau de l'entreprise.

Les parcours de formation seront personnalisés et une alternance alliant des séquences de formation professionnelle dans ou hors de l'entreprise et l'exercice d'une ou plusieurs activités professionnelles en lien avec la qualification recherchée sera mise en œuvre.

Les rémunérations seront assurées pendant toute la durée du contrat s'il est à durée déterminée (24 mois maximum) et pendant l'action de professionnalisation si le contrat est à durée indéterminée.

Les niveaux de rémunération seront définis uniformément au sein des sociétés du Groupe AXA à partir d'une grille commune.

Article 4.2.2 : Engagement qualité alternance (Contrats d'apprentissage et de professionnalisation)

Les parties signataires conscientes de l'importance qu'il convient d'apporter à l'accueil et au suivi dans l'entreprise de chaque salarié nouvellement recruté en contrat de professionnalisation ou en contrat d'apprentissage conviennent de mettre en place un processus d'accueil, de formation et d'intégration reposant sur 7 points :

1. Information générale sur le Groupe AXA, ses activités, ses perspectives générales en matière d'emploi, réalisée dans le cadre du processus d'information et de sélection des candidatures.
2. Avant la signature du contrat, présentation du contenu de l'emploi occupé, de l'ensemble des éléments matériels qui lui sont attachés, de l'articulation entre l'activité professionnelle et la formation suivie.

3. Désignation d'un tuteur reconnu pour ses compétences.
4. Des points de suivi réguliers entre le tuteur, le responsable hiérarchique et le jeune, en liaison avec l'organisme de formation externe ou l'équipe formation AXA en cas de formation assurée en interne.
5. Entretien spécifique avec un CRH trois mois avant l'échéance de fin de contrat. Cet entretien a pour objectif de :
 - Recueillir ses attentes et projets,
 - Lui faire part des possibilités d'emploi susceptibles d'exister au sein du Groupe.
6. Aménagement du temps de travail, étudié au cas par cas, avec le tuteur et le responsable hiérarchique, en vue de lui permettre d'aborder les épreuves d'examen dans des conditions satisfaisantes.
7. En cas de recherche d'emploi externe, pour les salariés ayant obtenu leur diplôme ou leur titre et qui en font la demande, appui technique du CRH, si nécessaire, dans leur recherche d'emploi pendant une période de 1 mois après la fin du contrat (rédiger son CV, présenter et valoriser ses compétences, préparer un entretien d'embauche).
8. l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES communiquera sur les perspectives d'emploi des jeunes dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord GPEC

Article 4.3 : Période de professionnalisation

Elément moteur d'accompagnement du déroulement du parcours professionnel des collaborateurs, la période ou le parcours de professionnalisation, associant enseignements théoriques et pratiques, permet aux salariés impliqués dans une démarche de changement d'acquérir, par des actions de formation définies, un renforcement de sa qualification favorisant le maintien dans l'emploi et une progression des compétences, notamment en seconde partie de carrière.

Les actions prioritaires déterminant la mise en œuvre d'une période de professionnalisation sont celles définies dans l'accord de branche sur la formation professionnelle du 14 octobre 2004 et s'inscrivent dans les axes prioritaires exposés dans l'article 2.2 du présent accord.

La période de professionnalisation s'adresse plus particulièrement aux salariés définis comme suit, par l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES :

- Aux salariés ayant besoin d'un niveau de qualification ou de compétences en adéquation avec le nouvel emploi occupé,
- A tous les salariés âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'ancienneté,
- Aux salariés reprenant leur activité professionnelle après une suspension de leur contrat de travail,
- Aux salariés s'engageant dans l'exercice d'une activité professionnelle indépendante dans le cadre du réseau de distribution AXA,
- Et aux salariés dont la situation professionnelle relève de situations professionnelles définies comme prioritaires :
 - salariés tous métiers appelés à évoluer vers des fonctions de formateur ou faisant appel à la transmission d'expérience (tutorat),
 - salariés manager ou en évolution vers un rôle d'encadrement afin de leur permettre d'acquérir une qualification dans les domaines de l'encadrement d'équipe et du management.

Chaque salarié remplissant les conditions fixées ci-dessus bénéficiera d'une information personnalisée par le CRH relative à la formule de la période de professionnalisation et aux formations accessibles dans ce cadre.

Les salariés s'engageant dans une période ou un parcours de professionnalisation bénéficieront d'une priorité d'accès au dispositif d'aide à la Validation des Acquis de l'Expérience mis en place dans le Groupe.

Article 4.4 : Les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes

Ces formations, internes ou externes, seront développées pour répondre au besoin de professionnalisation et de reconnaissance des collaborateurs, dans les filières prioritaires déterminées par l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES.

Bénéficieront d'une priorité dans la mise en œuvre des moyens d'appui définis à l'article 4.4.2 ci-après, les processus de validation répondant aux finalités suivantes :

- Diplômes et titres entrant dans le champ défini par la branche professionnelle.
- Diplômes et titres s'inscrivant dans un cursus des règles de gestion de la mobilité au sein du Groupe AXA.

Afin de favoriser la mobilité et le développement professionnel sur l'ensemble des domaines métiers dont l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES a besoin, la VAE sera encouragée.

Article 4.4.1 : Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)

Dans le cadre d'une démarche individuelle, la validation des acquis de l'expérience (VAE) permet au salarié de faire reconnaître l'expérience qu'il a acquise en vue d'obtenir un diplôme, un titre ou un certificat de qualification professionnelle. Les collaborateurs ayant exercé une activité en rapport avec le titre ou le diplôme recherché pendant au moins trois ans peuvent prétendre à la VAE. (La certification se fait dans le cadre des dispositions de la loi de Modernisation sociale du 17 janvier 2002).

Les parties signataires s'accordent à reconnaître l'importance de cette démarche dans un dispositif de valorisation des personnes et confirment leur volonté de développer pour les salariés de l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES qui le souhaitent les actions d'information et les aides spécifiques à la constitution de leur dossier pour autant que cette démarche s'inscrive dans un véritable projet professionnel.

L'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES entend ainsi développer la VAE pour en faire un outil favorisant la mobilité et le développement professionnel sur l'ensemble des domaines métiers dont les entreprises du Groupe AXA ont besoin afin de renforcer la qualité du service aux clients, reconnaître l'expertise des collaborateurs et développer la mobilité pour élargir leur champ de compétences.

Article 4.4.2 : L'information et l'aide aux démarches individuelles

Elles seront mises en œuvre au moyen de 3 dispositions concrètes :

- Au sein de l'équipe DRH sera constituée une expertise sur les formations diplômantes et en particulier sur la VAE. Les DRH et en particulier les personnes qui y seraient éventuellement dédiées, auront pour mission d'informer le personnel sur ce que sont les formations diplômantes et la VAE, son processus de mise en œuvre, les titres et diplômes accessibles et de le conseiller au regard de son projet.
- Les salariés qui, après une première phase de conseil, souhaiteront s'engager dans un processus de validation d'acquis de l'expérience, bénéficieront :

- d'un appui par la DRH pour la préparation et le montage de leur dossier et l'orientation vers les organismes concernés,
- d'une priorité d'accès aux formations complémentaires éventuellement nécessaires.
- Des référentiels de compétences couvrant les principaux métiers de l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES seront mis à disposition, aux fins de permettre une évaluation des compétences concrètes acquises au sein du groupe AXA pouvant être reprise et valorisée dans les dossiers de VAE.

Article 4.4.3 : Reconnaissance des diplômes et titres acquis au cours de la vie professionnelle

Les parties signataires renouvellent leur attachement à la reconnaissance accordée aux titres, diplômes professionnels et Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) obtenus par les salariés en cours de carrière, dès lors que les formations correspondantes ou les titres ou diplômes peuvent se traduire par la mise en œuvre de compétences nouvelles cohérentes avec les besoins et les possibilités d'évolution professionnelle offertes par l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES.

En cas d'obtention du diplôme, une gratification sera attribuée en application des dispositions arrêtées au niveau de la branche professionnelle.

Conscient des enjeux que représente la sécurisation des parcours professionnels et dans un souci permanent d'avoir un personnel qualifié et compétent, l'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES affirme sa volonté de promouvoir les actions destinées à favoriser l'émergence et la délivrance des Certificats de Qualification Professionnelle (CQP) auprès des Branches professionnelles.

Article 4.5 : Le Droit Individuel à la Formation (DIF)

L'entreprise entend faire bénéficier tous les salariés, en fonction des métiers qu'ils exercent, du « socle de connaissances et de compétences » tel que figurant à l'article L122-1-1 du Code de l'Éducation recouvrant les items suivants :

- la maîtrise de la langue française (lire, écrire, s'exprimer à l'oral..),
- la maîtrise des principaux éléments de mathématiques et de culture scientifique,
- une culture humaniste permettant le libre exercice de la citoyenneté,
- la pratique d'une langue étrangère vivante, principalement l'anglais,
- la maîtrise des techniques usuelles de l'information et de la communication (bureautique, internet...),
- les compétences sociales et civiques,
- l'autonomie et l'initiative.

La formation acquise au titre du socle de connaissances et de compétences est imputable sur le DIF au même titre que les fondamentaux métiers.

Article 4.5.1: Principe général

Conformément à la réglementation applicable sur l'exercice 2009, le DIF permet de se constituer un capital de temps formation de 20 heures par an cumulables sur 6 ans dans la limite de 120 heures pour suivre une formation normalement effectuée hors temps de travail.

La mise en œuvre du DIF s'effectue à l'initiative du salarié en accord avec l'employeur. Si elle émane d'une proposition de l'employeur, elle nécessite l'accord express du salarié.

Article 4.5.2 : Dispositions AXA

Les dispositions légales relatives au DIF étant en voie d'aménagement, les signataires de l'accord se rencontreront ultérieurement pour évaluer la pertinence d'une adaptation du présent accord.

Article 4.5.2.1 : Priorités d'utilisation

En ligne avec les recommandations de la Branche, les parties signataires entendent promouvoir le DIF, afin que ce dispositif participe au développement des actions menées en faveur de l'évolution professionnelle des salariés.

Ainsi, le DIF a pour vocation à s'exercer prioritairement dans le cadre des actions relevant du plan de formation liées à l'évolution des emplois ou participant au maintien dans l'emploi, ainsi que celles ayant pour objet le développement des compétences des salariés. Afin de promouvoir les actions définies dans le cadre du plan de formation (action collective), l'entreprise peut formuler des propositions au salarié.

Dans ce cadre, les parties signataires sont convenues que le DIF s'exerce en priorité sur le temps de travail.

Article 4.5.2.2 : Transférabilité du DIF

Le DIF est transférable dans le cadre des dispositions de l'article L 6323-17 du code du travail et des dispositions spécifiques aux accords de branches professionnelles.

En outre, le DIF acquis dans une des sociétés d'AXA en France est transférable au sein des autres sociétés du Groupe AXA en France, quelles que soient leurs activités et leur convention collective d'appartenance.

En application de l'article L.6323-20 du code du travail, la transférabilité du DIF cesse lors du départ à la retraite.

Article 4.5.2.3 : Acquisition du DIF

Tout salarié employé à temps plein, sous contrat de travail à durée indéterminée, disposant d'une ancienneté d'au moins un an dans l'entreprise au 1er janvier, bénéficie chaque année d'un crédit individuel d'une durée de 20 heures.

Pour les salariés à temps partiel, cette durée est calculée prorata temporis. Toutefois, les salariés à temps partiel dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise, bénéficient également d'un DIF calculé de la même manière que pour les salariés à temps plein.

Le cumul des droits ouverts à ce titre est au maximum égal à une durée de 120 heures sur six ans pour les salariés à temps plein et pour les salariés dont la durée du travail est au moins égale à 80 % de la durée collective du travail applicable dans l'entreprise. La durée du DIF utilisé s'impute sur le contingent d'heures disponible au titre du DIF.

Pour les salariés en congé maternité, adoption, présence parentale, soutien familial ou congé parental d'éducation, la période d'absence est intégralement prise en compte.

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée peuvent également bénéficier d'un droit à la formation selon l'article L 6323-3 du code du travail. Pour cela, ils doivent avoir travaillé sous CDD pendant au moins 4 mois, consécutifs ou non, durant les 12 derniers mois. La durée de leur droit est calculée prorata temporis.

Article 4.5.2.4 : Utilisation du DIF

La demande d'utilisation du DIF peut se faire soit lors d'une démarche strictement individuelle du salarié, soit dans le cadre d'un échange avec son encadrement lors de l'entretien annuel par exemple ou lors d'un entretien avec un représentant de la DRH (CRH ou formation) dans le cadre d'une demande d'évolution professionnelle. Dans tous les cas, cette demande, doit être confirmée par écrit par le salarié et adressée à la DRH pour accord.

A réception de cette demande l'entreprise dispose d'un délai d'un mois pour examiner la demande et pour notifier sa réponse.

- Demandes faites dans le cadre du plan de formation de l'entreprise : la DRH s'efforcera de traiter en priorité les demandes concernant les formations prévues au plan de formation telles qu'elles sont décrites à l'article 2.2 du chapitre 2 « définition des axes prioritaires ».
 - Dans ce cadre, le DIF s'exerce en priorité pendant le temps de travail avec maintien de la rémunération.
 - Si la décision prise d'un commun accord détermine que l'action de formation sera réalisée en dehors du temps de travail (cas particulier du développement des compétences), la DRH définit avec le collaborateur avant son départ en formation la nature des engagements auxquels elle souscrit, si l'intéressé suit avec assiduité la formation et satisfait aux évaluations prévues. Ces engagements portent sur les conditions dans lesquelles le salarié accède en priorité, dans un délai d'un an à l'issue de la formation, aux fonctions disponibles correspondantes aux connaissances ainsi acquises et sur l'attribution de la classification correspondant au poste occupé. Ces engagements portent également sur les modalités de prise en compte des efforts accomplis par le salarié.
- Demandes réalisées hors plan de formation : La DRH étudiera en priorité les demandes au regard d'un projet professionnel présenté par le salarié.
- Demandes effectuées dans le cadre d'un projet personnel (cf. accord d'adhésion d'AXA TECHNOLOGY SERVICES du 12.06.2008 sur l'aide à la réalisation d'un projet personnel ou accord à intervenir en relais). Le DIF dans ce cadre pourra éventuellement s'exercer hors temps de travail et rémunéré selon les dispositions légales et conventionnelles. Les rémunérations et frais de formations éventuels s'imputeront sur l'allocation prévue à l'accord.

Article 4.5.2.5 : Anticipation d'utilisation des droits

Dans ce cadre, mais également pour tenir compte de certaines situations individuelles, les signataires conviennent d'ouvrir, notamment aux collaborateurs âgés de plus de 45 ans ou ayant 20 ans d'ancienneté, la possibilité d'anticiper en tout ou partie l'utilisation d'un DIF à hauteur 120 heures.

Article 4.5.2.6 : Mise en œuvre et information sur l'exercice du DIF

Les modalités de mise en œuvre du DIF relatives à la réalisation pendant ou hors du temps de travail et la rémunération, sont régies par l'article L 6323-13 à 15 du code du travail.

Une information à l'utilisation, à l'existence et aux modalités de mise en œuvre du DIF sera transmise annuellement aux salariés par différents vecteurs :

- Sur le portail Intranet accessible à chaque salarié,
- Dans les documents supports pour l'entretien annuel (EADP), qui comporteront, dans le volet formation, une mention sur la possibilité de mise en œuvre du DIF,

- Dans un état de situation individuelle des droits à DIF qui sera mis à la disposition de chaque salarié, sous forme papier ou par accès Intranet.

Article 4.6 : Articulation entre la Période de professionnalisation, le DIF et le Plan de formation

Les formations éligibles au titre du DIF dans le plan de formation sont en priorité celles relatives à l'évolution ou au maintien dans l'emploi ainsi que celles relatives au développement des compétences.

Pour concrétiser cet engagement, les parties signataires conviennent que le recensement des besoins de formation éligibles au titre du DIF s'effectue principalement deux fois par an :

- Dans le cadre de l'EADP où il est intégré une mention sur la possibilité de mise en œuvre du DIF,
- Dans le cadre de l'élaboration du plan de formation.

Les actions de formation du plan de formation éligibles au titre du DIF sont mises en œuvre prioritairement pendant le temps de travail sauf cas particulier (article 4.5.2).

Sur demande express du salarié au CRH et à son manager, l'action de formation pourra se dérouler hors temps de travail, avec accord formalisé de l'employeur. Dans l'hypothèse d'un accord de l'entreprise, le salarié percevra une allocation de formation dans les conditions définies à l'article L 6321-10 du code du travail.

L'articulation DIF et Période de professionnalisation est envisagée lors d'une évolution professionnelle réalisée pour accompagner les actions de formation définies dans le cadre du plan de formation soit :

- A l'initiative du collaborateur acteur de son évolution dans l'entreprise, dans le cadre d'une mobilité professionnelle supposant un changement de poste, de fonction ou de métier.
- Suite à une proposition de l'entreprise et en accord avec le collaborateur, par anticipation et en préparation à une mobilité supposant le suivi d'un programme de requalification : élargissement possible des programmes d'aides à la mobilité (PAM) développés par le Groupe ou dans le cadre de l'acquisition d'une qualification ou de compétences complémentaires (VAE, formation diplômante).

Les salariés correspondant aux critères définis à l'article 4.3 et désireux de mettre en œuvre leur DIF dans le cadre de la période de professionnalisation pourront le faire avec possibilité d'utiliser par anticipation l'intégralité de leur crédit de 120 heures. La régularisation sera effectuée au cours des années suivantes, en fonction du nombre d'heures utilisées.

CHAPITRE 5 – LES ACTEURS ET LEUR RÔLE

Article 5.1 : Rôle des CRH

Le gestionnaire des ressources humaines de proximité tient un rôle essentiel dans l'accompagnement du collaborateur. Il assiste celui-ci dans le recueil des compétences développées au cours de sa carrière et dans la formulation du projet d'évolution professionnelle. Il met en perspective la réflexion du collaborateur à la lumière de sa connaissance du Groupe, du collaborateur et de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Il est l'artisan de la mise en œuvre opérationnelle des dispositifs RH tels que décrits au chapitre 3 du présent accord, du suivi de leur réalisation dans le cadre défini des garanties données au collaborateur, que celles-ci soient contractuelles ou relevant de l'égalité de traitement.

Plus globalement, le CRH se tient disponible pour répondre aux différentes questions des collaborateurs souhaitant enrichir leur connaissance de l'entreprise et des évolutions professionnelles que le Groupe AXA propose, dans le respect de la confidentialité et de l'équité.

Article 5.2 : L'encadrement

Article 5.2.1 : Son rôle

Le manager joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de ses collaborateurs. Responsable de l'atteinte des objectifs du secteur qui lui est confié, il est aussi le premier responsable des ressources humaines de l'entreprise chargé du devenir professionnel de ses collaborateurs. A l'occasion des entretiens individuels annuels (EADP), de la fixation des objectifs et du suivi de leur réalisation, il participe activement au développement de leurs compétences et à leur évolution professionnelle.

Article 5.2.2 : Les engagements de l'entreprise

A l'occasion des entretiens individuels annuels (EADP), de la fixation des objectifs et du suivi de leur réalisation, une attention particulière sera portée sur l'implication du manager et sa contribution aux actions de formation mises en œuvre dans le cadre de son équipe, de son entreprise.

Une action de formation sera engagée auprès des managers concernant les dispositions prises dans le cadre du présent accord.

Les managers seront sensibilisés sur l'importance de la formation pour l'ensemble des collaborateurs. Ils bénéficieront notamment de l'ensemble des outils de formation accessibles par Intranet et accéderont aux modules de formation de leurs métiers pour mieux assurer leur rôle en développement de compétence des collaborateurs en situation de travail.

Article 5.3 : Les Formateurs et formateurs occasionnels

Afin de rendre la formation plus opérationnelle en la plaçant au plus près de la réalité du métier et d'élargir les compétences opérationnelles des formateurs, un « réseau de formateurs occasionnels » pourra être développé à l'initiative de chaque entreprise.

Les formateurs occasionnels ont un rôle de plus en plus important dans la transmission des compétences liées à la préservation du « patrimoine métiers compétences » de l'Entreprise, il conviendra de les prendre en compte dans leurs EADP et parcours professionnels. Ils ont accès à la formation de formateur.

Les dispositions spécifiques à la constitution de ce « réseau » seront négociées au sein de chaque entreprise.

Article 5.4 : Les tuteurs

Le développement du tutorat est de nature à accroître la qualité de l'efficacité des actions conduites dans le cadre des dispositifs de formation en support à l'évolution des compétences et/ou de la mobilité professionnelle des collaborateurs.

Par le tutorat, le Groupe entend développer un nouveau cadre d'accompagnement de la mobilité, cadre dans lequel le tuteur a un rôle clé.

Le tuteur, « référent » dans son domaine est volontaire pour exercer cette mission. Il est sollicité par son manager, est reconnu pour ses résultats opérationnels et doit avoir une vue d'ensemble de son métier et de son secteur d'activité. Il possède les qualités pédagogiques lui permettant la transmission de compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste. Il facilitera l'intégration du collaborateur ou du jeune et l'accompagnera dans l'apprentissage de son nouveau métier.

Il bénéficiera de l'ensemble des outils de formation accessibles par Intranet et pourra accéder aux modules de formation de son métier pour mieux assurer son rôle en développement de compétence des collaborateurs en situation de travail.

Afin de permettre aux tuteurs de remplir efficacement leur mission d'accompagnement des collaborateurs concernés par une adaptation professionnelle et de valoriser l'exercice du tutorat au sein du Groupe AXA, des modalités particulières relatives à la reconnaissance de cette activité seront mises en œuvre, en matière :

- De reconnaissance de cette activité de tuteur dans l'organisation, la charge de travail et l'atteinte des objectifs : cette mission sera inscrite dans les objectifs fixés lors de l'entretien d'appréciation, cet objectif sera quantifié et les autres objectifs opérationnels seront par conséquent aménagés ; de ce fait, la reconnaissance de la performance prendra en compte l'accomplissement de cette mission.
- De perspectives d'évolution professionnelle : l'expérience du rôle de tuteur doit être valorisée dans la carrière de la personne qui a accepté cette mission. Le tuteur bénéficiera d'une priorité d'accès aux actions de VAE soutenues par l'entreprise,
- De préparation et d'une formation spécifique inscrite au plan de formation : dès sa nomination, le tuteur bénéficiera de la formation au tutorat organisée et mise en œuvre pour lui par l'entreprise.

La mission du tuteur pourra être définie dans un engagement qualité signé entre le tuteur et le manager, prenant la forme « d'un contrat ».

Article 5.5 : Les Instances de représentation du Personnel

Les parties signataires ont rappelé au préambule du présent accord l'importance du rôle des institutions représentatives du personnel sur les sujets liés à la formation.

Au niveau de l'Entreprise, d'une part la Commission de Formation et, d'autre part, le Comité d'Entreprise seront notamment appelés à délibérer sur la préparation du programme pluriannuel de formation, les orientations et les priorités (cf. chapitre 4 du présent accord).

L'UES AXA TECHNOLOGY SERVICES inscrira par ailleurs à leur plan de formation les actions et stages permettant aux membres des commissions formation de mieux comprendre et appréhender les évolutions du récent droit de la formation professionnelle et leur application dans l'entreprise, telles que définies dans le présent accord.

L'entreprise examinera à son niveau les conditions de reconnaissance du tutorat et les modalités de sa mise en œuvre.

CHAPTRE 6 - EGALITE PROFESSIONNELLE DES COLLABORATEURS

Les partenaires sociaux rappellent leur attachement à l'égalité d'accès de tous les salariés l'accès, dans le respect de la diversité et de l'égalité des hommes et des femmes à la formation professionnelle laquelle constitue un facteur essentiel du développement personnel et professionnel.

Sans préjudice des dispositions conventionnelles, les salariés en congé parental à plein temps, qui en feraient la demande, peuvent bénéficier, avant la reprise du travail, d'actions de bilan de compétences (systématiquement proposé au-delà de la première année de ce congé), de Validation des Acquis de l'Expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire. Dans ces cas, la période d'absence pour congé parental d'éducation à plein temps est prise en compte en totalité pour le calcul du DIF.

Une attention particulière sera portée aux salariés à temps partiel, notamment par la mise en œuvre de solutions adaptées à ces derniers, en concertation avec eux.

Dans le principe d'égalité de traitement, les personnes handicapées ont accès à l'ensemble des dispositions du présent accord. Une attention particulière sera apportée lors de l'entretien annuel (EADP) au regard des objectifs et de la formation à mettre en œuvre. Le recours à la période de professionnalisation permettra de mieux gérer les situations de maintien dans l'emploi.

CHAPTRE 7 - DISPOSITIONS GENERALES

Article 7.1 – Durée de l'accord, révision, dénonciation

Le présent accord est à durée indéterminée et prend effet au 1^{er} janvier 2010.

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

Le présent accord pourra être révisé par les parties signataires, 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 du Groupe AXA en France.

Il pourra être dénoncé à tout moment, en tout ou partie, par les parties signataires du présent accord, 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, suivant l'article L 2261-9 du Code du travail.

Article 7.2 – Dépôt

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 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 2009

Pour l'UES AXA Technology Services :

Nom – Prénom	Titre	Signature
Irène DUCROIZET	Directeur des Ressources Humaines d'UES AXA Technology Services	

Pour les organisations syndicales :

Nom – Prénom	Org. Syndicales	Mandat	Signature
	CFDT		
	CFTC		
	CGT		
	CFE-CGC		
	UDPA		