



**Avenant à l'accord du 22 mars 2006
en vue de la dynamisation des principes essentiels
de Diversité et d'Égalité Professionnelle
au sein d'AXA France**
*comportant le Plan d'Action 2021/2023
en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)*



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 de ce qui suit.

PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la diversité constituent des axes forts de la politique sociale en France et s'inscrivent dans un contexte législatif et réglementaire qui promeut la place de la négociation collective.

Le Groupe AXA, conscient de ce que la prise en compte de la diversité et de l'égalité professionnelle est source d'équilibre social et d'efficacité économique, a fait de ces sujets des thèmes importants de sa politique sociale, en plaçant dans un accord RSG précurseur sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA en France conclu le 13.07.2005 ces garanties fondamentales au cœur du dialogue social de la Représentation Syndicale de Groupe, et en demandant aux entreprises du périmètre d'agir chacune en ce domaine en fonction de leur propre contexte.

Un accord de déclinaison a été conclu au sein d'AXA France le 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle.

Les parties signataires ont notamment souhaité dans cet accord :

- mettre en place une démarche relative à la diversité dans sa perception globale, dont les volets sont explicités dans l'article L1132-1 du Code du travail et sont au centre de la portée de l'accord AXA France du 22.03.2006,
- et affirmer l'intérêt et l'attachement qu'ils portent à la question de la mixité au sein d'AXA France, en particulier en ce qui concerne l'égalité des chances des femmes et des hommes à tous les stades de la vie professionnelle, perçue comme un enjeu important de la cohésion sociale dans l'entreprise.

La poursuite des actions conduites en faveur de la diversité dans le cadre de l'accord du 22 mars 2006 constitue une priorité que les parties signataires entendent renforcer pour poursuivre une culture d'ouverture et d'inclusion.

Au titre de l'Egalité Professionnelle et plus particulièrement de l'égalité des droits et des chances des femmes et des hommes, l'accord du 22 mars 2006 précise d'abord dans son article 4.2. les axes de progrès d'AXA France en la matière, puis, dans son article 4.3., s'est régulièrement doté d'objectifs triennaux d'amélioration (cf. annexe 1).

Un bilan sur les réalisations des programmes d'action de la période considérée a été dressé sur chacun des objectifs triennaux lors des réunions de la commission de suivi d'application de l'accord et au moment de la négociation du présent avenant.

Ce bilan a permis :

- d'une part de mettre en avant les progrès réalisés, particulièrement en matière d'égalité des droits et des chances des femmes et des hommes, grâce aux actions conduites dans le cadre des objectifs triennaux,
- d'autre part de mettre l'accent sur les efforts à poursuivre en matière de résorption d'écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes, de sous-représentation des femmes dans certaines fonctions/métiers et d'un meilleur équilibre vie privée/vie professionnelle.

Le présent avenant à l'accord du 22 mars 2006 conclu pour la période 2021/2023 s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord de branche Mixité-diversité et Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020. Il marque l'ambition d'AXA France de poursuivre la dynamique engagée en faisant figurer à la fois :

- le constat des avancées réalisées sur la période 2018/2020 au regard des objectifs déterminés,
- et les nouveaux objectifs pour la période 2021/2023.

Avenant du 15 décembre 2020 à l'accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Egalité Professionnelle au sein d'AXA France comportant le Plan d'Action 2021/2023 en faveur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)

SOMMAIRE

ARTICLE 1. RESPECT DES PRINCIPES ESSENTIELS DE DIVERSITE ET D'EGALITE PROFESSIONNELLE	5
ARTICLE 2. UNE DYNAMIQUE DEMONTREE DANS LA PERIODE 2018 / 2020	5
Article 2.1. Diversité	5
Article 2.2. Egalité Professionnelle.....	6
Article 2.3. Constat et perspectives.....	6
ARTICLE 3. POURSUITE DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE.....	7
ARTICLE 4. PLAN D'ACTION POUR LA PERIODE 2021/2023 EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	7
Article 4.3. Plan d'action 2021/2023.....	7
Article 4.3.1. Rémunération.....	7
Article 4.3.2. Embauche.....	9
Article 4.3.3. Promotion.....	10
Article 4.3.4. Sécurité et santé au travail	10
ARTICLE 5. SUIVI DE L'ACCORD	13
ARTICLE 6. DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'AVENANT	13
Article 6.1. Durée – effet - révision.....	13
Article 6.2. Publicité.....	14
ANNEXE 1. ELEMENTS METHODOLOGIQUES AFFERENTS AU § 4.3.1 DU PRESENT AVENANT (RAPPEL).....	15
ANNEXE 2. MESURES PARENTALES COMPLEMENTAIRES.....	16

Article 1. Respect des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle

Les parties signataires entendent confirmer leur profond attachement au respect des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle sur lesquels, depuis l'accord du 22.03.2006, ils ont entendu faire évoluer les comportements au sein d'AXA France, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, au-delà des différences tenant notamment à l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence, ou en raison de l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français.

Les dispositions de l'accord AXA France du 23 janvier 2020 en faveur des salariés handicapés pour les années 2020 – 2021 – 2022 contribuent à promouvoir l'emploi des travailleurs handicapés et à prévenir toute discrimination liée à l'état de santé.

Article 2. Une dynamique démontrée dans la période 2018 / 2020

Article 2.1. Diversité

AXA France s'est attachée, dans la période 2018/2020, à poursuivre sa politique en faveur de la promotion de la diversité.

Les parties signataires constatent la mise en place d'actions en faveur de la promotion de la diversité, notamment au travers des actions suivantes :

- des actions en faveur de l'emploi menées au niveau national et régional
- des actions en faveur de l'emploi des jeunes :
 - o Label Engagement jeunes et label Happy trainee
 - o Evénements, coaching RH
 - o Mise à disposition d'une plateforme « Engagement Jeunes »
 - o Des actions de formation visant à développer un environnement inclusif et prévenir les discriminations
- Des actions de sensibilisation :
 - o Déploiement du SMART Diversité et Inclusion
 - o Temps fort parentalité et animations autour des journées nationales de promotion de la diversité et création/mise à disposition des collaborateurs de guides des collaborateurs
 - o Dynamisation et extension du réseau Mix'iN
- Mesure de notre impact en matière de diversité et inclusion via le référentiel Mixity

Par ailleurs les actions mises en œuvre dans le cadre de l'accord en faveur des salariés handicapés pour les années 2017 à 2019, puis de celui, précité, couvrant les années 2020 à 2022, contribuent à renforcer l'inclusion dans AXA France.

Avenant du 15 décembre 2020 à l'accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Egalité Professionnelle au sein d'AXA France comportant le Plan d'Action 2021/2023 en faveur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)

Article 2.2. Egalité Professionnelle

Les domaines d’actions mis en place au titre des objectifs d’amélioration définis pour la période 2018/2020 ont marqué une avancée dans le sens de l’égalité professionnelle, dans l’ensemble des domaines visés par le plan d’action.

Ainsi, les parties signataires constatent en particulier que la mise en œuvre du plan d’action 2018/2020 a permis de :

- poursuivre la réduction des écarts de rémunération injustifiés entre les femmes et les hommes en veillant notamment, lors du recrutement, à un traitement non différencié en matière de rémunération à situation comparable (périmètre/poste, diplôme, expérience équivalents) entre les femmes et les hommes
- faire progresser la part des femmes parmi les cadres dirigeants (Attachés de Direction et Directeurs)
- faire progresser la part des femmes dans l’encadrement commercial
- renforcer nos actions de marque employeur et recrutement pour développer l’attractivité d’AXA et des métiers de la DSI auprès de collégiennes, lycéennes et étudiantes en informatique
- renforcer les dispositifs en faveur de la parentalité et la communication pour les rendre visibles auprès de nos collaborateurs, avec notamment l’augmentation de la prise du congé paternité par les collaborateurs
- mener des actions de sensibilisation auprès des managers et des collaborateurs sur une meilleure gestion du temps professionnel

Par ailleurs, AXA France a obtenu le score de 92 points sur 100 en 2019 et en 2020 à l’index de l’égalité Hommes femmes mis en place par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

Article 2.3. Constat et perspectives

Les parties signataires ont estimé :

- concernant la Diversité, qu’il y a lieu de réaffirmer leur engagement à promouvoir les valeurs figurant dans la portée de l’accord du 23.03.2006, tout en poursuivant les actions conduites dans ce cadre ;
- concernant l’Egalité Professionnelle, la définition des objectifs pour la période 2021/2023 fait précisément l’objet du présent avenant.

Les parties sont donc convenues que les éléments ci-après, inscrits dans l’article 4, devront se substituer à la précédente rédaction de l’article 4.3. et ses annexes de l’accord AXA France du 22.03.2006, en ce qui concerne les objectifs pour la période 2021/2023 et dont les domaines sont les suivants :

- la rémunération
- l’embauche
- la promotion
- la santé et la sécurité au travail

En matière de parentalité, et dans l’attente des nouvelles dispositions légales sur l’allongement du congé de paternité et d’accueil de l’enfant et le congé d’adoption dont l’entrée en vigueur est annoncée pour le 1^{er} juillet 2021, les collaborateurs d’AXA France bénéficient des mesures parentales complémentaires rappelées en annexe (annexe 2) concernant le congé complémentaire d’adoption et le congé complémentaire de paternité ou d’accueil de l’enfant.

Avenant du 15 décembre 2020 à l’accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d’Egalité Professionnelle au sein d’AXA France comportant le Plan d’Action 2021/2023 en faveur de l’Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)

Dans cette annexe, il est également rappelé les dispositions en vigueur relatives au congé spécifique de paternité en cas d'hospitalisation de l'enfant.

Article 3. Poursuite des actions en faveur de la Diversité

L'accord conclu au sein d'AXA France le 22.03.2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle avait mis en place une démarche active relative à la diversité visant à assurer une égalité des droits et des chances de tous. Les parties signataires entendent réaffirmer la pertinence de cette démarche.

Les parties signataires rappellent donc leur attachement à la politique en faveur de la Diversité menée au sein d'AXA France et s'engagent à poursuivre les actions déjà engagées.

Article 4. Plan d'action pour la période 2021/2023 en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le cadre du présent plan d'action pour la période 2021/2023, les parties signataires conviennent de préciser les objectifs d'amélioration à intervenir comme suit, à la fois :

- en application de la loi du 4 août 2014 et de celle du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,
- en substitution des dispositions de l'article 4.3. de l'accord du 22.03.2006 au titre des axes de progrès qu'il prévoit.

Ces engagements de progrès seront pris en compte dans les informations et indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise.

Article 4.3. Plan d'action 2021/2023

Article 4.3.1. Rémunération

La suppression d'éventuels écarts de rémunération injustifiés des femmes par rapport aux hommes

- Dans le but de corriger les éventuels écarts non justifiés de rémunération entre les hommes et les femmes, une analyse aussi fine que possible est réalisée chaque année depuis 2006 visant à identifier par classe, métier, âge, ancienneté dans le Groupe, ancienneté dans le poste, les collaboratrices susceptibles de présenter au terme d'une approche objective, une telle différence salariale non-justifiée.

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

Après pré-identification, un examen est réalisé conjointement par la RH et l'encadrement de proximité, de la situation objective des intéressés en vue de déterminer :

- le caractère justifié ou non justifié de la situation constatée,
- la mesure d'ajustement à prendre pour le futur.

En effet, la correction d'éventuels écarts ne saurait avoir aucun caractère d'automatisme ; elle est systématiquement le résultat d'un processus d'examen décrit en annexe 1 de l'accord du 22.03.2006 et partie intégrante du présent avenant (cf. annexe 1).

Avenant du 15 décembre 2020 à l'accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Égalité Professionnelle au sein d'AXA France comportant le Plan d'Action 2021/2023 en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)

A l'issue de ces processus d'identification, une mesure d'ajustement sous forme d'un montant en euros, est définie afin de remédier pour le futur à l'écart de rémunération non justifié, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures à la prise d'effet du présent avenant.

Si sa situation le justifie, une même collaboratrice est susceptible de bénéficier de plusieurs mesures d'ajustement consécutives, réparties sur plusieurs années.

Un courrier l'avertira à chaque fois de l'augmentation salariale à intervenir.

- A ce titre, l'accord du 22.03.2006 puis ses avenants des 25.04.2007, 30.01.2009, 16.12.2011, 19.12.2014 et 13.12.2017 ont déterminé un budget affecté à la correction des écarts injustifiés de rémunération, totalement indépendant des Augmentations Générales (AG) ou Individuelles (AI) annuelles.

Le bilan à fin 2020 à l'issue des opérations d'ajustement correspondantes, a permis de constater une résorption substantielle des écarts de rémunération injustifiés entre femmes et hommes depuis l'entrée en vigueur du dispositif.

Les parties signataires entendent reconduire le dispositif existant afin de corriger d'éventuels écarts de rémunération injustifiés.

Lorsque les rémunérations des collaboratrices marquent des différences de traitement non justifiées au regard des salaires médians des collaborateurs masculins, les actions de correction qui s'avéreront nécessaires seront opérées sans priorité, quelle que soit la classe de l'intéressée au regard de la CCN.

A ce titre, pour la période 2021/2023, AXA France entend affecter un budget annuel net de charges patronales de 400 K€ pour chacune des années 2021, 2022 et 2023, soit un budget global d'1,2 millions d'euros pour la période triennale, à la correction des écarts injustifiés de rémunération des femmes par rapport aux hommes, totalement indépendant du budget des augmentations Générales (AG) ou Individuelles (AI) annuelles.

Il est rappelé que l'augmentation salariale intervenant au profit d'une salariée dans le cadre du présent dispositif de suppression des écarts de rémunération injustifiés :

- doit être totalement indépendante de l'attribution potentielle d'une augmentation individuelle (AI) dont elle est susceptible de bénéficier au regard de sa performance individuelle,
- ne peut, en tout état de cause, ni s'y substituer, ni empêcher une telle attribution d'AI.

Les deux types d'augmentation ont un fondement distinct et n'ont pas à être confondus. Le process de rattrapage salarial est lancé antérieurement au process d'augmentation individuelle.

Les managers sont rendus attentifs en vue d'une prise en compte équilibrée des process respectifs d'augmentation individuelle (AI), d'une part, et d'augmentation salariale intervenant au titre d'ajustement éventuellement justifié, d'autre part. Les managers sont informés lors du lancement et pendant la campagne d'augmentations individuelles afin d'être sensibilisés sur les finalités de chacun des deux process. Une attention particulière sera portée dans ce cadre à l'évolution de la rémunération des femmes seniors.

Indicateurs de suivi :

- Ecart de rémunération Hommes/Femmes (hors inspecteurs) par classe
- Ecart de rémunération Hommes/Femmes Inspecteurs par classe
- Salaires annuels théoriques moyens (hors Inspecteurs) par classe Hommes/Femmes
- Salaires annuels théoriques moyens Inspecteurs par classe Hommes/Femmes
- Salaires annuels théoriques médians (hors Inspecteurs) par classe Hommes/Femmes
- Salaires annuels théoriques médians Inspecteurs par classe Hommes/Femmes

Article 4.3.2. Embauche

Promouvoir l'attractivité des métiers informatiques auprès des étudiantes afin de développer la mixité du recrutement

Les parties signataires souhaitent développer une plus grande présence des femmes au sein de certains métiers.

Afin de favoriser une plus grande mixité des recrutements sur les métiers de l'informatique, AXA France s'engage à renforcer les actions de partenariat avec des écoles en menant 6 actions marque employeur ou recrutement par an visant à la promotion des métiers de l'informatique / IT d'AXA France auprès des étudiantes.

Concernant le recrutement, les signataires insistent sur l'importance de veiller au respect du principe de non-discrimination à chaque étape, que ce soit lors de :

- la définition du besoin ;
- la rédaction des offres d'emploi, rédigées de manière non sexuée et non discriminante ;
- la sélection des candidats, en retenant des critères objectifs identiques pour les femmes et pour les hommes en termes de compétences, de qualification et d'expérience,
- l'absence de tout biais sexistes dans les algorithmes ;
- l'entretien d'embauche (avec le service RH et/ou les managers) ;
- la définition de la rémunération ;
- la prise de décision ;
- l'équilibre des recrutements par l'accès des femmes et des hommes à des emplois ou elles/ils sont peu représentés ;
- l'accessibilité de l'ensemble des emplois aux femmes et hommes, quel que soit le niveau hiérarchique des emplois ;
- les conditions d'intégration dans l'entreprise.

Par ailleurs, les personnes chargées des missions de recrutement reçoivent une formation à la non-discrimination à l'embauche lors de leur entrée en fonction, puis au moins une fois tous les 5 ans.

Enfin, AXA France s'engage à continuer ses efforts pour encourager la mobilité interne des femmes vers les métiers de l'informatique.

Indicateurs de suivi :

- nombre d'actions de promotion des métiers informatiques menées en matière de marque employeur ou recrutement

Article 4.3.3. Promotion

L'augmentation de la part des femmes parmi les cadres dirigeants et au sein du réseau AXA Epargne et Protection

- Au cours des dernières années, AXA France s'est attaché à faire progresser la part des femmes parmi les cadres dirigeants (Attaché de Direction et Directeur).
Pour la période triennale 2018 à 2020, la part de femmes parmi les dirigeants a progressé de plus de 3 points depuis fin 2017 pour atteindre 41,8% au 30/06/2020.

AXA France entend augmenter la part des femmes au sein de la population des Attachés de direction et des Directeurs en vue d'atteindre le taux de 45% de femmes à fin 2023.

Afin de parvenir à cet objectif et de développer un vivier, AXA France s'engage à déployer des actions de communication et de sensibilisation auprès du management et à veiller à la présence des femmes dans les programmes de formation et développement et les processus d'évolution.

- Par ailleurs, les parties signataires se fixent pour objectif, pour le Réseau AXA Epargne et Protection (AEP), d'augmenter la part des femmes parmi les Directeurs des Ventes, Inspecteurs Managers Commerciaux et Animateurs commerciaux en vue d'atteindre un taux entre 25 et 30 % de femmes à la fin de la période triennale.

Pour ce faire, les parties entendent poursuivre l'accompagnement et le suivi des femmes du Réseau dans leur développement professionnel notamment :

- au travers d'actions visant à développer leur leadership
- les accompagner dans les principales étapes de leur vie professionnelle.

En outre, AXA France réaffirme que les femmes et les hommes doivent avoir accès aux mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès à des postes à responsabilités.

Dans ce cadre, la mobilité géographique ou professionnelle constitue une opportunité pour les salariés de développer leurs compétences dans des environnements professionnels variés.

AXA France s'engage à promouvoir, dans le cadre de sa politique parentalité, les dispositifs favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle à toutes les étapes du parcours professionnel.

Une attention particulière sera portée à la mobilité professionnelle des femmes seniors. Des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge seront conduites dans le cadre des mesures relatives à l'équilibre intergénérationnel.

Conscientes de l'importance de faire évoluer certaines représentations dans la façon de projeter les femmes dans leur évolution de carrière, deux types d'actions sont mises en œuvre :

- la formation des personnes chargées des missions de recrutement à la non-discrimination
- le déploiement d'une formation serious game « Vivre ensemble la diversité » à l'attention des salariés pour développer les comportements inclusifs en luttant contre les stéréotypes. Un plan de communication est prévu afin d'encourager les managers et les salariés à suivre cette formation.

Indicateurs de suivi :

- % de femmes parmi les dirigeants (Attachés de direction et Directeurs)
- % de femmes au sein du réseau AEP parmi les Directeurs des ventes, Inspecteurs managers commerciaux et Animateurs commerciaux

Avenant du 15 décembre 2020 à l'accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Égalité Professionnelle au sein d'AXA France comportant le Plan d'Action 2021/2023 en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)

Article 4.3.4. Sécurité et santé au travail

Développer la politique de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes

AXA France est engagée dans la prévention du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et des violences au travail et plus globalement en faveur de la protection des femmes dans leurs environnements de vie.

Le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail font l'objet de nombreuses idées reçues et sont encore trop souvent banalisés. AXA France s'engage à développer la politique de prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes et à mener au moins une action de sensibilisation par an auprès des salariés.

La politique de prévention, de prise en compte et de traitement des situations doit contribuer à lutter contre les stéréotypes et les agissements sexistes.

Pour ce faire, AXA France mettra en œuvre les actions suivantes :

- Relayer auprès des salariés l'outil d'autodiagnostic qui sera mis à disposition par la branche des assurances. Ce questionnaire (« quizz ») d'une quinzaine de questions/réponses permettra à chacun de faire un autodiagnostic sur le sujet
- Informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet d'un mémo et d'un guide dédiés à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes élaborés par AXA France
- Faire connaître le rôle du « Référent RH »
- Accompagner les « référents CSE » (formation, coordination des actions et animation)
- Mener des actions de sensibilisation et d'information du personnel

En outre, il est rappelé qu'AXA France prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Dans ce cadre, en application de l'article L. 1153-5 du Code du travail, l'employeur prend toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

AXA France transcrit et met à jour dans un document unique les résultats de l'évaluation des risques (DUER) pour la santé et la sécurité des travailleurs à laquelle il procède.

Sont affichées sur les lieux de travail les informations légales qui concernent le harcèlement sexuel et le harcèlement moral et les coordonnées suivantes :

- du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- de l'inspection du travail ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- du Défenseur des droits ;
- du référent AXA France (« référent RH ») pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- des référents CSE en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Le règlement intérieur rappelle les dispositions du Code du travail relatives au harcèlement sexuel, au harcèlement moral et aux agissements sexistes.

Les coordonnées de la cellule de signalement du harcèlement sexuel et des discriminations, service.discriminations@axa.fr, sont communiquées aux collaborateurs sur les canaux de communication interne, dans les formations liées à la prévention des discriminations et des risques psycho-sociaux et sur le site de recrutement.

Avenant du 15 décembre 2020 à l'accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Égalité Professionnelle au sein d'AXA France comportant le Plan d'Action 2021/2023 en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)

AXA France déploie en outre une formation serious game « Vivre ensemble la diversité » ouverte à tous les salariés en 2021 et 2022 pour développer les comportements inclusifs. Cette formation comprend sept modules qui portent sur les thèmes suivants : sexisme, religion, orientation sexuelle, origine, syndicalisme, handicap et âge.

Référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes :

Conformément aux dispositions légales, un référent représentant AXA France (dénommé « Référent RH ») a été désigné en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Par ailleurs, un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes a été désigné au sein de chaque CSE parmi ses membres, depuis 2018 à la suite des ordonnances du 22 septembre 2017.

Ces référents ont été formés sur la thématique « le harcèlement sexuel, les agissements sexistes et les violences au travail faites aux femmes » et bénéficieront d'une action complémentaire de sensibilisation au cours de l'accord.

Le « Référent RH » informera régulièrement les référents CSE des actions de sensibilisation menées à l'attention des salariés.

Lorsque le « Référent RH » est saisi :

- Il écoute et recueille le signalement de la victime/du témoin
- Il étudie la situation sur la base des éléments factuels recueillis. Si les faits remontés peuvent caractériser une situation de harcèlement sexuel ou un agissement sexiste :
 - o Il informe le Déontologue, la Direction de la Sûreté, le partenaire RH/HRD et les juristes de la Direction du Développement social/Relations individuelles du travail
 - o En cas de suspicion de harcèlement sexuel, une enquête est menée par la Direction de la sûreté
 - o Selon les conclusions de l'enquête, si les faits sont avérés, le partenaire RH sanctionne l'auteur proportionnellement aux faits commis

Lorsque le référent CSE est saisi, il écoute et recueille le signalement de la victime/du témoin, puis il informe le référent RH de la situation et des faits recueillis via une trame de compte rendu d'entretien.

Le référent RH étudie la situation et informe le Déontologue et le Directeur de la Sûreté. En cas de suspicion de harcèlement sexuel, une enquête est menée par la Direction de la sûreté. Le référent RH informe le Référent CSE du déroulement de l'enquête et des conclusions de celles-ci, dans les conditions de confidentialité auxquelles ils sont soumis.

Indicateur de suivi :

- nombre d'actions de sensibilisation par an.

Article 5. Suivi de l'accord

La commission de suivi de l'accord du 22.03.2006 est appelée à se réunir une fois par an.

Elle a pour mission de :

- faire le bilan des actions menées tant au titre de la promotion de la diversité qu'au titre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- veiller à l'évolution, année après année, de l'ensemble des objectifs d'amélioration précisés pour la période considérée, au travers du suivi des indicateurs mentionnés à l'article 4 du présent avenant ;
- promouvoir les bonnes pratiques identifiées au sein de l'entreprise et formuler des propositions.

Par ailleurs, le CSE central sera tenu informé des principales incidences du traitement des résorptions des écarts injustifiés de rémunération des femmes par rapport aux hommes de l'année considérée dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-26 du code du travail, notamment :

- d'une part au travers des informations sur les augmentations en matière de salaires,
- d'autre part dans le cadre des informations et indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise et des informations relatives à l'index de l'égalité hommes-femmes.

Article 6. Dispositions générales relatives à l'avenant

Article 6.1. Durée – effet - révision

Le présent avenant à l'accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle au sein d'AXA France, a une portée qui s'inscrit dans la même logique que celle de l'accord lui-même. Il est à durée indéterminée sauf pour ce qui concerne son article 4.

Les dispositions du présent avenant viennent se substituer à l'article 4.3. et ses annexes de l'accord du 22.03.2006 et de ses avenants des 30.01.2009, 16.12.2011, 19.12.2014 et du 13.12.2017.

Le présent avenant prend effet le 1er janvier 2021.

Conformément à l'article L2242-12 du Code du travail, les parties signataires décident que l'article 4 du présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois ans (soit pour la période 2021/2023) et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2023.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au moins trois mois avant la fin de l'exercice 2023 afin d'étudier l'opportunité et les conditions de renégociation du présent avenant en adaptant la périodicité de la négociation à 3 ans. Elles effectueront alors un point sur la période triennale en voie d'achèvement, évalueront les perspectives du programme adapté à la période à venir et examineront les conditions dans lesquelles pourra être reconduit un dispositif comparable.

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées 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.

Avenant du 15 décembre 2020 à l'accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Égalité Professionnelle au sein d'AXA France comportant le Plan d'Action 2021/2023 en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)

Article 6.2. Publicité

Le présent avenant à l'accord AXA France du 22.03.2006 fera l'objet, dans le respect des articles L2231-5 et L2231-6 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 15 décembre 2020

Annexe 1. Éléments méthodologiques afférents au § 4.3.1 du présent avenant (rappel)

- Analyse par :
 - classe
 - métier
 - tranche d'âge
 - ancienneté dans :
 - le Groupe
 - le poste

- Comparaison salaire médian femme / salaire médian homme en fonction :
 - de la classe
 - du métier
 - de la tranche d'âge

- Pré-identification des salariées administratives éligibles en situation d'écart d'au moins 10% par rapport au salaire médian homme pour une classe, un métier et une tranche d'âge donnés (critères cumulés).
 - Critère subsidiaire : la Garantie Minimale de Point (GMP)
 - Examen conjoint par la RH et l'encadrement de proximité de la situation objective des intéressées en vue de déterminer :
 - Le caractère justifié ou non justifié de la situation
 - La mesure d'ajustement à prendre pour le futur

Annexe 2. Mesures parentales complémentaires

L'ensemble des collaborateurs d'AXA France bénéficie ainsi des mesures parentales complémentaires suivantes :

- Un congé complémentaire d'adoption (dit congé co-parent AXA) :
 - Les collaborateurs administratifs d'AXA France adoptant un enfant à compter du 1er janvier 2017 bénéficient en sus du congé légal :
 - d'un congé conventionnel supplémentaire au titre de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance.
 - Au titre de l'article 86 de la CCNA, le salarié justifiant de douze mois de présence effective dans l'entreprise reçoit, pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à 14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.
 - d'un congé complémentaire de 2 semaines, dans les conditions suivantes :
 - les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté au 1er jour du congé d'adoption bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 semaines. La rémunération est maintenue à concurrence du salaire net mensuel du collaborateur.
 - les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté peuvent, comme pour le congé d'adoption légal, accéder au présent congé complémentaire de 2 semaines. En ce cas, ce congé complémentaire de 2 semaines n'est pas rémunéré.
 - Les collaborateurs commerciaux d'AXA France adoptant un enfant à compter du 1er janvier 2017 bénéficient en sus du congé légal :
 - En application des dispositions conventionnelles actuellement en vigueur, les salariés commerciaux bénéficient d'un congé d'adoption d'une durée de 14 semaines en cas de 1er ou 2^{ème} enfant arrivant au foyer, de 20 semaines en cas d'adoption portant le nombre d'enfants du foyer à 3 ou plus et de 24 semaines en cas d'adoption multiple et quel que soit le nombre d'enfants du foyer
 - d'un congé complémentaire de 2 semaines, dans les conditions suivantes :
 - Les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté au 1^{er} jour du congé d'adoption bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 semaines. Durant cette période, les dispositions des articles 6-1, 6-2 et 6-3 de l'accord du 24 juin 2014 relatif à « l'égalité des chances entre femmes et hommes exerçant une activité commerciale » sont applicables. Ainsi, il sera notamment versé à l'intéressé une allocation destinée à compléter les indemnités journalières prévues par la Sécurité Sociale afin de lui maintenir intégralement son salaire sur la base du salaire moyen mensuel, hors frais professionnels, des 12 derniers mois d'activité. Par ailleurs, l'OMP et le seuil de commissionnement seront proratisés en fonction du temps de présence. Enfin, le contrat de travail étant suspendu, le plafond de remboursement des frais professionnels sera également proratisé à concurrence de la durée du congé.
 - Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté peuvent, comme pour le congé d'adoption légal, accéder au présent congé complémentaire de 2 semaines. En ce cas, ce congé complémentaire de 2 semaines n'est pas rémunéré.

Avenant du 15 décembre 2020 à l'accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Égalité Professionnelle au sein d'AXA France comportant le Plan d'Action 2021/2023 en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)

- Un congé complémentaire de paternité ou d'accueil de l'enfant bénéficiant aux collaborateurs d'AXA France dont le conjoint donne naissance à un enfant à compter du 1er janvier 2017 et applicable dans les conditions suivantes :
 - un congé d'une durée de 14 jours calendaires, accordé exclusivement si le congé légal de paternité ou d'accueil de l'enfant a été pris, à prendre impérativement, sans possibilité de report, dans les 4 mois suivant la naissance, avec possibilité, mais sans obligation, de l'accoler aux congés légaux de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant. Il est précisé que le congé complémentaire n'est pas fractionnable
 - ce congé est indemnisé :
 - pour le personnel administratif, dans les mêmes conditions que le congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant (rémunération maintenue à concurrence du salaire net mensuel du collaborateur)
 - pour le personnel commercial, selon application de l'ensemble des dispositions de l'article 8 du Chapitre 3 de l'accord du 24 juin 2014 précité, relatives au congé paternité
- un congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance pendant la durée de l'hospitalisation dans une unité de soins spécialisés pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs (Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019) selon les conditions suivantes :
 - Ce congé est ouvert au père et/ou au conjoint de la mère, à son partenaire « pacsé » ou à la personne vivant maritalement avec elle, sur présentation d'un document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant
 - Prise du congé (non fractionnable) : dans les 4 mois suivant la naissance de l'enfant, avant ou après le congé de paternité et d'accueil de l'enfant « classique » (11 ou 18 jours), congé cumulable avec le congé complémentaire de paternité ou d'accueil de l'enfant (14 jours) prévu ci-dessus.
 - Ce congé est indemnisé :
 - pour le personnel administratif, dans les mêmes conditions que le congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant (rémunération maintenue à concurrence du salaire net mensuel du collaborateur)
 - pour le personnel commercial : selon application de l'ensemble des dispositions de l'article 8 du Chapitre 3 de l'accord du 24 juin 2014 relatives au congé de paternité

SIGNATURES

Fait à Nanterre, le 15 décembre 2020

Pour AXA France :

Diane DEPERROIS Directrice des Ressources Humaines	
--	--

Pour les organisations syndicales :

CFDT	Christophe VERCOUTERE	DSC	
	Nadine FRANCES	DSC	
	Nathalie TARCY	DS	
CFE-CGC	Christophe PESNEAUD	DSC	
	Véronique FONTAINE	DS	
	Samira PHILIPPE	DS	
FO	Catherine LUTECETTE-BLANC	DSC	
	Philippe GENSSE	DSC	
UDPA-UNSA	Yann LE BELLER	DSC	
	Anne-Charlotte LAUMONIER-BLOUET	DS	
	Nathalie PACITTI-DIAZ	DS	

Avenant du 15 décembre 2020 à l'accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Égalité Professionnelle au sein d'AXA France comportant le Plan d'Action 2021/2023 en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)