

**Accord**  
**sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi,**  
**des Compétences et des Parcours**  
**Professionnels 2019/2021 dans AXA France**

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences  
et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

1/72  
PD

W  
YLB

GD  
LR  
MNF  
S  
G  
V  
CNC



Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'entreprise AXA France, représentée par Diane Deperrois en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires

d'autre part,

Il a été convenu et arrêté le présent accord d'entreprise relatif à la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France.

## PREAMBULE

AXA France s'est résolument placé depuis plusieurs années, dans une démarche volontariste de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences et des parcours professionnels.

□ Dès l'accord du 16 octobre 2003, dit « Cap Métiers », qui initiait une démarche d'évolution des collaborateurs dans les métiers de l'entreprise en organisant un accompagnement adapté, les partenaires sociaux ont mis en œuvre à quatre reprises des dispositions conventionnelles relatives à la GPEC avec :

- l'accord du 14 décembre 2007 couvrant la période 2007-2009 ;
- l'accord du 16 juillet 2010 couvrant la période 2010-2012 ;
- l'accord du 4 avril 2013 couvrant la période 2013-2015 ;
- l'accord du 17 mars 2016 couvrant la période 2016-2018.

Le présent accord AXA France sur la GPEC s'inscrit à la fois en adhésion et en déclinaison des dispositions de l'accord GPEC RSG en vigueur en ce domaine :

- l'accord RSG du 17 mai 2019 relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) et à la prévention des conséquences des mutations économiques pour 2019/2021 définit une démarche anticipatrice structurante à mener au sein des entreprises, reposant sur les principes essentiels de développement de l'employabilité des salariés
- AXA France applique ces règles communes aux entreprises du périmètre de la RSG.

□ Le législateur a été amené à intervenir régulièrement au cours de la dernière période, aux fins d'inciter les entreprises à anticiper et prévoir les outils leur permettant de s'adapter aux changements à intervenir et de veiller au développement de l'employabilité des salariés notamment au travers de la loi du 14 juin 2013 sur la sécurisation de l'emploi, de la loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle qui avait renforcé le lien entre formation professionnelle et GPEC, et plus récemment les ordonnances du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail et la loi du 5 septembre 2018 sur la « Liberté de choisir son avenir professionnel ».

□ L'accord 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 du 24 novembre 2014 et l'accord du 8 décembre 2014 relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité ont, pour répondre à la nécessité de rétablir la compétitivité des entreprises au service de la croissance, de l'emploi et de la cohésion sociale, prévu des mesures adaptées à la situation économique et sociale de l'assurance. Des dispositions conventionnelles sont susceptibles de compléter ou de mettre à jour ces dispositifs notamment en lien avec les réformes récentes.

□ Les orientations stratégiques d'AXA France, telles que présentées lors des séances de Comité Social et Economique Central d'Entreprise des 12 et 13 septembre 2018, ont mis en exergue la forte transformation de l'environnement dans lequel opère AXA France caractérisée par de puissants moteurs de changements pour les années à venir tant en ce qui concerne les dimensions économiques – évolution concurrentielle - et réglementaires que l'évolution des attentes des clients et l'impact des évolutions technologiques.

Des hypothèses ont été posées quant à la trajectoire du plan de développement d'AXA France en prenant en compte plusieurs risques dont la probabilité de survenance est par définition incertaine, notamment en matière d'exigences prudentielles, de survenance de réformes majeures impactant l'assurance-vie ou les régimes de retraite, ou de l'évolution de l'environnement client.

C'est sur le fondement de ces orientations stratégiques que, conformément à l'article L. 2242-20 du code du travail, s'est engagée la négociation du présent accord sur la gestion des emplois, des compétences et des parcours professionnels.

Ainsi les mesures qu'il contient :

- sont fondées sur les orientations stratégiques et donc sur les paramètres sur lesquels, elles-mêmes, ont été définies, qui sont à la fois un moyen de garantir l'employabilité des collaborateurs et de réaliser les orientations stratégiques, en étant soumises aux mêmes aléas de réalisation que ces dernières ;
- pourront, comme les orientations stratégiques, être adaptées afin de tenir compte des écarts éventuels entre les évolutions effectives et les évolutions programmées.

Le présent accord AXA France relatif à la GPEC pour la période 2019/2021 s'inscrit dans ce contexte de transformation particulièrement forte des activités et des métiers. Il vise à préparer les salariés aux évolutions à venir à travers le développement de leur employabilité notamment par la sécurisation des parcours et le développement professionnel en s'appuyant sur une démarche d'évolution des compétences à horizon 2021.

Le présent accord a pour objectif de :

- confirmer la volonté d'AXA France, au sein du groupe AXA en France :
  - o de demeurer un employeur de référence dans un environnement en forte transformation, marqué par des conditions de marché exigeantes et une évolution forte des attentes clients, doublées d'évolutions réglementaires, de risques spécifiques pour l'activité d'assurances et, plus généralement d'une accélération des cycles de commercialisation et de développement,
  - o de construire une approche dynamique de l'évolution des métiers et des compétences prenant appui sur des dispositifs articulés, afin d'accompagner la mise en œuvre des orientations stratégiques d'AXA France à horizon 2021
- affirmer les principes fondamentaux qui l'animent :
  - o le développement de l'employabilité des salariés d'AXA France qui vise à les accompagner, dans des parcours professionnels dynamiques qui s'appuient à la fois sur des dispositifs diversifiés et adaptés de formation professionnelle<sup>1</sup> et sur les possibilités et opportunités de mobilité professionnelle et/ou géographique, dans un environnement de travail respectueux des personnes au regard des conditions d'exercice de leur activité et de la qualité de l'emploi proposé ;
  - o la conciliation de l'employabilité<sup>2</sup> des salariés au regard du contexte de transformation, gage de la compétitivité d'AXA France ;

<sup>1</sup> Y compris en lien avec l'accord de la Branche Assurance 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 et celui du 8 décembre 2014 relatif au Pacte de responsabilité et de solidarité de la branche Assurances ou les dispositifs à intervenir en relais / continuité

<sup>2</sup> L'Organisation Internationale du Travail (OIT) définit l'employabilité comme l'aptitude de chacun à trouver un emploi, à progresser au travail et à s'adapter au changement tout au long de la vie professionnelle.

- la prise en considération de la sécurisation des parcours professionnels, destinée 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 d'AXA France ou des sociétés du Groupe Axa en France.

□ AXA France s'engage ainsi dans un environnement économique et législatif en forte mutation, à poursuivre une politique de GPEC qui, tout en tenant compte de ses pratiques précédentes et en intégrant mieux le rythme du changement, accorde les moyens utiles à sa politique de développement de l'employabilité des salariés, notamment avec un investissement soutenu et le déploiement d'outils d'accompagnement.

L'ampleur de la transformation des activités et des métiers d'AXA France ainsi que des initiatives à conduire exige le développement d'une approche dynamique et adaptée de façon à pouvoir anticiper et accompagner l'évolution des compétences et des métiers pour favoriser l'employabilité par une politique de formation adaptée et une démarche de mobilité interne accompagnée ouvrant vers des évolutions professionnelles vers les métiers le nécessitant et, lorsque ce sera nécessaire, pour les collaborateurs dont le métier fera l'objet d'une rationalisation.

Par ailleurs, AXA France poursuivra une politique de recrutement favorisant le développement des collaborateurs et des actions visant à soutenir le manager dans son rôle de leader d'équipe pour accompagner la transformation de l'entreprise.

- Le présent accord comporte ainsi les volets suivants :
- L'évolution des métiers et des compétences
  - L'emploi des personnels administratifs et commerciaux
  - Les grandes orientations de la formation professionnelle et l'accompagnement des collaborateurs
  - L'accompagnement des managers dans la transformation d'AXA France
  - Le développement et l'employabilité des collaborateurs
  - L'évolution de l'emploi sur les sites
  - L'accompagnement matériel de la mobilité géographique
  - L'Observatoire GPEC.

Afin que cet accord important soit perçu comme un enjeu partagé par tous les acteurs de l'entreprise, AXA France assurera la plus large communication sur l'ensemble de ses dispositions.



## SOMMAIRE

<b>TITRE I. LA PORTÉE DE L'ACCORD .....</b>	<b>10</b>
Article 1. Champ d'application .....	10
Article 2. Finalités .....	10
Article 3. Principes essentiels .....	11
Article 3.1. Diversité et Egalité professionnelle .....	11
Article 3.2. Emploi des salariés handicapés .....	11
Article 3.3. Gestion et accompagnement et de tous les âges .....	11
<b>TITRE II. L'EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES .....</b>	<b>12</b>
Article 4. Principe d'anticipation des évolutions .....	12
Article 5. Référentiel Métiers d'AXA France par Famille professionnelle et par Emploi-type .....	12
Article 5.1. Description des Familles professionnelles et des Emplois-types .....	12
Article 5.2. Méthodologie d'analyse et tendances d'évolution des Familles professionnelles et des Emplois-types .....	13
Article 6. Information des managers et des collaborateurs sur les évolutions des métiers, les opportunités et les parcours professionnels .....	14
<b>TITRE III. L'EMPLOI .....</b>	<b>15</b>
<b>CHAPITRE 1. PERSONNEL ADMINISTRATIF .....</b>	<b>15</b>
Article 7. Renouvellement des compétences .....	15
<b>CHAPITRE 2. PERSONNEL COMMERCIAL .....</b>	<b>16</b>
Article 8. Recrutements et fidélisation des producteurs .....	16
Article 9. Valorisation de l'expertise et de l'autonomie professionnelle dans la filière production .....	17
Article 10. Filière animation et management .....	17
Article 11. Filière support aux ventes .....	17
<b>CHAPITRE 3. MESURES EN FAVEUR DE L'EQUILIBRE INTERGENERATIONNEL .....</b>	<b>18</b>
Article 12. Rappel du contexte et principes .....	18
Article 13. Mesures en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'accueil des seniors et de la transmission des compétences .....	18
Article 13.1. Recrutements et modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes .....	18
Article 13.1.1. Recrutement de jeunes en CDI .....	18
Article 13.1.2. Démarche d'accueil dans AXA France .....	19
Article 13.1.3. Echange sur le suivi de l'intégration .....	19
Article 13.1.4. Développement de l'alternance et des conditions de recours aux stages .....	19
Article 13.1.4.1. L'alternance .....	19
Article 13.1.4.2. Les stages .....	20
Article 13.2. Actions pertinentes en faveur des salariés âgés .....	20
Article 13.2.1. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation .....	20
Article 13.2.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail .....	21
Article 13.2.3. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences .....	21
<b>TITRE IV. LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS .....</b>	<b>22</b>
<b>CHAPITRE 1. LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>22</b>
Article 14. Favoriser une approche différenciée des parcours de formation au soutien de l'employabilité .....	22
Article 15. Mettre en œuvre une politique de formation adaptée aux enjeux de la transformation .....	22

Article 15.1. Priorités des plans de développement des compétences à intervenir sur la période 2019/2021.....	22
Article 15.2. Principes.....	22
Article 15.3. Accompagnement des évolutions métiers.....	23
Article 15.4. Développer des parcours de formation adaptés aux évolutions professionnelles.....	24
<b>CHAPITRE 2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS .....</b>	<b>25</b>
Article 16. VAE, formations diplômantes et mise à disposition d'un Espace Formation et Développement, dénommé « EFD ».....	25
Article 16.1. VAE et formations diplômantes.....	25
Article 16.2. Mise à disposition d'un Espace Formation et Développement (« EFD »).....	26
Article 17. Dispositifs d'accompagnement du changement.....	26
Article 18. Evolution de l'offre de programmes RH au service de la mobilité et de l'évolution professionnelle des collaborateurs administratifs.....	27
Article 18.1. Evolution des programmes RH.....	27
Article 18.2. Espace AXAvenir.....	27
Article 18.3. Espace One Mobilité.....	28
<b>TITRE V. LE MANAGER DANS LA TRANSFORMATION D'AXA FRANCE .....</b>	<b>28</b>
<b>CHAPITRE 1. LE RÔLE PIVOT DU MANAGER DANS LA TRANSFORMATION D'AXA FRANCE ...</b>	<b>28</b>
Article 19. Développer les collaborateurs.....	28
Article 20. Engager et animer la dynamique d'équipe.....	29
Article 21. Accompagner dans le changement.....	29
<b>CHAPITRE 2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DU MANAGER .....</b>	<b>29</b>
Article 22. Coursus managériaux.....	29
Article 23. Parcours de formation et de développement.....	30
<b>TITRE VI. LE DEVELOPPEMENT ET L'EMPLOYABILITE DES COLLABORATEURS.....</b>	<b>30</b>
<b>SOUS-TITRE I. LE DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF .....</b>	<b>30</b>
<b>CHAPITRE 1. DISPOSITIFS D'INTEGRATION.....</b>	<b>31</b>
Article 24. Le parcours d'accueil du nouvel entrant.....	31
Article 25. La désignation d'un facilitateur.....	31
<b>CHAPITRE 2. DEMARCHES DE MOBILITE INDIVIDUELLE VOLONTAIRE .....</b>	<b>32</b>
Article 26. Démarches de mobilité individuelle volontaire.....	32
<b>CHAPITRE 3. MOBILITE INTERNE EN CAS DE RATIONALISATION D'ORGANISATIONS OU D'ACTIVITES .....</b>	<b>32</b>
Article 27. Objectifs poursuivis.....	32
Article 28. Situations visées.....	33
Article 29. Garanties applicables.....	33
Article 29.1. Mesures d'accompagnement RH et Formation professionnelle.....	33
Article 29.2. Primes applicables.....	33
Article 29.3. Garanties contractuelles.....	34
Article 29.4. Zones géographiques applicables.....	35
Article 30. Mise en œuvre de la mobilité.....	35
<b>CHAPITRE 4. DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES SALARIES PRESENTANT UN ENJEU PRIORITAIRE DE PRESERVATION DE LEUR EMPLOYABILITE .....</b>	<b>36</b>

Article 31. Accompagner et sécuriser le parcours professionnel des salariés présentant un enjeu prioritaire de préservation de leur employabilité dans un contexte de forte transformation des métiers .....	36
<b>CHAPITRE 5. DEVELOPPEMENT DU TUTORAT.....</b>	<b>37</b>
Article 32. Le développement du tutorat afin d'accompagner les collaborateurs dans leur développement professionnel.....	37
<b>CHAPITRE 6. DISPOSITIF D'APPUI A L'EVOLUTION VERS DES PROJETS TEMPORAIRES TRANSVERSES .....</b>	<b>38</b>
Article 33. Dispositif d'appui à l'évolution vers des projets temporaires transverses.....	38
Article 33.1. Objectifs du dispositif.....	38
Article 33.2. Modalités de mise en œuvre du dispositif.....	39
Article 33.2.1. Création d'une cellule de gestion des projets temporaires transverses.....	39
Article 33.2.2. Situation du salarié durant le projet temporaire transverse.....	39
<b>CHAPITRE 7. MOBILITES ENTRE AXA FRANCE ET LES ENTREPRISES DE LA RSG.....</b>	<b>40</b>
Article 34. Rappel des principes des mobilités entre AXA France et les entreprises du périmètre de la RSG .....	40
<b>CHAPITRE 8. DEMARCHE DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE.....</b>	<b>41</b>
Article 35. Salariés concernés.....	41
Article 36. Initiative et formalisation de la demande du salarié.....	41
Article 37. Signature d'un avenant au contrat de travail .....	41
Article 38. Statut du salarié pendant la période de mobilité au sein d'AXA France .....	42
Article 39. Faculté d'un accompagnement par un cabinet RH lors d'une démarche de mobilité externe sécurisée .....	42
Article 40. Fin de la période de mobilité volontaire sécurisée.....	42
<b>SOUS-TITRE II. LE DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL COMMERCIAL .....</b>	<b>42</b>
Article 41. Evolution professionnelle.....	42
Article 42. Poursuite du développement de l'expertise.....	43
Article 43. Les acteurs de la RH auprès des commerciaux .....	43
Article 43.1. Equipe RH dédiée.....	43
Article 43.2. Appui des animateurs/managers.....	44
Article 44. Développement professionnel et évolution du marché.....	44
<b>SOUS-TITRE III. POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT COMMUNE AUX PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX .....</b>	<b>45</b>
Article 45. Comités de Développement Professionnel (CDP).....	45
Article 46. Démarche « Patrimoine Métiers et Compétences ».....	45
Article 46.1. Portée.....	45
Article 46.2. Démarche.....	46
<b>TITRE VII. EVOLUTION DE L'EMPLOI SUR LES SITES CONCERNANT LE PERSONNEL ADMINISTRATIF.....</b>	<b>46</b>
Article 47. Approche prévisionnelle de l'évolution de l'emploi sur les sites.....	46
Article 48. Une approche différenciée adaptée à la taille des sites.....	46
Article 49. Poursuite d'une gestion RH de proximité .....	47
<b>TITRE VIII. ACCOMPAGNEMENT MATERIEL DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF .....</b>	<b>47</b>
Article 50. Changement de lieu de travail.....	47

Handwritten notes and signatures: "W", "YIB", "G7", "M41", "L2", "S", "W", "CP".



<b>CHAPITRE 1. MOBILITE GEOGRAPHIQUE EXTERNE AU BASSIN D'EMPLOI .....</b>	<b>48</b>
<b>CHAPITRE 2. MOBILITE GEOGRAPHIQUE INTERNE AU BASSIN D'EMPLOI.....</b>	<b>48</b>
Article 51. Les frais et moyens de transport .....	48
Article 51.1. Les transports en commun .....	49
Article 51.2. L'usage d'un véhicule personnel .....	49
Article 51.2.1. Principe .....	49
Article 51.2.2. Mesures.....	49
Article 52. La garde d'enfants et/ou de personnes dépendantes.....	50
Article 53. Le temps de travail et son aménagement.....	50
Article 54. Les frais relatifs au logement.....	51
Article 54.1. Recherche d'un nouveau logement.....	52
Article 54.1.1. Location.....	52
Article 54.1.2. Acquisition d'un bien immobilier.....	52
Article 54.2. Frais de déménagement.....	52
Article 55. Application des dispositions.....	52
<b>TITRE IX. OBSERVATOIRE GPEC .....</b>	<b>52</b>
Article 56. Composition.....	53
Article 57. Mission .....	53
Article 58. Succursale d'AXA France au Maroc.....	53
<b>TITRE X. DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD.....</b>	<b>53</b>
Article 59. Effet - Durée - Rencontres - Révision .....	53
Article 59.1. Effet.....	53
Article 59.2. Durée.....	54
Article 59.3. Rencontres .....	54
Article 59.4. Révision.....	54
Article 60. Publicité.....	54
<b>ANNEXE 1. REPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE AU 31.12.2018 .....</b>	<b>55</b>
<b>ANNEXE 2. REPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR EMPLOIS TYPES AU 31.12.2018 ET PREVISIONS D'EVOLUTION QUANTITATIVE .....</b>	<b>56</b>
<b>ANNEXE 3. EFFECTIFS CDI PAR EMPLOIS TYPES AU 31.12.2018 ET PREVISIONS D'EVOLUTION QUALITATIVES (EVOLUTION DES COMPETENCES).....</b>	<b>57</b>
<b>ANNEXE 4. IDENTITES SITES METIERS AU 31.12.2018 .....</b>	<b>58</b>
<b>ANNEXE 5. ZONES GEOGRAPHIQUES POUR L'APPLICATION DU CHAPITRE 3 DU SOUS- TITRE I DU TITRE VI.....</b>	<b>68</b>
<b>ANNEXE 6. TYPOLOGIE DES SITES.....</b>	<b>69</b>
<b>ANNEXE 7. MOBILITE INTERNE AU BASSIN D'EMPLOI : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES (APPLICATION DE L'ARTICLE 53 DU PRESENT ACCORD) .....</b>	<b>70</b>
<b>ANNEXE 8. MATRICE DE CALCUL DU CREDIT HORAIRE (APPLICATION DE L'ARTICLE 53 DU PRESENT ACCORD).....</b>	<b>71</b>

mm

w

4/13

GD

La

S

mm

es

aw

P

## TITRE I. LA PORTÉE DE L'ACCORD

### Article 1. Champ d'application

Le présent accord concerne l'ensemble des collaborateurs d'AXA France relevant des conventions collectives nationales ci-après énumérées, ou de celles à intervenir en relais compte tenu du processus d'évolution conventionnelle entamée au niveau de la branche Assurances à la date de conclusion du présent accord, en précisant les mesures qui visent respectivement le personnel administratif et le personnel commercial, lorsque ce personnel s'inscrit dans une démarche d'évolution professionnelle, dont celle liée à l'évolution des activités de l'entreprise ou orientée par ces dernières, en intégrant alors des mesures d'accompagnement de la mobilité :

⇒ Sont dénommés « personnel administratif » :

- les salariés de classe 1 à 7 (non cadres et cadres) relevant de la Convention Collective Nationale des sociétés d'assurances du 27 mai 1992,
- les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27 juillet 92 qui ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération est composée d'une partie fixe ou d'une partie fixe et d'une partie variable dont les missions confiées ont pour objectif principal de concourir à la mise en œuvre de la politique commerciale et technique de l'entreprise auprès des agents généraux ou des courtiers.

⇒ Sont dénommés « personnel commercial » :

- les salariés relevant de la Convention Collective de travail des Producteurs Salariés de Base des services extérieurs de production du 27 mars 1972,
- les salariés relevant de la Convention Collective de travail des Echelons Intermédiaires des services extérieurs de production du 13 novembre 1967,
- les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27 juillet 1992 qui perçoivent des commissions ou qui, bénéficiant d'une partie variable de rémunération, n'ont aucune activité principale auprès des agents généraux ou des courtiers.

### Article 2. Finalités

L'accord a pour objectif de poursuivre une véritable gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences des salariés relevant du champ d'application du présent accord. La gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences constitue un socle efficace de la gestion de l'emploi du personnel au sein d'AXA France. Les finalités du présent accord de GPEC pour la période 2019/2021 intervenant en application de l'article L. 2242-20 du code du travail se déclinent selon les personnels concernés.

Afin de maintenir sa compétitivité, AXA France doit en effet s'adapter en permanence aux évolutions des marchés et des attentes des clients, ce qui implique :

- l'adaptation des organisations, soit au niveau de l'entreprise elle-même, soit au niveau des entités qui la composent, directement corrélée aux choix et orientations stratégiques de l'entreprise,
- la mise en adéquation des ressources, en particulier les ressources humaines, aux besoins de l'entreprise, ainsi, l'accompagnement des salariés dans leur évolution participe de l'enjeu vital de performance de l'entreprise,
- l'ajustement des compétences des collaborateurs à l'évolution progressive des activités et des métiers, telle qu'il doit être anticipé.

L'accord GPEC au sein d'AXA France a pour but :

- de permettre l'adaptation progressive et permanente des compétences des salariés aux évolutions de leurs emplois, d'accompagner les collaborateurs à acquérir de nouvelles compétences en développant leur employabilité, particulièrement dans les hypothèses où leurs métiers évoluent ou sont en risque d'obsolescence, dans une logique de co-responsabilité,
- de mettre en œuvre les mesures RH utiles (accompagnement, formation, tutorat), en prenant en compte les modalités d'exercice des métiers,
- de sécuriser les parcours professionnels notamment par l'organisation des mobilités internes vers les métiers le nécessitant,
- de favoriser le maintien et le développement dans l'emploi des salariés au sein de l'entreprise par le développement ou l'acquisition de compétences en lien avec l'évolution des besoins de l'entreprise.

La mobilité est une véritable opportunité qui doit être encouragée.

### Article 3. Principes essentiels

#### Article 3.1. Diversité et Egalité professionnelle

Conformément aux conventions collectives et aux dispositions conventionnelles relatives aux droits sociaux fondamentaux concernant la Diversité et l'Egalité, la Direction réitère son engagement, au regard de la fonction, l'ancienneté, l'âge, le sexe, le statut ou l'entité d'appartenance des collaborateurs, de respecter le principe d'égalité de traitement.

Dans le cadre de la promotion de l'égalité Hommes – Femmes et en cohérence avec l'accord diversité et égalité professionnelle d'AXA France, les bilans présentés lors des Observatoires GPEC seront segmentés par genre.

#### Article 3.2. Emploi des salariés handicapés

Conformément à l'Accord AXA France du 25 novembre 2016 en faveur des salariés handicapés ou des dispositifs à intervenir en relais, une attention particulière sera portée au recrutement, à la formation et au parcours professionnel des salariés handicapés.

#### Article 3.3. Gestion et accompagnement et de tous les âges

L'entreprise, à travers le présent accord, et pour garantir les meilleures conditions d'emploi aux collaborateurs d'AXA France, réaffirme sa volonté de gestion des collaborateurs de tous âges et leur développement dans l'emploi en facilitant leur accès tant à de nouveaux postes qu'à la formation professionnelle au travers de dispositions sur les jeunes, les seniors et l'équilibre intergénérationnel.

Afin d'accompagner l'ensemble des collaborateurs, quel que soit leur âge, dans la transformation des métiers et des compétences, des dispositifs de formation et de développement seront mis en œuvre dans le cadre des grandes orientations de la formation professionnelle.

Pour les salariés proches de l'âge de départ à la retraite pourront être recherchées des mesures d'accompagnement spécifiques de transition activité retraite.

## TITRE II. L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS ET DES COMPÉTENCES

Face aux mutations de l'environnement économique, l'entreprise renouvelle son engagement d'accompagner, par une politique RH structurée, les transformations collectives de l'entreprise en offrant des opportunités de développement de compétences et d'évolutions professionnelles à tous les collaborateurs, dans le cadre d'une démarche prévisionnelle de l'emploi et des compétences dont elle rappelle les principes et la méthodologie d'analyse concernant les familles professionnelles.

### Article 4. Principe d'anticipation des évolutions

AXA France, au travers du présent accord entend accompagner les salariés de tous niveaux dans leur parcours professionnel en vue d'assurer leur employabilité et de permettre l'adéquation de leurs compétences avec l'évolution des métiers.

La démarche de GPEC a pour objectif d'anticiper les évolutions probables et d'apporter de la visibilité sur les évolutions de métiers et les perspectives d'emplois qui en découlent en même temps qu'elle permet à chaque collaborateur de devenir co-acteur de son développement professionnel en mettant à disposition notamment les moyens nécessaires au développement des compétences de chacun.

AXA France recherchera la meilleure adéquation possible entre les ressources humaines internes de l'entreprise et ses besoins identifiés en termes de métiers en mobilisant les dispositifs du présent accord dans une logique de développement de l'employabilité.

L'implication de tous les acteurs doit nécessairement reposer :

- sur la recherche de convergence des intérêts du collaborateur et de l'entreprise,
- et sur une information de l'ensemble des collaborateurs.

### Article 5. Référentiel Métiers d'AXA France par Famille professionnelle et par Emploi-type

La démarche proposée dans le cadre du présent accord consiste, dans la continuité de l'accord GPEC 2016/2018, à la mise en œuvre d'un référentiel des métiers exercés au sein d'AXA France, en structurant les grands domaines d'activités, sur la base de regroupements de métiers, dénommés Familles professionnelles et Emplois-types afin de disposer d'une vision de l'évolution des métiers et des compétences à horizon 2021.

#### Article 5.1. Description des Familles professionnelles et des Emplois-types

Ce référentiel de répartition par Familles professionnelles et par Emploi-type a pour finalité de donner une vision homogène et synthétique des métiers, des compétences et des emplois quelle que soit l'organisation considérée en rassemblant, de façon consolidée et cohérente, les informations relatives à leurs évolutions qualitatives et/ou quantitatives. Il permet de décrire la réalité des métiers d'AXA France, de cartographier les populations correspondantes et de structurer les différentes démarches RH.

Une famille professionnelle est composée d'une série d'emplois types regroupant un ensemble de personnes exerçant un métier défini par ses activités et par les compétences qu'il requiert (connaissances techniques, compétences relationnelles, et pratiques professionnelles).

A la date de conclusion du présent accord, 17 Familles professionnelles représentent au sein d'AXA France l'ensemble des activités et des métiers ; ces Familles professionnelles étant elles-mêmes subdivisées en 90 emplois-types. Le référentiel des Familles professionnelles et des emplois-types est susceptible d'évoluer au regard des transformations éventuelles de l'activité et des métiers ou de facteurs environnementaux internes/externes.

Les Familles professionnelles telles que décrites à la date de conclusion du présent accord figurent en annexe 1.

## **Article 5.2. Méthodologie d'analyse et tendances d'évolution des Familles professionnelles et des Emplois-types**

AXA France entend favoriser une démarche d'anticipation des changements à venir en termes d'évolution des métiers et des compétences au sein d'AXA France et de mise en œuvre des actions d'ajustements nécessaires. A cette fin, il est convenu de retenir la méthodologie d'analyse suivante :

- il a été établi un état des lieux quantitatif des ressources actuelles au regard des effectifs et des compétences détenues, qui tient compte des facteurs d'évolution externes (concurrence, modes de consommation, réglementation...) et internes (choix stratégiques et organisationnels, Systèmes d'Information ...) et qui s'appuie notamment sur les travaux réalisés au niveau de la branche professionnelle par l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance ;
- cet état des lieux a été complété d'une vision qualitative de l'évolution des métiers.

Afin de disposer d'une vision prévisionnelle des emplois et des compétences l'analyse, d'une part, des effectifs CDI par Emplois types au 31 décembre 2018 et des tendances d'évolution quantitative à 2021, et, d'autre part, des tendances d'évolution qualitative en termes de compétences à 2021, AXA France a présenté lors de la négociation du présent accord faisant ressortir les tendances d'évolution autour d'une :

- Approche de l'évolution quantitative des emplois-type en se concentrant sur les 3 typologies suivantes :
  - Emplois-type dont la tendance d'évolution des effectifs est en hausse : ces emplois types présenteront des effectifs en hausse sur la période 2019-2021 ;
  - Emplois-type dont la tendance d'évolution des effectifs est stable : ces emplois types présenteront des effectifs stables sur la période 2019-2021 ;
  - Emplois-type dont la tendance d'évolution des effectifs est à la baisse : ces emplois types présenteront des effectifs en baisse sur la période 2019-2021.

Les tendances d'évolution des compétences des emplois type ont été analysées et figurent en annexe 2.

- Approche d'évolution qualitative des emplois-type au regard de l'évolution des compétences en se concentrant sur deux typologies :
  - Emplois type avec une forte évolution des compétences : ces emplois-types présenteront une forte évolution des compétences sur la période 2019-2021 ;
  - Emplois type avec une faible évolution des compétences : ces emplois-types présenteront une faible évolution des compétences sur la période 2019-2021.

Au-delà du nécessaire développement des compétences techniques propres à chaque métier, AXA France estime que l'évolution des métiers nécessite :

- le renforcement des compétences transverses notamment l'orientation client, l'adaptabilité, la coopération, l'innovation, le sens de la décision, l'influence et la diplomatie, l'écoute et la communication ;
- le développement des compétences relationnelles professionnelles notamment la dimension « Client », « Transformer », « Délivrer », « Développer », « Collaborer », « Leadership » et « Vision ». Ces compétences relationnelles professionnelles, nécessaires en tout ou partie selon les métiers et les niveaux de responsabilité, à la bonne conduite de la transformation ont fait l'objet de travaux de contextualisation par Emploi-type en vue de la fixation des objectifs professionnels en 2019.

Les tendances d'évolution des compétences des emplois-type ont été analysées et figurent en annexe 3. Ces évolutions ne représentent qu'une indication des tendances sur la période de l'accord.

#### Article 6. Information des managers et des collaborateurs sur les évolutions des métiers, les opportunités et les parcours professionnels

Les partenaires sociaux ont souligné l'importance de la transparence à l'égard du management en premier lieu et des collaborateurs sur l'ensemble des évolutions attendues qu'elles soient d'ordre organisationnel, technologique, stratégique ou géographique, susceptible d'avoir des conséquences en termes d'emploi.

A cet égard, AXA France entend donner accès le plus en amont possible aux éléments d'information permettant :

- aux managers d'accompagner leurs équipes dans la construction de leur parcours professionnel au regard des évolutions prévisibles sur le métier occupé
- et aux salariés d'avoir une visibilité sur l'évolution de leur métier au sein d'AXA France et sur leur site et de développer et maintenir leur employabilité et de construire ainsi leur propre parcours professionnel dans le cadre de l'évolution de l'entreprise et de ses besoins.

Dans ce cadre, les parties conviennent de renforcer l'information des salariés et les dispositifs d'accompagnement :

- **Donner de la visibilité lors de l'entretien professionnel**

AXA France a mis en place une approche d'anticipation et d'explicitation des évolutions de compétences au travers des fiches « Prospective métier » ; chaque fiche est structurée selon le plan établi comme suit :

- Métier : Appellation de l'emploi décrit dans la fiche
- Missions : Définition synthétique et globale de la mission
- Enjeux transverses : Déclinaison des enjeux d'évolution sur les activités du métier
- Activités clés : Vision prospective des activités principales du métier
- Enjeux spécifiques du métier : Eléments d'évolution liés à la stratégie du métier / Effet réel sur les activités et compétences / Effet neutre sur les activités et compétences
- Compétences à renforcer : Présentation des compétences à développer ou acquérir
- Intensité de la transformation : Degré de transformation de l'emploi

Le manager et le collaborateur pourront utilement s'appuyer sur ces fiches « Prospective métier » lors des échanges à conduire dans le cadre de l'Entretien professionnel, afin notamment de :

- partager les évolutions du métier
  - envisager les perspectives d'évolutions professionnelles du collaborateur
  - évoquer les évolutions prévisibles du métier exercé par ce dernier
  - repérer les besoins en matière de formation et de développement de compétences au travers d'un échange qui permettra d'établir un diagnostic partagé
  - identifier les actions à mettre en œuvre
- **Mise à disposition des informations sur l'intranet**

Afin de permettre au salarié d'être pleinement co-acteur de son évolution professionnelle, les éléments d'information sont mis à disposition et sont accessibles aux salariés au travers de différents espaces dédiés comme l'Espace Formation et Développement, les forums métiers et les Espaces AXAvenir accessibles sur l'intranet ONE et le portail RH.

### TITRE III. L'EMPLOI

#### CHAPITRE 1. PERSONNEL ADMINISTRATIF

##### Article 7. Renouvellement des compétences

- **Dynamique de recrutement**

Sur la période 2019-2021, dans le cadre du développement des compétences des salariés de l'entreprise, AXA France entend, au regard des orientations stratégiques en matière d'emploi, des besoins en compétences associés ainsi que du renouvellement de la pyramide des âges, et sur la base de la réglementation en vigueur, mettre en œuvre une politique de recrutement permettant de faire face aux besoins en compétences identifiés, notamment sur les métiers suivants :

- **Les métiers de l'IARD** : Tarification, Souscription entreprises - approche multibranches, Gestion des sinistres et activités recours
- **Les métiers de l'Informatique** : Ingénierie logicielle (développement, Ops et tests), Partenaire Métier IT, Ingénierie logicielle (Opérations IT)
- **Les métiers de la Santé et Prévoyance** : Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives) Développement de produits & Tarification - Prévoyance et/ou collectives, Souscription – Prévoyance.

Durant la période de portée du présent accord, AXA France s'engage, globalement, dans la période allant de juillet 2019 à décembre 2021 (à périmètre constant), à recruter 700 salariés.

Par ailleurs, d'ici 2021, la transformation en CDI des contrats d'alternance, contrats à durée déterminée (CDD) et stages, incluant ceux des filières les moins qualifiées, devrait représenter 20 % tout en veillant à ce que cet objectif ne se réalise pas au détriment des souhaits de poursuite d'études des alternants.

- **Evolution qualitative de l'emploi**

Les parties signataires conviennent qu'AXA France doit préparer l'avenir en gagnant en réactivité pour répondre aux sollicitations du marché et à la rapidité d'évolution des outils de communication et qu'à cet égard l'accord GPEC AXA France 2019/2021 doit, en favorisant l'adaptabilité, développer l'employabilité et ainsi s'inscrire dans une logique de préservation de l'emploi pour les salariés.

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

*Handwritten notes and signatures:*  
W 413  
LR 88  
69 ✓  
CW  
P

Elles constatent que les activités dans le domaine de la protection financière requièrent de plus en plus de technicité, les compétences nécessaires à leur exercice sont en conséquence de plus en plus diversifiées et les métiers nécessitant un niveau de qualification élevé se développent.

L'évolution qualitative des emplois au sein d'AXA France renvoie à la forte transformation des métiers et des compétences et partant, à la nécessaire adaptation de l'emploi à ces évolutions.

Le vecteur prioritaire d'adaptation de la qualité de l'emploi aux enjeux de transformation réside dans la bonne appropriation par l'ensemble des acteurs des dispositifs de formation et d'apprentissage et la promotion des moyens de développement passant notamment par la formation, dans le cadre des dispositions ci-après sur les grandes orientations de la formation.

## CHAPITRE 2. PERSONNEL COMMERCIAL

Pour la période 2019/2021, l'emploi du Personnel Commercial devra répondre aux enjeux principaux : la stabilisation du nombre de producteurs du réseau AEP, la poursuite des actions de renforcement de l'expertise du réseau, notamment sur les cibles de clients stratégiques et les domaines issus du réglementaire, par une approche actualisée, pour chacun des métiers, des compétences attendues et l'accompagnement des impacts RH des évolutions stratégiques et organisationnelles du réseau sur chacune des filières.

### Article 8. Recrutements et fidélisation des producteurs

AXA France entend poursuivre sa politique de recrutement sur la période 2019/2021 en prenant soin du recrutement et de la rétention du Personnel Commercial de la façon suivante :

- **En matière de recrutement :**

- La poursuite d'une dynamique ambitieuse sur la filière production et la poursuite de la démarche de diversification des profils, notamment par l'intégration de profils expérimentés
- La poursuite d'un engagement fort en termes de recours à l'alternance dans l'optique d'une embauche au terme en CDI

Afin de contribuer à l'amélioration globale de la qualité des recrutements notamment vers des profils plus expérimentés, seront poursuivies les actions déjà engagées en matière de développement de nouvelles pistes et moyens de sourcing, d'efficacité du processus de recrutement et de professionnalisation des acteurs du recrutement.

- **En matière de rétention :**

- la réussite de la mise en œuvre du nouveau métier d'Animateur Commercial, notamment dans sa dimension d'intégration et d'accompagnement à la réussite des jeunes recrutés,
- la fidélisation des « talents » dans la filière production par une animation RH de la ligne de vie professionnelle permettant aux collaborateurs de se projeter dans une trajectoire professionnelle valorisant l'expertise et l'autonomie professionnelle,
- la pratique des entretiens réguliers de suivi d'intégration menés par les équipes RH de proximité sera poursuivie.

Par ailleurs AXA France apportera une attention particulière aux salariés commerciaux relevant des conventions collectives des producteurs salariés de base ou des échelons intermédiaires, en situation d'inaptitude à leurs fonctions pour leur proposer un poste permettant de poursuivre leur activité dans le groupe AXA.

#### Article 9. Valorisation de l'expertise et de l'autonomie professionnelle dans la filière production

Pour valoriser l'expertise et l'autonomie professionnelle, plusieurs actions sont prévues :

- **La poursuite du développement de la filière Agents Mandataires**

Pour accompagner les ambitions de développement de la filière, seront notamment mis en œuvre les moyens suivants :

- un renforcement de la structure centralisée dédiée à la filière AM
- le développement d'une animation transversale des IFS intervenant sur la filière,
- des actions renforcées pour valoriser la filière en mobilité interne,
- une rénovation complète du cursus de professionnalisation destiné aux collaborateurs intégrant ces métiers

- **La valorisation et l'animation des conseillers experts**

- un dispositif dédié (le Club AEP Excellence) sera lancé pour valoriser les meilleurs conseillers du réseau, experts à la fois en patrimonial et en protection sociale
- ce dispositif fera l'objet d'une animation régulière et de nouveaux conseillers experts y seront intégrés chaque année, sous conditions de volontariat et de respect des conditions d'accès fixées

#### Article 10. Filière animation et management

Trois actions sont prévues dans ce cadre :

- Pour les nouveaux animateurs commerciaux :
  - o L'accompagnement des collaborateurs dans la prise de leur nouveau poste au moyen d'un cursus de formation dédié
  - o Le suivi régulier des nouveaux Animateurs commerciaux par les équipes RH régionales
- La poursuite de la promotion de la diversité au moyen du renforcement des actions pour augmenter la part des femmes dans les métiers d'animation et de management (programme de type MOI Leader, animation de Mix'In au sein des réseaux de distribution)
- La culture managériale avec la poursuite des actions d'accompagnement d'une culture managériale plus orientée vers la coopération et la responsabilisation.

#### Article 11. Filière support aux ventes

Plusieurs actions sont prévues :

- Actualisation des missions
  - o Formalisation nationale des missions en lien avec les évolutions stratégiques ou organisationnelles du réseau
- Animation nationale transverse
  - o Développement progressif, et autant que nécessaire, d'une animation nationale dédiée à chaque mission.

## CHAPITRE 3. MESURES EN FAVEUR DE L'EQUILIBRE INTERGENERATIONNEL

### Article 12. Rappel du contexte et principes

La loi, après avoir mis en place puis supprimé le « contrat de génération », dispose désormais que la négociation sur la GPEC peut porter sur la formation et l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences, les perspectives de développement de l'alternance, ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires et l'amélioration des conditions de travail des salariés âgés (article L. 2242-21 du code du travail).

Dans la continuité des dispositions précédemment adoptées dans AXA France sur le contrat de génération puis dans le cadre du Titre III de l'accord sur la GPEC du 17 mars 2016, les parties signataires décident que le présent accord a vocation à fixer les mesures en faveur d'un « équilibre intergénérationnel » au sein de l'entreprise autour de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, l'emploi des salariés âgés et la transmission des savoirs et des compétences.

Les présentes dispositions s'appuient sur le bilan de l'accord du 17 mars 2016 sur les seniors, les jeunes et la transmission des savoirs au sein d'AXA France dans le cadre de la négociation du présent accord. Au titre du présent accord, et pour l'application des mesures relatives à l'équilibre intergénérationnel, on entend par « jeunes » les salariés de moins de 26 ans (sans préjudice des conditions d'âge assouplies à 29 ans inclus pour le contrat d'apprentissage) et par « seniors » les salariés de 57 ans et plus pour le maintien dans l'emploi de salariés qualifiés d'« âgés ».

### Article 13. Mesures en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'accueil des seniors et de la transmission des compétences

#### Article 13.1. Recrutements et modalités d'intégration, de formation et d'accompagnement des jeunes

AXA France poursuivra les actions initiées visant à :

- recruter des jeunes collaborateurs et à développer les mesures incitant à la transformation en CDI des contrats d'alternance, CDD et stages de jeunes de moins de 26 ans en priorité sur les métiers stables ou en croissance et incluant ceux des filières les moins qualifiés
- accompagner les jeunes embauchés, avec un parcours d'entrée dans l'entreprise permettant à l'employeur d'apprécier les actions complémentaires de formation éventuellement utiles dans le cadre du plan de développement des compétences et pour leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables à leur bonne intégration ;
- prévoir la tenue d'un échange de suivi entre le jeune et son responsable hiérarchique portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences mobilisées

#### Article 13.1.1. Recrutement de jeunes en CDI

Globalement, dans AXA France, la part de recrutements de salariés de moins de 26 ans devrait représenter au moins 30 % pour le personnel administratif et 10 % pour le personnel commercial des recrutements externes qui seront effectués d'ici le 31.12.2021. Ces embauches s'orienteront, dans toute la mesure du possible vers la transformation en CDI des contrats d'alternance, contrats à durée déterminée (CDD) et stages de jeunes de moins de 26 ans en priorité sur les métiers stables ou en croissance et incluant ceux des filières les moins qualifiées.



En outre, 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 réitérent l'importance du processus d'accueil, de formation et d'intégration mis en place dans l'accord sur la formation professionnelle cité ci-dessus :

- 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 ;
- 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 ;
- Le cas échéant, désignation d'un tuteur reconnu pour ses compétences.

Des points de suivi réguliers avec le jeune, en liaison avec l'organisme de formation externe ou l'équipe formation AXA en cas de formation assurée en interne, seront conduits ainsi qu'un entretien spécifique avec la RH trois mois avant l'échéance de fin de contrat pour recueillir ses attentes et projets et lui faire part des possibilités d'emploi susceptibles d'exister au sein du Groupe.

Par ailleurs, seront développées les facilitations suivantes :

- Si besoin aménagement du temps de travail, étudié au cas par cas en vue de permettre aux jeunes d'aborder les épreuves d'examen dans des conditions satisfaisantes. A ce titre, le jeune en contrat en alternance, quel que soit la nature de ce contrat avec AXA France, pourra le cas échéant, et sur présentation de justificatif de dates d'examen et de présentation aux épreuves, bénéficier de 5 jours de révision par année scolaire sans déduction de salaire ;
- 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 de la RH, 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).

#### **Article 13.1.4.2. Les stages**

La politique d'AXA France sur les stages contribue à l'insertion professionnelle des jeunes et participe au monde de l'éducation et à la valorisation du secteur des assurances auprès des jeunes.

Dans ce cadre, AXA France poursuit le développement de partenariats avec les écoles et les universités en vue d'accueillir des stagiaires et de leur offrir des missions en adéquation avec leur projet pédagogique.

AXA France s'engage à poursuivre cette politique et à la dynamiser encore davantage, et souligne l'opportunité offerte par les stages, de proposer des missions identifiées dans la durée et en lien avec un projet professionnel déterminé.

#### **Article 13.2. Actions pertinentes en faveur des salariés âgés**

##### **Article 13.2.1. Développement des compétences et des qualifications et accès à la formation**

Au titre de la sécurisation des parcours professionnels, AXA France poursuivra sa politique de maintien des seniors dans l'emploi. D'ici 2021, 90 % au moins de la population globale des seniors bénéficiera au même titre que l'ensemble des collaborateurs d'actions de développement des compétences métiers ou en lien avec les compétences transverses / managériales identifiées. ✓

Compte tenu des évolutions technologiques et des nouveaux modes de travail, AXA France veillera à mettre en œuvre si nécessaire des actions de développement spécifiques pour accompagner la montée en compétences des seniors sur les nouvelles technologies et nouveaux environnements de travail. AXA France développe dans ce cadre plusieurs types d'actions :

- collectives ciblées ayant pour but de donner les moyens à chacun de la maîtrise des outils digitaux et des nouveaux modes de collaboration, au travers du déploiement de l'apprentissage du digital, (modules accessibles dans l'EFD, certificat digital, Learning week ...)
- individuelles de formation en situation de travail (FEST) pour les collaborateurs le nécessitant.

Sont en outre confirmées les mesures d'information et de formation précédemment mises en place qui se sont avérées particulièrement utiles, à l'intention des seniors volontaires, permettant d'aborder des sujets thématiques sur la préparation de la retraite, (tels que les évolutions législatives, la retraite de base, la retraite complémentaire, les retraites supplémentaires et l'épargne retraite du groupe AXA, la préparation administrative et les démarches à réaliser) dans la continuité des dispositifs précédents.

### Article 13.2.2. Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail

Les parties signataires soulignent la nécessité :

- **Concernant le personnel administratif :**
  - de poursuivre le développement du télétravail afin de diversifier les solutions proposées aux collaborateurs, et d'en faciliter l'accès aux salariés âgés, sans préjudice de l'accès des autres salariés d'AXA France
  - de poursuivre les démarches d'évolution des organisations du travail avec les collaborateurs seniors afin d'intégrer les savoirs faire et les expertises techniques, avec l'appui, si besoin est, d'ergonomes et de la médecine du travail,
  - de proposer aux collaborateurs un accompagnement spécifique afin de leur donner les clés de compréhension, d'appropriation et de gestion du changement.
- **Concernant le personnel commercial :**
  - de veiller à la bonne mise en œuvre des actions prévues par les Chartes QVT du Réseau AEP, qui réaffirment des principes essentiels et des règles de bon usage des outils de communication,
  - de veiller à ce que l'accord du 24 juin 2014 Egalité des chances entre Femmes et Hommes exerçant une activité commerciale soit diffusé et porté à la connaissance des personnels commerciaux.

L'amélioration des conditions de travail et d'engagement des collaborateurs seniors se situent dans la perspective développée par l'accord AXA France du 1er février 2018 sur le développement de la Qualité de Vie au Travail et la prévention du stress, du guide des bonnes pratiques professionnelles et du guide des bonnes pratiques managériales du réseau AEP.

### Article 13.2.3. Mesures en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

Les parties entendent favoriser l'étape de transmission en poursuivant les actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences dans le cadre, par exemple :

- de l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail,
- du développement de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat, afin de créer du lien dans les entreprises et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

*(Handwritten signatures and initials)*  
M, CW, YIB, CD, NR, LR, S, G, P

- de la démarche spécifique « Patrimoine Métiers et Compétences ».

## **TITRE IV. LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS**

### **CHAPITRE 1. LES GRANDES ORIENTATIONS DE LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

AXA France entend mettre en œuvre, au cours de la période 2019/2021, une approche structurée de l'articulation entre la GPEC et la formation professionnelle.

#### **Article 14. Favoriser une approche différenciée des parcours de formation au soutien de l'employabilité**

Les parties signataires ont la conviction que la transformation des activités et des métiers actuellement à l'œuvre dans AXA France implique un accompagnement des salariés pour leur permettre de développer les compétences nécessaires à leur évolution.

Cet accompagnement doit trouver une traduction prioritaire dans les dispositifs de formation et développement professionnel qui constituent la voie naturelle pour apprendre, progresser et gagner en autonomie concernant tant les compétences nouvelles à développer, que les compétences qui méritent d'être renforcées en vue de faciliter le parcours professionnel des salariés.

Dans ce contexte l'investissement consacré à la formation doit demeurer soutenu, en particulier dans le cadre des plans de développement des compétences, pour faire de cet accompagnement un axe fort de la politique d'AXA France en faveur de l'employabilité de tous ses salariés.

#### **Article 15. Mettre en œuvre une politique de formation adaptée aux enjeux de la transformation**

##### **Article 15.1. Priorités des plans de développement des compétences à intervenir sur la période 2019/2021**

Les dispositifs d'accompagnement des collaborateurs se traduisent, en premier lieu, par la mise en œuvre des plans de formation. Pour répondre aux enjeux et perspectives détaillés au chapitre 1 du présent titre, AXA France articulera les plans de formations à intervenir sur la période 2019/2021 autour des orientations suivantes :

- Accompagner la croissance et la transformation continue d'AXA France, notamment de ses réseaux de distribution
- Faire évoluer le modèle d'apprentissage en tenant compte des temps disponibles et de l'amélioration des techniques
- Favoriser l'autonomie des collaborateurs
- Poursuivre les efforts engagés sur la culture managériale, l'agile et le développement des compétences transverses et relationnelles.

##### **Article 15.2. Principes**

AXA France entend conduire, sur la période 2019/2021, une politique de formation qui permette de développer une entreprise apprenante au moyen des leviers suivants :

- L'usage des techniques d'apprentissage les plus avancées
  - Une expérience utilisateur agréable et qui donne le plaisir d'apprendre, la personnalisation de l'apprentissage centrée sur la réussite de l'apprenant, plus que de « grands rendez-vous » en présentiel. Ces évolutions sont incarnées par :
    - le portail formation Espace Formation et Développement des Compétences dénommé « EFD »
    - le coaching apporté par les animateurs expérience apprenant
  - L'utilisation de techniques d'ancrage les plus à la pointe : les techniques de jeu (Smart, « serious games », « escape games »), les expériences qui créent l'ancrage par l'émotion (Axelerate), les échanges entre apprenants (logique de promotions, « social learning », yammer), etc...
- L'ingénierie de formation articulée autour de deux orientations :
  - Fournir l'assemblage des « briques » d'apprentissage à la maille convenable conduisant à la certification (interne ou externe)
  - Promouvoir l'apprentissage et la formation en situation de travail (AFEST)
- Le développement de l'intelligence collective et du partage de connaissance
  - Avec la mise à disposition d'outils de créations de contenus et d'animations (« User Generated Content »)
  - Avec la création d'un nouveau rôle dans l'organisation (« le push learner ») qui fédère les communautés
  - Avec le développement du tutorat, du coaching digital et d'événements collectifs fédérateurs (Learning Week)

La RH, la formation et les managers organisent la mise en œuvre de la formation du collaborateur sur le temps de travail et veillent à ce qu'elle se déroule dans de bonnes conditions. Dans l'hypothèse de formations dispensées dans le cadre du CPF, ces dernières peuvent être suivies en tout ou partie pendant le temps de travail.

### Article 15.3. Accompagnement des évolutions métiers

L'individualisation de l'approche en matière de développement des compétences sera notamment favorisée, pour chaque salarié, lors de l'Entretien professionnel qui est conduit dans le cadre et selon les modalités qui ont été définies par l'accord AXA France du 24.04.2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie.

Il est rappelé que l'entretien professionnel est destiné à envisager les perspectives d'évolution professionnelle du salarié, notamment en termes de qualifications et d'emploi. A ce titre, le manager et le collaborateur pourront notamment s'appuyer sur les fiches « Prospective métier » lors des échanges à conduire dans le cadre de l'Entretien professionnel, afin notamment de repérer les besoins en matière de formation et de développement de compétences au travers d'un échange qui permettra d'établir un diagnostic partagé et identifier les actions à mettre en œuvre.

A cet égard, les managers, avec l'appui de la RH, seront sensibilisés aux enjeux de la GPEC, formés, préparés et accompagnés, afin de mener ces entretiens.

Une attention particulière sera portée par l'entreprise en priorité sur l'accompagnement des collaborateurs exerçant leur métier sur un emploi type dont la tendance d'évolution des effectifs est à la baisse et/ou qui nécessiterait une forte évolution des compétences sur la période 2019-2021.

Cette démarche, qui vise à permettre aux salariés concernés de disposer des moyens d'évoluer vers des métiers qui se développent se traduira notamment par :

- la réalisation d'un diagnostic spécifique des besoins en formation ;
- la définition d'actions de formation et de développement, le cas échéant renforcées, en lien avec la RH, pour répondre aux besoins de montée en compétences.

#### **Article 15.4. Développer des parcours de formation adaptés aux évolutions professionnelles**

AXA France souligne la nécessité de mettre en œuvre une politique de formation qui réponde aux enjeux de la transformation en continuant à développer à la fois une approche modernisée des modalités de formation et une responsabilisation des acteurs notamment par :

- le renforcement des compétences transverses et le développement des compétences professionnelles relationnelles avec un focus sur la relation client
- et la conception et le pilotage du programme de développement des compétences managériales dans la transformation.

#### **• Pour le personnel administratif :**

Ces parcours de formation :

- seront articulés dans le temps pour répondre à des besoins de développement :
  - o en partant du diagnostic de compétences effectué lors des entretiens professionnels ;
  - o en s'appuyant sur des dispositifs d'auto positionnement en amont des formations ;
- seront progressifs et articulés autant que de besoin autour de trois niveaux : « fondamentaux », perfectionnement et expertises ;
- mettront en œuvre différentes modalités de formation (voir supra) ;
- s'appuieront sur les dispositifs d'accompagnement mis en place par l'entreprise (voir chapitre 2 du présent Titre).

La valorisation d'un tel parcours se traduit par une attention particulière portée sur :

- un socle de compétences et de savoirs solides et réutilisables ;
- une dynamique de mobilité ;
- le développement d'un cursus de professionnalisation.

Des communautés Métier seront animées et développées pour :

- renforcer le sentiment d'appartenance métier ;
- développer l'expertise : des communautés d'experts dans leur métier partageant les bonnes pratiques ;
- gagner en agilité avec des réponses rapides « entre pairs » et inscrites dans le quotidien opérationnel des équipes ;
- rendre visibles les métiers qui se développent.

Le dispositif « Patrimoine Métiers et Compétences » doit permettre de proposer, aux collaborateurs d'AXA France, en considération de leurs compétences et de façon individualisée, une démarche de transmission des compétences. Les dispositions de l'article 48 du présent accord prévoient de davantage systématiser cette démarche de transmission.

Handwritten signatures and initials: MD, AW, YIB, 22, 8, 69, and a large checkmark.

- **Pour le personnel commercial :**

Les parcours de formation des conseillers AEP s'articuleront autour :

- d'un parcours socle pour accompagner les 1ères années des nouveaux entrants :
  - o progressif dans le temps
  - o par étapes avec validations successives
  - o intégrant les obligations réglementaires
- un parcours de perfectionnement permettant d'accroître dans le temps les compétences en terme patrimonial et social
- une offre de formation experte dédiée aux meilleurs conseillers du réseau : l'Université Club AEP Excellence
- des formations pour tous liées à l'actualité annuelle
- le catalogue spécifique EP/EPA et l'Espace Formation et Développement (EFD) pour répondre aux besoins de formation individuels, notamment pour les experts.

Pour les animateurs et les managers, seront poursuivis :

- les cursus de professionnalisation accompagnant la prise de poste, avec une attention particulière sur l'accompagnement des nouveaux Animateurs Commerciaux
- les offres spécifiques de formation continue et l'Espace Formation et Développement (EFD) pour maintenir et développer le bon niveau de compétences.

Une offre renforcée de formation continue pour les fonctions support, adaptée aux différentes missions exercées, sera progressivement développée.

## **CHAPITRE 2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES COLLABORATEURS**

### **Article 16. VAE, formations diplômantes et mise à disposition d'un Espace Formation et Développement, dénommé « EFD »**

#### **Article 16.1. VAE et formations diplômantes**

Les formations diplômantes et la VAE permettent l'acquisition et la maîtrise de compléments de compétences ou de nouvelles compétences en lien direct avec la stratégie de l'entreprise, qui peuvent être attestées par l'obtention d'un titre reconnu.

Les parties signataires réaffirment l'importance qu'elles accordent à la démarche de VAE et, dans la continuité des dispositions déjà prises dans le cadre de l'accord du 18.12.2009 et de l'accord du 24.04.2015, confirment leur souhait d'accompagnement des salariés.

L'entreprise soutient l'effort des collaborateurs qui souhaitent s'inscrire dans une formation diplômante en leur proposant des parcours professionnels motivants et des accompagnements individualisés :

- les Formations Diplômantes pour accéder à un cursus complet en mobilisant le Compte Personnel de Formation
- la VAE pour officialiser les compétences issues de l'expérience

Handwritten notes and signatures: ✓, 65, CW, YCB, 8, LC, CP, and other illegible marks.

## Article 16.2. Mise à disposition d'un Espace Formation et Développement (« EFD »)

L'Espace Formation et Développement « EFD », accessible dans l'Intranet ONE et dans le portail RH, est accessible à l'ensemble des collaborateurs, des managers, de la formation et de la RH.

Afin de fournir les éléments de référence dans le cadre de l'évolution des parcours de formation, l'EFD, mis en place par l'entreprise, permet :

- d'accéder aux fiches « prospective métier » et aux compétences à développer pour les différents métiers,
- d'accéder à un plan de développement des compétences et de bénéficier d'un parcours de formation individualisée faisant le lien entre les compétences à développer et les ressources pédagogiques,
- de mettre des alertes sur des thèmes pour se tenir informé des nouveautés / évolutions,
- de poster des ressources pédagogiques pour les partager avec le plus grand nombre (UGC « User generated Content »).

## Article 17. Dispositifs d'accompagnement du changement

Les transformations d'AXA France, ainsi que l'évolution de l'environnement de travail des collaborateurs peuvent appeler un accompagnement dédié quant à la meilleure appréhension des phénomènes de changement.

Dans un contexte d'accélération des transformations d'AXA France, un accompagnement des changements pourra être, autant que de besoin, mis en place en mobilisant les équipes RH et celles dédiées à la conduite du changement au sein d'AXA France.

L'objectif de cet accompagnement est de proposer aux collaborateurs les clés de compréhension, d'appropriation et de gestion du changement, en permettant notamment de :

- Faciliter l'appropriation du changement des collaborateurs concernés ;
- Mobiliser l'ensemble des acteurs pour les fédérer et donner du sens au changement, notamment au travers de dispositifs de communication/sensibilisation ;
- Analyser les impacts des changements afin d'identifier puis déployer les leviers appropriés d'accompagnement.

Dans ce but, les dispositifs d'accompagnement du changement permettront, en s'adaptant aux besoins des équipes et des managers :

- d'améliorer la cohésion des équipes et le fonctionnement collectif dans un contexte de changement (ateliers ...) ;
- à chaque collaborateur d'anticiper et de s'approprier les impacts des évolutions d'AXA France afin de pouvoir mieux s'adapter ;
- renforcer l'efficacité des managers dans le pilotage, l'accompagnement et la motivation de leurs équipes autour du changement.

## Article 18. Evolution de l'offre de programmes RH au service de la mobilité et de l'évolution professionnelle des collaborateurs administratifs

### Article 18.1. Evolution des programmes RH

AXA France fait évoluer les programmes RH de facilitation de la mobilité et de l'évolution professionnelle qui mettent en œuvre tout ou partie des leviers classiques de la mobilité reposant sur le volontariat :

- connaissance de soi,
- connaissance de l'entreprise,
- gestion du changement,
- tutorat/formation,
- développement de compétences transversales
- apprendre à mieux mettre en valeur ses compétences lors des entretiens de recrutement.

En ce sens plusieurs dispositifs RH d'évolution et de reconnaissance des acquis professionnels sont aujourd'hui développés, au-delà des possibilités offertes par la loi de recourir au bilan de compétences.

Ceci indépendamment du programme Ressources Plus mis en place par l'accord du 12.12.03 - ouvert aux collaborateurs souhaitant développer des compétences au sein d'un service ayant à pourvoir des postes temporairement vacants dans l'entreprise, en rendant ces salariés mieux à même de s'orienter vers un nouveau métier dans les conditions qu'il précise - et du dispositif d'appui à l'évolution vers des projets temporaires transverse (cf. article 33).

### Article 18.2. Espace AXAvenir

Cet espace, dédié aux collaborateurs de l'entreprise et animé par des professionnels des RH est accessible à l'ensemble des collaborateurs. Il a pour vocation de dynamiser le marché de l'emploi des collaborateurs par une meilleure orientation professionnelle et vise à développer leur employabilité :

- en les rendant acteurs de leur devenir professionnel, en leur délivrant les informations utiles à la bonne compréhension de leurs capacités propres et de leur environnement ;
- si nécessaire, en les repositionnant et en les mobilisant sur des parcours professionnels adaptés à leur situation particulière.

L'Espace AXAvenir présente le double avantage de redynamiser :

- l'approche individualisée de l'évolution professionnelle par une meilleure identification des compétences spécifiques des collaborateurs, leur valorisation en recrutement interne et la qualité de l'orientation des candidatures,
- les collaborateurs eux-mêmes, soit par la perspective d'une mobilité, soit par un plan de développement sur le poste actuel (formation sur des compétences transversales).

Cet espace propose une offre différenciée tenant compte de façon adaptée des objectifs, du contexte et de la maturité des projets professionnels concernés au travers de possibilités d'entretiens individuels, d'ateliers collectifs et de conseils en appui à la réflexion personnelle dans le cadre de durées adaptées.

### Article 18.3. Espace One Mobilité

L'Espace One Mobilité est destiné à accompagner les collaborateurs désireux de construire une démarche de mobilité.

Afin de les aider à développer des compétences, à s'orienter et à construire un projet professionnel individualisé dans le cadre d'une mobilité, cet Espace met à disposition des outils concrets au travers de conseils, fiches pratiques et informations pour préparer un projet et nourrir des réflexions, que ce soit dans une démarche de veille professionnelle ou d'un projet de mobilité en donnant accès à :

- l'ensemble des offres d'emploi internes (AXA France, AXA en France, Mobilité internationale) et à l'information sur des dispositifs spécifiques ;
- des outils et des conseils pratiques directement accessibles en ligne ;
- une offre d'accompagnement individuel et collectif accessible sur inscription ;
- de l'information sur les Métiers et la Mobilité par le biais de témoignages, de fiches, de sites, de FAQ... ;
- de l'actualité et de l'information sur le thème de la Mobilité : présentation de secteurs d'activités, d'études, évènements.

Ces informations ont vocation à être ensuite rassemblées sur le portail RH.

## TITRE V. LE MANAGER DANS LA TRANSFORMATION D'AXA FRANCE

### CHAPITRE 1. LE RÔLE PIVOT DU MANAGER DANS LA TRANSFORMATION D'AXA FRANCE

AXA France réaffirme le rôle clef de la ligne managériale, en particulier celui du manager de proximité, dans l'appropriation de la transformation de l'entreprise.

Les parties à l'accord soulignent l'importance du rôle du manager dans la transformation d'AXA France :

- ce rôle peut se traduire par des modalités d'exercice différenciées selon qu'il s'agit de managers opérationnels, de managers d'experts d'un domaine ou de managers de projets ;
- les managers de proximité, en particulier, qui constituent le 1er niveau d'encadrement des salariés, sont impliqués dans la réussite de la politique emploi mise en œuvre dans AXA France. En effet, ils sont impliqués dans la réussite de la stratégie, de l'accompagnement de l'emploi et de l'appropriation de la transformation par les collaborateurs ainsi que de l'amélioration de la qualité de service.

Le rôle du manager dans la transformation d'AXA France, s'articule autour des trois axes suivants :

- donner du sens à la transformation
- développer la responsabilisation et l'autonomie des collaborateurs
- développer la collaboration.

### Article 19. Développer les collaborateurs

Le manager a notamment pour mission, avec l'appui de la RH, de développer les collaborateurs qui lui sont confiés pour mener à bien sa propre mission ; il veillera au sein de son équipe à :

- identifier et suivre les besoins de montée en compétences des collaborateurs ;
- responsabiliser les collaborateurs dans la construction de leurs parcours de développement et développer leur adaptabilité ;

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

YIB

W

mm

SS

W

LA

GS

✓

CP

- développer les talents ;
- faciliter la mobilité des collaborateurs.

Dans l'exercice quotidien de ses responsabilités, le manager doit développer une approche de feedback constructive et de manière fréquente tant sur les résultats, les savoir-faire et savoir être des collaborateurs.

Lors de l'intégration de nouveaux arrivants, le manager veillera, avec l'appui de la RH, à leur définir un parcours de développement et de formation adapté à leurs besoins en compétences afin d'assurer une prise de poste efficace tout en prenant en compte les dimensions multi culturelles et générationnelles de son équipe.

#### Article 20. Engager et animer la dynamique d'équipe

Pour engager ses équipes le manager est appelé à :

- communiquer les orientations et les priorités stratégiques à ses équipes, les guider, les motiver et donner du sens ;
- définir et fixer des objectifs engageants et faire confiance en manquant par les résultats ;
- reconnaître les succès et mettre en valeur les initiatives pour améliorer la satisfaction et l'orientation client.

En animant son équipe le manager contribue à créer une dynamique en connectant les collaborateurs de l'équipe entre eux et avec les autres équipes, en promouvant la contribution des membres de son équipe dans des projets transverses ainsi qu'en partageant sur les bonnes pratiques constatées dans d'autres équipes ou services de l'entreprise.

Le développement des organisations métiers (gestion des compétences, dématérialisation des flux) peut entraîner pour le management un accroissement du management multi sites et du management à distance. Les parties signataires soulignent la nécessité d'accompagner le manager dans l'exercice du management à distance en contribuant à maintenir les vecteurs d'une efficace relation au sein de l'équipe.

#### Article 21. Accompagner dans le changement

Impulser, conduire et contextualiser le changement incombe en partie au manager qui adapte l'activité de l'équipe aux évolutions des attentes clients et aux évolutions des métiers.

### CHAPITRE 2. DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DU MANAGER

Afin de soutenir le manager dans sa mission, et de lui permettre de se développer, AXA France met en œuvre un ensemble de moyens d'accompagnement.

Dans ce cadre, la RH (HRBP et HRD), la Direction Formation et les équipes de conduite du changement apportent le soutien et l'accompagnement nécessaires au manager.

#### Article 22. Cursus managériaux

La RH d'AXA France entend poursuivre les cursus managériaux (administratifs et commerciaux) pour monter en compétence sur le rôle et les activités de manager.

Ces cursus ont vocation à accompagner les managers au travers d'un parcours de développement lisible et inscrit dans le temps afin de :

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

*Handwritten notes and signatures:*  
MS  
CO  
YCB  
LA  
AW  
P  
✓

- professionnaliser les managers par l'acquisition d'outils de management concrets et pratiques ;
- renforcer les communautés managériales
- accompagner la transformation de l'entreprise.

Au travers d'une approche pédagogique innovante - mises en situation, jeux, films, questionnaire d'auto positionnement..., de modules courts et de l'implication de l'encadrement supérieur, ces cursus, qui se déroulent sur plusieurs jours, doivent permettre aux managers de mettre en œuvre un plan d'actions avec leur équipe et ainsi renforcer leurs compétences managériales et relationnelles.

### Article 23. Parcours de formation et de développement

AXA France a lancé un programme de formation et de développement spécifique, dénommé « AXELERATE », permettant de développer des compétences managériales clés et d'accompagner l'évolution de la posture managériale vers une culture managériale en phase avec le rythme d'évolution de l'entreprise et de son environnement ainsi que les nouvelles méthodes de travail (projet, agile, partant de l'utilisateur (expérientielle)).

L'ambition est de soutenir les managers en veillant à les faire évoluer pour rester toujours au plus proche des besoins.

AXA France entend :

- Poursuivre le déploiement du programme, refondre le cursus managérial et construire une offre de formation
- Développer un dispositif multimodal permettant d'adresser le métier et le territoire (site) afin de créer de l'engagement pour les collaborateurs et les managers
- Refondre l'espace web « Expérience Manager », au sein du portail EFD, afin de procurer aux managers des solutions pratiques au travers d'une boîte à outils destinée à répondre à des questions du quotidien
- Mettre à disposition des outils permettant aux managers de développer les compétences essentielles dans le contexte de transformation de l'entreprise : donner du sens, manager dans le cadre de nouvelles organisations du travail (travail à distance, télétravail, Agile Working).

## TITRE VI. LE DEVELOPPEMENT ET L'EMPLOYABILITE DES COLLABORATEURS

### SOUS-TITRE I. LE DEVELOPPEMENT DU PERSONNEL ADMINISTRATIF

L'évolution forte des métiers et des compétences résultant de la transformation rapide des activités d'AXA France nécessite une adaptation en continu des processus de développement des collaborateurs en vue de maintenir et développer leur employabilité.

Cela implique l'ensemble des acteurs :

- La RH qui joue, en lien avec la formation, le rôle de conseil en recrutement et orientation, dispose des informations nécessaires et sert d'appui aux collaborateurs dans la réalisation et l'application des dispositifs du présent accord. La RH intervient en conseil du manager qui y trouve également un appui dans la conduite de son équipe ;
- Les managers, qui doivent accompagner la mobilité des collaborateurs, la soutenir et la faciliter. Ils bénéficient des dispositifs de formation/sensibilisation à cet effet afin de leur donner une meilleure vision d'ensemble de la GPEC ;

*Handwritten notes and signatures:*  
W  
G  
non  
aw  
YIB  
L  
S  
CW  
B

- Le collaborateur, qui est co-acteur de son propre développement et de son employabilité et qui suit les formations nécessaires au maintien de son employabilité, respecter les étapes de la période d'intégration et notamment à prendre une part active au bilan d'étape, entretiens professionnels et autres échanges possibles sur son parcours professionnel.

Les dispositions du présent sous-titre s'appliquent au personnel administratif.

## CHAPITRE 1. DISPOSITIFS D'INTEGRATION

### Article 24. Le parcours d'accueil du nouvel entrant

AXA France substituera progressivement à la remise du livret d'accueil l'envoi d'une série d'emails de bienvenue afin de donner de premiers repères au nouvel entrant dès son arrivée. Le nouvel entrant reçoit plusieurs emails sur des informations thématiques, qui renvoient pour plus de détails sur le portail intranet One, afin de le guider et l'aider à se repérer dans son nouvel environnement de travail, de comprendre les outils et services RH, de s'informer sur la vie de l'entreprise, de découvrir l'offre de formation et de s'engager et s'impliquer au sein de l'entreprise.

Ces mails comportent notamment toute information utile concernant le règlement intérieur, l'organisation d'AXA France, le fonctionnement du poste de travail.

Par ailleurs, une information par mail est adressée au manager comportant des bonnes pratiques d'accueil et d'intégration.

### Article 25. La désignation d'un facilitateur

Le nouvel embauché se voit présenter la possibilité d'être accompagné par un « facilitateur », lequel se distingue du tuteur visé à l'article 32 du présent accord, lequel implique, pour le personnel administratif, un investissement temps significatif, ainsi que du référent qui exerce le même métier que le collaborateur et a un rôle d'accompagnement technique.

Le facilitateur :

- à un rôle de facilitation relationnelle du nouvel embauché, afin de permettre à celui-ci de pouvoir rapidement échanger et développer des relations de confiance au sein de l'entreprise.
- a pour mission d'aider le nouvel embauché à « décoder » l'entreprise, lui apporter des réponses aux questions qu'il peut se poser ou l'orienter vers la personne la mieux placée pour lui répondre. Il peut en outre être amené à lui apporter des connaissances sur les compétences transverses à appréhender au sein de l'entreprise ;
- est choisi par l'entreprise parmi des salariés volontaires, et au sein de la même population salariée que le nouvel embauché (personnel administratif ou commercial) en évitant qu'il fasse partie de sa ligne managériale. Cette mission est d'une durée de 6 mois.

Le facilitateur suit une action de sensibilisation / formation destinée à développer ses compétences en matière pédagogique pour lui permettre notamment d'identifier les difficultés éventuelles rencontrées par le nouvel embauché afin de mettre en place les mesures utiles.

Handwritten notes and signatures: MD, CW, YUB, 22, BS, AS, CP, and a checkmark.

## CHAPITRE 2. DEMARCHES DE MOBILITE INDIVIDUELLE VOLONTAIRE

### Article 26. Démarches de mobilité individuelle volontaire

Les démarches de mobilité individuelle volontaire constituent des moyens de développement professionnel, qui peuvent revêtir des formes différentes (fonctionnelle et/ou géographique) y compris par des permutations de poste dans la logique des cycles professionnels.

Les parties signataires estiment que dès lors qu'un poste est ouvert au recrutement au sein de l'entreprise, il y a lieu de favoriser le recrutement interne par rapport au recrutement externe.

La Direction d'AXA France s'engage :

- à demander à la RH d'assurer un suivi des salariés qui, ayant réalisé un effort spécifique de mobilité vis à vis de leur qualification d'origine, souhaiteraient pouvoir évoluer ;
- à demander aux managers d'accueil dans le cadre des augmentations individuelles, de porter une attention particulière aux collaborateurs accueillis au regard des efforts d'adaptation/mobilité que ceux-ci auront réalisés, ceci sans considération, le cas échéant, du maintien de la classe acquise.

Les démarches de mobilité individuelle géographique volontaires font l'objet des mesures d'accompagnement matériel au titre VIII.

Lorsque le choix du collaborateur est confirmé pour une mobilité, sa mise à disposition pour son nouveau poste doit être réalisée dans les meilleurs délais. Ces délais doivent à la fois tenir compte des nécessités du service dans lequel il se trouve, de l'urgence à pourvoir le poste d'affectation et, notamment dans le cadre d'une mobilité géographique, des éventuelles contraintes personnelles familiales du collaborateur.

Dans l'hypothèse d'un arbitrage nécessaire de la DRH, celui-ci serait établi en référence aux délais de 2 mois maximum pour les non cadres et 3 mois maximum pour les cadres.

Lors de la phase d'intégration, si le manager et/ou le collaborateur viennent à constater certaines difficultés dans la prise de fonction, les parties s'engagent à se concerter et à rechercher les meilleures solutions possibles. Si aucune solution ne peut être trouvée, le collaborateur bénéficie d'un droit au retour sur un poste équivalent à son poste d'origine ou sur ce dernier, le cas échéant, ceci dans un délai de 6 mois maximum.

S'agissant du personnel administratif, dans l'hypothèse d'un collaborateur dont l'affectation se ferait sur un poste rattaché à une fonction située à un niveau de classification inférieur, il bénéficiera des garanties de rémunération prévues à l'article 29.3.

## CHAPITRE 3. MOBILITE INTERNE EN CAS DE RATIONALISATION D'ORGANISATIONS OU D'ACTIVITES

### Article 27. Objectifs poursuivis

La transformation d'AXA France et l'évolution correspondante des métiers, décrite dans le référentiel Métiers d'AXA France, mettent en exergue un fort niveau de transformation tant quantitativement que qualitativement des métiers et des compétences à exercer sur la période 2019-2021. ✓

*Handwritten notes and signatures:*  
CW  
YLB  
G  
L  
AD  
S  
M  
C  
CP

Afin de préserver et développer l'emploi, et dans une démarche d'anticipation, il s'avère nécessaire en cas de rationalisation d'organisations ou d'activités d'organiser la mobilité des collaborateurs administratifs. En effet, dans les situations spécifiques où l'intensité des volumes projetés de départ à la retraite ou des projets d'organisations amènerait à une taille critique d'équipe mettant en difficulté le bon fonctionnement du métier ou le maintien des compétences des collaborateurs, des rationalisations d'organisations ou d'activités pourront être envisagées.

Ainsi, dans une démarche responsable, AXA France entend devancer des phénomènes de rupture susceptibles de se présenter et d'affecter sensiblement l'emploi par une politique de mobilité adaptée aux enjeux métiers et de présence sur le territoire.

#### Article 28. Situations visées

Les dispositions du présent chapitre s'appliquent aux salariés concernés par des rationalisations d'organisations ou d'activités ayant des incidences sur la présence de leur métier sur le site et pouvant se traduire par :

- Une mobilité professionnelle fonctionnelle avec le cas échéant changement de famille professionnelle ou d'emploi type
- Et/ou, pour les collaborateurs travaillant sur un espace de coworking, un aménagement des modalités d'exercice du travail au sein de la zone géographique définie à l'article 29.4, avec un déplacement périodique d'un jour tous les quinze jours sur le site où est présent le métier, afin de favoriser la montée en compétences et la préservation du lien social avec l'équipe et le manager. Les parties précisent que cet aménagement des modalités d'exercice du travail ne modifie pas le lieu de travail du salarié, qui reste inchangé.

#### Article 29. Garanties applicables

##### Article 29.1. Mesures d'accompagnement RH et Formation professionnelle

En cas d'application du présent dispositif, un appui spécifique des collaborateurs concernés sera mis en place au moyen :

- d'une part, d'un accompagnement RH : via l'étude des souhaits d'évolution du collaborateur,
- d'autre part, en cas de mobilité fonctionnelle, la RH recevra le collaborateur pour étudier les possibilités d'adaptation au nouveau poste de travail, effectuer les bilans nécessaires en matière de compétences, mettre en place un suivi avec le nouveau manager et le cas échéant, l'activation de modules de formation et/ou d'adaptation au nouveau poste de travail.

##### Article 29.2. Primes applicables

Les mobilités internes qui relèvent du présent chapitre donneront droit pour le collaborateur concerné à une gratification d'un montant brut de :

- 1000 euros dans le cas où la mobilité du collaborateur nécessite un changement de famille professionnelle au sens de l'article 5 et des annexes 2 et 3 du présent accord, ce montant étant porté à 1300 euros si cette mobilité s'accompagne d'un aménagement des modalités d'exercice du travail au sein de la zone géographique impliquant un déplacement périodique ;
- 350 euros dans le cas où la mobilité du collaborateur nécessite un changement d'emploi type au sens de l'article 5 et des annexes 2 et 3 du présent accord, ce montant étant porté à 650 euros en cas d'aménagement des modalités d'exercice du travail au sein de la zone géographique impliquant un déplacement périodique

- 300 euros en cas d'aménagement des modalités d'exercice du travail au sein de la zone géographique impliquant un déplacement périodique.

Cette gratification ne peut pas se cumuler avec la prime de mobilité géographique volontaire individuelle du chapitre I du titre VIII et ne concerne pas les salariés venant d'entreprises du Groupe qui seraient accueillis dans AXA France. Elle ne s'applique pas en cas de seules évolutions des modalités d'exercice de l'activité du salarié autre que le déplacement périodique susmentionné.

Elle sera versée à la fin du premier mois passé par le collaborateur dans le nouveau poste.

### Article 29.3. Garanties contractuelles

Les mobilités visées au présent chapitre s'effectueront sans porter atteinte à la rémunération et à la classification du salarié.

Dans l'hypothèse d'un collaborateur dont la mobilité s'effectuerait sur un poste raccordé à une fonction située à un niveau de classification inférieur, il est convenu de lui maintenir, dès sa prise de poste :

- la classe occupée dans le poste précédent ; afin de privilégier, dans la mesure du possible, un retour sous 3 ans à un poste relevant de ladite classe ;
  - son salaire et le cas échéant la Prime de Progrès d'Equipe (PPE) ou le Complément de Rémunération Variable (CRV) éventuel correspondant à la classe précédemment acquise :
    - S'agissant de la PPE, le montant à verser sera calculé la 1ère année au prorata temporis de l'activité exercée dans chaque poste :
      - pour les collaborateurs dont la PPE comporte une part individuelle, son montant sera calculé la 1ère année au prorata temporis de l'activité exercée dans chaque poste :
        - sur la première partie de l'année par référence aux résultats obtenus et appréciés par le manager d'origine,
        - sur la deuxième partie de l'année par référence aux résultats obtenus et appréciés par le manager d'accueil.
      - pour les salariés dont le nouveau poste ne permet pas de définir une part individuelle, le taux d'atteinte de la PPE collective sera affecté à la partie individuelle de la PPE.
    - S'agissant du CRV, le montant du CRV à attribuer au salarié dont le nouveau poste n'est plus éligible au CRV sera déterminé la 1ère année au prorata temporis de l'activité exercée dans chaque poste :
      - sur la première partie de l'année par référence aux résultats obtenus et appréciés par le manager d'origine,
      - sur la seconde partie de l'année à raison de 100% au regard de la moyenne des CRV des cadres de la classe précédemment acquise.
- Le montant du CRV à attribuer au salarié dont le nouveau poste est éligible à un CRV sera déterminé la 1ère année au prorata temporis de l'activité exercée dans chaque poste :
- sur la première partie de l'année par référence aux résultats obtenus et appréciés par le manager d'origine,
  - sur la deuxième partie de l'année par référence aux résultats obtenus et appréciés par le manager d'accueil

Les années suivantes, l'attribution dépendra exclusivement de l'atteinte des objectifs dans le nouveau poste. Les présentes mesures ne préjugent pas du devenir des PPE (sous forme collective ou individuelle) et CRV qui dépendent de la négociation salariale.

#### Article 29.4. Zones géographiques applicables

De manière articulée avec l'évolution des sites et des métiers d'AXA France sur le territoire, les parties signataires entendent tout à la fois tenir compte des nouvelles possibilités dans l'organisation du travail (présentiel/distanciel, outils de connectivité...) et encadrer les zones géographiques applicables aux collaborateurs du personnel administratif travaillant sur les espaces de coworking dans le cadre des mobilités internes régies par le présent chapitre. A cet égard, les affectations concernant les salariés travaillant sur des espaces de co-working et concernés par des rationalisations d'activités ou d'organisation dans le cadre du présent chapitre s'effectueront dans le cadre de zones géographiques définies en annexe 5 du présent accord.

Les frais de déplacements occasionnés seront pris en charge par AXA France conformément aux règles en vigueur. Pour les salariés dont le temps de travail est décompté en heures, les salariés bénéficieront des contreparties prévues à l'article 53 de l'accord.

#### Article 30. Mise en œuvre de la mobilité

Les salariés seront reçus lors d'un entretien par la RH avant la mise en œuvre de la mobilité prévue au présent chapitre.

Au cours de cet entretien, seront notamment évoqués les points suivants :

- les mobilités envisageables prenant en compte les aspects compétences ainsi que les postes disponibles ;
- les aides proposées par l'entreprise dans le cadre de cette mobilité (parcours de formation, ...) ;
- les éventuelles contraintes personnelles et familiales ou les contraintes liées aux situations de handicap du salarié ;
- la date effective de la mobilité.

Ainsi :

- En cas de rationalisation d'organisations ou d'activités sur un site important ou sur un centre d'affaires tels que définis au titre VII, il sera envisagé jusqu'à deux affectations sur des postes disponibles sur le site, incluant le cas échéant le bénéfice des principes du dispositif « Ressources Plus ».
- En cas de rationalisation d'organisations ou d'activités sur un espace de coworking tel que défini au titre VII et lorsque le métier reste présent sur la zone géographique, il sera envisagé jusqu'à deux affectations selon les postes disponibles, parmi les possibilités suivantes :
  - o le maintien sur le même métier sur un site de la zone géographique assorti de l'aménagement des modalités d'exercice du travail au sein de la zone géographique prévu à l'article 28 (déplacement périodique)
  - o une mobilité professionnelle impliquant le cas échéant un changement de Famille professionnelle ou d'Employe-type sur le site ou sur la zone géographique, selon les postes disponibles.

- En cas de rationalisation d'organisations ou d'activités sur un espace coworking tel que défini au titre VII et lorsque le métier n'est plus présent au sein de la zone géographique, il sera envisagé jusqu'à deux affectations se traduisant par une mobilité professionnelle sur le site ou sur la zone géographique, selon les postes disponibles, et dans ce dernier cas assorti de l'aménagement des modalités d'exercice du travail au sein de la zone géographique prévu à l'article 28 (déplacement périodique).

Dans tous les cas précités, le salarié pourra préférer s'engager dans une démarche de mobilité géographique individuelle volontaire régie par le chapitre 1 (article 26) du présent titre et par le titre VIII.

A l'issue de l'entretien, un courrier sera adressé au collaborateur lui notifiant l'ensemble des termes de la mobilité ainsi que la date de sa mise en œuvre.

#### **CHAPITRE 4. DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT ET DE SECURISATION DU PARCOURS PROFESSIONNEL DES SALARIES PRESENTANT UN ENJEU PRIORITAIRE DE PRESERVATION DE LEUR EMPLOYABILITE**

##### **Article 31. Accompagner et sécuriser le parcours professionnel des salariés présentant un enjeu prioritaire de préservation de leur employabilité dans un contexte de forte transformation des métiers**

Dans un contexte de forte transformation des métiers, les situations individuelles prioritaires feront l'objet d'un dispositif d'accompagnement spécifique.

Les salariés concernés pourraient être ceux dont :

- Le métier occupé relève d'emplois type dont la tendance d'évolution d'effectifs est à la baisse et/ou dont la tendance d'évolution des compétences est forte sur la période 2019-2021
- La situation individuelle est précisée lors des échanges avec le manager lors de l'entretien professionnel.

##### • L'entretien professionnel

Il est rappelé que l'entretien professionnel est un rendez-vous privilégié entre le collaborateur et son manager pour mener une réflexion sur son évolution professionnelle qui peut aboutir à une mobilité, un souhait ou une nécessité de formation ou encore à un bilan de compétences.

C'est également lors de cet entretien qu'il est donné de la visibilité sur les impacts de la transformation en terme d'évolution des compétences aux salariés, et en particulier, pour ceux dont le métier relève d'emplois type dont la tendance d'évolution d'effectifs est à la baisse et/ou dont la tendance d'évolution des compétences est forte sur la période 2019-2021.

Les éléments de l'échange de l'entretien professionnel sont retracés dans l'outil « Yes Perform & Develop ». Seront mentionnés les salariés souhaitant s'engager dans un processus de renforcement de leur employabilité dans ce cadre.

*Handwritten signatures and initials:*  
AD  
AW  
NW  
LK  
W  
YLB  
G

✓

U

- **L'accompagnement de la mobilité**

La mobilité professionnelle est un levier de sécurisation des parcours professionnels et de l'employabilité. Le dispositif d'accompagnement et de sécurisation des parcours professionnels sera ainsi renforcé et des passerelles de développement seront mises en place pour favoriser les parcours professionnels et faciliter les mobilités professionnelles.

Dans ce cadre, ces salariés feront l'objet d'un accompagnement RH personnalisé, au travers d'une proposition de bilan de compétences sur la base du volontariat, de l'espace AXAvenir, puis d'une évolution professionnelle incluant une reconversion. Pourront être proposés des postes sur des métiers d'accueil ou le cas échéant, le bénéfice des principes du dispositif « Ressources Plus ».

## **CHAPITRE 5. DEVELOPPEMENT DU TUTORAT**

### **Article 32. Le développement du tutorat afin d'accompagner les collaborateurs dans leur développement professionnel**

Le tutorat, développé dans les accords AXA France sur la Formation Professionnelle des 18.12.2009 et 24.04.2015 et entendu comme un nouveau cadre de développement des compétences, favorise, à travers un parcours de formation adapté à la montée en compétence du salarié, la transmission des compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue de poste, la facilitation de l'intégration du collaborateur en mobilité, nouvel entrant ou jeune en alternance et son accompagnement dans l'apprentissage de son nouveau métier.

Le collaborateur peut être accompagné par un tuteur, en concertation avec son manager d'accueil, qui l'aide à s'intégrer au mieux dans son nouvel environnement et à progresser dans l'apprentissage de ses nouvelles fonctions.

Le tuteur, expérimenté dans sa fonction, disposant de la disponibilité nécessaire, volontaire et désireux d'exercer cette mission, est à même de transmettre les pratiques professionnelles utiles, de contribuer à la formation du nouveau collaborateur et à l'allocation de son travail en fonction du plan de développement de celui-ci.

Les conditions du tutorat ont été précisées dans l'accord du 18 décembre 2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France complété par l'accord AXA France du 24 avril 2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie.

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 d'AXA France, des modalités particulières relatives à la reconnaissance de cette activité sont en effet mises en œuvre, en matière :

- d'intégration de l'activité de tuteur dans l'organisation et la charge de travail : cette mission peut être inscrite dans les objectifs ; en ce cas la reconnaissance de la performance pourra prendre en compte l'accomplissement de cette mission.

Pour les tuteurs non cadres, cadres non-optant au CRV ou cadres optant ayant une rémunération annuelle brute (CRV inclus) inférieure à 50 000 € bruts, une prime de tutorat d'un montant brut de 300 euros, liée à l'intégration d'un collaborateur en mobilité, sera versée à l'issue de chaque mission achevée, constatée par le manager du tuteur et du collaborateur accompagné ; pour les tuteurs de jeunes en alternance cette prime sera annuelle en considération des rythmes scolaires ou universitaires.

La mission sera également prise en compte dans la charge de travail des tuteurs, définie en concertation avec le manager d'accueil. Le tuteur, sauf exception, exercera sa mission d'accompagnement auprès d'un seul collaborateur à la fois.

- des perspectives possibles d'évolution professionnelle : l'exercice réussi du rôle de tuteur doit être valorisé ; le tuteur bénéficiera en outre d'une priorité d'accès aux actions de VAE soutenues par l'entreprise.
- de la préparation et d'une formation spécifique inscrite au plan de développement des compétences : tout nouveau tuteur bénéficiera de la formation au tutorat organisée et mise en œuvre pour lui par l'entreprise.

## CHAPITRE 6. DISPOSITIF D'APPUI A L'EVOLUTION VERS DES PROJETS TEMPORAIRES TRANSVERSES

### Article 33. Dispositif d'appui à l'évolution vers des projets temporaires transverses

AXA France ayant constaté que :

- la possibilité d'évoluer régulièrement en interne et de varier les expériences favorise la motivation des collaborateurs ainsi que leur employabilité,
- les collaborateurs peuvent souhaiter se confronter à de nouveaux environnements et/ou participer à des actions ou des programmes à forts enjeux pour l'entreprise,
- AXA France doit mettre en œuvre de multiples projets nécessitant des ressources et compétences à mobiliser rapidement,

met en place dans le cadre du présent accord un dispositif nouveau tendant à trouver le bon compromis entre les besoins d'adaptation de l'emploi au sein de l'entreprise et de sécurité pour les salariés.

C'est en ce sens qu'est mis en place un dispositif nouveau d'appui à l'évolution vers des projets temporaires transverses.

#### Article 33.1. Objectifs du dispositif

Les objectifs visés par le dispositif d'appui à l'évolution vers des projets temporaires transverses sont multiples :

- Pour le collaborateur qui s'y inscrit, il permet :
  - d'accroître ses compétences et sa polyvalence ;
  - de mieux connaître l'entreprise et ses métiers ;
  - d'enrichir ses possibilités d'évolution professionnelle.

Ce dispositif permet d'offrir au collaborateur la possibilité d'intégrer un environnement professionnel différent, tout en lui donnant les moyens de capitaliser sur l'exercice de nouvelles activités au travers d'un plan de développement individuel.

- Pour AXA France, ce dispositif permet de répondre à des besoins ponctuels en compétences. Il peut s'agir de pourvoir des postes temporairement vacants dans les Directions d'AXA France, mais également de permettre la réalisation de missions de nature temporaire.

## **Article 33.2. Modalités de mise en œuvre du dispositif**

### **Article 33.2.1. Création d'une cellule de gestion des projets temporaires transverses**

Une cellule de gestion est créée au sein de la DRH d'AXA France.

Elle a pour rôle de :

- recueillir les besoins en compétences des Directions et services,
- recueillir les candidatures des salariés volontaires,
- coordonner les offres et demandes de compétences, et les porter à la connaissance de l'ensemble des collaborateurs notamment par leur publication dans l'espace AXAvenir.
- organiser le suivi des collaborateurs.

### **Article 33.2.2. Situation du salarié durant le projet temporaire transverse**

L'intégration du dispositif est basée sur le volontariat du salarié, après acceptation de la candidature par la cellule de gestion en lien avec le manager.

- **Le développement des collaborateurs accédant au dispositif**

Les collaborateurs dont la candidature a été acceptée par la cellule de gestion pourront bénéficier, en cas de besoin, d'un programme d'accompagnement pour renforcer leurs compétences et leur savoir-faire, afin de faciliter la réalisation de la mission proposée.

- **Coordination par la cellule de gestion**

La cellule de gestion, responsable du développement et du suivi du dispositif d'appui à l'évolution vers des projets temporaires transverses, veille à l'encadrement de la situation professionnelle des collaborateurs intégrant le dispositif, tant à l'égard de leur hiérarchie initiale qu'envers le manager du service d'accueil.

Un avenant à durée déterminée au contrat de travail est établi entre le collaborateur et la DRH, permettant de préciser :

- la nature de la mission et les objectifs à atteindre ;  
la durée de la mission, comprise entre 6 et 12 mois.
- Au terme de l'avenant, sauf renouvellement par la signature d'un nouvel avenant, le collaborateur retrouve son poste d'origine ou à défaut un poste équivalent. Cependant, en cas d'opportunité de recrutement dans un poste durable, une solution ménageant l'intérêt du salarié et de l'Entreprise sera recherchée ;  
la durée de la période d'adaptation, pendant laquelle le collaborateur et l'Entreprise peuvent respectivement décider de mettre un terme à la mission, est d'une durée de 2 mois.  
Elle est sans incidence sur le contrat de travail d'origine du salarié.

Pendant toute la durée de l'avenant, le collaborateur conserve le statut et la classification correspondant à ceux qu'il occupait avant son intégration sur la mission temporaire. De même, il conserve le bénéfice de la rémunération variable correspondant à sa classe eu égard à la réalisation des objectifs qui lui sont impartis dans le cadre de sa mission. Il demeure inscrit aux effectifs de son service d'origine et peut bénéficier d'augmentation générale et de prime comme les collaborateurs.

A l'issue de la mission temporaire, le manager veille à ce que le collaborateur, dans sa trajectoire professionnelle, poursuive son développement au regard de l'expérience acquise dans la mission temporaire transverse et valorise ainsi les compétences nouvelles.

## CHAPITRE 7. MOBILITES ENTRE AXA FRANCE ET LES ENTREPRISES DE LA RSG

### Article 34. Rappel des principes des mobilités entre AXA France et les entreprises du périmètre de la RSG

Les parties signataires conviennent de la nécessité de faciliter les possibilités de mobilités entre AXA France et les entreprises du périmètre RSG, du fait que leurs salariés bénéficient des mêmes garanties fondamentales (au sens de l'accord du 6 février 1998 relatif à l'organisation sociale du Groupe AXA en France), dans le respect des dispositions de l'accord RSG du 17 mai 2019 relatif à la GPEC et à la prévention des conséquences des mutations économiques.

Dans ce cadre, l'entreprise entend accueillir en priorité les collaborateurs susceptibles d'acquérir ou ayant déjà des proximités de compétences avec les métiers en « développement » afin de conforter leur évolution professionnelle.

Les recrutements internes au périmètre de la RSG :

- feront l'objet d'un affichage des postes à pourvoir à ce niveau sur MyAxajob, à l'issue d'une concertation entre les DRH des entreprises du périmètre, en regard des évolutions activités/métiers attendues dans chacune d'elle assorties des autorisations budgétaires qui en découlent,
- seront conduits prioritairement par rapport aux recherches de candidats externes, étant souligné qu'il apparaît préférable de conserver au sein du groupe des collaborateurs qui y ont déjà été formés, sauf particularisme de certains métiers.

Toutefois, ces mobilités, quel que soit le sens dans lequel elles s'exercent, devront à la fois tenir compte :

- de l'équilibre des besoins en renouvellement respectifs,
- des impératifs budgétaires,
- des qualifications requises,

Les salariés d'AXA France qui effectuent une mobilité dans ce cadre bénéficient des mesures d'accompagnement relatives à la mobilité géographique développées au présent accord. Si, au titre de la solidarité qui doit s'exercer entre entreprises de la RSG, un collaborateur en situation d'accueil-reclassement n'était pas en capacité de retour dans l'entité d'origine, il y aurait lieu de lui proposer une autre possibilité au sein de l'entreprise d'accueil, qui soit en phase avec ses compétences.

*Handwritten notes and signatures:*  
W, YUB, GOS, G2, non, LR, v

## CHAPITRE 8. DEMARCHE DE MOBILITE EXTERNE SECURISEE

Dans les conditions fixées par les articles L. 1222-12 et suivants issus de la loi du 14 juin 2013, les salariés peuvent bénéficier, avec l'accord de leur employeur, d'une période de « mobilité volontaire sécurisée » pendant laquelle l'exécution de leur contrat de travail est suspendue, afin de leur permettre d'enrichir leur parcours professionnel par la découverte d'une autre entreprise, sans qu'ils ne soient tenus de rompre leur contrat de travail.

Les parties signataires réaffirment que la mobilité interne demeure le dispositif prioritaire au sein d'AXA France.

Ils conviennent également que la mobilité externe sécurisée peut constituer une opportunité de développement professionnel et personnel pour certains collaborateurs, que l'entreprise se doit d'accompagner dans le cadre de la sécurisation de leur parcours professionnel.

C'est dans cette perspective qu'AXA France souhaite préciser la possibilité pour les collaborateurs de bénéficier d'une période de mobilité externe sécurisée, dans les conditions ci-dessous déterminées :

### Article 35. Salariés concernés

Tout salarié administratif d'AXA France :

- justifiant d'au moins 24 mois d'ancienneté (consécutifs ou non),
- obtenant l'accord de son manager, en lien avec la RH,

peut décider d'exercer une activité dans une autre entreprise pendant une durée déterminée, dans le cadre d'une simple suspension du contrat de travail.

### Article 36. Initiative et formalisation de la demande du salarié

Le salarié qui envisage de demander une période de mobilité externe sécurisée se rapproche du service des Ressources Humaines afin de lui exposer son projet.

Le salarié doit présenter sa demande de mobilité à la DRH d'AXA France par lettre recommandée avec accusé de réception, au moins trois mois avant la date de départ souhaitée.

Il doit préciser dans sa demande la nature de son projet, ainsi que la période de suspension du contrat souhaitée, afin de permettre à la DRH d'examiner la demande, en lien avec le manager.

### Article 37. Signature d'un avenant au contrat de travail

En cas d'accord de l'entreprise, un avenant au contrat de travail est établi et signé par les deux parties, qui détermine :

- l'objet,
- la date de prise d'effet,
- la durée de la période de mobilité volontaire sécurisée qui est, en tout état de cause, limitée à 24 mois,
- le terme de la période de mobilité volontaire sécurisée,
- ainsi que le délai de trois mois avant le terme de la période de mobilité, dans lequel le collaborateur s'engage à informer la DRH par lettre recommandée avec accusé de réception de son intention de poursuivre son projet externe ou de réintégrer AXA France,
- les situations et modalités d'un éventuel retour anticipé du salarié, notamment en cas de rupture du contrat liant le collaborateur à la nouvelle entreprise.

*Handwritten notes and signatures:*  
CW ✓  
LR  
GS  
713  
CP  
GS  
CP



- contribuer à la professionnalisation d'AXA Epargne et Protection vers les métiers de conseil à valeur ajoutée et l'expertise,
- permettre aux forces commerciales de s'orienter vers les métiers commerciaux en développement au regard de la stratégie de l'entreprise.

La construction pour chaque collaborateur de sa trajectoire professionnelle devra être facilitée par :

- La mise à disposition progressive de fiches métiers détaillant les différentes compétences, connaissances et pratiques métier attendues,
- La mise en œuvre des différents cursus de professionnalisation et d'accompagnement permettant notamment de sécuriser les trajectoires professionnelles.

Des cas particuliers d'évolution professionnelle de salariés commerciaux, vers des métiers de statut administratif pourront, à titre dérogatoire, faire l'objet d'un examen par la Direction des Ressources Humaines.

#### Article 42. Poursuite du développement de l'expertise

Face aux évolutions du marché et aux attentes de nos clients dans les domaines de l'Epargne, de la Retraite et de la Protection Sociale, AXA Epargne et Protection entend poursuivre sa stratégie reposant sur :

- Le recentrage sur son expertise cœur de métier
- Le développement d'une expertise tant patrimoniale que sociale chez tous les collaborateurs
- La conquête et la fidélisation de clients dits « stratégiques »

Cet objectif suppose notamment l'animation renforcée de la ligne de vie professionnelle au sein d'AXA Epargne et Protection afin d'accélérer l'acquisition par les collaborateurs des compétences permettant de délivrer le meilleur conseil aux clients de l'entreprise et ainsi de renforcer l'expertise de tous les conseillers.

La Direction entend ainsi :

- conduire la montée en compétences de tous les collaborateurs au service du conseil client et de la performance
- faire durablement d'un niveau élevé d'expertise un élément de notre stratégie de différenciation

En conséquence, les moyens d'accompagnement seront notamment les suivants :

- jalonnement de la montée en compétences des producteurs jusqu'à l'autonomie professionnelle
- développement d'une offre de formation dédiée pour les conseillers experts
- poursuite des cursus de formation initiale des managers et animateurs (DV, IMC, AC)
- poursuite d'une politique de formation continue ambitieuse pour tous en cohérence avec l'actualité et l'Entretien Professionnel

#### Article 43. Les acteurs de la RH auprès des commerciaux

##### Article 43.1. Equipe RH dédiée

En soutien de l'encadrement commercial, une équipe Ressources Humaines commerciales est dédiée au personnel commercial.

Cette équipe RH voit son action relayée par des équipes RH de proximité en région, lesquelles, par leur connaissance des particularités des métiers commerciaux contribuent au recrutement, à l'intégration et à l'accompagnement des salariés commerciaux dans leur développement professionnel.

#### Article 43.2. Appui des animateurs/managers

L'encadrement commercial s'engage à tout mettre en œuvre pour assurer l'intégration des nouveaux collaborateurs et accompagner la montée en compétences de l'ensemble de son équipe.

Il s'attachera plus particulièrement aux aspects suivants :

- l'intégration dans les équipes commerciales,
- la dotation d'un portefeuille adapté à la fonction exercée,
- le suivi des formations accompagnant le développement professionnel et l'expertise,
- l'accompagnement et le management des conseillers experts et autonomes,
- la qualité de l'accompagnement par les Animateurs Commerciaux.

En outre, les managers participent aux travaux des Comités de développement professionnels.

#### Article 44. Développement professionnel et évolution du marché

De façon générale, au-delà des entretiens entrant dans le cadre des relations classiques du manager avec son équipe, l'entretien professionnel (EP / EPA) est l'occasion pour le collaborateur d'évoquer les différentes possibilités d'évolution professionnelle ainsi que les mesures d'accompagnement qui peuvent éventuellement venir en soutien d'une nouvelle orientation commerciale choisie au sein de la même ou dans une autre filière.

Lorsque certaines activités ne sont plus en phase avec le marché, il y a lieu dans le cadre de la gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs qui y sont attachés, d'envisager une cartographie des métiers pour permettre une orientation des collaborateurs en fonction des besoins de l'entreprise.

Les parties signataires conviennent qu'en ce cas, au-delà des nécessaires consultations des IRP compétentes et des échanges de vues dans le cadre des commissions de concertation compétentes pour le personnel commercial, une négociation sera engagée pour préciser les possibilités d'évolutions professionnelles et/ou d'adaptation des salariés exerçant l'activité concernée. Les dispositions à intervenir peuvent alternativement ou cumulativement porter sur :

- les possibilités d'évolutions professionnelles vers d'autres métiers/filières,
- les conditions de formation,
- les mesures d'accompagnement appropriées (rémunération- frais- portefeuille...).

En tout état de cause, les parties signataires insistent sur l'importance de mettre en œuvre un dispositif d'information structuré et adapté à la prise en compte des situations personnelles des collaborateurs concernés.

La DRH d'AXA France organise et pilote avec les régions le dispositif correspondant d'information et de communication auprès des collaborateurs.

### **SOUS-TITRE III. POLITIQUE DE DEVELOPPEMENT COMMUNE AUX PERSONNELS ADMINISTRATIFS ET COMMERCIAUX**

#### **Article 45. Comités de Développement Professionnel (CDP)**

Les Comités de Développement Professionnel mis en place dans les différentes entités d'AXA France dans le cadre de l'accord du 18.12.2009 associent les managers et des professionnels de la Gestion des Ressources Humaines pour faire le point sur les EADP ou sur l'Entretien Professionnel, dans le cadre de l'accord AXA France du 24.04.2015, afin notamment de :

- déterminer les salariés susceptibles d'être des Référents Métier,
- organiser les projets de trajectoires professionnelles utiles, en adéquation avec les besoins de l'entreprise et les motivations des salariés,
- soutenir les personnes en difficulté qu'il convient d'aider en priorité,
- permettre au manager de proximité de disposer des éléments d'information, de la part de la RH qui le conseille, au-delà des évolutions de son seul métier pour accompagner ses collaborateurs dans leurs propres souhaits éventuels d'évolution professionnelle.

Les différentes Directions de l'entreprise communiqueront aux salariés l'information sur les plannings prévisionnels de CDP de manière à permettre aux collaborateurs qui le souhaitent de rencontrer leur manager pour évoquer les préconisations du Comité ou les perspectives d'évolution professionnelle.

#### **Article 46. Démarche « Patrimoine Métiers et Compétences »**

##### **Article 46.1. Portée**

On désigne par « Patrimoine Métiers et Compétences », une démarche de sécurisation de la transmission des compétences et savoir-faire de l'ensemble des métiers d'AXA France qui sont fortement impactés par le choc démographique ou qui peuvent avoir une portée d'expertise avec :

- une technicité qui se construit dans le temps et qui conjugue des connaissances et des savoir-faire métier
- une dimension relationnelle reconnue, de proximité vis-à-vis des clients ou des réseaux ou des partenaires

La démarche « Patrimoine Métiers et Compétences » a pour objectifs de :

- professionnaliser les collaborateurs en leur permettant de s'adapter aux évolutions de l'organisation et des métiers,
- prendre en compte les départs à la retraite sur la période :
  - o en sécurisant et valorisant la transmission des expertises
  - o en organisant le relais permettant la transmission des compétences entre le salarié partant à la retraite et celui qui lui succède,
  - o et en renforçant les compétences clés au sein de chaque famille professionnelle,
- impliquer les collaborateurs seniors jusqu'à la fin de leur carrière professionnelle et reconnaître leur expérience professionnelle via la transmission de savoirs
- valoriser les savoirs métiers,
- mettre en évidence des perspectives de développement professionnel.

## Article 46.2. Démarche

La démarche « Patrimoine Métiers et Compétences » vise à accompagner la transmission de compétences en anticipant les départs et s'articule autour des axes suivants :

- Anticiper les départs et identifier de façon régulière les salariés possédant des compétences clés à transférer,
- Identifier le ou les salariés qui se verront transférer les compétences, et ce afin de composer des binômes de transfert en situation de travail
- Permettre aux salariés identifiés de pouvoir formaliser un document de référence
- Pour le manager, aménager les conditions de l'organisation du travail au sein de l'équipe afin que le transfert des compétences puisse s'opérer en situation de travail.

## TITRE VII. EVOLUTION DE L'EMPLOI SUR LES SITES CONCERNANT LE PERSONNEL ADMINISTRATIF

### Article 47. Approche prévisionnelle de l'évolution de l'emploi sur les sites

Les parties signataires ont souhaité dans le cadre de l'approche prévisionnelle de l'évolution de l'emploi sur les sites qu'un suivi détaillé de l'évolution des métiers au sein des sites soit mis en œuvre, en ménageant la possibilité d'exercer des métiers d'expertise.

Dans ce cadre, il est établi une présentation des métiers présents sur chaque site d'AXA France par Famille professionnelle et par emploi type par site au 31.12.2018 (cf. Annexe 4). Cette évolution tendancielle à horizon 2021 interviendra, pour le premier exercice au premier trimestre 2020.

Les parties signataires se rencontreront une fois par an pour faire une actualisation concernant l'évolution de l'emploi sur les différents sites.

### Article 48. Une approche différenciée adaptée à la taille des sites

Les parties à l'accord confirment leur attachement au maintien d'un emploi de qualité pour les salariés d'AXA France jusqu'au terme de leur vie professionnelle, de préférence à des mobilités géographiques.

L'entreprise doit, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle structurée des emplois et des compétences, d'une part anticiper les évolutions de métiers et d'autre part permettre aux collaborateurs d'évoluer dans les métiers, et, de préférence, vers les métiers qui se renforcent.

A cet égard, l'entreprise considère que la taille des sites peut constituer un levier important pour offrir des opportunités d'évolution aux collaborateurs.

Il conviendra néanmoins de respecter un cycle professionnel de 2 à 3 ans.

Trois types de sites sont différenciés dont la liste, à la date de signature de l'accord, figure à titre indicatif, en annexe de l'accord.

Cette liste pourra faire l'objet d'évolutions qui seront alors portées à la connaissance des membres de l'Observatoire GPEC prévu au présent accord.

#### • Les sites principaux

Ces sites ont vocation à développer :

- une représentation significative des emplois types
- une complémentarité entre les métiers,

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

Sur les sites principaux, la croissance de l'activité sera liée au développement de pôles d'expertise. Ces sites hébergent des équipes de gestion de tous métiers du personnel administratif dotées de manager sur site.

Ces sites doivent être en capacité de répondre aux objectifs :

- de richesse des métiers et des trajectoires professionnelles pour créer de la complémentarité entre les métiers et renforcer la mobilité possible au sein du site,
- de transmission/gestion des compétences,
- de pilotage des métiers.

Pour certains d'entre eux, seules certaines de ces caractéristiques seront remplies.

- **Les Centres d'affaires**

Les centres d'affaires sont des sites dont les besoins en recrutement qui y seront effectués seront liés aux métiers nécessitant une proximité physique, notamment la Souscription Entreprise ainsi que l'Inspection.

- **Les Espaces de coworking**

Sur les espaces de coworking, l'activité décroît au fur et à mesure du vieillissement des collaborateurs. Ces espaces AXA permettent un ancrage local et accueillent principalement des fonctions commerciales / inspection et des collaborateurs administratifs encore présents localement.

#### **Article 49. Poursuite d'une gestion RH de proximité**

AXA France entend continuer de mettre en œuvre en Province une gestion RH de proximité tournée vers les directions métier afin de :

- favoriser la mobilité localement, en amont des décisions d'accès au recrutement externe,
- développer la motivation des collaborateurs, en offrant un panel de possibilités d'évolutions professionnelles,
- trouver des solutions RH adaptées pour accompagner les collaborateurs dont le métier évolue et ainsi développer leur employabilité compte tenu des métiers exercés.

### **TITRE VIII. ACCOMPAGNEMENT MATERIEL DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DU PERSONNEL ADMINISTRATIF**

#### **Article 50. Changement de lieu de travail**

La mobilité géographique s'entend d'un changement de lieu de travail du salarié. L'entreprise entend soutenir activement le collaborateur dans ces changements. Les partenaires sociaux conviennent de l'importance d'aider les salariés dans leurs démarches.

Ainsi, pendant la durée de l'accord, les mesures ci-dessous, relatives à l'accompagnement matériel de la mobilité géographique des salariés administratifs s'appliqueront.

Les mobilités géographiques volontaires susceptibles d'intervenir dans le cadre du présent accord peuvent être externes ou internes au bassin d'emploi dans lequel le salarié travaillait jusqu'alors.

Handwritten notes and signatures in blue and orange ink, including a checkmark and various initials and numbers.

La notion de bassin d'emploi n'étant pas juridiquement définie.

En l'absence de définition légale, le concept de bassin d'emploi, se réfère au regard d'une analyse objective de la situation, aux points de repère jurisprudentiels suivants :

- distance séparant le nouveau lieu de travail de l'ancien lieu,
- existence des moyens de communication ou de transport entre ces lieux, l'aspect rapidité pouvant être pris en compte ainsi que l'appartenance ou non à un même secteur géographique (cohérence géographique ou identité de département)

## CHAPITRE 1. MOBILITE GEOGRAPHIQUE EXTERNE AU BASSIN D'EMPLOI

Les cas de mobilité externe au bassin d'emploi relèvent de l'Accord sur l'accompagnement matériel de la mobilité géographique au sein du Groupe AXA en France, en date du 21.10.2002 auquel AXA France a adhéré par accord du 08.04.2005.

Pour rappel, sont à cet égard accordées, dans les conditions et limites conventionnellement convenues :

- des aides à la recherche d'un logement,
- des aides au déménagement (frais de déménagement, frais de changement de résidence et indemnité d'installation),
- des aides à la location (frais d'agence, cautions et avances sur loyer),
- des aides à l'acquisition du logement.

Par ailleurs, les collaborateurs administratifs, autres que ressortissant de la CCNI, volontaires pour une mobilité géographique individuelle soit depuis Paris vers un poste ouvert en province, soit depuis la province vers un poste ouvert en province sur un autre bassin d'emploi bénéficieront d'une prime de mobilité géographique d'un montant de 1000 € bruts. Ce montant sera porté à 4 000 € bruts en cas de mobilité géographique individuelle volontaire au départ d'un espace de coworking.

## CHAPITRE 2. MOBILITE GEOGRAPHIQUE INTERNE AU BASSIN D'EMPLOI

Les salariés administratifs d'AXA France concernés par une mobilité au sein de leur bassin d'emploi dans le cadre du présent accord peuvent être amenés à connaître un changement de la localisation géographique de leur travail au sein du même bassin d'emploi susceptible de conduire à un allongement du trajet domicile/travail ou au contraire à une diminution de celui-ci. Dès lors, ces collaborateurs bénéficieront des dispositions suivantes.

Il est rappelé que les mesures d'accompagnement des mouvements de personnel prévues par les accords du 12.01.1998 et du 09.09.2002 (relatif à la nouvelle organisation des principales sociétés d'assurances AXA en France) et par l'accord du 18.03.2005 (relatif aux implantations en région Parisienne) ne s'appliquent pas aux opérations citées à l'alinéa précédent ; pour autant, leur application perdure pour les situations qu'ils ont générées et tant qu'elles n'ont pas été modifiées.

### Article 51. Les frais et moyens de transport

Les parties signataires conviennent de faciliter et de favoriser l'utilisation des transports en commun lorsque cela est possible. Néanmoins, elles ont estimé que dans certains cas, cette priorité n'était pas exclusive de mesures liées à l'utilisation d'un véhicule personnel.

Handwritten notes and signatures: ✓, ON, LA, 69, CP, W, 27, 88, YLB.

## Article 51.1. Les transports en commun

Dès lors que l'allongement du trajet domicile/travail s'accompagne d'une augmentation de la tarification du titre de transport en commun, il est convenu que l'entreprise prendra en charge l'intégralité du différentiel de coût entre la nouvelle et l'ancienne tarification.

Ce complément sera indexé sur le prix des autres titres de transport en commun concernés et versé tant que subsistera le surcoût lié à l'allongement du trajet domicile/travail.

## Article 51.2. L'usage d'un véhicule personnel

### Article 51.2.1. Principe

L'utilisation d'un véhicule personnel par des salariés dont le trajet est significativement augmenté du fait du changement de site de travail est limitée aux situations :

- jugées difficiles en raison tant de la carence que du constat de manque de performance éventuels des services de transports en commun,
- pour lesquelles l'utilisation du véhicule personnel conduit à une diminution appréciable du temps de transport des salariés en question.

### Article 51.2.2. Mesures

- Octroi d'une prime mensuelle de transport basée sur la compensation accordée en cas de transport en commun

L'utilisation d'un véhicule personnel pour le trajet domicile/travail ne donne pas de droits au remboursement des kilomètres effectués, en application des dispositions légales traitant de cette question.

Dans la perspective d'un traitement analogue des salariés devant utiliser un véhicule avec ceux qui pourront utiliser des transports en commun, il sera versé aux premiers une « prime mensuelle de transport » égale à la contribution qu'ils percevraient s'ils utilisaient les transports en commun sur le trajet domicile/travail.

AXA France majorera ce montant d'un taux forfaitaire de 23% pour tenir compte des cotisations sociales.

- Octroi d'une place de parking

### Sur le lieu de travail

Les salariés amenés, dans les conditions prévues au point a) du présent article, à se rendre sur leur lieu de travail en voiture pourront bénéficier d'une place de parking dès lors :

- que la situation géographique du site le permet et,
- que des places restent à disposition.

Dans le cas où l'usage d'un parking ne serait pas gratuit, les salariés susvisés bénéficieront d'une prise en charge par l'entreprise dans la limite de 50 % du coût.

*Handwritten signature*

*Y13*

*AG*

*\$*

*LR*

*GS*

*CN*

*✓*

*CP*

Lorsque des dispositions particulières relatives au parking du personnel existent actuellement sur une implantation déterminée, le Chef d'établissement examinera localement les conditions d'application du présent paragraphe en concertation avec les représentants du personnel.

#### Sur un emplacement proche d'une gare

Si, pour réduire globalement leur temps de transport, des salariés étaient amenés à utiliser leur véhicule pour rejoindre une gare plus éloignée de leur domicile que celle habituellement utilisée, ils bénéficieraient de la prise en charge par AXA France, dans une limite de 50 % et sur justificatifs, du montant du tarif d'abonnement pratiqué par le parc de stationnement public de la gare.

- **Prise en charge de la moitié de l'abonnement de l'autoroute A 14 et des autoroutes urbaines de grandes métropoles**

Pour les salariés habitant dans les régions concernées et qui réduiraient de manière importante leur temps de trajet en empruntant l'une de ces autoroutes, il est prévu la prise en charge de l'abonnement mensuel ou annuel à l'autoroute dans la limite de 50 % et sur justificatifs.

#### Article 52. La garde d'enfants et/ou de personnes dépendantes

Les parties signataires admettent que l'augmentation de la durée globale de transport peut être de nature à entraîner des surcoûts dans les frais de garde d'enfants ou de personnes dépendantes à domicile ou à l'extérieur.

Dans ces conditions et sur présentation de justificatifs, il est prévu que l'entreprise prendra à sa charge ce surcoût dans la limite de 50 % du tarif horaire pratiqué par les nourrices, crèches, garderies ou études scolaires dès lors que l'enfant est âgé de moins de 12 ans ou par les aides familiales pour les personnes dépendantes.

Cette prise en charge sera limitée à l'allongement réel du temps de transport, et plafonnée dans tous les cas à 5 heures par semaine.

L'entreprise majorera le montant global de cette prise en charge de 23% pour tenir compte des cotisations sociales.

Les salariés concernés ne pourront pas cumuler cette mesure avec l'allocation supplémentaire de crédit d'horaire prévu à l'article 53 ci-après.

#### Article 53. Le temps de travail et son aménagement

Ces mesures concernent les salariés dont le temps de travail est décompté en heures.

- **Situations visées**

Les présentes mesures s'appliquent aux salariés dont le nouveau temps de transport (aller/retour) s'accroît de plus de 30 mn par jour et dépasse 1 h 30 par jour du fait de leur nouvelle affectation (cf. Annexe 8).

*(Handwritten signatures and initials in blue and orange ink)*

• **Mesure applicable**

Le salarié qui pratique l'horaire variable verrait son crédit horaire journalier alimenté d'un temps qui sera calculé en fonction de l'accroissement de son temps de transport selon la formule suivante et dans les limites prévues à l'Annexe 8 :

$$\begin{array}{l} \text{Temps de transport futur} \\ \text{(au-delà de 1H30)} \end{array} \quad \times \begin{array}{l} \text{accroissement du temps de} \\ \text{transport} \\ \text{(à partir de la 31}^{\text{ème}} \text{ minute)} \end{array} \quad \times 0,0030 \text{ (cf. annexe 8)}$$

Les salariés qui sont employés dans le cadre d'un horaire inférieur à la durée conventionnelle du travail ont vocation à bénéficier des mesures précédentes au prorata de leur temps de travail.

• **Personnes handicapées**

Dès lors que la mobilité personnelle entraînerait quelques modifications dans les modalités de transport des personnels handicapés, l'entreprise s'engage à procéder à l'étude précise des situations et à répondre aux attentes des intéressés en leur accordant notamment :

- la possibilité d'aménager la durée du travail dans l'esprit des principes retenus au présent article tout en prévoyant, le cas échéant, des dérogations exceptionnelles à la plage horaire fixe journalière,
- la possibilité de travailler en lieu partagé dans des conditions examinées par la DRH et par la hiérarchie.

L'accord AXA France du 25.11.2016 en faveur des salariés handicapés pour les années 2017 à 2019, ou le dispositif à intervenir en relais, est appliqué dans les conditions qu'il prévoit.

**Article 54. Les frais relatifs au logement**

Dès lors que le temps de trajet domicile/travail (aller/retour) est allongé de plus de 30 mn par jour et dépasse 1 h 30 par jour du fait de leur nouvelle affectation, l'entreprise accordera aux intéressés les mesures spécifiques suivantes.

Ces mesures seront naturellement subordonnées au fait que le déménagement décidé par le collaborateur sera de nature à réduire de façon importante son temps de transport quotidien.

La demande de bénéfice de ces mesures devra impérativement intervenir dans les dix-huit mois suivant la mobilité professionnelle.

Les bénéficiaires des mesures prévues au présent article ne pourront pas prétendre aux autres dispositions du présent Titre VIII.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'LD', 'G9', 'AW', 'NUT', 'CP', and a checkmark.

## Article 54.1. Recherche d'un nouveau logement

### Article 54.1.1. Location

- Prise en charge des frais d'agence

Les salariés qui seront amenés à déménager se verront rembourser les frais d'agence immobilière, sur présentation de justificatifs.

- Octroi d'une avance exceptionnelle

Les salariés qui sont amenés à déménager pourront se voir octroyer une avance exceptionnelle équivalente à 3 mois de salaire maximum remboursable sur 24 mois maximum.

Cette avance est destinée à permettre notamment aux intéressés un paiement facilité de la caution immobilière et du premier loyer.

### Article 54.1.2. Acquisition d'un bien immobilier

Les salariés qui décideraient d'acquérir un bien immobilier pourront bénéficier de mesures d'aides particulières au travers de la prise en charge par l'entreprise des frais d'acquisition (notaire, agence...) sur présentation des justificatifs dans la limite d'un plafond maximum de 3000 euros. Cette aide ne peut être cumulée avec celle prévue à l'article 54.1.1 ci-dessus précédent relatif aux frais de location.

### Article 54.2. Frais de déménagement

L'entreprise prendra à sa charge la totalité des frais de déménagement sur présentation de justificatifs et après acceptation de l'un des trois devis établis à la demande du salarié par trois sociétés de déménagement différentes.

Il est convenu que l'entreprise pourra avancer aux salariés qui en feront la demande, les frais de déménagement en fonction du devis qui aura été accepté.

## Article 55. Application des dispositions

Le bénéfice des dispositions du présent chapitre 2 concernant la mobilité interne dans un même bassin d'emploi est lié à la situation du salarié et disparaît corrélativement soit à la diminution du coût et du temps de transport, soit à la modification de la situation particulière ayant généré l'application d'une des mesures. Dès lors, les bénéficiaires s'engagent à informer sans délai le service du personnel de tout changement intervenant dans leur situation personnelle, remettant en cause le bénéfice d'une des dispositions du présent titre.

## TITRE IX. OBSERVATOIRE GPEC

Sans préjudice des compétences du Comité Social et Economique Central et des Comités Sociaux et Economique d'Etablissement, un Observatoire GPEC AXA France sera mis en place en tant que Commission nationale de suivi d'application du présent accord.

## Article 56. Composition

L'Observatoire GPEC AXA France comporte des représentants des organisations syndicales représentatives signataires et des représentants de la Direction :

- Les représentants des organisations syndicales représentatives signataires comprennent :
  - o 1 membre par organisation syndicale signataire,
  - o complété de 8 membres répartis entre les organisations précitées, selon une distribution proportionnelle au plus fort reste, basée sur les résultats du 1<sup>er</sup> tour des dernières élections des titulaires des CSE d'Etablissement d'AXA France (sont prises en compte les voix valablement exprimées au premier tour)
- Un représentant de la Direction des Ressources Humaines d'AXA France préside les séances de l'Observatoire et pourra se faire assister par des personnes dont les compétences techniques seront à même d'enrichir la réflexion et les travaux selon les sujets traités en séance.

## Article 57. Mission

L'Observatoire de la GPEC a pour missions de suivre l'évolution quantitative et qualitative des métiers/emplois et les facteurs d'évolution potentiels, notamment via l'analyse à long terme de l'impact sur les métiers des évolutions technologiques et des éléments liés à la transformation d'AXA France.

Lui seront présentés à ce titre :

- La cartographie des ressources actuelles (effectifs et évolution des compétences)
- Evolution des familles professionnelles et emplois type
- Examen des réalisations et perspectives concernant le renouvellement des compétences
- Etat des mobilités réalisées au cours de l'année écoulée
- Suivi de l'accompagnement des métiers en évolution

Certaines informations pourront être signalées comme de nature confidentielle et impliquer de ce fait le respect par les participants de leur obligation de discrétion dont la limite dans le temps sera précisée à l'occasion de la réunion.

L'Observatoire se réunira une fois par an, à l'initiative de la direction ou sur concertation, en cas de demande des parties signataires en raison des circonstances particulières tenant à la situation de l'Emploi.

## Article 58. Succursale d'AXA France au Maroc

Le suivi de l'activité dans la succursale d'AXA France au Maroc sera réalisé au sein de la commission économique du CSEC d'AXA France.

## TITRE X. DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD

### Article 59. Effet - Durée - Rencontres - Révision

#### Article 59.1. Effet

Le présent accord est à durée déterminée et s'applique sur le périmètre AXA France pour la période allant du 1<sup>er</sup> juillet 2019 au 31 décembre 2021.

#### Article 59.2. Durée

Cet accord à durée déterminée cessera tous ses effets au 31 décembre 2021. A l'échéance du terme, le présent accord ne saurait produire les effets d'un accord à durée indéterminée.

Les parties signataires conviennent de se rencontrer, dans les six mois précédant le terme du présent accord afin d'étudier l'éventuel renouvellement de l'accord et ses conditions.

#### Article 59.3. Rencontres

Il est convenu qu'à l'issue de chacune des années couvertes par le présent accord, les parties signataires se rencontrent, au 1er trimestre de l'année suivante, pour examiner l'évolution des éléments concernant les métiers et l'emploi au regard de la situation économique et sociale générale de l'entreprise et de celle des métiers.

#### Article 59.4. Révision

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par les parties dans les conditions prévues par l'article L 2261-7-1 et suivants du Code du travail, notamment :

- dès lors que l'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur nécessiterait une mise en conformité ou une adaptation,
- en cas d'éventuel ajustement utile au regard du contexte
- dans l'hypothèse de changements fondamentaux dans l'organisation économique d'AXA en France susceptible d'impacter l'organisation sociale d'AXA France ou son service à la clientèle

Au cas où les conditions de l'environnement économique et social viendraient à être modifiées substantiellement, les dispositions inscrites dans le présent accord pourraient être remises en cause et feraient alors l'objet d'une rencontre entre les signataires pour étudier les suites à y donner.

#### Article 60. 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 Nanterre, le 23 juillet 2019

**ANNEXE 1. REPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR FAMILLE PROFESSIONNELLE AU 31.12.2018**

FAMILLES PROFESSIONNELLES	Effectif au 31/12/2018	ETP au 31/12/2018
Achats	12	12
Administration, santé, sécurité	405	390
Audit	180	176
Communication et responsabilité d'entreprise	48	47
Epargne et Vie	410	396
Excellence opérationnelle	239	231
Finance, contrôle et stratégie	575	559
IARD	2923	2807
Informatique	1041	1025
Juridique et conformité	128	126
Marketing, développement de la marque et de l'offre	164	161
Réassurance	20	20
RH et diversité	400	383
Risk management	51	50
Santé et Prévoyance	550	524
Sciences des big data	15	15
Ventes et réseaux PA	728	715
<b>Total effectif PA</b>	<b>7889</b>	<b>7635</b>

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences  
et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

non les ✓

ANNEXE 2. REPARTITION DES EFFECTIFS CDI PAR EMPLOIS TYPES AU 31.12.2018 ET PREVISIONS D'EVOLUTION QUANTITATIVE

Famille Marketing, développement de la Marque et de l'Offre 164		Famille Ventes & Réseaux 3794		Famille Epargne Vie 410		Famille IARD 2 923		Famille Santé et Prévoyance 550		Famille Sciences des Big Data 15	Famille Finance, Contrôle, Stratégie 575	Famille Juridique & Conformité 128	Famille RH et Diversité 400	Famille Communication et RSE 48
Développement de l'offre 23	Planification et indicateurs marketing/Etudes et données 6	Animation des réseaux Agents généraux 355 AGA 214	Animation des réseaux Courtiers 42	Gestion Epargne/Retraite 52	Souscription Comptes - Epargne/Retraite 36	IARD Développement de produits et tarification 182	IARD Achats assurantiel 70	Santé - Développement Produits et tarification 6	Développement de produits et services Prévoyance 39	Solutions et modèles Big Data 15	Pilotage économique et optimisation financière 180	Conseil Juridique et Affaires Générales 48	Recrutement 49	Communication 41
Marque, publicité et parrainage 10	Marketing B2B et B2C Gestion de campagnes et communication interne/externe 30	Force de vente Gestion de patrimoine 91	Gestion des réseaux Partenariats 13	Développement produits et tarification Epargne/Retraite 40	Service Clients Epargne/Retraite 280	IARD Souscription et gestion de particuliers 182	IARD Souscription et gestion des professionnels et assurances 156	Santé - Souscription 22	Souscription comptes santé prévoyance Collectives 196	Famille Informatique 1 041	Comptabilité opérationnelle, technique et reporting 187	Conformité 31	Relations sociales 80	Responsabilité Sociale d'entreprise 7
CDV 35	Expérience client 26	Expert commercial collectives 107	Support au développement des réseaux 157			Souscription Entreprises Approche Multibranches 311	Souscription Entreprises Multibranches : développement commercial 27	Santé - Traitement des sinistres 37	Gestion Santé Prévoyance Collectives 138		Fiscalité 9	Gestion des réclamations 49	Indicateurs RH, Data Analytics, Rémunérations et Avantages sociaux 37	Famille Risk Management 51
Ventes en lignes et acquisition de trafic 32	Gestion & analyse de l'eco système digital 5	Chargé de développement grands comptes 17	Support commercial collectives 85			Souscription Entreprises Approche Spécialisée 507	Pilotage et politique technique Règlements 31	Prévoyance - Souscription 71	Prévoyance - Traitement de sinistres 26	Architecture 34	Actuariat Comptes 48	Famille Achats 12	Formation et développement 68	
		Indicateurs commerciaux et planification 38	Support administratif aux réseaux 55			Traitement des sinistres de fréquence 382	Traitement sinistres dommages spécialité 169			Partenaire Métier IT 269	Gestion de la trésorerie et des relations bancaires 24		Partenaire Métier, Conseiller RH, Talents 74	Gestion des risques 51
		Animation/management des réseaux commerciaux salariés 331	Force de vente - Réseaux commerciaux salariés 2 401	Support aux ventes - Réseaux commerciaux salariés 102		Traitement de sinistres RC et décennale 222	IARD Traitement des sinistres graves 157			Famille Réassurance 20	Gestion des flux financiers clients/distributeur s 73	Achats 12	Administration RH, Paye et déclaratifs 133	Famille Administration, Santé, Sécurité 405
						Traitement des sinistres corporels auto 233	Traitement des sinistres corporels Non Auto 115		Reassurance souscription et Comptes 20	Ingénierie logicielle Dev, QA, Tests 498	Gestion des flux financiers clients/distributeur s 73			
						Traitement des recours 119	Traitement des litiges 18	Traitement de la Fraude 32		Gestion des programmes et projets 56	Commissionnement et comptabilité délégués 29	Famille Excellence Opérationnelle 239	Famille Audit 180	Engagement de travail et services supports 315
										Ingénierie logicielle : qualité de service 120	Allocation d'actifs/Investissements UC 18			Coordination Immobilier et Infrastructure 92
										Solutions mobiles et digitales 26	ALM 7	Programmes de transformation 102	Audit interne 34	Secrétariat & administration 53
										Securité IT 35		Métrologie et expertise 157	Contrôle interne 146	Sûreté 16

- Métiers en croissance (effectif 2021 > effectif 2018) - ~ 2513 PA
- Métiers en décroissance (effectif 2021 < effectif 2018) - ~ 1665 PA
- Métiers stables (effectif 2021 = effectif 2018) - ~ 3711 PA

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

56/72

*Handwritten notes and signatures:*  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]



**ANNEXE 3. EFFECTIFS CDI PAR EMPLOIS TYPES AU 31.12.2018 ET PREVISIONS D'EVOLUTION QUALITATIVES (EVOLUTION DES COMPETENCES)**

<b>Famille Marketing, développement de la Marque et de l'Offre</b> 164	<b>Famille Ventes &amp; Réseaux</b> 3793	<b>Famille Epargne Vie</b> 410	<b>Famille IARD</b> 2 929	<b>Famille Santé et Prévoyance</b> 567	<b>Famille Sciences des Big Data</b> 15	<b>Famille Finance, Contrôle, Stratégie</b> 575	<b>Famille Juridique &amp; Conformité</b> 128	<b>Famille RH et Diversité</b> 400	<b>Famille Communication et PSE</b> 48
Développement de l'offre 23 Marque, publicité et partenariat 10 Planification et Indicateurs marketing/Etude s et domèes 6 Marketing digital et acquisition de campagne et communication commerciale 50 CRM 19 Vente en ligne et acquisition de trafic 31 Gestion & analyse des flux systèmes digital 5 Chargé de développement grands comptes 17 Indicateurs commerciaux et planification 47 Support administratif aux réseaux 42 Force de vente - Réseaux commerciaux salariés 2 401 Support aux ventes - Réseaux commerciaux salariés 107 Réseaux commerciaux salariés 11	Développement des réseaux commerciaux 44 Gestion des réseaux Partenariats 15 Support au développement des réseaux 156 Support commercial collectives 85 Chargé de développement des réseaux 42 Force de vente - Réseaux commerciaux salariés 2 401 Support aux ventes - Réseaux commerciaux salariés 107	Services Epargne Vie 29 Développement produits et services étrangers 40 Service Client - Epargne /retraite 280 Souscription des Comptes Epargne /retraite 38	Développement des produits et tarification 182 IARD - Souscription et gestion des produits 182 Souscription Entreprises Approche Multibranches 311 Souscription des sinistres de fréquence 376 Traitement des sinistres IIC et de suite 223 Traitement des sinistres corporels auto 233 Traitement des sinistres IIC et de suite 223 Traitement des sinistres corporels Non Auto 115 Traitement de la fraude 44	Santé - Développement Produits et tarification 6 Santé - Souscription 22 Santé - Traitement des sinistres 57 Prévoyance - Souscription 72 Prévoyance - Traitement de sinistres 25 Développement de produits & tarification prévoyance 53 Souscription Prévoyance Collectives 168 Gestion Sinistres Prévoyance Collectives 168 Prévoyance - Traitement de sinistres 25	Solutions et modèles Big Data 15 Solutions et modèles Big Data 15 Famille Informatique 1 041 Architecture 34 Partenaire Métier IT 269 Ingénierie logiciels 995 Gestion des programmes et projets 59 Implémentation applications 120 Solutions mobiles et digitales 26 Sécurité IT 35	Pilotage économique et optimisation financière 180 Comptabilité opérationnelle et reporting 157 Fiscalité 9 Actuarial Comptes 46 Gestion de la trésorerie et des relations bancaires 24 Gestion des flux financiers et distributifs 73 Commissionnement et comitabilité délégués 39 Allocation d'actifs/Investissements 18 ALM 7	Conseil Juridique et Affaires Générales 48 Conformité 31 Gestion des réclamations 49 Achats 12 Achats 12 Commissionnement et comitabilité délégués 39 Allocation d'actifs/Investissements 18 ALM 7	Recrutement 49 Relations sociales 80 Indicateurs RH, Remunérations et Avantages sociaux 47 Formation et développement 86 Parcours métiers (Diplôme, Titres, Talents) 74 Administration RH, P, et déclaratifs 112 Famille Audit 181 Audit interne 34 Contrôle interne 147 Programmes de transformation 102 Méthodologie et expertise 113	Communication 41 Responsabilité Sociale d'entreprise 7 Famille Risk Management 51 Gestion des risques 51 Famille Administration, Santé, Sécurité 406 Emplois relatifs au travail le service aux clients 115 Gestion des Ressources Immobilière et Infrastructure 32 Affaires générales 90 Secrétariat & administration 93 Sécurité 16

**\*\* Fort impact en termes de compétences - ~ 3601 PA**

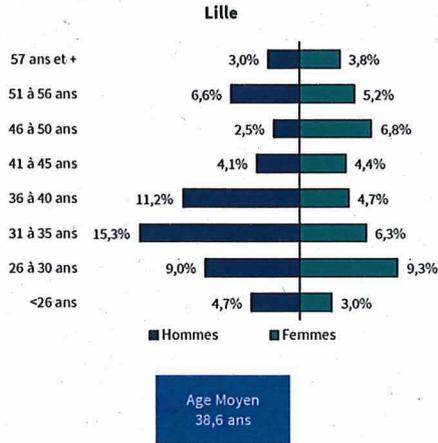
**\*\* Impact moyen en termes de compétences - ~ 4288 PA**

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

*Handwritten signatures and initials:*  
 - A large signature in black ink.  
 - Initials: "W", "mm", "GS", "AD", "AM", "LR", "CP".  
 - A blue scribble resembling "YLB".  
 - A blue scribble resembling "S".

ANNEXE 4. IDENTITES SITES METIERS AU 31.12.2018

Identité métiers du site de Lille



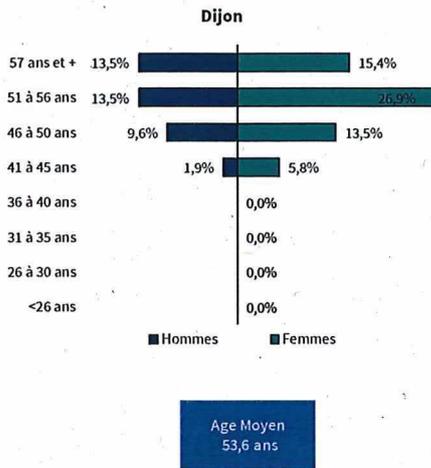
Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

Famille Professionnelle	31 Décembre 2018
<b># Lille</b>	<b>365</b>
- Administration, santé, sécurité	10
Affaires générales	3
Coordinateur Immobilier et infrastructures	3
Secrétariat et administration	4
- Audit	5
Contrôle interne	5
- Finance, contrôle et stratégie	3
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	2
Pilotage économique et optimisation financière	1
- IARD	172
IARD - Achats assurantiels	5
IARD - Gestion des recours	10
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	38
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage	2
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	26
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	22
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	3
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction	4
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale	1
Souscription entreprises - approche multibranche	31
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux	2
Souscription entreprises - approche spécialisée	28
- Informatique	141
Gestion des programmes et des projets	2
Ingénierie logicielle: architecture	5
Ingénierie logicielle: développement, Ops et tests	130
Ingénierie logicielle: Qualité de service	1
Partenaire Métier IT	2
Sécurité IT	1
- RH et diversité	8
Formation et développement	3
Indicateurs RH et data analytics, Rémunération et avantages sociaux	1
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	2
Recrutement	2
- Ventes et réseaux	26
Animation des réseaux - agents généraux	13
Animation des réseaux - Courtiers	2
Chargé de développement grands comptes (collectives)	1
Expert commercial (collectives)	5
Support commercial (collectives)	5

Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Lille	195

*Handwritten notes and initials:*  
 W  
 nun  
 GS  
 CW  
 AD  
 LR  
 413  
 CP

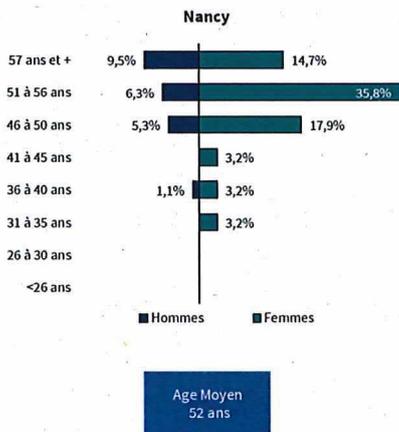
## Identité métiers du site de Dijon



Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
Dijon		52
Administration, santé, sécurité		1
Secrétariat et administration		1
Audit		2
Contrôle interne		2
Finance, contrôle et stratégie		4
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting		4
IARD		24
IARD - Achats assurantiels		2
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		1
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		1
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		2
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale		12
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux		1
Souscription entreprises - approche spécialisée		5
RH et diversité		2
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye et déclaratifs		1
Relations sociales		1
Santé et Prévoyance		8
Traitement des sinistres Santé		8
Ventes et réseaux		11
Animation des réseaux - agents généraux		9
Expert commercial (collectives)		1
Support au développement des réseaux		1
Filière Métier		Décembre 2018
Personnel Commercial Dijon		183

Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI -hors ressources temporaires et D/AD

## Identité métiers du site de Nancy



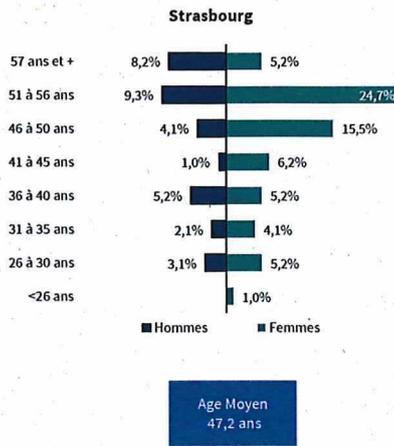
Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
Nancy		95
Administration, santé, sécurité		7
Coordinateur immobilier et Infrastructures		4
Secrétariat et administration		3
Audit		2
Contrôle interne		2
IARD		57
IARD - Achats assurantiels		3
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers		1
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		1
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)		11
IARD - Traitement des sinistres de fréquence		30
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		4
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		2
Souscription entreprises - approche spécialisée		5
RH et diversité		5
Formation et développement		3
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents		2
Ventes et réseaux		24
Animation des réseaux - agents généraux		8
Expert commercial (collectives)		3
Support administratif des réseaux		6
Support au développement des réseaux		7
Filière Métier		Décembre 2018
Personnel Commercial Nancy		96

Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI -hors ressources temporaires et D/AD

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

*Handwritten notes and signatures:*  
 ✓  
 nwn  
 88  
 69  
 40  
 LA  
 CW  
 YCB  
 P

## Identité métiers du site de Strasbourg

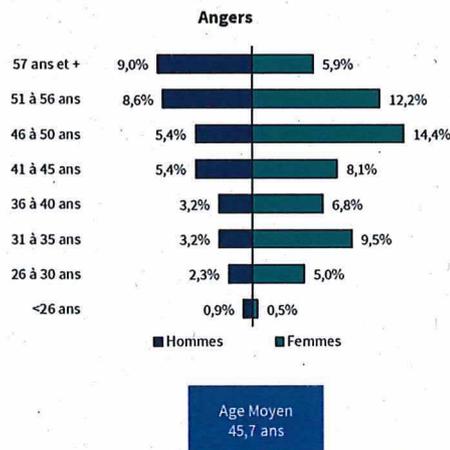


Famille Professionnelle	31 Décembre 2018
<b>Strasbourg</b>	<b>97</b>
- Administration, santé, sécurité	1
Coordinateur Immobilier et Infrastructures	1
- Audit	2
Contrôle interne	2
- Excellence opérationnelle	1
Méthodologie et expertise	1
Pilotage économique et optimisation financière	1
<b>IARD</b>	<b>52</b>
IARD - Achats assurantiels	1
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage	1
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction	2
Souscription entreprises - approche multibranche	25
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux	1
Souscription entreprises - approche spécialisée	22
<b>RH et diversité</b>	<b>3</b>
Recrutement	2
Relations sociales	1
<b>Santé et Prévoyance</b>	<b>13</b>
Gestion Santé Prévoyance (collectives)	13
<b>Ventes et réseaux</b>	<b>23</b>
Animation des réseaux - agents généraux	8
Animation des réseaux - Courtiers	1
Expert commercial (collectives)	3
Indicateurs commerciaux et planification	5
Support au développement des réseaux	2
Support commercial (collectives)	4

Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Strasbourg	125

Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI -hors ressources temporaires et D/AD

## Identité métiers du site d'Angers



Famille Professionnelle	31 Décembre 2018
<b>Angers</b>	<b>222</b>
- Administration, santé, sécurité	2
Environnement de travail et services supports	1
Secrétariat et administration	1
- Audit	7
Contrôle interne	7
- Communication et responsabilité d'entreprise	1
Communication	1
<b>Epargne et Vie</b>	<b>63</b>
Service client - Epargne/retraite	63
- Excellence opérationnelle	4
Méthodologie et expertise	4
- Finance, contrôle et stratégie	2
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	2
<b>IARD</b>	<b>120</b>
IARD - Achats assurantiels	3
IARD - Gestion des recours	12
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage	19
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	8
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	8
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction	12
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale	29
Souscription entreprises - approche multibranche	14
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux	1
Souscription entreprises - approche spécialisée	14
<b>RH et diversité</b>	<b>14</b>
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye et déclaratifs	2
Formation et développement	3
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	5
Recrutement	3
Relations sociales	1
<b>Ventes et réseaux</b>	<b>9</b>
Animation des réseaux - agents généraux	8
Expert commercial (collectives)	1

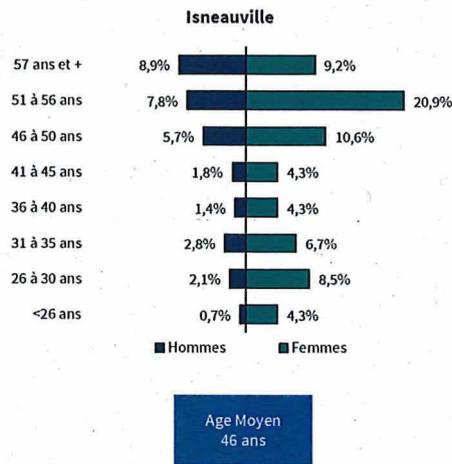
Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Angers	102

Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI -hors ressources temporaires et D/AD

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

*Handwritten notes and signatures:*  
 ✓  
 run  
 \$  
 CW  
 YLB  
 G9  
 L2  
 CP

## Identité métiers du site d'Isneauville

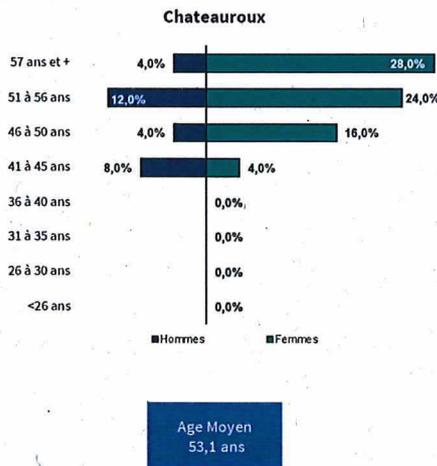


Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
Isneauville		282
Administration, santé, sécurité		6
Affaires générales		1
Environnement de travail et services supports		2
Secrétariat et administration		3
Audit		4
Contrôle interne		4
Communication et responsabilité d'entreprise		2
Communication		2
Excellence opérationnelle		1
Méthodologie et expertise		1
Finance, contrôle et stratégie		10
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting		2
Pilotage économique et optimisation financière		6
IARD		167
IARD - Achats assurantiels		1
IARD - Développement produits/Tarifification		5
IARD - Gestion des litiges		13
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers		2
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		23
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)		16
IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves)		13
IARD - Traitement des sinistres de fréquence		42
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		2
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		6
Souscription entreprises - approche multibranche		30
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux		2
Souscription entreprises - approche spécialisée		12
Informatique		31
Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests		24
Ingénierie logicielle : Qualité de service		3
Partenaire Métier IT		4
RH et diversité		6
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye et déclaratifs		1
Formation et développement		2
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents		2
Relations sociales		1
Santé et Prévoyance		42
Souscription - Prévoyance		29
Traitement des sinistres - Prévoyance		13
Ventes et réseaux		13
Animation des réseaux - agents généraux		11
Expert commercial (collectives)		2

Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI -hors ressources temporaires et D/AD

Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Isneauville	203

## Identité métiers du site de Châteauroux



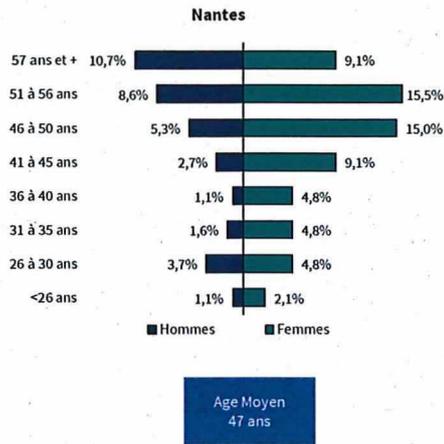
Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
Châteauroux		24
Administration, santé, sécurité		3
Coordinateur immobilier et infrastructures		2
Secrétariat et administration		1
Finance, contrôle et stratégie		7
Gestion des flux clients distributeurs		7
IARD		13
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		1
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)		8
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		1
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		1
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux		1
Souscription entreprises - approche spécialisée		1
Ventes et réseaux		1
Animation des réseaux - agents généraux		1

Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI -hors ressources temporaires et D/AD

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

*Handwritten notes and signatures:*  
 V  
 non LR  
 CW  
 413  
 8  
 GS  
 CP

## Identité métiers du site de Nantes

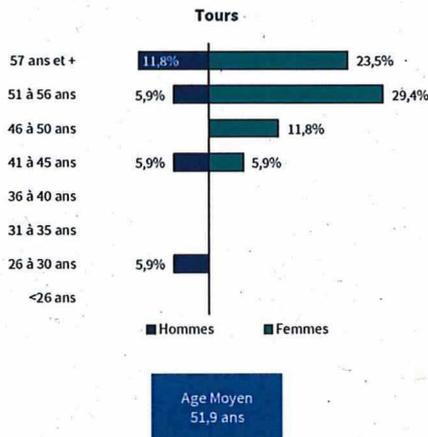


Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs – CDI –hors ressources temporaires et D/AD

Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
Nantes		187
Administration, santé, sécurité		4
Coordinateur immobilier et infrastructures		1
Environnement de travail et services supports		1
Secrétariat et administration		2
Audit		3
Contrôle interne		3
Excellence opérationnelle		1
Méthodologie et expertise		1
Finance, contrôle et stratégie		9
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting		8
Pilotage économique et optimisation financière		1
IARD		114
IARD - Achats assurantiels		4
IARD - Développement produits/Tarifification		1
IARD - Gestion des recours		15
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers		2
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		1
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)		19
IARD - Traitement des sinistres de fréquence		15
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		3
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		6
Souscription entreprises - approche multibranche		27
Souscription entreprises - approche spécialisée		21
RH et diversité		3
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents		1
Recrutement		1
Relations sociales		1
Ventes et réseaux		53
Animation des réseaux - agents généraux		19
Animation des réseaux - Courtiers		3
Expert commercial (collectives)		3
Indicateurs commerciaux et planification		5
Support administratif des réseaux		6
Support au développement des réseaux		11
Support commercial (collectives)		6

Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Nantes	231

## Identité métiers du site de Tours



Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs – CDI –hors ressources temporaires et D/AD

Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
Tours		17
Excellence opérationnelle		1
Méthodologie et expertise		1
IARD		9
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers		5
Animation des réseaux - agents généraux		4
Animation des réseaux - Courtiers		1
Expert commercial (collectives)		2

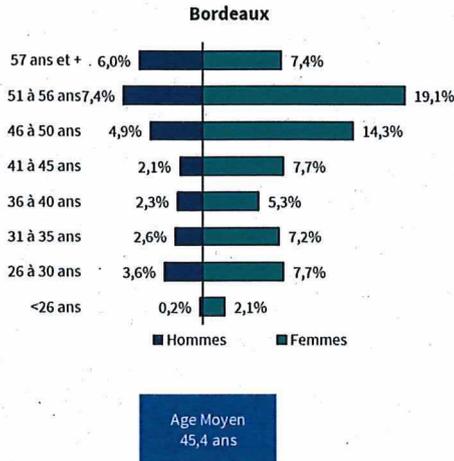
Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Tours	141

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

Handwritten notes and signatures: ✓, LR, non, CB, CW, CP, 913, 83, 60, CV.



## Identité métiers du site de Bordeaux

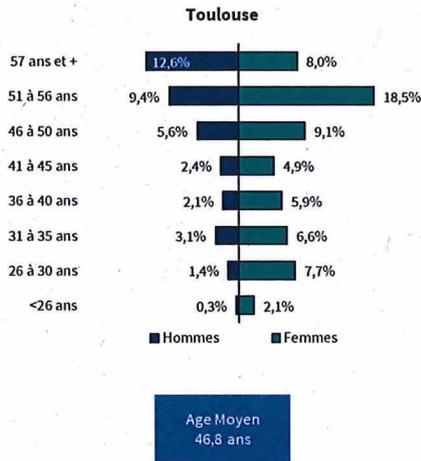


Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI -hors ressources temporaires et D/AD

Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
Bordeaux		470
Administration, santé, sécurité		9
Affaires générales		1
Coordinateur immobilier et infrastructures		3
Secrétariat et administration		5
Audit		5
Contrôle interne		3
Communication et responsabilité d'entreprise		3
Communication		3
Excellence opérationnelle		4
Méthodologie et expertise		4
Finance, contrôle et stratégie		8
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting		3
Pilotage économique et optimisation financière		5
IARD		317
IARD - Achats assurantiels		7
IARD - Développement produits/tarifification		2
IARD - Gestion de la fraude		13
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers		49
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		9
IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves)		50
IARD - Traitement des sinistres de fréquence		34
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		27
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		10
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale		54
Souscription entreprises - approche multibranche		27
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux		3
Souscription entreprises - approche spécialisée		32
Juridique et conformité		27
Conformité		2
Gestion des réclamations		25
RH et diversité		23
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye et déclaratifs		4
Formation et développement		8
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents		3
Recrutement		4
Relations sociales		4
Santé et Prévoyance		10
Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives)		10
Ventes et réseaux		64
Animation des réseaux - agents généraux		24
Animation des réseaux - Courtiers		3
Chargé de développement grands comptes (collectives)		2
Expert commercial (collectives)		6
Indicateurs commerciaux et planification		2
Support administratif des réseaux		16
Support au développement des réseaux		6
Support commercial (collectives)		5

Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Bordeaux	448

## Identité métiers du site de Toulouse



Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI -hors ressources temporaires et D/AD

Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
Toulouse		286
Administration, santé, sécurité		8
Affaires générales		2
Coordinateur immobilier et infrastructures		6
Secrétariat et administration		1
Audit		10
Communication		1
Excellence opérationnelle		1
Méthodologie et expertise		1
Finance, contrôle et stratégie		9
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting		8
Pilotage économique et optimisation financière		1
IARD		153
IARD - Achats assurantiels		4
IARD - Développement produits/tarifification		6
IARD - Gestion des recours		40
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers		2
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		34
IARD - Traitement des sinistres de fréquence		2
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		8
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		5
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale		1
Souscription entreprises - approche multibranche		28
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux		2
Souscription entreprises - approche spécialisée		21
RH et diversité		8
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye et déclaratifs		1
Formation et développement		2
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents		2
Recrutement		2
Relations sociales		1
Santé et Prévoyance		54
Développement de produits & Tarifification - Prévoyance et/ou collectives		1
Gestion Santé Prévoyance (collectives)		12
Souscription - Prévoyance		29
Traitement des sinistres - Prévoyance		12
Ventes et réseaux		41
Animation des réseaux - agents généraux		18
Animation des réseaux - Courtiers		2
Expert commercial (collectives)		7
Support administratif des réseaux		4
Support au développement des réseaux		7
Support commercial (collectives)		3

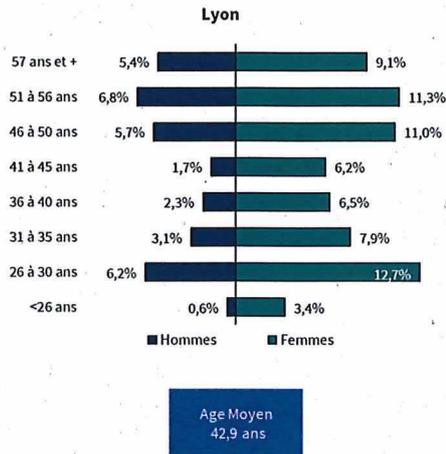
Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Toulouse	213

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

Handwritten notes and signatures:

- ✓
- non
- la
- aw
- 68
- CP
- Handwritten initials/signatures: AW, 68, CP, and others.

## Identité métiers du site de Lyon

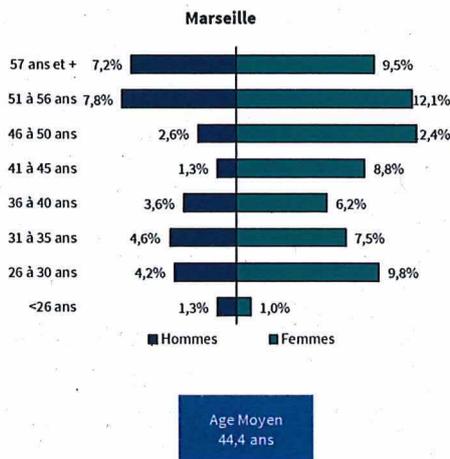


Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs – CDI –hors ressources temporaires et D/AD

Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
<b>Lyon</b>		<b>353</b>
- Administration, santé, sécurité		5
Coordinateur Immobilier et infrastructures		4
Secrétariat et administration		1
- Audit		4
Contrôle interne		4
- Communication et responsabilité d'entreprise		1
Communication		1
- Excellence opérationnelle		3
Méthodologie et expertise		3
- Finance, contrôle et stratégie		14
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting		9
Pilotage économique et optimisation financière		5
- IARD		278
IARD - Achats assurantiels		3
IARD - Développement produits/Tarifification		5
IARD - Gestion des recours		1
IARD - Pilotage et politique technique règlements		1
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		3
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)		60
IARD - Traitement des sinistres de fréquence		57
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		27
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		18
Souscription entreprises - approche multibranche		50
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux		3
Souscription entreprises - approche spécialisée		50
- RH et diversité		12
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye et déclaratifs		2
Formation et développement		5
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents		3
Recrutement		2
- Ventes et réseaux		36
Animation des réseaux - agents généraux		15
Animation des réseaux - Courtiers		6
Expert commercial (collectives)		7
Support au développement des réseaux		3
Support commercial (collectives)		5

Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Lyon	163

## Identité métiers du site de Marseille



Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs – CDI –hors ressources temporaires et D/AD

Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
<b>Marseille</b>		<b>305</b>
- Administration, santé, sécurité		6
Coordinateur Immobilier et infrastructures		3
Environnement de travail et services supports		1
Secrétariat et administration		2
- Audit		9
Contrôle interne		9
- Excellence opérationnelle		1
Méthodologie et expertise		1
- Finance, contrôle et stratégie		30
Actuaire Comptes		17
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting		7
Pilotage économique et optimisation financière		6
- IARD		188
IARD - Achats assurantiels		6
IARD - Développement produits/Tarifification		16
IARD - Gestion de la fraude		4
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers		25
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		1
IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves)		29
IARD - Traitement des sinistres de fréquence		34
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		3
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		8
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale		13
Souscription entreprises - approche multibranche		18
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux		2
Souscription entreprises - approche spécialisée		29
- Marketing, développement de la marque et de l'affaire		1
Marketing opérationnel, gestion de campagnes et de communication commerciale		1
- RH et diversité		17
Formation et développement		4
Indicateurs RH et data analytics, Rémunération et avantages sociaux		1
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents		5
Recrutement		2
Relations sociales		5
- Risk management		11
Gestion des risques		11
- Ventes et réseaux		43
Animation des réseaux - agents généraux		18
Animation des réseaux - Courtiers		4
Expert commercial (collectives)		5
Support administratif des réseaux		6
Support au développement des réseaux		6
Support commercial (collectives)		4

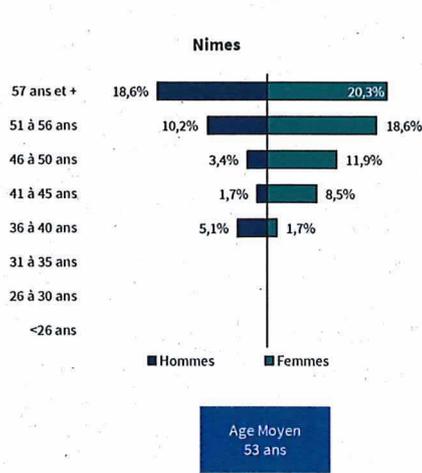
Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Marseille	226

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

Handwritten signatures and initials: MD, YNB, GS, W, S, LR, UP, and a checkmark.



## Identité métiers du site de Nîmes

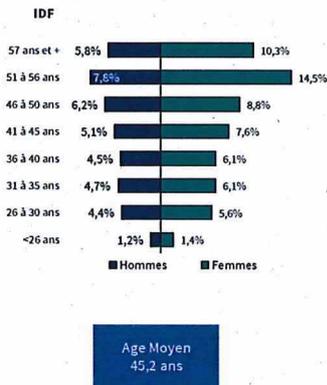


Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
Nîmes		59
- Administration, santé, sécurité		2
Coordinateur Immobilier et Infrastructures		2
- Audit		1
Contrôle interne		1
- Finance, contrôle et stratégie		3
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting		1
Pilotage économique et optimisation financière		2
- IARD		38
IARD - Développement produits/Tarifification		2
IARD - Gestion des litiges		5
IARD - Gestion des recours		12
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers		2
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		12
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		2
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		2
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux		1
- RH et diversité		1
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents		1
- Ventes et réseaux		14
Animation des réseaux - agents généraux		9
Indicateurs commerciaux et planification		3
Support au développement des réseaux		2

Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial Nîmes	180

Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI -hors ressources temporaires et D/AD

## Identité métiers - Ile de France (1/4)\*



\*IDF : Nanterre, VDF, Opéra Victoire, Marty, Frémigny, Soissons et ST Lubin

Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI -hors ressources temporaires et D/AD

Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
IDF		504
Achats		12
Administration, santé, sécurité		140
Affaires générales		82
Coordinateur Immobilier et Infrastructures		61
Environnement de travail et services supports		130
Secrétariat et administration		71
Sûreté		16
- Audit		175
Audit Interne		34
Contrôle interne		61
- Communication et responsabilité d'entreprise		40
Communication		31
Responsabilité sociale d'entreprise		7
- Epargne et Vie		347
Développement de produits et tarification - Epargne/Retraite		40
Gestion Epargne Retraite (collectives)		52
Service client - Epargne/Retraite		217
Souscription comptes - Epargne retraite collectives		20
- Excellence opérationnelle		228
Méthodologie et expertise		120
Programme de transformation		102
- Finance, contrôle et stratégie		472
Actuaires Comptes		31
Allocation d'actifs/Investissements UC		11
ALM		7
Commissionnement et comptabilité déléguataires		29
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting		138
Fiscalité		9
Gestion de la trésorerie et des relations bancaires		24
Gestion des flux clients distributeurs		66
Pilotage économique et optimisation financière		150
- IARD		1208
IARD - Achats assurantiels		31
IARD - Développement produits/Tarifification		146
IARD - Gestion de la fraude		15
IARD - Gestion des recours		29
IARD - Pilotage et politique technique règlement		30
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers		55
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage		47
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)		81
IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves)		23
IARD - Traitement des sinistres de Fiabilité		146
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité		77
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction		78
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale		117
Souscription entreprises - approche multibranche		61
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux		8
Souscription entreprises - approche spécialisée		270

Filière Métier	Décembre 2018
Personnel Commercial IDF	327

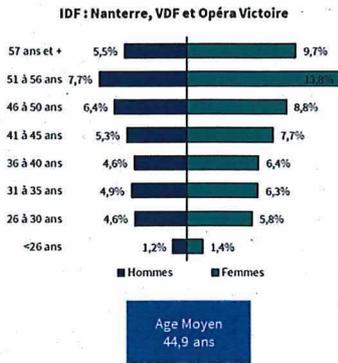
Famille Professionnelle		31 Décembre 2018
IDF		5024
- Informatique		851
Gestion des programmes et des projets		52
Ingénierie logicielle: architecture		25
Ingénierie logicielle: Développement, Ops et tests		331
Ingénierie logicielle: Qualité de service		111
Paritaire Métier IT		245
Sécurité IT		34
Solutions mobiles et digitales		21
- Juridique et conformité		103
Conformité		21
Conseils juridiques et affaires générales		41
Gestion des réclamations		21
- Marketing, développement de la marque et de l'offre		163
CRM		15
Développement de l'offre		23
Expérience client		20
Gestion et analyse de l'éco-système digital		2
Marketing opérationnel, gestion de campagnes et communication commerciale		46
Marque, publicité et packaging		15
Planification, indicateurs, études et données marketing		6
Ventes en ligne et acquisition de trafic		31
- Réassurance		26
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye et déclaratifs		103
Formation et développement		31
Indicateurs RH et data analytics, Rémunération et avantages sociaux		11
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents		46
Recrutement		31
Relations sociales		61
- Risk management		14
Gestion des risques		41
Santé et Prévoyance		47
Développement de produits / Tarifification - Prévoyance et/ou collectives		31
Gestion Santé Prévoyance (collectives)		121
Santé - Développement produits/Tarifification		6
Souscription - Prévoyance		11
Souscription comptes - Santé prévoyance (collective)		101
Souscription santé individuelle		21
Traitement des sinistres - Prévoyance		7
Traitement des sinistres Santé		21
- Sciences des big data		33
Solutions et modèles Big data		11
- Ventes et réseaux		346
Animation des réseaux - agents généraux		25
Animation des réseaux - Courtiers		15
Chargé de développement grands comptes (collectives)		11
Expert commercial (collectives)		51
Gestion des réseaux - Partenaire		11
Indicateurs commerciaux et planification		21
Support administratif des réseaux		11
Support au développement des réseaux		111
Support commercial (collectives)		51

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

Handwritten signatures and initials: M, 113, G, W, 88, CP, and other marks.



## Identité métiers - Ile de France (2/4) : Nanterre, VDF, Opéra Victoire

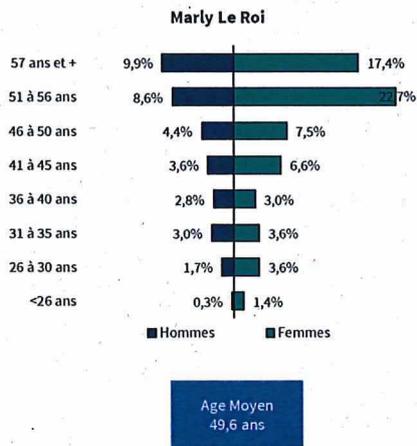


Effectifs au 31.12.2018 :  
Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

Famille Professionnelle	# IDF : Nanterre, VDF et Opéra Victoire	31 Décembre 2018
<b>Achats</b>	12	12
<b>Administration, santé, sécurité</b>	295	295
Affaires générales	78	78
Coordinateur immobilier et infrastructures	5	5
Environnement de travail et services supports	81	81
Secrétariat et administration	67	67
Sûreté	16	16
<b>Audit</b>	117	117
Audit interne	34	34
Contrôle interne	76	76
<b>Communication et responsabilité d'entreprise</b>	24	24
Communication	31	31
Responsabilité sociale d'entreprise	7	7
<b>Epargne et Vie</b>	347	347
Développement de produits et tarification - Epargne/retraite	40	40
Gestion Epargne Retraite (collectives)	52	52
Service client - Epargne/retraite	217	217
Souscription comptes - Epargne retraite collectives	36	36
<b>Excellence opérationnelle</b>	216	216
Méthodologie et expertise	114	114
Programme de transformation	102	102
<b>Finance, contrôle et stratégie</b>	458	458
Actuaire Comptes	31	31
Allocation d'actifs/Investissements UC	18	18
ALM	7	7
Commissionnement et comptabilité déléguées	29	29
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	127	127
Fiscalité	9	9
Gestion de la trésorerie et des relations bancaires	24	24
Gestion des flux (clients distributeurs)	66	66
Pilotage économique et optimisation financière	147	147
<b>IARD</b>	1092	1092
IARD - Achats assuranciers	27	27
IARD - Développement produits/Tarifcation	445	445
IARD - Gestion de la fraude	15	15
IARD - Gestion des recours	18	18
IARD - Pilotage et politique technique réglementés	30	30
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	53	53
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage	29	29
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	60	60
IARD - Traitement des sinistres corporels Non Auto (hors graves)	23	23
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	124	124
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	70	70
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction	73	73
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale	111	111
Souscription entreprises - approche multibranche	52	52
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux	255	255
Souscription entreprises - approche spécialisée	7	7
<b>Filière Métier</b>		Décembre 2018
<b>Personnel Commercial IDF : Nanterre, VDF et Opéra Victoire</b>	244	

Famille Professionnelle	# IDF : Nanterre, VDF et Opéra Victoire	31 Décembre 2018
<b>Informatique</b>	850	850
Gestion des programmes et des projets	53	53
Ingénierie logicielle : architecte	29	29
Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests	331	331
Ingénierie logicielle : Qualité de service	115	115
Partenaire Métier IT	262	262
Sécurité IT	31	31
Solutions mobiles et digitales	26	26
<b>Juridique et conformité</b>	101	101
Conformité	29	29
Conseils juridiques et affaires générales	40	40
Gestion des réclamations	21	21
<b>Marketing, développement de la marque et de l'offre</b>	163	163
CRM	19	19
Développement de l'offre	21	21
Expérience client	20	20
Gestion et analyse de l'éco-système digital	5	5
Marketing opérationnel, gestion de campagnes et communication commerciale	40	40
Marque, publicité et Parrainage	10	10
Participation, Indicateurs, études et données marketing	6	6
Ventes en ligne et acquisition de trafic	31	31
<b>Réassurance</b>	20	20
Réassurance: Souscription et Comptes	20	20
<b>RH et diversité</b>	218	218
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye et déclaratifs	65	65
Formation et développement	26	26
Indicateurs RH et data analytics, Remunération et avantages sociaux	15	15
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	40	40
Recrutement	28	28
Relations sociales	62	62
<b>Risk management</b>	40	40
Gestion des risques	40	40
<b>Santé et Prévoyance</b>	318	318
Développement de produits & Tarification - Prévoyance et/ou collectives	38	38
Gestion Santé Prévoyance (collectives)	62	62
Santé - Développement produits/Tarifcation	6	6
Souscription - Prévoyance	23	23
Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives)	149	149
Traitement des sinistres - Prévoyance	1	1
Traitement des sinistres Santé	29	29
<b>Sciences des Big Data</b>	15	15
Solutions et modèles Big data	15	15
<b>Ventes et réseaux</b>	234	234
Animation des réseaux - agents généraux	4	4
Animation des réseaux - Courtiers	19	19
Chargé de développement grands comptes (collectives)	24	24
Export commercial (collectives)	55	55
Gestion des réseaux - Partenariats	13	13
Indicateurs commerciaux et planification	19	19
Support administratif des réseaux	14	14
Support au développement des réseaux	103	103
Support commercial (collectives)	53	53

## Identité métiers - Ile de France (3/4) : Marly Le Roi



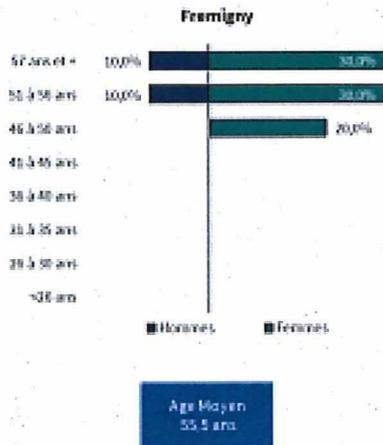
Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

Famille Professionnelle	# Marly Le Roi	31 Décembre 2018
<b>Administration, santé, sécurité</b>	32	32
Affaires générales	4	4
Coordinateur immobilier et infrastructures	4	4
Environnement de travail et services supports	16	16
Secrétariat et administration	4	4
<b>Audit</b>	13	13
Contrôle interne	13	13
<b>Communication et responsabilité d'entreprise</b>	2	2
Communication	2	2
<b>Excellence opérationnelle</b>	6	6
Méthodologie et expertise	6	6
<b>Finance, contrôle et stratégie</b>	14	14
Comptabilité opérationnelle, technique et reporting	11	11
Pilotage économique et optimisation financière	3	3
<b>IARD</b>	116	116
IARD - Achats assuranciers	4	4
IARD - Gestion des recours	11	11
IARD - Souscription et gestion IARD de particuliers	2	2
IARD - Souscription et gestion IARD de professionnels et du courtage	18	18
IARD - Traitement des sinistres corporels Auto (hors graves)	21	21
IARD - Traitement des sinistres de fréquence	22	22
IARD - Traitement des sinistres dommages de spécialité	7	7
IARD - Traitement des sinistres graves - RC, Corporels, dommages et Construction	5	5
IARD - Traitement des sinistres responsabilité civile et décennale	1	1
Souscription entreprises - approche multibranche	9	9
Souscription entreprises - approche multibranche - développement des réseaux	1	1
Souscription entreprises - approche spécialisée	15	15
<b>Informatique</b>	8	8
Gestion des programmes et des projets	2	2
Ingénierie logicielle : développement, Ops et tests	5	5
Partenaire Métier IT	1	1
<b>RH et diversité</b>	17	17
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation), Paye et déclaratifs	1	1
Formation et développement	7	7
Partenaire Métiers RH, Conseiller RH, Talents	3	3
Recrutement	3	3
Relations sociales	3	3
<b>Santé et Prévoyance</b>	108	108
Gestion Santé Prévoyance (collectives)	46	46
Souscription comptes - Santé prévoyance (collectives)	40	40
Souscription santé individuelle	22	22
<b>Ventes et réseaux</b>	46	46
Animation des réseaux - agents généraux	31	31
Indicateurs commerciaux et planification	4	4
Support administratif des réseaux	3	3
Support au développement des réseaux	8	8
<b>Filière Métier</b>		Décembre 2018
<b>Personnel Commercial Marly Le Roi</b>	83	

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

Handwritten notes and signatures: ✓, CW, LR, YNB, GS, W, P

## Identité métiers - Ile de France (4/4) : Frémigny



Carrière Professionnelle	31 Décembre 2018
Frémigny	10
21 ans d'ancienneté	10
Administration RH (recrutement, vie du contrat, formation)   Paye et déclarations	0
Formation et développement	0

Effectifs au 31.12.2018 : Collaborateurs - CDI - hors ressources temporaires et D/AD

Accord du 23 juillet 2019 sur la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi, des Compétences et des Parcours Professionnels 2019/2021 dans AXA France

**ANNEXE 5. ZONES GEOGRAPHIQUES POUR L'APPLICATION DU CHAPITRE 3 DU SOUS-TITRE I DU TITRE VI**

Lieu de travail actuel	Zone géographique comprenant les sites indiqués
<b>Châteauroux</b>	Ile de France, Tours
<b>Dijon</b>	Ile de France, Lyon, Nancy
<b>Nancy</b>	Dijon, Ile de France, Strasbourg
<b>Nîmes</b>	Lyon, Marseille
<b>Tours</b>	Angers, Ile de France, Nantes

Handwritten notes and signatures: ✓, CW, LR, \$, W, CP, YLB, GS, 69, 100

## ANNEXE 6. TYPOLOGIE DES SITES

A la date de conclusion du présent accord, trois types de sites accueillent du personnel administratif d'AXA France selon la typologie suivante :

- Sites principaux : Bordeaux, IDF, Isneauville, Lille, Lyon
- « Centres d'affaires » : Angers, Nantes, Marseille, Strasbourg, Toulouse
- Espaces de coworking : Châteauroux, Dijon, Nancy, Nîmes, Tours

*Handwritten notes and signatures:*  
MD, YCB, CD, AN, LR, W, B, V

**ANNEXE 7. MOBILITE INTERNE AU BASSIN D'EMPLOI : AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL POUR LE PERSONNEL ADMINISTRATIF DONT LE TEMPS DE TRAVAIL EST DECOMPTE EN HEURES (APPLICATION DE L'ARTICLE 53 DU PRESENT ACCORD)**

Le crédit horaire quotidien est attribué lorsque le temps de transport initial (aller-retour) s'accroît de plus de 30 minutes par jour et dépasse 1h30 par jour du fait de la nouvelle affectation.

**Le crédit attribué est calculé selon les dispositions suivantes et dans les limites de la matrice de l'annexe 8 :**

*Temps de transport futur (au-delà de 1H30) x accroissement du temps de transport (à partir de la 31<sup>ème</sup> minute) x 0,0030 (cf annexe 8)*

**EXEMPLE 1** : Votre temps de transport futur est de 1 h 45 (soit 105 minutes) alors que l'actuel est de 1 h 10  
L'accroissement est de 35 minutes  
Vous obtenez  $(105 \times 35) \times 0,0030$  soit 11 minutes de crédit horaire quotidien.

Lecture du tableau

*Votre temps de transport futur est de 1 h 45 par jour*

*Votre temps de transport actuel est de 1 h 10 par jour*

*Votre temps de transport subit un accroissement de 35 minutes.*

*Le crédit se lit au croisement de la ligne « 1 h 45 » et de la colonne « 35 mn »*

**Soit 11 minutes**

Ce qui correspond à la formule  $(105 \times 35) \times 0,0030 = 11$  minutes (arrondi à la minute)

**EXEMPLE 2** : Votre temps de transport futur est de 2 h 00 (soit 120 minutes) alors que l'actuel est de 1 h 00  
L'accroissement est de 60 minutes  
Vous obtenez  $(120 \times 60) \times 0,0030$  soit 22 minutes de crédit horaire quotidien.

Lecture du tableau

*Votre temps de transport futur est de 2 h 00 par jour*

*Votre temps de transport actuel est de 1 h 00 par jour*

*Votre temps de transport subit un accroissement de 1 h 00 soit 60 minutes.*

*Le crédit se lit au croisement de la ligne « 2 h 00 » et de la colonne « 60 mn »*

**Soit 22 minutes**

Ce qui correspond à la formule  $(120 \times 60) \times 0,0030 = 22$  minutes (arrondi à la minute)

*Handwritten notes and signatures:*  
cu ✓  
LR  
a7  
8  
413  
68  
w  
p

**ANNEXE 8. MATRICE DE CALCUL DU CREDIT HORAIRE (APPLICATION DE L'ARTICLE 53 DU PRESENT ACCORD)**

Temps/ jour du futur trajet	Accroissement : (minutes/jours)																			
	31	35	40	45	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100	105	110	115		120
1h31	8	10	11	12	14	15	16	16	16	16	16	16	16							91
1h35	9	10	11	13	14	16	17	19	19	19	19	19	19							95
1h40	9	11	12	14	15	17	18	20	21	21	21	21	21	21	21					100
1H45	10	11	13	14	16	17	19	20	22	24	24	24	24	24	24	24				105
1H50	10	12	13	15	17	18	20	21	23	25	26	26	26	26	26	26	26			110
1H55	11	12	14	16	17	19	21	22	24	26	28	29	29	29	29	29	29	29		115
2h00	11	13	14	16	18	20	22	23	25	27	29	31	32	32	32	32	32	32	32	120
2h05	12	13	15	17	19	21	23	24	26	28	30	32	34	36	36	36	36	36	36	125
2h10	12	14	16	18	20	21	23	25	27	29	31	33	35	37	39	39	39	39	39	130
2h15	13	14	16	18	20	22	24	26	28	30	32	34	36	38	41	43	43	43	43	135
2h20	13	15	17	19	21	23	25	27	29	32	34	36	38	40	42	44	46	46	46	140
2h25	13	15	17	20	22	24	26	28	30	33	35	37	39	41	44	46	48	50	50	145
2h30	14	16	18	20	23	25	27	29	32	34	36	38	41	43	45	47	50	52	54	150
2h35	14	16	19	21	23	26	28	30	33	35	37	40	42	44	47	49	51	53	56	155
2h40	15	17	19	22	24	26	29	31	34	36	38	41	43	46	48	50	53	55	58	160
2h45	15	17	20	22	25	27	30	32	35	37	40	42	45	47	50	52	54	57	59	165
2h50	16	18	20	23	26	28	31	33	36	38	41	43	46	48	51	54	56	59	61	170
2h55	16	18	21	24	26	29	32	34	37	39	42	45	47	50	53	55	58	60	63	175
3h00	17	19	22	24	27	30	32	35	38	41	43	46	49	51	54	57	59	62	65	180
3h05	17	19	22	25	28	31	33	36	39	42	44	47	50	53	56	58	61	64	67	185
3h10	18	20	23	26	29	31	34	37	40	43	46	48	51	54	57	60	63	66	68	190
3h15	18	20	23	26	29	32	35	38	41	44	47	50	53	56	59	61	64	67	70	195
3h20	19	21	24	27	30	33	36	39	42	45	48	51	54	57	60	63	66	69	72	200
3h25	19	22	25	28	31	34	37	40	43	46	49	52	55	58	62	65	68	71	74	205
3h30	20	22	25	28	32	35	38	41	44	47	50	54	57	60	63	66	69	72	76	210

*Handwritten notes and signatures:*  
 W  
 AW  
 LR  
 YCB  
 CP

## SIGNATURES

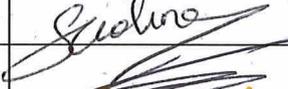
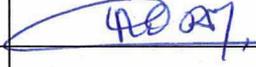
## Pour AXA France :

Diane DEPERROIS

Directeur des Ressources Humaines d'AXA France



## Pour les organisations syndicales :

CFDT			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
NOGRÉ	Christophe	DC SE	
SERAUNE	Sylvie	DSC	
ROSC	Barbara	CSW	
VERCOURERE	Christophe	DSC	
CFE-CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
PEMBAUD	Christophe	DSC	
DELAGE	Gille	DSC	
ROSA	Laurence	DS	
FO			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UDPA-UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SCHUNACHER	Giulia	DSC	
LEBELLE	YANN	DSC	
MARCHAND	Marie Louise	CSNA	