

Avenant à l'accord du 11.12.2007 sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la Diversité et à l'Egalité Professionnelle au sein d'AXA Services

Comportant le Plan d'Actions 2019 - 2020 en faveur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Entre l'U.E.S. AXA Services (composé du GIE AXA Services France et de AXA Services SAS), ci-dessous dénommée l'Entreprise, représentée par Madame Magali MARCEL en qualité de Directrice des Ressources Humaines, de la Communication et de la Responsabilité d'Entreprise,

d'une part,

d'une part,

et

les Organisations Syndicales représentatives signataires

D'autre part,

PRÉAMBULE

Le Groupe AXA, conscient de ce que la prise en compte de la diversité et de l'égalité professionnelle est source d'équilibre social et d'efficacité économique, a très tôt fait de l'égalité professionnelle un thème majeur de sa politique sociale, en plaçant dans l'accord RSG sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA en France, conclu le 13 juillet 2005, ces garanties fondamentales au cœur du dialogue social de la Représentation Syndicale de Groupe, et en demandant aux Entreprises du périmètre d'agir chacune en ce domaine en fonction de leur propre contexte.

Dans ce cadre, l'UES AXA Group Solutions et l'UES AXA Technology Services qui ont fait l'objet d'un regroupement juridique au 1^{er} janvier 2018 au sein de l'UES désormais dénommée AXA Services ont conclu avec les organisations syndicales des accords de déclinaison :

- Accord à durée indéterminée du 11 décembre 2007 au sein de l'UES AXA Technology Services, ayant pour thème les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle et plusieurs avenants du 22 décembre 2011 et 26 janvier 2015 en particulier.
- Accord à durée déterminée du 14 décembre 2015 au sein de l'UES AXA Group Solutions.

Par le présent accord, les parties signataires souhaitent aujourd'hui confirmer leur attachement aux principes fondamentaux de diversité et de non-discrimination dans tous les domaines de la vie professionnelle et entendent reconduire les engagements pris en faveur de la diversité pour continuer à développer une forte culture d'ouverture et d'inclusion.

Les partenaires sociaux sont bien conscients que les changements de fond doivent être conduits dans la durée afin de permettre l'évolution des représentations socioculturelles, induites notamment par les

évolutions sociétales récentes qui ont largement développé la part des femmes dans l'emploi et la notion de parentalité notamment avec la création du congé paternité et d'accueil de l'enfant.

Article 1 : La confirmation de l'engagement en faveur de la diversité et de l'égalité professionnelle et la poursuite d'une dynamique bien installée

L'engagement des parties pour placer les garanties fondamentales au cœur de leur dialogue social a été réaffirmé par l'accord d'entreprise sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle du 11 décembre 2007.

Par le présent accord, l'Entreprise réitère sa volonté de proscrire toute forme de discrimination et de mettre en œuvre tous les moyens afin que chaque collaborateur puisse être assuré d'être traité équitablement.

L'Entreprise s'est attachée à favoriser une plus grande appropriation des concepts de diversité et en conséquence une plus grande application de ceux-ci, en mettant en place diverses actions très concrètes.

Les actions mises en place au titre des objectifs d'amélioration définis par AXA Group Solutions et AXA TechnologyP Services ont marqué une avancée significative dans le sens de l'égalité professionnelle, dans l'ensemble des domaines visés par leurs accords respectifs.

Article 2 : Le plan d'action en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes 2019-2020

Dans le cadre du présent plan d'action pour la période 2019-2020, les parties signataires conviennent de préciser les objectifs d'amélioration à intervenir.

Article 2.1 : L'équité salariale entre les femmes et les hommes

Afin de maintenir l'absence d'écart injustifié entre les rémunérations des femmes et des hommes, les parties signataires conviennent que les mesures destinées à prévenir l'apparition d'éventuels écarts doivent être utilement maintenues.

En pratique, l'écart entre la médiane de rémunérations des femmes et celle des hommes, calculée sur des effectifs significatifs, constitue une mesure d'appréciation de l'égalité professionnelle.

Les comparaisons des rémunérations des femmes et des hommes réalisées dans le bilan social annuel et dans le cadre de l'analyse de la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes, ainsi qu'à chaque exercice de mesures individuelles permettent d'affiner l'analyse.

Par ailleurs, les parties signataires sont convenues qu'une attention toute particulière devait être portée aux :

- collaboratrices de retour de congé de maternité et collaboratrices/collaborateurs de retour de congé d'adoption :

L'Entreprise s'engage à ce que le temps d'absence pour congé de maternité ne soit pas décompté de la période annuelle de référence pour le calcul du bonus de performance, ainsi la durée du congé de maternité ne peut en aucune façon pénaliser le paiement dudit bonus.

De plus, l'Entreprise s'engage à garantir un taux de paiement de Complément de Rémunération Variable (CRV) pour les cadres et de Prime sur Objectifs (PSO) pour les non-cadres égal à la moyenne du taux de paiement de bonus de la classe de la collaboratrice considérée, pour toute la période du congé de maternité ou d'adoption.

Pour la période de présence dans l'Entreprise, la procédure normale d'évaluation par le manager s'applique en veillant à ce que cette évaluation soit adaptée, dans la prise en compte des objectifs et de leur réalisation, au temps de présence effectif de la collaboratrice sur l'année considérée.

L'Entreprise s'engage à ce que la rémunération des collaboratrices et collaborateurs revenant de congé maternité ou de congé d'adoption soit majorée à la suite de ce congé de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée de ce congé par les collaborateurs relevant de la même catégorie professionnelle.

- concernant la situation des collaborateurs de retour de congé parental :

L'Entreprise s'attachera à étudier individuellement leur situation salariale au regard des taux d'augmentation générale applicables le cas échéant en fonction de la catégorie professionnelle et des budgets d'augmentations individuelles définis dans l'accord salarial d'Entreprise.

- collaborateurs à temps partiels :

Le choix de travailler à temps partiel, accepté par l'Entreprise, ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution de rémunération. L'Entreprise y accordera une attention particulière.

Article 2.2. : Le recrutement

Le recrutement est le domaine privilégié pour agir en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes autant que le marché le permette.

Les partenaires sociaux ont donc souhaité marquer leur volonté de mettre l'accent dans la continuité des efforts mis en œuvre depuis 2014 sur les recrutements féminins notamment dans les domaines ou départements où les femmes sont aujourd'hui absentes ou très peu nombreuses dans les effectifs tout en reconnaissant que l'insuffisance de candidatures féminines lors du processus de recrutement peut être un frein à l'embauche de femmes dans des métiers connaissant un fort déséquilibre de genres au niveau du marché du travail.

De ce fait, les partenaires sociaux conviennent de fixer un objectif en termes de respect de la mixité dans le processus de recrutement : recevoir en entretien de recrutement une proportion d'hommes et de femmes qui soit le reflet de la mixité des candidatures reçues ce qui permet de garantir un traitement équitable dans le cadre du processus de recrutement.

Pour cela, l'indicateur de suivi retenu est le pourcentage de candidatures féminines reçues en entretien au cours de l'année au regard du nombre total de candidatures féminines reçues.

L'Entreprise portera une attention particulière à maintenir a minima dans le futur la proportion de femmes actuelle au sein de l'Entreprise.

Il est précisé également que l'accueil de jeunes en alternance et en stage doit aussi permettre d'assurer dans la mesure du possible la mixité au sein des départements d'accueil.

Article 2.3 : Le parcours professionnel

L'Entreprise veille à la stricte égalité de traitement entre les femmes et les hommes travaillant dans l'Entreprise dans tous les domaines de la gestion de carrière de ses collaborateurs et collaboratrices, qu'il s'agisse de l'accès à la formation, de la politique de promotion, de l'accès aux fonctions de management ou d'encadrement.

En ce sens, l'ensemble des dispositifs de gestion des ressources humaines garantissent le respect de l'équité.

Compte tenu de l'importance de la formation professionnelle, l'Entreprise s'engage à former chaque année autant de femmes que d'hommes proportionnellement à leur nombre au sein de l'entreprise.

Pour cela, l'indicateur de suivi retenu est le pourcentage de femmes formées parmi les femmes de l'entreprise et d'hommes formés parmi les hommes de l'entreprise au cours de l'année.

Par ailleurs, les parties signataires sont convenues qu'une attention toute particulière devait être portée aux collaborateurs à temps partiels :

- D'une part la charge du poste doit être en adéquation avec la quotité de temps de travail contractuelle définie. Le manager doit y veiller à l'occasion du passage du collaborateur à temps partiel et définir les objectifs en tenant compte de la réduction du temps de travail.
- D'autre part, le choix de travailler à temps partiel, accepté par l'Entreprise, ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution de carrière et à l'accès à la formation. La Direction des Ressources humaines y accordera une attention particulière.
- Pour cela, l'Entreprise s'engage à opérer un suivi.

Article 2.4 : L'articulation entre la vie professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale

Les partenaires sociaux entendent marquer leur attachement à préserver un environnement de travail qui soit le plus favorable possible à l'équilibre pour chacun des collaborateurs entre la vie professionnelle et la vie personnelle, notamment l'exercice de la responsabilité familiale.

Ils rappellent en ce sens que l'exercice de la responsabilité familiale ne doit pas faire obstacle à des perspectives d'évolution professionnelle.

La volonté de poursuivre la mise en place d'actions concrètes en faveur de l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle se trouve attestée à travers la signature des accords sur le télétravail et sur la prévention du stress et la qualité de vie au travail.

2.4.1 Renforcer les dispositifs d'accompagnement de la paternité et de l'accueil de l'enfant

Une indemnité complémentaire à celle de la Sécurité Sociale lors de la prise du congé paternité, analogue à celle bénéficiant aux salariées prenant un congé maternité, est reconduite dans le cadre des objectifs 2019-2020 pour faire progresser la part des collaborateurs prenant un congé de paternité et de l'accueil de l'enfant.

2.4.2 L'accompagnement de la parentalité

Les parties rappellent que les responsabilités familiales ne doivent pas être un frein à l'évolution de carrière et que les modalités d'organisation du travail doivent demeurer compatibles avec la vie extraprofessionnelle.

Avenant à l'accord du 11.12.2007 sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle du 11 décembre 2007

F.G 4/8

CP

PT

DO

MM

Dans ce cadre, l'Entreprise s'engage à ce que l'ensemble des collaboratrices soient reçues et que les collaborateurs soient reçus en entretien à leur retour de congé maternité, congé d'adoption ou congé parental. S'ils en expriment le souhait ces derniers pourront être reçus dans le mois qui précède la date de retour en Entreprise.

L'indicateur de suivi retenu est le % de collaborateurs reçus avant leur départ et à leur retour de ces congés.

Article 3 : Les initiatives de sensibilisation et de communication

La sensibilisation constitue un atout fondamental du succès de la politique d'égalité professionnelle. Cette sensibilisation passe aussi bien par la communication sur les actions menées en faveur de l'égalité au quotidien que par la participation aux initiatives qui peuvent être menées à différents niveaux que ce soit au niveau du Groupe AXA, au niveau mondial de l'Entreprise ou à un niveau local.

La Direction communiquera sur ces initiatives, sur l'engagement de l'Entreprise en ce domaine et sur l'implication des acteurs. Les partenaires sociaux estiment en effet qu'il est primordial de communiquer aussi largement et aussi ouvertement que possible sur le sujet de la mixité, afin de faire évoluer les mentalités dans le sens de la promotion de l'égalité dans tous les domaines de la vie professionnelle comme de la vie personnelle.

Le réseau de mixité, initié par le Groupe, sera un bon exemple d'initiative sur laquelle l'Entreprise s'est déjà engagée fermement et sur laquelle elle communiquera en toute transparence afin de sensibiliser tout un chacun à l'importance de la démarche.

Article 4 : La commission de suivi

Afin de veiller à l'application harmonieuse du plan d'action défini par le présent avenant, à l'efficacité des mesures prises, les parties signataires mettent en place une Commission de suivi.

Cette Commission de suivi est composée de la Direction, représentée par trois personnes maximum, et des Organisations Syndicales représentatives signataires du présent avenant, représentées chacune par deux personnes maximum.

Elle se réunira au moins une fois par an afin de veiller à l'évolution, année après année, de l'ensemble des objectifs d'amélioration précisés et de signaler toute anomalie de situation qui lui paraîtrait devoir être traitée.

Article 5 : Les dispositions générales

5.1. Durée – effet

Le présent accord a une durée déterminée et cessera tout effet au 31.03.2020.

Il est conclu pour la période 2019-2020. Ses dispositions viennent se substituer au titre 3 de l'accord du 11.12.2007.

Les parties signataires se rencontreront au 1^{er} trimestre de l'exercice 2020 afin d'évaluer les perspectives du programme adapté à la période à venir ; elles examineront alors les conditions dans lesquelles pourra être reconduit un dispositif comparable.

Dans l'hypothèse où les décrets en attente de publication de la loi du 5 septembre 2018 pour la liberté du choix de son avenir professionnel exigeraient une adaptation du présent accord, les parties conviennent de se réunir dans les 3 semaines de la demande de la partie la plus diligente.

5.2. 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.

Fait à Paris-La-Défense, le 18 décembre 2018

Pour l'UES AXA Services :

Nom - Prénom	Titre	Signature
Magali MARCEL	Directeur des Ressources Humaines	

Pour les Organisations Syndicales :

Nom - Prénom	Organisation Syndicale	Signature
<i>G. PROUST</i>	CFDT	
<i>D. OWEN</i>	CFE-CGC	
<i>F. TIXIER</i> <i>F. GRANDMAISON</i>	UDPA UNSA	