

**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**



Entre les Sociétés AXA France Iard et AXA France Vie représentées par Madame Diane DEPERROIS en qualité de Directeur des Ressources Humaines, mandaté par ces sociétés formant une entreprise unique dénommée AXA France,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit.

## PREAMBULE

AXA France entend poursuivre le développement de l'entreprise et des salariés, en alliant compétitivité et sécurisation des parcours professionnels, 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.

Les parties au présent accord entendent ainsi, dans ce contexte, définir les modalités de mise en œuvre de la réforme légale du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, à travers les dispositifs tels que le plan de développement des compétences, le compte personnel de formation et la démarche de co-construction, l'entretien professionnel ou encore la promotion ou reconversion par l'alternance.

Les parties se sont donc rencontrées dans la perspective d'une déclinaison des dispositions conventionnelles de la RSG au sein d'AXA France en tenant compte des négociations de branche pour la profession Assurance.

A travers la conclusion du présent accord, les parties concrétisent l'ambition affichée de mettre en œuvre une politique de formation professionnelle et de développement des compétences au service de l'emploi, et, d'apporter une information lisible sur les dispositifs pouvant être mobilisés.

Ce nouvel accord s'inscrit en cohérence avec les dispositions de l'accord RSG du 20 février 2020 et se substitue aux accords AXA France du 18 décembre 2009 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie du et du 24 avril 2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et la formation professionnelle tout au long de la vie, et poursuit les objectifs suivants :

- rappeler les enjeux et priorités pour la formation professionnelle au sein d'AXA France ;
- organiser et structurer les dispositifs et les moyens visant à recenser et développer les compétences des collaborateurs tout au long de la vie professionnelle ;
- préciser le rôle des différents acteurs, leurs droits et devoirs au sein du dispositif mis en place ;
- définir les éléments qui permettent d'assurer l'égalité professionnelle des collaborateurs tout au long de leur vie professionnelle.

Les parties entendent réaffirmer, 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 de l'entreprise et, pour les collaborateurs, l'adaptation/développement des compétences en lien avec la démarche de GPEC 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 dans le cadre des entretiens professionnels dans une logique de projet professionnel pour le collaborateur. Les dispositifs de formation professionnelle peuvent également être mobilisés pour répondre aux enjeux de compétences liés à d'éventuels projets d'évolution d'organisations / activités.

En effet il leur apparaît décisif de poursuivre les objectifs suivants :

- accompagner la transformation des activités par la formation professionnelle continue ;
- renforcer l'articulation entre la GPEC et la formation professionnelle ;
- favoriser l'équité dans l'égal accès à la formation professionnelle.

Les signataires soulignent l'importance d'une bonne communication au sein d'AXA France auprès des salariés afin de favoriser l'appropriation des dispositifs et nouveaux instruments.

## SOMMAIRE

<b>TITRE 1. CHAMP D'APPLICATION.....</b>	<b>6</b>
<b>TITRE 2. ORIENTATIONS ET PRIORITES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE .....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE I. PRINCIPES ET ENJEUX .....</b>	<b>6</b>
<b>CHAPITRE 2. LA FORMATION AU SERVICE DU DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES .....</b>	<b>7</b>
Article 1. Entretiens et bilans.....	8
Article 1.1. L'entretien professionnel.....	8
Article 1.2. Les bilans.....	10
Article 2. Le Plan de développement des compétences.....	11
Article 2.1. Principes directeurs .....	11
Article 2.2. Elaboration et contenu .....	12
Article 2.3. Information et accompagnement des collaborateurs .....	12
Article 3. Le compte personnel de formation.....	12
Article 3.1. Gestion du CPF.....	13
Article 3.2. Alimentation.....	13
Article 3.3. Utilisation du CPF .....	14
Article 4. Dispositifs de transition ou de reconversion professionnelle .....	16
Article 5. L'alternance : contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage .....	17
Article 6. Les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes.....	19
Article 7. Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) .....	19
<b>CHAPITRE 3. LE ROLE DES ACTEURS DE LA FORMATION REAFFIRME .....</b>	<b>19</b>
<b>CHAPITRE 4. DISPOSITIONS GENERALES.....</b>	<b>21</b>
Article 8. Durée - effet - suivi.....	21
Article 9. Révision .....	21
Article 10. Publicité.....	21
<b>ANNEXE.....</b>	<b>22</b>

## **TITRE 1. CHAMP D'APPLICATION**

Les dispositions définies au présent accord concernent l'ensemble des salariés d'AXA France.

## **TITRE 2. ORIENTATIONS ET PRIORITES POUR LA FORMATION PROFESSIONNELLE**

### **Chapitre I. Principes et enjeux**

- **Accompagner la transformation des activités par la formation professionnelle**

Pour le secteur de l'assurance, les produits et services et les modes de distribution se transforment régulièrement. 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 devient un objectif stratégique. A cet égard, sera notamment favorisé le développement de la prise de conscience des collaborateurs sur la nécessité de se former tout au long de leur vie professionnelle.

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 aux évolutions correspondantes visant à préparer les salariés aux évolutions à venir. L'adaptation et le développement des compétences peut ainsi viser aussi bien les compétences techniques que les compétences transverses dont les compétences linguistiques.

Cet accompagnement doit trouver une traduction dans les dispositifs de formation professionnelle qui constituent la voie prioritaire pour apprendre, progresser et gagner en autonomie tant en ce qui concerne les compétences nouvelles à acquérir ou développer que les compétences qui méritent d'être renforcées et ainsi sécuriser et faciliter les parcours professionnels des salariés.

- **Renforcer l'articulation entre la gestion de l'emploi et des compétences et la formation professionnelle**

Afin que le développement des compétences devienne effectif pour chaque salarié, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel ont souhaité 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 et favoriser les passerelles entre les métiers.

Ainsi, en application des dispositions légales en vigueur, la négociation sur la gestion des emplois et des parcours professionnels et sur la mixité des métiers ouverte, tous les trois ans sur le fondement des orientations stratégiques, doit porter notamment « sur les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle dans l'entreprise et les objectifs du plan de développement des compétences, en particulier les catégories de salariés et d'emplois auxquels ce dernier est consacré en priorité, les compétences et qualifications à acquérir pendant la période de validité de l'accord ainsi que les critères et modalités d'abondement par l'employeur du compte personnel de formation.

Les parties signataires soulignent que :

- cette articulation renforcée est un gage de cohérence entre les dispositifs de formation et les prévisions en matière d'emploi et de compétences incluant l'incitation des salariés à se former pour s'adapter à l'évolution des métiers et l'accompagnement des managers pour encourager l'expression des besoins des salariés et favoriser leur accès aux différents dispositifs de formation.

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.

- La négociation concernant la GPEC doit aborder avec une attention spéciale les grandes orientations à trois ans de la formation professionnelle, les moyens associés et les objectifs du plan de développement des compétences d'entreprise.

L'adaptation des compétences, les évolutions professionnelles et les changements de métier en lien avec la GPEC, sont accompagnées prioritairement par les actions de formation prévues au plan de développement des compétences.

- **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 de tous âges et quel que soit leur lieu d'activité professionnelle. A cet égard, une attention particulière sera portée aux salariés expérimentés lors de l'entretien professionnel visant à leur proposer les dispositifs de formation adaptés à leurs besoins.

L'attention particulière à porter aux personnes handicapées au regard des objectifs et de la formation à mettre en œuvre est réitérée.

Les formations dispensées en application de l'accord du 10 juillet 2019 AXA France sur le Droit Syndical et de l'accord-cadre du 20 mai 2019 sur le Droit Syndical au sein du Groupe AXA en 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. Par ailleurs, une attention particulière est portée aux représentants du personnel non permanents et à leur évolution de carrière dans le cadre des dispositions de l'article 3 de l'accord AXA France sur le droit syndical.

## **Chapitre 2. La formation au service du développement des compétences**

Afin de s'adapter aux besoins en compétences et aux usages des salariés et sous l'effet de l'innovation technologique, l'offre de formation a fait l'objet de transformations. AXA France a recours à de nouvelles méthodes pédagogiques qui peuvent notamment prendre la forme de mise en situation professionnelle (AFEST), de systèmes mixtes d'apprentissage associant des séquences en présentiel et à distance, ou encore de plateformes pédagogiques mettant à disposition des salariés des formations en e-learning, des formations certifiantes etc.

L'action de formation se définit comme un parcours pédagogique permettant d'atteindre un objectif professionnel, selon l'article L. 6313-2 du code du travail.

Ce parcours :

- peut être composé d'une ou plusieurs modalités de formation et s'effectuer en totalité ou en partie à distance, ou en situation de travail comme le précise l'article Article L 6313-2 du code du travail.
- s'appuie, d'une part, sur l'offre existante en matière de formation dans le cadre du plan de développement des compétences d'AXA France disponible sur le portail EFD et, d'autre part, sur d'autres dispositifs certifiant ou diplômant, pouvant compléter l'offre existante, s'inscrivant dans une logique de co-construction du projet professionnel avec le salarié.

AXA France propose des formations s'appuyant sur l'ensemble des dispositifs et outils digitaux offrant une approche pédagogique nouvelle, modulable, qui peut être conçue et déployée en temps réel/synchrone ou lors d'échanges différés entre le formateur et l'apprenant et mise en œuvre selon différentes modalités (en centre de formation, à distance ou sur le lieu de travail).

Ces nouvelles modalités intègrent de multiples ressources (vidéos, classes virtuelles, « serious games », « Escape game », modules de formations en ligne, communautés en ligne, applications mobiles...) en phase avec les objectifs de l'action, les besoins des utilisateurs et les contraintes techniques d'organisation d'une formation. AXA France met également au service des salariés des outils de création de contenus et d'animation afin de favoriser l'apprentissage entre pairs (ex. programme d'accompagnement des managers).

Il est rappelé le droit à la déconnexion prévu à l'accord sur le développement de la qualité de vie au travail du 1<sup>er</sup> février 2018, la réalisation sur le temps de travail des formations prévues au plan de développement des compétences et le rôle du manager dans la prise en compte de ce temps de formation dans la charge de travail du salarié.

L'action de formation peut également être réalisée en situation de travail (AFEST), en particulier pour la transmission des savoirs et compétences. Pour être mise en œuvre, elle doit comprendre :

- L'analyse de l'activité de travail pour répondre à un ou plusieurs objectifs pédagogiques s'inscrivant dans le cadre d'un parcours pédagogique ;
- La désignation préalable d'un formateur certifié AFEST ;
- La mise en place de phases réflexives distinctes des mises en situation de travail et destinées à utiliser à des fins pédagogiques les enseignements tirés de la situation de travail, qui permettent d'observer et d'analyser les écarts entre les attendus, les réalisations et les acquis de chaque mise en situation afin de consolider et d'explicitier les apprentissages
- Des évaluations spécifiques des acquis de la formation qui jalonnent ou concluent l'action.

## **Article 1. Entretiens et bilans**

Les salariés bénéficieront du conseil de la RH dans le cadre de leurs démarches.

### **Article 1.1. L'entretien professionnel**

#### **• Principes et mise en œuvre dans AXA France (périodicité et contenu)**

A l'occasion de son embauche, le salarié est informé qu'il bénéficie d'un entretien professionnel périodique consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualification et d'emploi conformément aux dispositions de l'article L 6315-1 du code du travail.



Il comporte des informations relatives :

- à la validation des acquis de l'expérience,
- à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et,
- au conseil en évolution professionnelle.

L'entretien professionnel, qui est un temps d'échange entre le collaborateur et son manager, peut ainsi porter sur :

- l'évolution prévisible du métier exercé par le salarié en lien avec la démarche GPEC de l'entreprise
- les souhaits émis par le salarié quant à son évolution professionnelle,
- les compétences développées depuis le dernier entretien et celles à développer dans les années à venir.

Le salarié est informé au préalable du contenu et des modalités de mise en œuvre de l'entretien professionnel.

Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail du salarié et est distinct de l'entretien annuel de performance et de fixation des objectifs et donne nécessairement lieu à la rédaction d'un document écrit dont une copie est accessible dans le cadre des outils informatiques de développement professionnel.

A l'issue de l'entretien, la RH sera susceptible de contacter les collaborateurs, notamment à la suite d'une demande de mobilité exprimée dans le cadre de l'entretien professionnel.

Afin d'accompagner le salarié dans sa démarche de développement des compétences, celui-ci bénéficie de trois entretiens professionnels au cours d'une période de 6 ans, soit un entretien en moyenne tous les 2 ans.

Pour les producteurs et les animateurs du réseau AEP, la pratique actuelle d'un entretien professionnel annuel sera poursuivie.

- **Accompagner la seconde partie de carrière des salariés expérimentés**

Soucieuses de pouvoir accompagner la seconde partie de carrière des salariés, les parties s'accordent sur l'attention particulière à porter aux salariés expérimentés lors de cet entretien pour leur permettre de poursuivre leur développement professionnel notamment au travers des dispositifs de formation qui continuent à leur être proposés.

AXA France étudiera l'adaptation des supports d'information autour de l'entretien professionnel afin de pouvoir échanger sur les différents dispositifs en vigueur (bilan de compétence, évolution professionnelle, etc.).

En outre, s'ils le souhaitent, les salariés expérimentés pourront demander à bénéficier d'un entretien supplémentaire avec la RH pour échanger sur leurs perspectives d'évolution professionnelle.

AXA France veillera à favoriser l'accès des salariés expérimentés aux différentes actions de formation destinées au maintien et au développement des compétences, dans le format le plus adapté à leurs attentes et à leurs besoins, par exemple en combinant accès au portail de formation EFD puis séquence en présentiel.

- **Un entretien au retour de certaines longues périodes d'absence**

L'entretien professionnel est proposé au salarié qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé de solidarité familiale, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel à l'expiration d'un congé de maternité ou d'adoption, d'un arrêt longue maladie, d'un mandat syndical.

L'entretien peut avoir lieu, à l'initiative du salarié ou sur invitation de l'entreprise, à une date antérieure à la reprise de poste.

- **L'état des lieux récapitulatif**

Tous les six ans, l'entretien professionnel fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel du salarié. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté du salarié dans l'entreprise.

Cet état des lieux permet d'apprécier si le salarié a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels selon la périodicité qui est applicable, s'il a suivi au moins une action de formation, acquis des éléments de certification par la formation ou par une action de validation des acquis de l'expérience, ou bénéficié d'une progression salariale et/ou professionnelle ; en tout état de cause, l'ensemble des dispositions du II de l'article L 6315-1 du code du travail s'appliquera.

## **Article 1.2. Les bilans**

- **Bilan mobilité**

Le bilan mobilité est un bilan professionnel en trois temps proposé aux collaborateurs ayant émis un souhait d'évolution professionnelle soit dans le cadre de l'entretien professionnel, soit dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation de la performance, soit spontanément en cours d'année.

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

La démarche engagée est une démarche volontaire, assurée en interne par AXA France, dans laquelle est garantie la confidentialité des informations échangées avec la RH rencontrée. Elle peut être initiée, selon les cas, par le salarié ou par AXA France.

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

- **Le bilan de compétences**

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

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

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

Le bilan de compétences est réalisé dans le cadre du CPF. Il peut être réalisé en tout ou partie sur le temps de travail, après validation de la RH.

## **Article 2. Le Plan de développement des compétences**

### **Article 2.1. Principes directeurs**

La Direction et les organisations syndicales signataires confirment qu'un objectif majeur des actions mises en œuvre dans le plan de développement des compétences d'AXA France est de viser simultanément :

- A développer durablement les compétences professionnelles des collaborateurs en lien avec les besoins en compétences identifiés dans le cadre de la démarche de GPEC. Il s'agit de formations permettant d'acquérir ou de développer des capacités transférables dans d'autres situations de travail, et qui constituent de fait un nouvel acquis d'expérience.
- A permettre, grâce aux compétences acquises, de faire face aux différentes situations professionnelles liées à l'adaptation à un poste de travail, l'évolution du contenu de l'emploi ou l'évolution dans un emploi d'une autre famille ou environnement professionnel.

Le développement des compétences professionnelles relationnelles est nécessaire dans un environnement en perpétuelle évolution où coopérer et s'adapter devient majeur.

Entre industrialisation et personnalisation du service, la notion de parcours-client est devenu l'élément pivot des mutations en cours. Ces évolutions influent sur les compétences requises.

Comme le soulignent les travaux de l'étude sur les métiers de l'assurance au temps du digital de l'OEMA publiée en 2018, « pendant que les tâches de traitement administratif disparaissent, les activités transverses (coordonner, piloter, conseiller, anticiper, alerter, veiller, communiquer, accompagner, convaincre...) ne sont plus l'apanage de certaines fonctions mais diffusent à tous les postes. Moins procédural, le travail se justifie par la capacité à formaliser et à résoudre des problèmes. De nouvelles postures sont requises pour appréhender les mêmes situations. Les classiques compétences relationnelles doivent se faire collaboratives. Au total, ces « soft skills » s'ajoutent aux compétences techniques, rehaussant l'exigence de leur maîtrise conjointe ».

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

## **Article 2.2. Elaboration et contenu**

La loi du 5 septembre 2018 a rénové les catégories du plan de développement des compétences.

Le plan de développement des compétences recense l'ensemble des actions de formation mises en place par l'employeur pour ses salariés, dont certaines sont obligatoires au sens de l'article L.6321-2 du code du travail.

Toute action de formation entrant dans ce cadre est réalisée sur le temps de travail.

Le plan de développement des compétences peut comprendre des actions de formation ou de validation des acquis de l'expérience (VAE).

S'agissant des formations, outre le présentiel, le plan de développement des compétences peut inclure des actions réalisées en tout ou partie à distance ou en situation de travail (AFEST).

## **Article 2.3. Information et accompagnement des collaborateurs**

Pour encourager l'expression des besoins individuels de formation des salariés, favoriser leur accès aux différents dispositifs de formation, et les rendre co-acteurs de leur évolution professionnelle :

- les différents dispositifs de formation font l'objet d'une communication à destination des collaborateurs pour une bonne appropriation des politiques de formation et de développement des compétences
- Les managers, avec l'appui de la RH, doivent être formés, préparés et accompagnés dans la compréhension des nouveaux dispositifs de formation afin de relayer cette information auprès de leurs équipes et de les accompagner dans la définition de leur projet professionnel dans le cadre, entre autres, des entretiens annuels et des entretiens professionnels.

Dans le respect des règles de confidentialité définies par la Commission Nationale Informatique et Liberté, les supports informatisés des entretiens annuels et professionnels doivent permettre à chacun des acteurs concernés que sont le collaborateur, son manager mais également la RH de partager, de capitaliser et de réagir rapidement aux souhaits d'évolutions exprimés et aux besoins de formation constatés dans un cadre individuel ou collectif.

## **Article 3. Le compte personnel de formation**

Depuis le 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).

L'objectif du CPF est de favoriser l'accès du salarié à la formation professionnelle en lui permettant de bénéficier d'actions de formation qualifiantes ou certifiantes en lien avec le développement de ses compétences et offrant des débouchés en termes 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 de sécuriser son parcours professionnel.

### **Article 3.1. Gestion du CPF**

La Caisse des dépôts et consignations est chargée de la gestion des droits inscrits sur le CPF.

Chaque salarié dispose, sur le site officiel [moncompteformation.gouv.fr](http://moncompteformation.gouv.fr) d'un espace personnel sécurisé lui permettant de s'identifier sur son Compte personnel de formation (CPF), sur lequel il pourra consulter ses droits inscrits en euros.

Le portail internet et l'application mobile donnent également des informations sur les formations éligibles et sur les abondements complémentaires susceptibles d'être sollicités.

Par une communication adaptée, AXA France incite l'ensemble des salariés à créer leur compte sur le site gouvernemental.

Pour conserver leurs heures de DIF, les salariés doivent activer leur espace personnel sur [moncompteactivite.gouv.fr](http://moncompteactivite.gouv.fr) et les reporter au crédit CPF avant le 31 décembre 2020.

### **Article 3.2. Alimentation**

Conformément aux dispositions de l'article L 6323-11 et suivants du code du travail, le CPF est alimenté d'une valeur en euros chaque année.

Les droits inscrits sur le CPF demeurent acquis en cas de changement de situation professionnelle ou de perte d'emploi de son titulaire.

Pour un salarié à temps plein, l'alimentation du CPF se fait à hauteur de 500 euros par année de travail, dans la limite d'un plafond de 5 000 euros (800 euros par année de travail dans la limite d'un plafond de 8 000 euros pour les travailleurs peu qualifiés en application de l'article L 6323-11-1 du code du travail et les travailleurs bénéficiant de l'obligation d'emploi en application de l'article R 6323-3-1 du code du travail).

Pour un salarié dont la durée de travail a été inférieure à la moitié de la durée légale ou conventionnelle de travail, l'alimentation du compte est calculée proportionnellement au temps de travail effectué.

La période d'absence du salarié pour un congé de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant, d'adoption, de présence parentale, de proche aidant ou un congé parental d'éducation ou pour une maladie professionnelle ou un accident du travail est intégralement prise en compte pour le calcul de la durée du travail effectuée.

### **Article 3.3. Utilisation du CPF**

- **Formations éligibles**

Conformément aux dispositions de l'article L 6323-6 du code du travail, sont éligibles au compte personnel de formation :

- les actions de formation sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L 6113-1,
- celles sanctionnées par les attestations de validation de blocs de compétences au sens du même article L. 6113-1 et celles sanctionnées par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L 6113-6 du code du travail comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles.
- les actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience, dans des conditions définies par décret ;
- les bilans de compétences ;
- la préparation de l'épreuve théorique du code de la route et de l'épreuve pratique du permis de conduire des véhicules du groupe léger et du groupe lourd ;
- les actions de formation d'accompagnement et de conseil dispensées aux créateurs ou repreneurs d'entreprises ayant pour objet de réaliser leur projet de création ou de reprise d'entreprise et de pérenniser l'activité de celle-ci ;
- les actions de formation destinées à permettre aux bénévoles et aux volontaires en service civique d'acquérir les compétences nécessaires à l'exercice de leurs missions. Seuls les droits acquis au titre du compte d'engagement citoyen peuvent financer ces actions.

- **Conditions d'utilisation**

Le compte personnel de formation est mobilisé par le salarié, afin de suivre, à son initiative ou sur proposition de l'employeur avec son accord, une formation.

Le choix de la formation parmi les formations éligibles, de l'organisme de formation et le déclenchement du financement se font via l'application Mon compte formation.

AXA France a engagé une réflexion sur l'identification d'un panel d'organismes de formation pouvant proposer des formations de qualité accessibles via le CPF et en vue de la mise en visibilité des formations ainsi sélectionnées par la Direction de la formation sur le portail EFD.

Il est rappelé que tout salarié reste néanmoins libre d'utiliser son CPF, sans l'accord d'AXA France, pour des formations éligibles financées dans le cadre du CPF, suivies en dehors de son temps de travail.

Lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur qui lui notifie sa réponse dans des délais déterminés par décret, rappelés en annexe.

Cela peut viser des formations éligibles au CPF allant au-delà des compétences nécessaires à la tenue du poste (par exemple la linguistique si celle-ci n'est pas requise à la tenue du poste de travail).

- **Co-construction du CPF**

Chaque titulaire d'un compte a connaissance du montant des droits inscrits sur son compte et des abondements dont il peut bénéficier en accédant à un service dématérialisé gratuit (site et application mobile).

Les droits inscrits sur le compte permettent ainsi à son titulaire de financer une action éligible au compte, telle que rappelée ci-dessus.

Lorsque le coût de cette formation est supérieur au montant des droits inscrits sur le compte ou aux plafonds légaux, le compte peut faire l'objet d'abondements pour assurer le financement complémentaire total ou partiel de cette formation.

Le compte peut être abondé :

- dans le cadre d'un co-investissement défini et construit avec l'entreprise ; le présent accord en définit le cadre et les conditions ;
- dans le cadre de dispositions prévues par accord de branche le cas échéant ;
- par le titulaire du compte ;
- par d'autres acteurs éventuels visés à l'article L 6323-4 du code du travail.

Au préalable, il convient de distinguer 2 catégories d'actions de formation :

1. Les actions de formation non certifiantes et non diplômantes disponibles et/ou accessibles sur le portail EFD (exemples : formation métier pouvant être effectuée dans le cadre d'une mobilité, formation de spécialisation au poste de travail) seront financées par le plan de développement des compétences et suivies sur le temps de travail.
2. Les actions de formation certifiantes ou diplômantes éligibles au CPF pourront être suivies sur ou hors temps de travail, avec ou sans abondement d'AXA France.

La démarche de CPF « co-construit » se définit par :

- un accord réciproque du salarié (conformément à l'article L. 6323-2 du code du travail) et de l'entreprise
- une approche concertée entre l'entreprise et le salarié sur le projet de formation et les modalités de mise en œuvre du CPF, qui se traduira par la validation du projet par la RH
- la mobilisation par le salarié de son CPF dans la limite des droits acquis et un abondement proportionnel aux droits du CPF du salarié mobilisés à cette occasion sera possible dans l'hypothèse où les droits acquis par le salarié sur son CPF ne seraient pas suffisants pour couvrir l'intégralité du coût pédagogique de la formation
- la réalisation de l'action de formation sur le temps de travail.

Cette démarche de CPF « co-construit » s'appliquera aux actions de formation certifiantes ou diplômantes sanctionnées par les certifications professionnelles enregistrées au répertoire national prévu à l'article L 6113-1 du code du travail ou par les certifications et habilitations enregistrées dans le répertoire spécifique mentionné à l'article L. 6113-6 comprenant notamment la certification relative au socle de connaissances et de compétences professionnelles, en lien avec les besoins de l'entreprise, c'est-à-dire :

- l'action de formation certifiante ou diplômante de spécialisation au poste de travail
- l'action de formation certifiante envisagée dans le cadre d'une évolution professionnelle
- ainsi que le bilan de compétences et la VAE.

Un suivi de la mise en œuvre du CPF et de la politique d'abondement dans le cadre du CPF co-construit sera réalisé chaque année en commission Emploi Formation Egalité du CSEC.

- **Rémunération et protection sociale**

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.

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

#### **Article 4. Dispositifs de transition ou de reconversion professionnelle**

- **Le CPF de transition professionnelle**

Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF afin que celui-ci contribue au financement d'une action de formation certifiante destinée à lui permettre de changer de métier ou de profession dans le cadre d'un projet de transition professionnelle.

Pour bénéficier d'un projet de transition professionnelle, le salarié doit justifier d'une ancienneté minimale en qualité de salarié prévue par l'article D 6323-9 du code du travail.

Le salarié bénéficie d'un positionnement préalable au suivi de l'action de formation, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé. La durée du projet de transition professionnelle correspond à la durée de l'action de formation.

Pour l'accompagner dans son projet de transition professionnelle, il peut solliciter les opérateurs en charge du conseil en évolution professionnelle.

Il bénéficie d'un congé spécifique lorsqu'il suit cette action de formation en tout ou partie durant son temps de travail. Cette demande de congé est présentée selon les conditions prévues en annexe.

Après avoir obtenu l'accord de la RH pour bénéficier du congé de transition professionnelle, le salarié adresse sa demande de prise en charge du projet de transition professionnelle à la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente (CPIR).

Dès lors qu'il a obtenu l'accord de la CPIR, lorsque le projet de transition professionnelle est réalisé sur le temps de travail, le salarié a le droit à une rémunération minimale, dans les conditions prévues aux articles D 6323-18-1 et suivants du code du travail, versée par l'employeur (qui est lui-même remboursée par la commission paritaire interprofessionnelle régionale) pendant la durée du projet, sous réserve de son assiduité à l'action de formation ou au stage en entreprise nécessaire à l'obtention de la certification prévue par le projet de transition professionnelle.

Le bénéficiaire du congé de transition professionnelle remet à la RH des justificatifs, établis par l'organisme de formation, prouvant son assiduité à l'action de formation à la fin de chaque mois et lorsqu'il reprend son poste de travail. Le salarié qui, sans motif légitime, cesse de suivre l'action de formation, perd le bénéfice du congé.

Accord du 10 juin 2020 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France



- **Dispositif PRO A**

La reconversion ou la promotion par alternance (appelé « Pro – A ») a pour objet de permettre au salarié (en CDI notamment) de changer de métier ou de profession, ou de bénéficier d'une promotion sociale ou professionnelle par des actions de formation ou par des actions permettant de faire valider les acquis de l'expérience.

Le dispositif Pro-A permet aux salariés, notamment ceux dont la qualification est insuffisante au regard de l'évolution des technologies ou de l'organisation du travail, de favoriser leur évolution ou promotion professionnelle et leur maintien dans l'emploi. Le dispositif Pro-A peut être mobilisé dans une optique d'évolution, de réorientation professionnelle ou de co-construction de projets qualifiants entre salariés et employeurs.

En application de l'article D 6324-1-1 du code du travail, le dispositif vise les salariés n'ayant pas atteint un niveau de qualification sanctionné par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles prévu à l'article L 6113-1 et correspondant au grade de la licence.

Les modalités de mise en œuvre du dispositif PRO-A sont définies par accord de branche.

Dans l'hypothèse de l'entrée en vigueur d'un accord de branche, ces modalités seraient adaptées le cas échéant au sein d'AXA France au regard des besoins.

Les actions de reconversion ou de promotion par alternance peuvent se dérouler pour tout ou partie en dehors du temps de travail à l'initiative soit du salarié, soit de l'employeur, après accord écrit.

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

#### **Article 5. L'alternance : contrat de professionnalisation et contrat d'apprentissage**

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

A cet égard, AXA France entend accompagner les évolutions récentes issues de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel », qui ont pour objet de développer les dispositifs d'insertion.

Dans ce cadre, AXA France s'inscrit dans le cadre des engagements à intervenir au niveau de la branche des Assurances qui encourage le recours à la préparation opérationnelle à l'emploi (POE) individuelle ou collective qui permet aux demandeurs d'emploi, aux bénéficiaires d'un contrat unique d'insertion (CUI), ainsi qu'aux personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles recrutées par une structure d'insertion par l'activité économique, de bénéficier sous le statut de stagiaire de la formation professionnelle d'une formation préalable à l'embauche, incluant une période d'immersion en entreprise, nécessaire à l'acquisition des compétences requises pour occuper un emploi correspondant à une offre déposée par une entreprise à Pôle emploi (POEI) ou pour occuper un emploi correspondant à des besoins identifiés par la branche (POEC).

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

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

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

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

Par ailleurs, AXA France poursuivra, dans le même esprit, l'accueil de stagiaires.

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

- 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.
- Désignation d'un tuteur reconnu pour ses compétences.
- Des points de suivi réguliers entre le tuteur, le responsable hiérarchique et le jeune, en liaison avec l'organisme de formation externe ou l'équipe formation AXA France en cas de formation assurée en interne.
- Entretien spécifique avec la RH avant l'échéance de fin de contrat. Cet entretien a pour objectif de :
  - o Recueillir ses attentes et projets,
  - o Lui faire part des possibilités d'emploi susceptibles d'exister au sein du Groupe.
- Aménagement du temps de travail, étudié au cas par cas, avec le tuteur et le responsable hiérarchique, en vue de lui permettre d'aborder les épreuves d'examen dans des conditions satisfaisantes.

- 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 6. Les formations diplômantes, certifiantes et qualifiantes**

Ces formations, internes ou externes, seront mises en œuvre pour répondre au besoin de professionnalisation des collaborateurs.

Les titres, diplômes professionnels et Certificat de Qualification Professionnelle (CQP) obtenus par les salariés en cours de carrière, dès lors que les formations correspondantes ou les titres ou diplômes peuvent se traduire par la mise en œuvre de compétences nouvelles cohérentes avec les besoins et les possibilités d'évolution professionnelle offertes par le Groupe AXA, contribuent à la sécurisation de leur parcours professionnel.

#### **Article 7. Le dispositif de Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)**

Afin de favoriser la mobilité et le développement professionnel, la VAE sera encouragée.

La validation des acquis de l'expérience a pour objet l'acquisition d'une certification professionnelle enregistrée dans le répertoire national des certifications professionnelles. La VAE est éligible au Compte personnel de formation.

Les parties signataires du présent accord s'engagent à développer l'information des salariés sur la VAE afin d'en favoriser l'accès à tout salarié qui le souhaite. Dans ce cadre, la personne en charge de mener l'entretien professionnel peut contribuer à faire connaître la VAE en l'abordant lors de l'entretien professionnel.

Lorsqu'un salarié fait valider les acquis de son expérience en tout ou partie pendant le temps de travail à son initiative, il bénéficie d'un congé à cet effet.

La durée de cette autorisation d'absence ne peut excéder vingt-quatre heures par session d'évaluation. Le salarié demande à l'employeur une autorisation d'absence, qui peut être reportée par l'employeur pour des raisons de service.

La Loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel en 2018 prévoit à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2021, les actions de Validation des acquis de l'expérience (VAE) ayant pour objet l'acquisition d'un ou plusieurs blocs de compétences.

### **Chapitre 3. Le rôle des acteurs de la formation réaffirmé**

Les salariés seront informés, notamment dans le cadre de la communication relative à l'entretien professionnel, de la possibilité qui leur est ouverte de bénéficier, sur l'ensemble du territoire, de l'appui d'un conseil en évolution professionnelle (CEP), pour un accompagnement dans la formalisation et la mise en œuvre des projets d'évolution professionnelle, en lien avec les besoins économiques et sociaux existants et prévisibles dans les territoires (contacts sur <http://www.mon-cep.org/>).

Une information sur le CEP est également disponible sur le portail RH.

Le CEP a pour objectif de faciliter l'accès à la formation, en identifiant les compétences de la personne, les qualifications et les formations répondant aux besoins qu'elle exprime, ainsi que les financements disponibles. Il accompagne également les salariés dans le cadre de leurs projets de transition professionnelle.

Ce service est assuré gratuitement par des opérateurs nationaux et régionaux, dans le cadre du service public de l'orientation tout au long de la vie organisé par l'Etat et les régions.

Il est précisé que la branche de l'Assurance met à la disposition des Conseils en évolution professionnelle toute information utile, en lien avec l'OEMA et l'OPCO Atlas.

Dans le souci d'accompagner les salariés, AXA France permettra aux salariés qui le souhaiteraient de réaliser deux rendez-vous avec le CEP sur le temps de travail.

Par ailleurs, les parties signataires réaffirment le rôle important 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, et en particulier la Direction de la formation, exercent une mission d'accompagnement du collaborateur et l'assistent dans la mise en œuvre des actions de formation à déployer pour développer ses compétences et accroître son employabilité ;
- Les managers jouent un rôle essentiel dans l'information, l'accompagnement et la formation des collaborateurs, et participent activement au développement de leurs compétences en vue de la facilitation de leur mobilité et de leur évolution professionnelle ; à cet égard, des passerelles de développement seront mises en place pour favoriser les parcours professionnels et faciliter les mobilités professionnelles ;
- 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 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 des commissions mises en place dans le cadre des Comités Sociaux d'Entreprise (et central).

## **Chapitre 4. Dispositions générales**

### **Article 8. Durée - effet - suivi**

#### **Durée et effet**

Le présent accord prend effet au 1<sup>er</sup> juin 2020 pour une durée déterminée de 4 ans jusqu'au 31 mai 2024.

Il se substitue en totalité aux dispositions de 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 et à celles de l'avenant du 24 avril 2015 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et la formation professionnelle tout au long de la vie.

#### **Suivi**

Le présent accord fera l'objet d'un suivi avec les parties signataires du présent accord dans le cadre d'un point dédié lors des réunions de l'Observatoire GPEC qui se tient annuellement (art. 57 de l'accord du 23 juillet 2019). Ce suivi annuel portera sur les moyens et dispositifs de développement des compétences et de la formation professionnelle.

En outre, dans le cadre de la consultation annuelle sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi les éléments de suivi continueront à être partagés en commission Emploi Formation Egalité du CSEC.

### **Article 9. Révision**

L'ensemble des dispositions conventionnelles prévues par le présent accord pourra être révisé dans les conditions prévues par l'article L 2261-7-1 et suivants du code du travail, 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.

### **Article 10. 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 10 juin 2020

## ANNEXE

### CPF « autonome »

Lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies en tout ou partie pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à l'employeur 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.

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.

### CPF « co-construit »

Lorsque les formations financées dans le cadre du compte personnel de formation sont suivies pendant le temps de travail, le salarié demande une autorisation d'absence à la RH 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.

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

### CPF de transition professionnelle

#### - Demande auprès de l'organisme de formation

Le salarié procède à une demande de positionnement préalable auprès de l'organisme de formation choisi, afin d'identifier ses acquis professionnels permettant d'adapter la durée du parcours de formation proposé.

#### - Demande auprès du partenaire RH

Le salarié présente une demande de congé dans le cadre d'un projet de transition professionnelle à la RH par écrit, au plus tard :

- 120 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'au moins six mois ;
- 60 jours avant le début de l'action de formation lorsque la réalisation de celle-ci entraîne une interruption continue de travail d'une durée inférieure à six mois ou lorsque l'action de formation est réalisée à temps partiel.

- La demande de congé indique la date du début de l'action de formation, la désignation et la durée de celle-ci ainsi que le nom de l'organisme qui en est responsable, l'intitulé et la date de l'examen concerné.

- AXA France informe l'intéressé de sa réponse, par écrit, dans le délai de 30 jours suivant la réception de la demande de congé. En l'absence de réponse dans ce délai, l'autorisation est réputée accordée.

La demande ne peut faire l'objet d'un refus ou d'un report que dans les cas définis par les articles R 6323-10 (conditions d'ancienneté ou de demande d'absence) et R 6323-11 du code du travail. La décision de refus ou de report est motivée.

- Demande auprès de l'organisme financeur

La demande de prise en charge d'un projet de transition professionnelle est adressée par le salarié à la commission paritaire interprofessionnelle régionale compétente (CPIR) pour son lieu de résidence principale ou à celle compétente pour son lieu de travail, après que celui-ci a obtenu l'accord de la RH pour bénéficier du congé de transition professionnelle. Cette commission apprécie :

- la pertinence du projet,
- instruit la demande de prise en charge financière
- et autorise la réalisation et le financement du projet.

Cette décision est motivée et notifiée au salarié.

Fait à Nanterre, le 10 juin 2020

## SIGNATURES

### Pour AXA France :

<b>Diane DEPERROIS</b> Directrice des Ressources Humaines	
--	--

### Pour les organisations syndicales :

<b>CFDT</b>	<b>Sylvie SERALINE</b>	<b>DSC</b>	
	<b>Christophe VERCOUTERE</b>	<b>DSC</b>	

<b>CFE-CGC</b>	<b>Christophe PESNEAUD</b>	<b>DSC</b>	
	<b>Gilles DELAGE</b>	<b>DSC</b>	

<b>FO</b>	<b>Catherine LUTECETTE-BLANC</b>	<b>DSC</b>	
	<b>Philippe GENSSE</b>	<b>DSC</b>	

<b>UDPA-UNSA</b>	<b>Yann LE BELLER</b>	<b>DSC</b>	
	<b>Giulia SCHUMACHER</b>	<b>DSC</b>	

Accord du 10 juin 2020 en vue de la dynamisation des parcours professionnels et de la formation professionnelle tout au long de la vie au sein d'AXA France