

**Accord AXA France**  
**en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie**

Entre,

les sociétés AXA France Vie et AXA France IARD, ci-dessous dénommées l'Entreprise AXA France, représentées par Marine de Boucaud en sa qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit :

**P R E A M B U L E**

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

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

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

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

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

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

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

Au sein du Groupe AXA, les partenaires sociaux ont conclu le 26.03.2015 un accord en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie qui, dans le prolongement de

*Handwritten signatures and initials:*  
mm, GB, UB, S, IA, WG

L'accord-cadre du 18.12.2009, actualise les orientations définies au niveau du groupe en matière de formation professionnelle et intègre les dispositifs nouveaux issus de la loi du 5 mars 2014.

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

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

C'est dans le cadre de la déclinaison de cet accord dans AXA France que les parties signataires du présent accord se sont rencontrées à compter du mois de février 2015, dans la perspective de traduire à la fois les orientations susmentionnées et les avancées de la loi sans préjudice des adaptations à intervenir ultérieurement pour tenir compte des dispositions qui pourraient le nécessiter qu'elles soient d'origine légale ou réglementaire - les décrets d'application de la loi du 5 mars 2014 n'étant pas encore tous parus - ou qu'elles trouvent leur source dans des dispositions conventionnelles professionnelles.

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

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

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

- compléter l'accord du 18.12.2009 concernant les chapitres I, III et IV,
- et d'ajuster ledit accord, au regard de la loi du 5 mars 2014, concernant les chapitre II et V.

Handwritten signatures and initials:   
M/D  
G A NG  
mm YUB AS B

## SOMMAIRE

### CHAPITRE I LA FORMATION PROFESSIONNELLE AU SERVICE DE L'EMPLOYABILITE ET DE L'EVOLUTION PROFESSIONNELLE DE TOUS AU SEIN D'AXA FRANCE

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

### CHAPITRE II LES INSTRUMENTS NOUVEAUX DEPLOYES

- Article 4 Le Compte Personnel de Formation (CPF) en remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF)

- 4.1 La fin du Droit Individuel à la Formation (DIF) et le devenir des heures acquises non utilisées  
4.2 Le Compte Personnel de Formation (CPF)  
4.2.1. Principe Général  
4.2.2. Administration du CPF par le salarié et passeport formation  
4.2.3. Alimentation et abondements  
4.2.3.1. Alimentation  
4.2.3.2. Abondements  
4.2.4. Gestion du CPF  
4.2.5. Utilisation du CPF  
4.2.5.1. Formations éligibles  
4.2.5.2. Conditions d'utilisation  
4.2.6. Rémunération et protection sociale  
4.2.7 Articulation CPF, Plan de formation, Période de professionnalisation

- Article 5 Actualisation des catégories du Plan de formation

- Article 6 L'Entretien Professionnel

- 6.1 Un entretien tous les deux ans pour chaque salarié  
6.1.1. Objet de l'entretien professionnel  
6.1.2. Contenu de l'entretien professionnel  
6.1.3. Organisation et préparation de l'entretien professionnel  
6.1.4. Formalisation et suites de l'entretien professionnel  
6.2 Un entretien proposé au retour de certaines longues périodes d'absence  
6.3 Un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel tous les 6 ans  
6.3.1. Objet et contenu de l'état des lieux récapitulatif  
6.3.2. Organisation et préparation de l'état des lieux récapitulatif  
6.3.3. Formalisation et suites de l'état des lieux récapitulatif  
6.4 Un suivi des entretiens professionnels

- Article 7 Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

### CHAPITRE III LE ROLE DES ACTEURS DE LA FORMATION REAFFIRME

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

### CHAPITRE IV UN SOIN PARTICULIER APORTE A LA COMMUNICATION

- Article 9 Déploiement d'une communication pertinente et de qualité auprès des salariés d'AXA France

### CHAPITRE V DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'ACCORD

Article 10	Portée de l'accord
Article 11	Durée – Effet – Suivi
Article 12	Révision – dénonciation
Article 13	Publicité

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

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner, including a large stylized signature and several smaller initials.

Handwritten text at the bottom right, possibly a reference number or code: "mm 21 413 T.A NG".

**Article 1 – Accompagner la transformation des activités par la formation professionnelle**

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

Pour le secteur de l'assurance, les produits et services et les modes de distribution se transforment rapidement. Les mutations technologiques et en particulier les enjeux liés à la digitalisation des activités et des métiers imposent une adaptation de tous. Mettre en place les outils et moyens permettant l'acquisition, le développement et la transmission des compétences pour évoluer dans cet environnement en mouvement accéléré devient un objectif stratégique.

Les parties signataires ont la profonde conviction que cette 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 professionnelle 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.

A cet égard, les parties signataires partagent la conviction que l'investissement consacré à la formation doit demeurer soutenu, en particulier dans le cadre des plans de formation, pour faire de cet accompagnement un axe fort de la politique d'AXA France en faveur de l'employabilité de tous ses salariés.

La transformation des activités en particulier digitale ainsi que l'évolution des organisations appellent, dans le prolongement des actions initiées par l'accord du 18.12.2009 :

- d'une part, une optimisation des actions et investissement de formation dans le cadre d'une meilleure analyse des besoins ;
- d'autre part, une amélioration de l'organisation des formations dispensées de manière multimodale (présentiel ou distanciel, mené en situation de travail...) avec des outils actualisés et en capitalisant sur les évolutions technologiques.

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

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

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

Pour autant, la GPEC connaît un prolongement annuel à travers la présentation du volet relatif aux conséquences des orientations stratégiques d'AXA France sur l'activité, l'emploi, l'évolution des métiers et des compétences établie dans une période couvrant à la fois les deux derniers exercices et les trois ans futurs.

Les parties signataires soulignent que cette articulation renforcée, qui doit être effectuée lors de chaque négociation triennale sur la GPEC, est un gage de cohérence entre les dispositifs de formation et les prévisions en matière d'emploi et de compétences incluant l'information des salariés sur l'évolution des métiers. Il est souligné que la branche Assurance à travers l'organisme paritaire dénommé Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (OEMA) actualise annuellement son analyse pour mieux se projeter dans le devenir des métiers de la profession.

Dans le cadre des négociations à intervenir dans AXA France sur la GPEC :

- il y a lieu de permettre l'ajustement des compétences des collaborateurs à l'évolution progressive des activités et des métiers qu'impliquent à la fois l'adaptation des organisations et la mise en adéquation des ressources humaines ;
- une approche des compétences et de la formation sera conduite par familles professionnelles et par filière métiers et des axes de formation pourront être développés autour d'approches transversales.

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

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

Dans le cadre du présent accord, elles soulignent l'importance de conserver des conditions similaires d'accès aux dispositifs de formation pour l'ensemble des salariés, quel que soit leur lieu d'activité professionnelle, dans l'esprit de l'accord AXA France sur la Diversité et l'Egalité Professionnelle du 22.03.2006 et son avenant du 19.12.2014 (plan d'action 2015/2017).

Sont rappelées les dispositions prises dans le cadre de l'accord AXA France du 18.09.2013 sur le Contrat de Génération visant à faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance et à leur accompagnement.

L'attention particulière à porter aux personnes handicapées au regard des objectifs et de la formation à mettre en œuvre est réitérée, dans le prolongement de l'accord AXA France du 15.12.2013 en faveur des personnes handicapées pour les années 2014 – 2015 – 2016.

Les formations dispensées en application de l'accord du 20 juin 2013 sur le Droit Syndical au sein d'AXA France, ou du dispositif à intervenir en relais, continuent de permettre aux représentants élus ou mandatés des organisations syndicales de maintenir et développer leurs compétences.

WLS DS GB JS  
ann YLB T.A NG

Article 4 – Le Compte Personnel de Formation (CPF) en remplacement du Droit Individuel à la Formation (DIF)

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

La loi du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale abroge l'ensemble de la législation et de la réglementation afférente au Droit Individuel à la Formation (DIF) issues de la loi n° 2004-391 du 4 mai 2004.

En conséquence, les dispositions du présent article interviennent en substitution des articles 4.5 et 4.6 de l'accord d'entreprise AXA France du 18.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie. Devient caduque du fait de la loi toute référence à la notion de DIF.

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2015, les heures de DIF acquises et non utilisées au 31.12.2014 seront portées au crédit du CPF et obéiront au même régime. Ces heures pourront être mobilisées jusqu'au 1<sup>er</sup> janvier 2021. Le salarié devra procéder à l'inscription sur son CPF du solde d'heures de DIF acquises au 31.12.2014.

4.2. Le Compte Personnel de Formation (CPF)

4.2.1. Principe Général

A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2015, chaque personne d'au moins 16 ans bénéficie, dès son entrée sur le marché du travail et jusqu'à la retraite, et indépendamment de son statut, d'un compte personnel de formation (CPF). Au sein d'AXA France, l'ensemble des collaborateurs salariés, tant de statut administratif que commercial, est donc concerné.

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

Il a pour objet de donner à chacun les moyens de développer ses compétences par la formation, d'évoluer professionnellement et ainsi de sécuriser son parcours professionnel.

4.2.2. Administration du CPF par le salarié et passeport formation

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

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

AXA France a diffusé une information adaptée à l'ensemble des salariés pour leur faire connaître les principes et avantages du dispositif, en les incitant à s'inscrire sur le site gouvernemental. Elle encourage les managers à relayer une information claire sur ce sujet auprès de l'ensemble de leurs collaborateurs.

Les parties signataires s'accordent sur l'intérêt de réitérer périodiquement une telle information.

Chaque salarié disposera d'un compte sur le site « [www.moncompteformation.gouv.fr](http://www.moncompteformation.gouv.fr) » sur lequel il pourra consulter son nombre d'heures créditées, y compris au titre du DIF (cf. supra article 4.1).

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

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

W/DR B GS  
nun YLB T. A NG

### 4.2.3. Alimentation et abondements

#### 4.2.3.1. Alimentation

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

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

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

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

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

#### 4.2.3.2. Abondements

Des abondements au CPF pourront être réalisés dans les conditions légales et conventionnelles, notamment pour les formations susceptibles de favoriser l'accompagnement aux transformations mentionné au chapitre I du présent accord, en fonction du mode de gestion, interne à l'entreprise ou délégué à l'OPCA, qui sera retenu.

Lorsque la durée de la formation visée est supérieure au nombre d'heures inscrites sur le compte, le salarié peut faire une demande d'abondement en heures complémentaires pour assurer le financement de la formation ; ces heures pourront être financées par le titulaire du compte lui-même, ou suivant le cas l'employeur, l'OPCA, l'Opacif, l'Etat, les régions et la CNAV.

Lorsque le titulaire du CPF est handicapé, il peut également demander le financement d'heures complémentaires par l'Agefiph.

### 4.2.4. Gestion du CPF

La gestion du CPF, au sens de l'article L6131-9 du Code du travail est par principe déléguée à un OPCA, pour une durée annuelle. Cependant, dans le cadre d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 6331-10 du code du travail, la gestion du CPF peut être effectuée en interne par l'entreprise, pour une durée de trois ans.

L'ensemble des éléments relatifs à la formation professionnelle et à sa gestion sur le plan de la profession des assurances quoique avancés demeurent en cours d'étude.

Il est précisé, qu'au titre de l'exercice 2015, la gestion du CPF, au sein d'AXA France, est déléguée à OPCABAIA.

Dans l'hypothèse où l'entreprise envisagerait la possibilité d'une gestion interne du CPF sur les exercices ultérieurs, une négociation serait alors conduite à ce sujet.

Les modalités d'information des Instances Représentatives du Personnel sur le choix qu'entend opérer l'entreprise quant à la gestion du CPF seront exposées dans le cadre de la commission Formation du Comité Central d'Entreprise (CCE) qui relayera l'information auprès de cette instance, avec la périodicité que requiert l'une ou l'autre des solutions.

En tout état de cause, si le mode de gestion devait être amené à changer à l'issue d'une période donnée (une année en cas de gestion externe, trois années en cas de gestion interne), ce changement serait sans incidence sur les formations d'ores et déjà acceptées, validées et formalisées quant à leur mise en œuvre.

### 4.2.5. Utilisation du CPF

#### 4.2.5.1. Formations éligibles

M  
S  
G



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

- Sont éligibles au CPF les formations permettant :
  - d'acquérir le socle de connaissances et de compétences au sens du décret du 13 février 2015 ;
  - l'accompagnement à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) dans le cadre des dispositions légales. En effet, la VAE constitue un outil susceptible de favoriser le développement professionnel des collaborateurs et les parties signataires s'accordent à reconnaître son importance conformément aux engagements pris dans l'article 4.4 de l'accord AXA France de 2009.
- Sont également éligibles les formations figurant sur des listes, en voie de finalisation, élaborées par les partenaires sociaux au niveau national, régional ou de la branche professionnelle. La Commission Paritaire Nationale de la Formation Professionnelle et de l'Emploi (CPNFPE) établit et révisé en tant que de besoin la liste des certifications éligibles au CPF au niveau de la branche, correspondant aux qualifications utiles à l'évolution professionnelle des salariés au regard des métiers et compétences recherchées. Elle identifie également les certifications qu'elle souhaite voir inscrites sur les listes nationales interprofessionnelles et régionales.

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

#### 4.2.5.2. Conditions d'utilisation

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

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

Lorsque les formations éligibles contribuent à l'accompagnement des salariés dans la transformation de l'entreprise, elles peuvent être suivies en tout ou partie pendant le temps de travail en recueillant préalablement l'accord de l'employeur sur le contenu et le calendrier de la formation.

L'entreprise fixera, en concertation avec le salarié, les absences tenant compte du calendrier de la formation, d'une part et des impératifs de fonctionnement du service, d'autre part.

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

Le salarié doit faire sa demande au minimum 60 jours avant le début de la formation en cas de durée inférieure à 6 mois et au minimum 120 jours dans les autres cas. Cette demande doit être effectuée en suivant le processus en vigueur dans l'entreprise.

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

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

Par ailleurs, il est remarqué que :

- l'ensemble des salariés peut accéder à tout moment aux cours dispensés par les nouvelles technologies communément désignés sous le nom de « Massive Open Online Courses » (MOOC),
- sont à l'étude des modalités de prise en compte de certaines formations à titre forfaitaire.

#### 4.2.6. Frais de formation, rémunération et protection sociale

Lorsque la gestion du CPF est déléguée, les frais pédagogiques et les frais annexes (transport, repas, hébergement) sont pris en charge par l'OPCA, conformément aux règles déterminées par celui-ci.

Pendant la durée de la formation, le salarié bénéficie du régime de sécurité sociale relatif à la protection en matière d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

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

#### 4.2.7 Articulation CPF, Plan de formation, Période de professionnalisation

L'employeur accordera une attention particulière à la mise en œuvre et au suivi d'actions de formation permettant d'accompagner les évolutions professionnelles en cohérence avec les besoins de l'entreprise:

- dans l'hypothèse où celles-ci ne seraient pas éligibles au CPF,
- ou lorsque la durée de la formation envisagée serait supérieure au nombre d'heures inscrites au CPF.

En ce cas, une articulation des prises en charge et modalités respectives du CPF, Plan de formation ou des périodes de professionnalisation pourra être proposée par l'entreprise, sous réserve de l'accord exprès du salarié.

M. A. S. B. G. S.  
M. B. T. A. N. G.

## Article 5 – Actualisation des catégories du Plan de Formation

La loi du 24 novembre 2009, confirmée par la loi du 5 mars 2014, a rénové les catégories du plan de formation. En conséquence les dispositions qui suivent interviennent en substitution de l'article 4.1.3 de l'accord du 18.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France.

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

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

Une liste des actions du plan de formation sera identifiée et fera l'objet d'une présentation à la commission de formation et d'une consultation des Comités d'Établissement puis du CCE.

## Article 6 – L'Entretien Professionnel

Afin de permettre au salarié d'être acteur de son évolution professionnelle, un entretien professionnel est mis en place, qui se décline en 3 étapes :

### 6.1. Un entretien tous les deux ans pour chaque salarié

Le nouvel article L. 6315-1 du Code du travail prévoit qu'à l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie tous les 2 ans d'un entretien professionnel.

#### 6.1.1. Objet de l'entretien professionnel

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, l'entretien professionnel doit permettre de repérer les besoins en matière de formation et de développement de compétences et identifier les actions à mettre en œuvre.

Cet entretien professionnel remplace l'entretien de seconde partie de carrière qui fait l'objet de l'article 3.3.1.3 de l'accord AXA France sur la formation professionnelle du 18.12.2009 et se substitue aux entretiens prévus au retour d'un congé maternité, d'adoption, de soutien familial ou d'un congé parental d'éducation.

#### 6.1.2. Contenu de l'entretien professionnel

Au cours de l'entretien professionnel, pourront notamment être abordés les thèmes suivants :

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

Les besoins ainsi identifiés et analysés font l'objet dans toute la mesure du possible d'actions de formation et le cas échéant de propositions de mesures d'accompagnement, en lien avec la politique GPEC d'AXA France.

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

Cet entretien professionnel est donc un outil essentiel afin de :

- veiller à l'employabilité du salarié en faisant le point avec lui notamment sur ses souhaits d'évolution, ses besoins de formation, et ses aptitudes à développer,
- définir un projet professionnel (ou de formation) et identifier les perspectives d'évolution professionnelle du salarié,
- s'inscrire dans la démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) d'AXA France.
- contribuer à l'élaboration du plan de formation.

L'entretien professionnel ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et se distingue en ce sens de l'Entretien Annuel de Performance (EADP) tel que prévu à l'article 3.3.1.1 de l'accord AXA France du 18.12.2009 sur la formation professionnelle.

Il se distingue également de l'Entretien Professionnel Annuel (EPA) tel que prévu à l'article 3.3.2.1 du même accord.

### 6.1.3. Organisation et préparation de l'entretien professionnel

L'entretien professionnel est organisé tous les deux ans, à l'initiative de l'employeur et une communication sera dispensée à l'égard des parties prenantes de celui-ci.

- ❖ Le salarié est informé du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel ; une notice d'information – actuellement en cours d'élaboration – lui sera communiquée afin de l'aider à préparer au mieux son entretien professionnel.

Pour ceux des salariés présents à la date d'entrée en vigueur de la loi du 5 mars 2014, l'entretien devra se tenir pour la 1<sup>ère</sup> fois dans les deux ans de publication de la loi, soit au plus tard en mars 2016.

- ❖ L'entretien professionnel est composé d'étapes successives :

- En amont, la préparation de l'entretien professionnel entre la RH et le manager

La RH de proximité a un rôle fondamental dans l'accompagnement du manager pour la conduite de l'entretien professionnel et s'attache, par sa connaissance des perspectives d'évolution des métiers et des organisations, à le guider dans l'orientation du collaborateur de façon à répondre tant aux aspirations individuelles exprimées qu'à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'AXA France.

Dans la perspective d'un plein accompagnement du manager dans le cadre de la conduite de l'entretien professionnel, une réunion de préparation et de partage organisée par la RH sera proposée aux managers pour la campagne 2016, en amont de la tenue des entretiens, au cours de laquelle seront abordés les sujets relatifs, pour chaque périmètre, à :

- l'évolution des métiers,
- les éléments de la GPEC,
- les besoins majeurs de formation susceptibles d'être identifiés.

- La conduite de l'entretien professionnel par le manager aux fins de recueillir les souhaits du salarié

Le manager joue un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation de ses collaborateurs. Il est le premier responsable des ressources humaines de l'entreprise chargé du devenir professionnel de ses collaborateurs. Il participe activement au développement de leurs compétences et à leur évolution professionnelle.

Le manager veille à faire de l'entretien professionnel un réel moment privilégié d'écoute et de partage pour permettre l'expression du collaborateur sur ses besoins individuels pour favoriser son accès aux différents dispositifs de formation en lien avec la politique de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences de l'entreprise dans une perspective d'évolution professionnelle.

Le manager recueillera les souhaits du salarié au cours de l'entretien professionnel qui, après validation par les deux parties, seront communiqués à la RH.

- L'intervention de la RH en relais

La RH tient également un rôle important dans l'accompagnement du collaborateur par une bonne connaissance des compétences développées au cours de sa carrière et pour la construction d'un éventuel projet d'évolution professionnelle.

Ainsi, lorsque le salarié envisagera un projet d'évolution professionnelle relativement défini dans le cadre des souhaits qu'il a exprimés à son manager au cours de l'entretien professionnel, la RH interviendra dans

son rôle d'accompagnement, afin d'aider le salarié à le mettre en forme dans la perspective d'une concrétisation.

#### ❖ Les moyens mis à disposition du manager

Les managers seront informés sur les modalités de développement des compétences de leurs collaborateurs, à travers notamment une réflexion partagée avec les RH :

- sur les évolutions prévisibles et le contenu des métiers de l'entreprise notamment en référence avec les travaux de l'Observatoire de l'Evolution des Métiers de l'Assurance (OEMA).
- sur les tendances concernant l'évolution des emplois dans l'ensemble des secteurs d'activité de l'entreprise, les compétences nécessaires et les moyens et dispositifs de formation correspondants les mieux adaptés.

L'ensemble des formations existantes au sein d'AXA France, à destination des managers (notamment le cursus managérial), intégreront un module relatif à l'entretien professionnel.

Plus spécifiquement, des formations sur la conduite des entretiens professionnels permettront aux managers d'appréhender de la meilleure façon cet échange avec le salarié.

D'ores et déjà, des sessions d'une journée de formation en présentiel sont programmées à destination des managers commerciaux et seront dispensées sur les mois de juin et juillet 2015 avec mises en situation. Ces formations ont vocation à être démultipliées par les formateurs en région.

D'autres initiatives sont en cours d'étude pour le personnel administratif et pour le personnel commercial.

#### 6.1.4. Formalisation et suites de l'entretien professionnel

Les conclusions de l'entretien professionnel donnent obligatoirement lieu à la rédaction d'un document écrit, précis et personnalisé, dont une copie est remise au salarié.

Dans cette perspective, l'entretien sera formalisé sur un support informatisé dans le respect des règles de confidentialité définies par la Commission Nationale Informatique et Liberté, permettant à chacun des acteurs concernés que sont le collaborateur, son manager mais également la DRH (CRH – Formations commerciales) de partager, capitaliser et réagir rapidement aux souhaits d'évolution exprimés et aux besoins de formation constatés.

Le salarié peut demander à être reçu par le responsable du niveau supérieur ou un responsable du service des ressources humaines, notamment en cas de désaccord avec les conclusions de l'entretien professionnel.

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

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

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

A la demande du salarié ou à l'invitation de l'entreprise, l'entretien peut avoir lieu avant la fin du congé.

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

##### 6.3.1. Objet et contenu de l'état des lieux récapitulatif

L'entretien professionnel biennal prévu ci-dessus à l'article 6.1 devient tous les 6 ans un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié, conformément au nouvel article L. 6315-1 du Code du travail.

L'état des lieux récapitulatif permet de vérifier que le salarié a bénéficié au cours des six dernières années de la bonne tenue de l'entretien professionnel tous les deux ans et, dans cette période d'apprécier si le salarié a :

- suivi au moins une action de formation ;
- acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;
- bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Pour bien apprécier ces éléments, les parties signataires estiment nécessaire de définir les notions de référence :

❖ **L'action de formation**

Est prise en compte dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif, toute action de formation, au sens de l'article L.6353-1 du Code du Travail, figurant au plan de formation déterminé annuellement et ayant fait l'objet de la procédure d'information / consultation du CCE, et relevant, en application de l'article L.2323-36 du code du travail, de deux grandes catégories :

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

Ces formations peuvent être dispensées de manière multimodale (apprentissage en présentiel ou distanciel, mené en situation de travail...) avec des outils actualisés et en capitalisant sur les évolutions technologiques.

## ❖ La progression salariale

### ✦ S'agissant du Personnel Administratif

Est considérée comme une progression salariale dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif, toute progression de salaire relevant d'une augmentation générale ou d'une augmentation individuelle ou d'une augmentation professionnelle (évolution fonction / classification).

### ✦ S'agissant du Personnel Commercial

Est considérée comme une progression salariale dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif :

- toute évolution de la rémunération brute annuelle, servant d'assiette à la déclaration fiscale du salarié,
- ou toute progression du salaire de base ou des éléments correspondants aux structures spécifiques de rémunération dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires du personnel commercial.

## ❖ La progression professionnelle

### ✦ S'agissant du Personnel Administratif

Est considérée comme une progression professionnelle dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif :

- toute progression de classe en référence aux Conventions Collectives de l'Assurance ou de l'Inspection (CCNA du 27.05.1992 ou CCNI du 27.07.1992),
- ainsi que les évolutions de postes et métiers, au sein des fonctions et des familles professionnelles au sens de l'accord AXA France sur les classifications du 06.06.2003 et au sens de l'accord AXA France sur la GPEC du 04.04.2013.

### ✦ S'agissant du Personnel Commercial

Est considérée comme une progression professionnelle dans le cadre de l'état des lieux récapitulatif toute évolution professionnelle au sein ou vers les différentes filières de production, animation ou support, s'inscrivant notamment dans la ligne de vie professionnelle du réseau salarié (changement de grade-paie, accès aux dispositifs d'expertise tels que « Expertise S », labellisation « Exclusiv »...) AEP et autre.

### 6.3.2. Organisation et préparation de l'état des lieux récapitulatif

L'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié est réalisé tous les 6 ans. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

La RH procédera à l'état des lieux récapitulatif du parcours professionnel en se basant sur les documents établis suite aux entretiens professionnels biennaux conduits dans l'intervalle par le manager.

La RH tient un rôle important dans l'accompagnement du collaborateur par une bonne connaissance des compétences développées au cours de sa carrière et pour la formulation d'un éventuel projet d'évolution professionnelle.

Elle s'attache, par sa connaissance des perspectives d'évolution des métiers et des organisations, à guider le collaborateur dans son orientation de façon à répondre tant aux aspirations individuelles exprimées qu'à la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences d'AXA France.

Le salarié peut demander à être reçu par un responsable RH du niveau supérieur notamment en cas de désaccord avec les conclusions de l'état des lieux récapitulatif.

### 6.3.3. Formalisation et suites de l'état des lieux récapitulatif

L'état des lieux récapitulatif donne lieu à une formalisation selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'entretien biennal : il implique la rédaction d'un document dont une copie est remise au salarié.

Comme pour l'entretien professionnel, l'état des lieux récapitulatif sera formalisé sur un support informatisé dans le respect des règles de confidentialité définies par la Commission Nationale Informatique et Liberté, permettant à chacun des acteurs concernés de partager, capitaliser et réagir rapidement dans l'esprit des engagements qui avaient été pris en 2009.

#### 6.4. Un suivi des entretiens professionnels

Dans le cadre du suivi du présent accord, les parties signataires conviennent d'ajouter, au titre des éléments portés à la connaissance de la commission de suivi mise en place par l'accord AXA France du 18.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie, un indicateur sur la mise en œuvre des entretiens professionnels visés au présent article.

#### Article 7 – Le Conseil en Evolution Professionnelle (CEP)

Chaque salarié sera informé, notamment lors de l'entretien professionnel visé à l'article précédent et dans le cadre des communications à intervenir (cf. infra article 9), de la possibilité qui lui est ouverte de bénéficier, sur l'ensemble du territoire, de l'appui d'un conseil en évolution professionnelle (CEP).

Le CEP est un dispositif d'accompagnement gratuit, confidentiel et personnalisé, réalisé en dehors de l'entreprise, proposé à tout salarié souhaitant faire le point sur sa situation professionnelle et, s'il y a lieu, élaborer et formaliser un projet d'évolution professionnelle (reconversion, reprise ou création d'activité, etc.).

Chaque salarié peut, de sa propre initiative, bénéficier d'un CEP en prenant directement rendez-vous auprès d'un des organismes habilités.

Le CEP est assuré par les conseillers de certains organismes dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'Etat et les régions.

Cinq organismes sont à ce jour habilités à délivrer le CEP :

- Pôle emploi,
- l'Association pour l'emploi des cadres (Apec),
- les missions locales,
- les Opacif,
- le CAP emploi pour les personnes en situation de handicap.

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

Il permet au salarié de :

- disposer d'un temps d'écoute et de recul sur son parcours professionnel ainsi que d'un suivi par un référent,
- élaborer une stratégie d'évolution,
- cerner les compétences ou qualifications à acquérir ou à développer,
- connaître les appuis utiles (organismes, démarche...).



Le CEP assure au salarié les prestations suivantes :

- un entretien individuel pour analyser sa situation professionnelle,
- un conseil visant à définir son projet professionnel,
- et un accompagnement dans la mise en œuvre de ce projet.

À l'issue de l'entretien, un document de synthèse est remis au salarié récapitulant son projet d'évolution professionnelle et la stratégie envisagée pour sa mise en œuvre (par exemple, une formation éligible au CPF).

Une information pertinente sur le Conseil en Evolution Professionnelle sera mise en place sur l'intranet d'AXA France dans les pages de référence sur les fondamentaux de la formation professionnelle, afin de permettre aux salariés de bien percevoir l'intérêt d'un tel dispositif.

### CHAPITRE III LE ROLE DES ACTEURS DE LA FORMATION REAFFIRME

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

Les parties signataires réaffirment le rôle important précédemment reconnu dans l'accord AXA France du 18.12.2009 que doivent jouer les Ressources Humaines, les managers, les tuteurs et les institutions représentatives du personnel (IRP) dans la mise en œuvre et le suivi des actions de formation et l'accompagnement des salariés au service de l'employabilité de tous au sein d'AXA France :

- Les Ressources Humaines exercent une mission d'accompagnement du collaborateur et l'assistent dans la mise en œuvre des actions de formation à déployer pour développer ses compétences et accroître son employabilité ;
- Les managers jouent un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation des collaborateurs, et participent activement au développement de leurs compétences et à leur évolution professionnelle ;
- Les tuteurs, qui exercent leur rôle sur la base du volontariat, favorisent la transmission de compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue du poste par le salarié accompagné. Ils facilitent l'intégration des collaborateurs, notamment les jeunes, et les accompagnent dans l'apprentissage de leur nouveau métier.  
Les actions de tutorat contribuent également au développement professionnel des salariés qui exercent ce rôle.  
Il est rappelé que des dispositions conventionnelles de branche sont susceptibles d'intervenir sur la valorisation de la fonction tutorale ;
- Les IRP poursuivront, dans le cadre de leurs compétences propres, le travail de proposition et de suivi des actions mises en œuvre en matière de formation notamment à travers les travaux de la commission formation mise en place dans le cadre du Comité Central d'Entreprise.

### CHAPITRE IV UN SOIN PARTICULIER APPORTE A LA COMMUNICATION

#### Article 9 – Déploiement d'une communication pertinente et de qualité auprès des salariés d'AXA France

Les parties signataires se déclarent particulièrement vigilantes à l'importance accordée à une communication pertinente et de qualité auprès des salariés d'AXA France, pour leur faire connaître tout à la fois :

- l'intérêt et les modalités d'utilisation/accès aux dispositifs légaux visés dans le présent accord,
- le déploiement de ces dispositifs dans la politique interne de formation d'AXA France.

Ainsi, afin de contribuer à la bonne compréhension par les salariés d'AXA France de ces dispositifs et d'actualiser en continu les informations en la matière, AXA France s'engage à communiquer sur le contenu du présent accord :

- au moment de sa signature,
  - puis de façon régulière, dans le cadre de rappels périodiques,
- notamment sur le site intranet Lézaktu d'AXA France, ou à travers le portail ONE.

MDS B GS  
JLB TA MM NG

Il est souligné qu'avant même la signature du présent accord, des actions de communication ont d'ores et déjà été déployées, dans le prolongement de la loi du 5 mars 2014 notamment à travers :

- un article paru le 9 janvier 2015 dans Lézaktu, destiné à l'ensemble des salariés d'AXA France, relatif à la réforme de la formation professionnelle, et reprenant la liste des formations éligibles publiée par la Fédération Française des Sociétés d'Assurance (FFSA) ;
- une communication datée du 29 janvier 2015, envoyée par mail à l'ensemble des collaborateurs d'AXA France les informant :
  - de la mise à disposition dans l'outil informatique interne SABA de l'attestation reprenant leurs heures acquises au 31.12.2014 au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF)
  - et du mode opératoire visant à initialiser leur Compte Personnel de Formation (CPF) sur le site gouvernemental [www.moncompteformation.gouv](http://www.moncompteformation.gouv) et à y inscrire lesdites heures.

Dès que le présent accord sera signé et notifié, il sera mis en ligne sur l'intranet d'AXA France, aux côtés de l'accord RSG portant sur le même thème, daté du 26.03.2015, dans l'item « Dialogue Social » de l'Espace RH du portail ONE.

Des rappels seront réalisés à intervalles réguliers, concernant notamment les nouveaux dispositifs relatifs au Compte Personnel de Formation (CPF), et au devenir des heures DIF, à l'Entretien Professionnel, et au Conseil en Evolution Professionnelle.

En outre, seront étudiées :

- la réalisation de guides et de formation e-learning à destination des salariés et des managers ;
- des actions type ateliers, forum, etc., sur la politique formation mise en place au sein d'AXA France.

De telles informations permettront aux salariés d'anticiper, d'orienter et construire une véritable réflexion sur leur projet d'évolution professionnelle et personnelle, et faciliteront leur préparation au changement dans le cadre de la transformation de l'entreprise.

## CHAPITRE V DISPOSITIONS GENERALES

### Article 10 – Portée de l'accord

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

- d'une part, ses Chapitres I, III, IV et V interviennent **en complément** des orientations énoncées aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord du 18.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France, en ajoutant les articles 7 et 9 du présent accord ;
- d'autre part, son Chapitre II constitue un avenant à l'accord du 18.12.2009 **en substitution** des articles 3.2.1.3, 3.2.2, 4.1.3, 4.5 et 4.6.

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

### Article 11 – Durée – Effet - Suivi

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

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

La commission de suivi mise en place par l'accord AXA France du 18.12.2009 veille également à l'application du présent accord.

Conformément à l'article 7.2 de l'accord du 18.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France dans le prolongement duquel s'inscrit le présent accord, les parties signataires du présent accord s'engagent à se rencontrer tous les 3 ans afin d'établir un bilan d'application sur la période, et d'étudier l'opportunité d'un éventuel aménagement de ce dispositif conventionnel.

*(Handwritten signatures and initials)*  
MKS  
G  
YIB  
TA  
NN  
NG

## Article 12 – Révision - dénonciation

L'ensemble des dispositions conventionnelles relatives à la formation professionnelle prévues par l'accord du 18.12.2009 et par le présent accord pourra être révisé, notamment en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur ou dans l'hypothèse de changements fondamentaux susceptibles d'impacter l'organisation d'AXA France.

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

## Article 13 – Publicité

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

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

Fait à Nanterre, le 24 avril 2015

*(Handwritten signatures and initials)*  
41B 05 TA MM NG

## ANNEXE

### Schéma d'articulation entre :

- le présent accord en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France
- l'accord du 18.12.2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France

#### ❖ En complément :

- Les Chapitres I, III, IV et V interviennent en complément des orientations énoncées aux articles 2.1 et 2.2 de l'accord du 18.12.2009.
- Au chapitre II, l'article 7 sur le CEP, et au chapitre IV, l'article 9 sur la communication, sont entièrement nouveaux.

#### ❖ En substitution :

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

Dispositions nouvelles	Dispositions substituées de l'accord du 18.12.2009*
Article 4 (CPF)	Article 3.2.2 (Passeport formation) Articles 4.5 et 4.6 (DIF)
Article 5 (Actualisation des catégories du Plan de formation)	Article 4.1.3 (Typologie des actions de formation)
Article 6 (Entretien professionnel)	Article 3.2.1.3 (Les entretiens de mi-carrière)

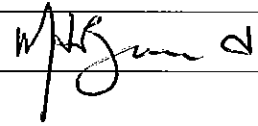
\* Les dispositions de l'accord du 18.12.2009 qui ne sont pas expressément citées restent en vigueur.

MJS  
F  
CG  
71B 12 TAMM NG

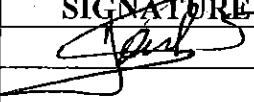

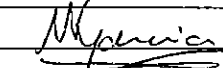
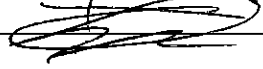

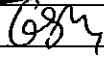
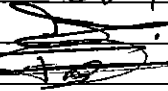
## SIGNATURES

Pour AXA France :

Marine de BOUCAUD | Directeur des Ressources Humaines d'AXA France



Pour les organisations syndicales :

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SOUHARD	Frida	DSE	
CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
JOLLY	Alain	DS	
la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
GARCIA	Nadine	CSN	
TAAKARIT	Akshith	DSE	
F.O.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
UDPA/UNSA Réserves ci-joint			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
LE BELLER	YANU	DSC	
SCHUNACHER	GIULIA	DSC	
NANCHAND	Nani Laine	DSE	
BLANCHECOTTE	Rangers	CSN	