



Accord AXA France sur le Droit Syndical 2022 / 2024



Entre les sociétés AXA France IARD et AXA France Vie, ci-dessous dénommées l'Entreprise AXA France, représentée par Madame Amélie WATELET en qualité de Directeur des Ressources Humaines,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes.

PREAMBULE

La structure actuelle des instances sociales d'AXA France mise en place par les partenaires sociaux est celle qui résulte de l'accord du 14 juin 2018 sur l'organisation du dialogue social au sein d'AXA France.

Par ailleurs, l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France a été conclu le 15 novembre 2021. Il repose sur les garanties fondamentales concernant un droit syndical commun aux entreprises du groupe, adapté à ses réalités économiques et sociales, confirmées et actualisées par l'accord cadre du 8 juillet 2019 au sein de la Représentation Syndicale de Groupe.

Le présent accord a une double vocation :

- adhérer à l'accord RSG sur le droit syndical marquant l'attachement à une dynamique sociale fondée sur la reconnaissance à tous les niveaux, de l'importance du rôle des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel,
- décliner, dans le prolongement de cet accord cadre, les dispositions nécessaires à sa mise en place effective au niveau d'AXA France, en prenant les dispositions adaptées à son propre contexte d'entreprise.

Les signataires confirment en outre leur attachement à la promotion et à la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Égalité professionnelle au sein d'AXA France instaurés par l'accord du 22 mars 2006.

Les dispositions dont il est convenu au titre du droit syndical dans AXA France sont déclinées dans les articles suivants qui viennent compléter les mesures conventionnelles d'ores et déjà mises en place au sein d'AXA France :

SOMMAIRE

Article 1. Portée de l'accord	6
TITRE I – LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL	6
Article 2. Principes communs	6
Article 2.1. Non-discrimination	6
Article 2.2. Articulation du mandat et de l'activité professionnelle.....	7
Article 2.3. Accompagnement du parcours syndical.....	8
Article 2.3.1. Entretiens.....	8
Article 2.3.2. Bilan Professionnel.....	10
Article 2.4. Perspectives de dispositifs de formation et valorisation du parcours syndical.....	11
Article 2.4.1. Développement des compétences.....	11
Article 2.4.2. Un dispositif de formation adapté.....	11
Article 3. Les représentants du personnel non-permanents.....	12
Article 3.1. Définition des non-permanents.....	12
Article 3.2. Principes de progression salariale.....	13
Article 3.3. Règles de progression salariale.....	13
Article 3.3.1. Prise en compte de la performance professionnelle individuelle.....	13
Article 3.3.2. Principe d'évolution salariale au plan collectif.....	13
Article 3.3.3. Examen particulier des situations individuelles par la Direction des Ressources Humaines	14
Article 4. Les représentants du personnel permanents ou semi-permanents	14
Article 4.1. Définition des permanents ou semi-permanents.....	14
Article 4.2. Règles de progression salariale.....	15
Article 4.2.1. Les permanents et semi-permanents non-cadres.....	15
Article 4.2.1.1. Les représentants permanents non-cadres.....	15
Article 4.2.1.2. Les représentants semi-permanents non-cadres.....	15
Article 4.2.2. Les permanents et semi-permanents cadres.....	16
Article 4.2.3. Principes d'évolution des rémunérations des détenteurs de mandat	17
Article 5. Les commerciaux exerçant un mandat de représentation du personnel	17
Article 5.1. Les permanents et semi-permanents.....	18
Article 5.2. Facilitation du retour sur le terrain ou de la reprise d'activité professionnelle, à l'issue d'un plein temps syndical.....	18
Article 6. Suivi des heures de délégation	19
Article 7. Indemnisation des crédits d'heures	21
Article 7.1. Indemnisation des crédits d'heures attachés à l'exercice des mandats de représentants du personnel administratif.....	21
Article 7.2. Indemnisation des crédits d'heures attachés à l'exercice des mandats de représentants du personnel commercial.....	21
Article 7.2.1. Personnel visé.....	21
Article 7.2.2. Éléments d'indemnisation du temps passé au titre du mandat.....	22
Article 7.2.2.1. Détermination du nombre d'heures à indemniser.....	22
Article 7.2.2.2. Assiette de calcul.....	22
Article 7.2.2.3. Cas des mandatés producteurs dont la rémunération variable se compose notamment de commissions assises sur la production réalisée au-delà d'un seuil.....	24
Article 7.2.2.4. Disposition particulière.....	24
Article 7.2.2.5. Disposition particulière concernant les permanents.....	24
Article 8. Remboursement des frais	25

TITRE II. MISE EN PLACE D'UN BON DE FINANCEMENT SYNDICAL	25
Article 9. Modalités d'attribution et de recueil des bons de financement au sein d'AXA FRANCE...	26
Article 9.1. <i>Objet du bon de financement</i>	26
Article 9.2. <i>Attribution des bons de financement</i>	26
Article 9.3. <i>Recueil des bons de financement</i>	27
Article 9.4. <i>Décompte des bons de financement et versements</i>	27
TITRE III. MOYENS MATERIELS ALLOUES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES	28
Article 10. Liberté de circulation dans l'entreprise.....	28
Article 11. Collecte des cotisations syndicales	28
Article 12. Locaux et panneaux d'affichage	28
Article 12.1. <i>Locaux et panneaux</i>	28
Article 12.1.1. <i>Attributions aux Organisations Syndicales</i>	29
Article 12.1.1.1. <i>Locaux</i>	29
Article 12.1.1.2. <i>Affichage</i>	30
Article 12.1.2. <i>Attributions aux CSE et CSEC</i>	31
Article 12.1.2.1. <i>Locaux CSE</i>	31
Article 12.1.2.2. <i>Locaux CSEC</i>	31
Article 12.1.2.3. <i>Affichage</i>	31
Article 12.1.2.4. <i>Locaux affectés aux Activités Sociales et Culturelles (ASC)</i>	31
Article 12.2. <i>Panneaux syndicaux digitaux</i>	32
Article 13. Communication syndicale	32
Article 13.1. <i>Principe</i>	32
Article 13.1.1. <i>Création d'un espace syndical digital</i>	32
Article 13.1.2. <i>Modalités de création des espaces syndicaux digitaux et assistance technique</i>	33
Article 13.1.3. <i>Contenu des espaces et conditions Générales d'utilisation de l'Intranet ONE</i>	33
Article 13.1.4. <i>Modalités d'accès à l'espace et information des collaborateurs</i>	34
Article 14. Accès à l'organisation de Conférence téléphonique / Visioconférence	34
Article 15. Tracts syndicaux et publications syndicales	34
Article 15.1. <i>Principe général</i>	34
Article 15.2. <i>Diffusion des communications et tracts syndicaux au personnel par la Direction</i>	35
Article 16. Réunion d'information syndicale	36
Article 17. Mise à disposition de salles de réunion	37
TITRE IV. DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD.....	37
Article 18. Interprétation de l'accord	37
Article 19. Effet et durée de l'accord	38
Article 20. Publicité	38
ANNEXE 1 QUESTION DES TEMPS DE TRANSPORT	39
ANNEXE 2 ELEMENTS DE REMUNERATION PAR FILIERES PARTIELLEMENT IMPACTES PAR LA NON ACTIVITE COMMERCIALE HORS COMMISSIONS DE PRODUCTION	40
ANNEXE 3 CONDITIONS GENERALES D'UTILISATION DE L'INTRANET ONE – AXA FRANCE	44

Article 1. Portée de l'accord

Le présent accord concerne les droits et moyens des organisations syndicales et des instances de représentation du personnel au sein d'AXA France et tient compte, s'il y a lieu, des différents contextes d'exercice des mandats des personnels administratifs ou commerciaux qui recouvrent, par rapport aux conventions collectives de portée nationale en vigueur dans la profession des assurances :

Pour les personnels administratifs :

- les salariés de classe 1 à 7 (non cadres et cadres) relevant de la Convention Collective Nationale des sociétés d'assurances du 27.05.92,
- les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27.07.92 qui ne perçoivent pas de commissions et dont la rémunération est composée d'une partie fixe ou d'une partie fixe et d'une partie variable dont les missions confiées ont pour objectif principal de concourir à la mise en œuvre de la politique commerciale et technique de l'entreprise auprès des agents généraux ou des courtiers.

Pour les personnels commerciaux :

- les salariés commerciaux non cadres relevant de la Convention Collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances du 12 novembre 2019,
- les salariés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27.07.92 de statut commercial.

TITRE I – LES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Article 2. Principes communs

Article 2.1. Non-discrimination

La non-discrimination envers les représentants du personnel est un principe fondamental qui se décline aussi bien entre les représentants eux-mêmes qu'entre les représentants et les salariés de l'entreprise, à l'instar du préambule de l'accord sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la Diversité et d'Égalité professionnelle au sein d'AXA France du 22.03.2006.

Ce principe emporte des conséquences sur l'évolution professionnelle des représentants du personnel dans l'entreprise.

Il se concrétise par une politique spécifique d'évolution professionnelle des représentants élus et/ou désignés grâce à laquelle l'exercice de leurs responsabilités de représentation est une étape valorisante au plan de leur évolution professionnelle et n'est nullement pénalisant au plan de leur rémunération dans les conditions définies au présent sous-titre.

Général

Cette non-discrimination s'appuie sur le maintien d'un lien avec l'activité professionnelle, sur un niveau d'exigence de l'entreprise équivalent à celui des autres salariés, et sur une organisation des services adaptée à l'exercice des mandats (cf. article 2.2 ci-dessous).

Existence de permanents

Cependant, au regard de la taille des entreprises composant le Groupe AXA, ce lien professionnel n'est pas exclusif de la possibilité pour les organisations syndicales représentatives de disposer de permanents. Ils relèvent de règles spécifiques définies au présent accord permettant, là aussi, l'application du principe de non-discrimination.

Article 2.2. Articulation du mandat et de l'activité professionnelle

Le présent article détermine les meilleures conditions de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité de représentation du personnel, qui impliquent, dans toute la mesure du possible :

Pour les Directions :

- de tenir compte dans l'organisation, et pour le bon fonctionnement de l'unité concernée, de la présence d'un ou de plusieurs représentants du personnel, notamment par la formation des managers concernés,
- pour ce qui concerne les représentants du personnel appartenant à la catégorie de l'encadrement, une démarche analogue et adaptée ayant vocation à être conduite, le cas échéant, par aménagement de leurs missions et de leurs objectifs,
- une répartition de la charge de travail au sein des services appréciée en prenant en considération les crédits d'heures des représentants du personnel,
- une adaptation des objectifs eu égard au nombre d'heures de délégation et de réunions convoquées par la Direction dont dispose le représentant du personnel.

Pour les représentants du personnel :

- de tenir compte des contraintes de l'activité de leur service,
- de maintenir et développer leurs compétences professionnelles,
- d'informer dans les meilleurs délais leur hiérarchie de leurs absences.

Dans cette perspective, les Directions des Ressources Humaines des entreprises du périmètre, sensibiliseront les hiérarchies afin qu'ils veillent à ce que l'organisation des activités des services et les missions confiées aux représentants du personnel demeurent cohérentes.

Dans les cas où la charge de travail inhérente à l'activité professionnelle du représentant est manifestement incompatible avec celle de son activité représentative, en raison notamment de la multiplicité ou de l'importance de ses mandats représentatifs, la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise pourra sur demande de ce représentant envisager, avec ce dernier, l'éventualité d'un changement de poste.

Au titre du présent article, il est convenu que, si la hiérarchie ou le représentant élu ou désigné en fait la demande, un examen est conduit afin d'étudier les difficultés éventuellement rencontrées dans l'application des principes définis ci-avant. Cet examen est conduit entre le représentant, la hiérarchie de ce dernier et la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise.

S'il le souhaite et en informant préalablement la Direction des Ressources Humaines de son entreprise, le représentant se fait accompagner d'un interlocuteur syndical de son entreprise dont la qualité est définie par négociation dans l'entreprise.

Personnel commercial

S'agissant du personnel commercial, tel que défini à l'article 1 du présent accord, il est convenu qu'en liaison avec la Direction, la hiérarchie déterminera avec les personnes concernées, les meilleures conditions de l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité de représentation du personnel, notamment au regard du fonctionnement des équipes.

Ainsi, elle s'assurera que :

- l'organisation du travail et la fixation des objectifs soient adaptés au temps que les intéressés consacrent à leur activité professionnelle compte tenu de leurs mandats,
- les conséquences sur le contrat de travail de la non atteinte des obligations minimales de production soient appréciées en tenant compte de l'exercice des mandats.

Article 2.3. Accompagnement du parcours syndical

Les parties signataires estiment qu'un représentant du personnel, quel que soit son volume de crédit d'heures, dès lors qu'il n'est pas permanent, doit tenir un poste de travail correspondant à sa qualification, dans les mêmes conditions que les autres salariés. Il est rappelé que sauf exceptions en lien avec la nature du mandat, la coexistence de l'activité syndicale avec une activité professionnelle est privilégiée. Elle permet un maintien voire un développement de l'employabilité et permet de mieux anticiper le retour à temps plein à l'activité professionnelle lors de la fin du mandat.

Article 2.3.1. Entretiens

Entretien de début de mandat :

Lors de la prise de mandat, le représentant du personnel, le délégué syndical ou le titulaire d'un mandat syndical bénéficie, à sa demande, d'un entretien organisé par la Direction des Ressources Humaines. Les représentants dont c'est le premier mandat se verront proposer systématiquement cet entretien.

Cet entretien entre la direction des ressources humaines, le responsable hiérarchique et le représentant du personnel, accompagné s'il le souhaite par la personne de son choix appartenant à l'entreprise, portera sur les modalités pratiques d'exercice du mandat par son titulaire au sein de l'entreprise au regard de son emploi et permettra :

- d'informer le responsable hiérarchique de la nature du mandat syndical et des responsabilités associées, ainsi que du volume de crédit d'heures généré auquel s'ajoutent les heures de réunions auxquelles il participe et dont il ne maîtrise généralement ni la fréquence ni la durée,
- d'adapter en conséquence la charge de travail du représentant du personnel au volume de crédit d'heures affecté à l'exercice des mandats ou au travers d'un pool.

Cette prise de mandat et l'adaptation du poste en découlant ne devra pas réduire l'intérêt du travail et les possibilités d'évolution professionnelle de l'intéressé tout en permettant au salarié d'accomplir au mieux ses missions liées à l'exercice de ses responsabilités syndicales.

Dans le cadre du suivi de heures de délégation dont les modalités sont précisées à l'article 6 du présent accord, les responsables opérationnels pourront objectivement adapter la charge de leurs collaborateurs titulaires d'un mandat et donc organiser équitablement l'activité de leur unité.

Les parties s'engagent donc à promouvoir et à mettre en œuvre ces dispositions et notamment :

- l'information de la Direction sur la répartition des crédits collectifs,
- l'information de la hiérarchie par la Direction sur les mandats des salariés,
- l'information mensuelle de la hiérarchie par le représentant du personnel sur ses prévisions d'utilisation d'heures,

L'entretien de prise de mandat ne se confond pas avec l'entretien professionnel prévu à l'article L. 6315-1 du Code du travail.

Entretien professionnel :

L'entretien professionnel dont bénéficie le représentant du personnel avec l'employeur tous les 2 ans est consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications, et comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience. Cet entretien, conduit par la RH, pour les représentants permanents, est l'occasion d'examiner avec le représentant du personnel sa situation professionnelle, l'évolution de ses compétences et son parcours professionnel et de lui proposer, le cas échéant, les formations adaptées qui paraîtraient souhaitables au développement de ses compétences professionnelles.

Le souhait de mobilité d'un représentant du personnel s'exprime dans le respect des règles de mobilité applicables. Le cas échéant, les instances en charge de la mobilité au niveau de la Direction des Ressources Humaines France apportent leur concours à la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise concernée en cas de mobilité entre les entreprises du Groupe.

Entretien de fin de mandat :

Au terme de leur mandat, les représentants du personnel disposant, en moyenne sur l'année pendant leur mandat, d'heures de délégation représentant au moins 30 % de la durée du travail applicable dans l'entreprise bénéficient d'un entretien de fin de mandat. Les représentants disposant de moins de 30% d'heures de délégation pourront s'ils le souhaitent demander à bénéficier de cet entretien.

A l'occasion de cet entretien de fin de mandat, qu'il s'agisse d'une situation de reprise d'activité à temps complet ou de continuité de représentation du personnel dans le cadre de l'exercice d'un nouveau mandat, un échange aura lieu avec le représentant du personnel sur les compétences acquises ou développées pendant la mandature et les incidences en matière d'évolution professionnelle. Ces compétences pourront être indiquées dans la zone commentaire du formulaire.

Cet entretien, qui se déroulera au terme de la 3^{ème} année de mandat ou en début de la dernière année du mandat, est l'occasion de proposer au salarié un dispositif d'accompagnement adapté aux besoins qu'il peut exprimer, dans les conditions définies ci-dessous, pour lui permettre, par exemple, de reprendre une activité professionnelle à temps plein, en tenant compte de ses aptitudes, de ses souhaits, des compétences qu'il a acquises au cours de son mandat mais aussi des besoins de l'entreprise.

Article 2.3.2. Bilan Professionnel

La Direction d'AXA France et les organisations syndicales signataires s'inscrivent dans l'application des dispositions de l'article 2.3.2 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France.

Pour les Coordinateurs Syndicaux Nationaux (CSN), les Coordinateurs Syndicaux Nationaux Adjointes (CSNA), des Délégués Syndicaux Centraux (DSC) ainsi que des secrétaires du Comité Social et Economique Central (CSEC) et des Comités Sociaux et Economiques (CSE), certains Coordinateurs Syndicaux Nationaux du Personnel de Terrain (CSNPT) et Délégués Coordinateurs Syndicaux d'Établissement (DCSE) qui du fait des divers mandats qu'ils détiennent, disposent d'un temps de délégation égal à 100 % du temps de travail annuel conventionnel et en conséquence, n'exercent plus d'activité professionnelle proprement dite, il est apparu souhaitable de prévoir une garantie spécifique de suivi de l'évolution de leurs compétences générales afin de faciliter, le moment venu, leur retour à une activité professionnelle au sein des services de l'entreprise.

Ainsi, les détenteurs actuels d'un mandat de permanent accèderaient au bilan professionnel dès lors qu'ils auraient exercé ledit mandat durant 4 ans.

- un premier bilan pourrait avoir lieu six mois après sa désignation audit mandat afin d'établir, en début de mandat, la situation de ses connaissances et compétences générales,
- puis, un bilan pourrait avoir lieu une fois par période de 4 ans durant l'exercice dudit mandat ou à l'expiration de celui-ci, afin d'évaluer, d'une part, l'évolution de ses connaissances professionnelles et, d'autre part, les compétences et aptitudes acquises en cours de mandat.

Ce bilan permettrait à l'intéressé et à la Direction des Ressources Humaines d'anticiper sur les conditions de l'éventuel retour du permanent à l'exercice d'une activité opérationnelle. Il serait alors tenu compte du bilan de l'expérience acquise et des compétences développées dans l'exercice du mandat du permanent, lorsqu'il s'agirait pour celui-ci de reprendre une activité opérationnelle à l'issue du mandat.

Ce bilan devrait présenter les caractéristiques suivantes :

- il s'agit d'une démarche volontaire de la part du représentant permanent,
- il peut être mené par un tiers à l'entreprise.

Article 2.4. Perspectives de dispositifs de formation et valorisation du parcours syndical

Article 2.4.1. Développement des compétences

Les parties réaffirment que l'exercice d'une responsabilité syndicale à mi-temps ou à temps complet sur une durée significative constitue une expérience importante porteuse de compétences.

Les parties à l'accord réitèrent l'attention qu'elles entendent apporter à la situation des détenteurs de mandats au regard de leur implication dans la marche de l'entreprise et de leur contribution à la vie sociale de celle-ci ; elles conviennent, de s'inscrire dans la démarche initiée notamment par la branche Assurances visant à développer la reconnaissance des compétences et des connaissances acquises durant l'exercice prolongé d'un mandat de représentation du personnel et qui soit susceptible de motiver une évolution à l'issue d'un échange entre la hiérarchie et/ou les RH dans une logique d'employabilité.

Dans cette optique, les parties conviennent que les compétences mobilisées dans le cadre de l'exercice de mandats de portée nationale (CSN, DSC, Secrétaire CSEC) seront examinées au regard du dispositif de classification de la CCNA lorsque les titulaires de ces mandats les ont exercés pendant au moins une mandature.

Le développement des compétences tout au long de l'exercice du mandat doit permettre aux représentants du personnel d'exercer leur mandat dans de bonnes conditions et, compte tenu des évolutions législatives intervenues visant à limiter l'exercice successif de mandats, d'appréhender sereinement le retour à une activité professionnelle opérationnelle.

Dans ce cadre, lorsqu'un représentant permanent ou semi-permanent reprendra une activité professionnelle opérationnelle à plein temps :

- il lui est garanti, en tout état de cause, de reprendre une fonction d'un niveau, d'une classification et d'une rémunération équivalents au poste qu'il occupait avant de devenir permanent, ou pour les semi-permanents, au poste qu'il occupe au moment où il exprime sa demande ;
- la nature et l'importance des responsabilités exercées dans le cadre de l'activité syndicale ou de représentation sont prises en compte dans la proposition faite au représentant, autant que le rend possible la cohérence entre l'activité de représentation exercée et le souhait exprimé d'orientation professionnelle.

Article 2.4.2. Un dispositif de formation adapté

Afin d'accompagner, d'une part, la prise de mandat et la montée en compétences des représentants du personnel, et, d'autre part, d'assurer les conditions d'un retour à l'activité opérationnelle réussi, les parties signataires conviennent :

- De mettre en place un dispositif d'accompagnement du parcours syndical axé autour de formation portant sur :
 - o l'exercice du mandat
 - o le développement des compétences transversales et techniques
 - o la connaissance de l'entreprise et de son environnement économique et social

Ces dispositifs de formation s'appuieront à la fois sur les contenus des référentiels métiers et compétences et sur les modules de formation existants ou développés dans l'entreprise et accessible, en grande partie, à l'ensemble des collaborateurs.

Par ailleurs, les signataires conviennent, de l'intérêt de développer une formation complémentaire destinée à offrir aux représentants élus ou mandatés des organisations syndicales une capacité accrue de compréhension des mécanismes économiques, financiers et sociaux de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, une meilleure connaissance du rôle et du fonctionnement des instances représentatives.

Ces formations, organisées par la Direction des Ressources Humaines sont prises en compte au titre des réunions convoquées par la Direction.

Le congé de formation économique, sociale et syndicale s'exerce dans le cadre de l'article L.2145-5 et suivants du code du travail.

Pour les CSN, CSNA et DSC, ces dispositifs pourront également s'appuyer sur des formations dispensées en externe, le cas échéant, avec une démarche de certification nécessitant la mobilisation du CPF.

Dans le cadre d'une reprise d'activité opérationnelle du porteur de mandat, il pourra être proposé au représentant le suivi d'une formation adaptée, le cas échéant avec une évaluation et à une validation des acquis professionnels du représentant liés à l'exercice de son activité représentative.

Par ailleurs, au niveau du groupe a été mis en place un Forum Economique et social (art 2.4.3 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France).

Ce forum contribue :

- au développement d'une culture économique et sociale,
- au partage des idées en dehors des cercles habituels et aux échanges libres sur des thèmes relevant de ces domaines,
- à une meilleure appréhension des problématiques et enjeux actuels, ces forums se déroulant avec l'apport d'intervenants extérieurs donnant leur éclairage sur les sujets abordés.

Article 3. Les représentants du personnel non-permanents

Le représentant non-permanent tel que défini à l'article 3.1 ci-dessous bénéficie, pendant la durée de son ou ses mandat(s), des garanties d'évolution de carrière et de rémunération définies au présent article 3. La définition donnée à l'article 3.1 ci-dessous ne s'applique pas aux représentants du personnel commerciaux visés à l'article 5 du présent accord, lequel précise les dispositions dont ils relèvent.

Article 3.1. Définition des non-permanents

Le représentant élu et/ou désigné visé au présent article est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels, consacrés à son activité représentative au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunions convoquées par la Direction des entreprises, sont inférieurs à 50 % du temps de travail annuel conventionnel dans l'entreprise.

L'appréciation du volume des temps d'activité de représentation et la durée annuelle sont valorisées au titre du dernier exercice civil.

Les temps de délégation légaux et conventionnels visés aux deux précédents alinéa intègrent également ceux utilisés au titre du Comité Européen de Groupe AXA, du Comité de Groupe France à compétences élargies et de la Représentation Syndicale de Groupe dès lors que les désignations au sein de ces trois instances respectent les termes des accords du 29 juin 2009 sur le Comité Européen de Groupe AXA et du 27 septembre 2019 sur le Comité de Groupe France d'une part, et la Représentation syndicale de Groupe, du 8 juillet 2019 d'autre part, désignations dûment portées à la connaissance de la Direction des Ressources Humaines France.

Les temps de transports du représentant du personnel demeurant et travaillant en Province sont, le cas échéant, intégrés dans le décompte défini ci-dessus conformément aux règles définies en annexe 1 du présent accord, lesquelles sont sans préjudice de l'application des modalités de remboursement des frais en vigueur dans l'entreprise (article 8 ci-après).

Le décompte ci-dessus sera effectué chaque année pour chaque représentant du personnel. Les dispositions du présent article sont applicables l'année suivant le constat selon lequel le représentant est considéré non-permanent, selon le décompte défini ci-dessus.

Article 3.2. Principes de progression salariale

Pour les représentants dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à leur activité représentative au cours de l'année de référence sont supérieurs à 30 % du temps de travail annuel conventionnel applicable dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, les règles de progression salariales sont celles applicables aux représentants semi permanent de leur catégorie telles que décrites ci-après.

Article 3.3. Règles de progression salariale

Article 3.3.1. Prise en compte de la performance professionnelle individuelle

L'évolution de rémunération des représentants du personnel non-permanents s'appuie sur les mêmes principes de base que pour l'ensemble des autres salariés. A ce titre, la performance professionnelle individuelle du représentant est prise en compte par la direction de l'entreprise chargée d'évaluer son activité professionnelle, sans préjudice de l'examen particulier par la DRH dans le cadre de l'article 3.3.3 ci-après.

Article 3.3.2. Principe d'évolution salariale au plan collectif

Principe

AXA France s'assure que l'évolution moyenne salariale de l'ensemble des représentants non-permanents est comparable à celle de la moyenne des salariés de l'entreprise.

Mise en œuvre de ce principe au sein d'AXA France

La Direction des Ressources Humaines d'AXA France procède à un examen tous les deux ans, en début d'année civile, des conditions d'application du principe ci-dessus, et ce, avec les organisations syndicales présentes dans l'entreprise.

Cet examen est effectué, au niveau de l'entreprise ou de l'établissement de rattachement, par comparaison entre l'évolution de la masse des salaires et celle définie de façon identique pour les salariés partenaires sociaux concernés de même statut (cadres, non cadres et Inspecteurs de statut non commercial).

La Direction des Ressources Humaines pourra, éventuellement, en fonction des résultats constatés, engager la démarche corrective qui lui paraîtra utile, sans préjudice de l'examen particulier des situations individuelles prévu à l'article 3.3.3 ci-après pour les représentants n'ayant pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant l'exercice de leur mandat.

Article 3.3.3. Examen particulier des situations individuelles par la Direction des Ressources Humaines

Dans le cas où un représentant non concerné par l'article 3.2 ci-dessus n'aurait pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant l'ensemble de l'exercice de son mandat, il est procédé, s'il le souhaite, à un examen particulier de sa situation par la Direction des Ressources Humaines dont il relève, en concertation avec la hiérarchie. Au terme de cet examen, le représentant est informé de la décision le concernant, dans le délai d'un mois après l'examen.

Article 4. Les représentants du personnel permanents ou semi-permanents

Le représentant permanent ou semi-permanent tel que défini à l'article 4.1 ci-dessous bénéficie, pendant la durée de son ou ses mandat(s), des garanties d'évolution de carrière et de rémunération définies au présent article 4.

La définition donnée à l'article 4.1 ci-dessous ne s'applique pas aux représentants du personnel commerciaux visés à l'article 5 du présent accord, lequel précise les dispositions dont ils relèvent.

Article 4.1. Définition des permanents ou semi-permanents

Le semi-permanent est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels (dont ceux définis au troisième alinéa de l'article 3.1 ci-dessus), consacrés à son activité représentative au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunions convoquées par la Direction des entreprises, sont supérieurs ou égaux à 50 % du temps de travail annuel conventionnel dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil.

Le permanent est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels, consacrés à son activité représentative, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel conventionnel dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil.

Les alinéas 2 à 5 de l'article 3.1 ci-dessus s'appliquent au présent article 4.1.

Article 4.2. Règles de progression salariale

Les règles de progression salariale des permanents ou semi-permanents se déclinent différemment, suivant que le représentant ait une qualité de cadre ou de non-cadre, compte tenu des dispositions salariales en vigueur ou des mesures à intervenir en prolongement.

Le représentant du personnel dont le temps de délégation consacré à l'exercice de son activité de représentation est au moins égal à 90 % du temps de travail annuel conventionnel applicable pourra, par exception, bénéficier de la progression salariale sur une base 100 %.

Article 4.2.1. Les permanents et semi-permanents non-cadres

Article 4.2.1.1. Les représentants permanents non-cadres

Chaque représentant permanent non-cadre visé au présent article (à l'exception des Coordinateurs Syndicaux Nationaux) bénéficie une fois par an, d'une progression salariale résultant :

- d'une part, de la référence au taux égal à la moyenne annuelle des augmentations individuelles au choix constatées au niveau de l'ensemble des salariés de la catégorie non-cadre dans AXA France,
- d'autre part, d'un montant de « Prime de Progrès d'Equipe » (PPE) correspondant au taux moyen d'atteinte de PPE dans AXA France appliqué au montant cible de sa classe, incluant le cas échéant la part d'individualisation correspondante (classe 4).

L'évolution annuelle du salaire des Coordinateurs Syndicaux Nationaux de catégorie non-cadre, s'établit conformément aux dispositions de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France (Art. 4.2.1.1).

Article 4.2.1.2. Les représentants semi-permanents non-cadres

Les règles de progression salariale qui sont applicables aux représentants visés par le présent article tiennent compte de la dualité de leurs activités à la fois syndicale et professionnelle. En conséquence, l'augmentation individuelle de chaque représentant recouvre ainsi, pour l'année considérée :

- soit l'augmentation individuelle au prorata de ses temps de délégation légaux et conventionnels liés à son activité de représentation, tels que définis à l'article 4.1 ci-avant : les règles de progression salariale des représentants permanents non-cadres définies à l'article 4.3.1.1 ci-dessus sont applicables aux représentants semi-permanents,
- soit l'augmentation individuelle au titre de son activité professionnelle : l'augmentation décidée par la hiérarchie s'appuie sur les règles de progression salariale définies à l'article 3.2 ci-dessus pour les représentants non-permanents, lorsqu'une telle Augmentation Individuelle est décidée par le manager et s'avérera supérieure à l'application d'un prorata de temps syndical / de temps professionnel.

Les équipes RH de chaque établissement se rapprochent des managers pour s'assurer de la prise en compte et de l'application de ces principes.

Article 4.2.2. Les permanents et semi-permanents cadres

Les dispositions salariales particulières pour les cadres en vigueur dans AXA France sont accessibles aux permanents et semi-permanents de catégorie cadre, sur la base du volontariat.

En conséquence, l'alternative qui se présente aux permanents ou semi-permanents cadres est la suivante :

- soit l'intéressé entend se voir appliquer les dispositions salariales générales, en ce cas il bénéficie des règles de progression salariale prévues ci-dessus à l'article 4.2.1 le concernant,
- soit l'intéressé s'est inscrit volontairement dans les dispositions salariales particulières pour les cadres, en ce cas :

Pour ce qui concerne les semi-permanents :

- la part « syndicale » de leur rémunération évolue annuellement par référence, d'une part, au taux d'évolution moyen des Augmentations Individuelles (AI) des cadres de leur classe se trouvant dans ce dispositif, d'autre part, au montant moyen du Complément de Rémunération Variable (CRV) des cadres de leur classe, au prorata de leur temps syndical, enfin, ce sont les augmentations générales à taux minoré qui leur sont appliquées,
- la part de rémunération correspondant au prorata du temps de travail consacré à leur activité professionnelle, évoluera du fait des AI et AG du dispositif particulier qui leur sont applicables (telles qu'évoquées au point ci-dessus) et compte tenu de la part de CRV attribuée par leur hiérarchie en considération de l'atteinte de leurs propres objectifs professionnels (ceux-ci ayant été adaptés en fonction de leur activité de représentant du personnel).

Dans le cas où un représentant semi-permanent n'a pas bénéficié d'une augmentation individuelle pendant trois années de suite, la Direction des Ressources Humaines peut procéder à la demande de l'intéressé, à un examen particulier de sa situation, en concertation avec sa hiérarchie. Au terme de cet examen, le représentant est informé par entretien puis par écrit de la décision le concernant, dans le délai d'un mois après l'examen.

S'agissant des permanents, la progression salariale résulte :

- d'une part, de la référence au taux d'évolution moyen des Augmentations Individuelles (AI) des cadres de leur classe dans le dispositif particulier,
- d'autre part, d'un montant de Complément de Rémunération Variable (CRV) correspondant à la moyenne de CRV des cadres de leur classe,
- enfin, du taux d'Augmentation Générale (AG) applicable au titre du dispositif particulier.

Les permanents ayant qualité de cadre et qui, compte tenu de leur(s) mandat(s), sont positionnés « hors classe », sont assimilés aux cadres de classe 6 pour l'application du présent article.

En ce qui concerne les Inspecteurs de statut administratif entrant dans le champ d'application de l'accord du 10 avril 2008, il y a lieu de substituer la dénomination CRI à celle de CRV, étant précisé que le dispositif de rémunération des inspecteurs concernés, tel que prévu par dispositif conventionnel sur la rémunération des « Inspecteurs Commerciaux exerçant leur activité dans un environnement d'agents généraux ou de courtiers » est en cohérence avec les principes d'AG et d'AI définis pour l'ensemble des salariés cadres d'AXA France.

Pour les représentants dont les temps de délégation légaux et conventionnels consacrés à leur activité représentative au cours de l'année de référence sont supérieurs à 30 % du temps de travail annuel conventionnel applicable dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil, les règles de progression salariales sont celles applicables aux représentants semi permanent de leur catégorie telles que décrites à l'article 4-3 ci-après.

Article 4.2.3. Principes d'évolution des rémunérations des détenteurs de mandat

Conformément à l'article L. 2141-5-1 du code du travail, la direction des Ressources Humaines de chaque entreprise vérifie, aux termes des mandats, lors du renouvellement des instances représentatives du personnel, que l'évolution de la rémunération des salariés dont le nombre d'heures de délégation est supérieur à 30 % de la durée de travail applicable dans l'entreprise est au moins égale, durant la période d'exercice du mandat, à l'évolution moyenne des augmentations perçues pendant cette période par les représentants permanents relevant de la même catégorie.

Article 5. Les commerciaux exerçant un mandat de représentation du personnel

Les dispositions relatives à l'évolution professionnelle des personnels commerciaux exerçant une activité de représentation du personnel, sont définies au présent article, compte tenu de la distinction établie par l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France :

Les permanents

Les dispositions de l'article 4.2 du présent accord, relatives aux règles de gestion de carrière sont applicables aux permanents.

Les dispositions particulières prévues au sein d'AXA France sur la notion de permanent ainsi que sur la détermination des règles de progression salariale spécifiquement applicables aux personnels commerciaux figurent à l'article 5.1 ci-dessous.

Les conditions de reprise d'activité professionnelle sont précisées à l'article 5.2.

Les non-permanents

Les commerciaux exerçant un mandat de représentation du personnel qui ne sont pas reconnus permanents bénéficient de l'article 3.2 du présent accord, relatives aux règles de gestion de carrière.

Article 5.1. Les permanents et semi-permanents

Définitions :

- Le permanent est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels, consacrés à son activité représentative, sont égaux à 100 % du temps de travail annuel conventionnel qui leur est applicable dans l'entreprise au titre du dernier exercice civil.
- Le semi-permanent est celui dont les temps de délégation légaux et conventionnels (dont ceux définis au troisième alinéa de l'article 3.1 ci-dessus), consacrés à son activité représentative au cours de l'année de référence, y compris les heures passées en réunions convoquées par la Direction de l'entreprise, sont supérieurs ou égaux à 76 heures par mois au titre du dernier exercice civil.

Règles de progression salariale :

L'évolution salariale annuelle des représentants du personnel commercial permanents relevant :

- de la Convention Collective nationale des salariés commerciaux des sociétés d'assurances du 12 novembre 2019

est établie en référence à celle des salariés du personnel administratif de la catégorie non-cadre à la fois pour les augmentations générales et les augmentations individuelles telles que déterminées dans l'accord salarial d'AXA France.

L'évolution de la rémunération du permanent, représentant du personnel, relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'Assurance est établie en référence à celle des salariés du personnel administratif « cadres optants » à la fois pour les augmentations générales et les augmentations individuelles telles que déterminées dans l'accord salarial d'AXA France.

Il est en effet précisé que l'application des dispositions de l'article 4.2 et des alinéas ci-dessus relatifs aux règles de progression salariale est subordonnée au maintien de la qualité de permanent sur l'intégralité de l'année de référence.

Examen particulier des situations individuelles par la Direction des Ressources Humaines

Le représentant du personnel pourra demander tous les 2 ans, s'il le souhaite, un examen particulier de sa situation individuelle par la Direction des Ressources Humaines, en concertation avec la hiérarchie. Au terme de cet examen, le représentant est informé par entretien puis, le cas échéant, par écrit de la décision le concernant, dans le délai d'un mois après l'examen.

Article 5.2. Facilitation du retour sur le terrain ou de la reprise d'activité professionnelle, à l'issue d'un plein temps syndical

Lorsque les représentants du personnel permanents désirent reprendre une activité professionnelle, la Direction des Ressources Humaines s'engage à leur proposer un poste d'un niveau et d'une qualification au moins équivalente à celui qu'ils occupaient dans leur périmètre avant de devenir permanent. La Direction des ressources Humaines fera un point sur la situation personnelle du représentant et étudiera avec lui les possibilités d'orientation possibles, en tenant compte et en valorisant l'expérience acquise pendant la durée du mandat. Elle lui proposera, si besoin, de suivre une formation adaptée.

Les permanents appartenant au personnel commercial ont la garantie de retrouver un portefeuille (notamment niveau d'encours, nombre de clients...) et/ou une équipe leur assurant un niveau de rémunération comparable à celui dont ils bénéficiaient antérieurement à leur temps plein syndical.

Par ailleurs, une formation leur sera assurée, notamment sur les nouveaux produits, afin de leur permettre de reprendre leur activité professionnelle dans les meilleures conditions possibles.

Ils bénéficieront en outre, lors de leur reprise d'activité professionnelle, pour une année, d'une garantie de rémunération annuelle brute calculée sur la base de leur dernière rémunération annuelle (hors frais et éléments ne rémunérant pas l'activité).

Toutefois, les représentants du personnel qui ont conservé la qualité de permanent pendant 6 années consécutives, bénéficieront en outre d'une garantie complémentaire de 6 mois à hauteur de 80 % de la base précitée.

Toute reprise d'un mandat de représentation du personnel durant ces laps de temps interrompra le service de ces garanties dès le mois suivant.

Article 6. Suivi des heures de délégation

Les absences liées aux heures de délégation et aux réunions avec la Direction font l'objet d'un suivi dont les modalités sont définies ci-après.

Afin que l'exercice d'un mandat de représentant du personnel soit compatible avec la charge de travail relative à l'exercice d'une activité professionnelle et que la hiérarchie puisse à la fois aménager les missions confiées au représentant du personnel et adapter l'organisation de son service en fonction des absences liées aux heures de délégation, les signataires conviennent des dispositions suivantes, pour certaines communes à l'ensemble du personnel d'AXA France, pour d'autres spécifiques au personnel commercial.

Modalités communes de suivi des heures :

- **Information de la hiérarchie par la Direction sur les mandats des salariés :**

La Direction précise à la hiérarchie de chaque salarié, nouvellement élu ou désigné dans des fonctions de représentant du personnel, les mandats de l'intéressé ainsi que le nombre d'heures attachés aux dits mandats, de manière à ce que l'organisation du fonctionnement du service ou de la structure commerciale puisse en tenir compte.

- **Information de sa hiérarchie par le représentant du personnel sur les prévisions d'utilisation d'heures :**

Dans le respect des libertés syndicales et afin que sa hiérarchie puisse organiser le travail en conséquence, chaque représentant du personnel s'engage à lui communiquer, dans la mesure du possible, en début de mois le planning de ses absences prévisionnelles, étant précisé que ce planning peut être ajusté en cours de mois.

Cette information sur les prévisions d'utilisation d'heures ne fait pas obstacle, au moment où le représentant du personnel s'absente, à l'information de son supérieur hiérarchique (ou en son absence à une personne appartenant au même service ou à la même structure commerciale) de la prise effective des heures de délégation qu'il doit renseigner dans Pléiades préalablement à son absence.

- **Information de la Direction par les Délégués Syndicaux Centraux (DSC) ou les Délégués Coordinateurs Syndicaux d'Etablissement (DCSE) sur la répartition des crédits collectifs :**

Il y a lieu de tenir compte, globalement, des crédits d'heures collectifs déterminés à l'accord du 14 juin 2018 relatif à l'organisation du dialogue social au sein d'AXA France dont la gestion revient aux DSC sur le plan de l'entreprise, d'une part, et aux DCSE au niveau de chaque établissement, d'autre part.

Afin de faciliter le suivi des heures, ces derniers fournissent chacun à leur niveau les informations correspondantes à la Direction, qui communique aux hiérarchies les indications complètes relatives à chacun des détenteurs de mandat qui en résultent.

Spécificités de suivi des heures : personnels administratifs, personnels commerciaux

- **Personnel administratif : informations sur l'utilisation effective des heures**

Chaque début de mois, pour le mois précédent, le représentant du personnel transmet à son correspondant des Relations Sociales, un document correspondant à l'utilisation de ses heures de délégation afin que les enregistrements nécessaires puissent être effectués.

Ce document reprend pour chaque jour le nombre d'heures de délégation utilisées et les heures passées en réunion avec la Direction.

Personnel commercial : présomption d'utilisation conforme

Etant donné l'exercice de son activité commerciale sur le terrain, le personnel commercial est présumé utiliser les crédits d'heures alloués dans le cadre de la durée du travail légale et conventionnelle applicable dans l'entreprise, sans qu'une information sur les utilisations effectives des heures de délégation ne soit requise.

Indemnisation des crédits d'heures et remboursement des frais

Par principe, les parties signataires du présent accord sont convenues de la nécessité de mettre en place :

- d'une part, un système d'indemnisation des crédits d'heures attachés à l'exercice des mandats de représentants du personnel,
- d'autre part, un mécanisme de remboursement de frais à l'occasion de l'exercice des dits mandats,

qui ne conduisent ni à un appauvrissement, ni à un enrichissement des salariés concernés, ceci compte tenu des contextes différents d'exercice des mandats des personnels administratifs ou commerciaux.

Article 7. Indemnisation des crédits d'heures

L'ensemble des crédits d'heures afférents aux mandats des représentants du personnel d'AXA France sont indemnisés dans les conditions ci-après définies, sous réserve de système spécifique d'indemnisation de ces mandats ; il en va de même pour les heures effectuées dans le cadre d'un mandat exercé au niveau du groupe.

Article 7.1. Indemnisation des crédits d'heures attachés à l'exercice des mandats de représentants du personnel administratif

Les heures de délégation du personnel administratif, gérés dans le respect des dispositions de l'article 2.2. sont considérées comme temps de travail et payées à l'échéance normale.

Article 7.2. Indemnisation des crédits d'heures attachés à l'exercice des mandats de représentants du personnel commercial

En conformité avec le principe « ni appauvrissement, ni enrichissement » du salarié, du fait de l'activité de représentant du personnel, les règles d'indemnisation suivantes ont été définies, étant entendu que les éléments fixes de rémunération sont maintenus.

Pour l'application du présent article, le nombre d'heures indemnisées ne saurait excéder la durée conventionnelle de travail définie à l'accord OATT du 8 avril 2005.

En conséquence, le nombre d'heures indemnisables ne peut excéder 151,67 heures par mois. Ainsi, dès lors que le nombre d'heures affecté à l'exercice d'un mandat atteint, en moyenne mensuelle sur l'année, 151,67 heures, il est fait application des dispositions de l'article 7.2.2.5 du présent accord.

En outre, pour garantir au mieux l'articulation entre l'activité professionnelle et l'activité de représentation du personnel, telle que visée à l'article 2.2., tout en s'assurant du maintien d'un suivi régulier de la clientèle confiée, la hiérarchie veillera, pour les représentants du personnel dont le taux d'activité syndicale est supérieur à 50% (soit 76 heures) et en concertation avec les intéressés et la RH, à adapter, le cas échéant, le volume de clients confiés en considération du taux d'activité syndicale.

A cet effet, un examen annuel sera réalisé avec le représentant du personnel, pour faire un point sur la situation du portefeuille et le suivi de la clientèle, notamment au regard des obligations de visites périodiques, afin d'évaluer s'il convient d'ajuster le nombre de clients confiés.

Article 7.2.1. Personnel visé

Les dispositions du présent article s'appliquent exclusivement au personnel commercial tel que défini à l'article 1 du présent accord, à l'exception des Inspecteurs non producteurs.

Pour ces derniers, il est expressément rappelé que l'appréciation des objectifs devra tenir compte de l'activité liée à l'exercice d'un mandat. Dans cet esprit, la DRH procédera, à la demande des salariés concernés, à un examen annuel des parties variables de leur rémunération et pourra éventuellement, en fonction des résultats de cet examen, engager la démarche qui lui paraîtra utile.

Article 7.2.2. Éléments d'indemnisation du temps passé au titre du mandat

L'indemnisation des mandats du personnel commercial repose sur le principe d'un nombre d'heures à indemniser auquel s'applique un taux horaire basé sur une assiette de calcul.

Les éléments de ce calcul sont définis de la manière suivante.

Article 7.2.2.1. Détermination du nombre d'heures à indemniser

Le nombre d'heures à indemniser, s'inscrivant dans le cadre du temps de travail défini par l'accord AXA France du 08.04.05 sur l'OATT, est déterminé comme suit :

- **Le mandat :**

Il s'agit du nombre d'heures mensuelles de crédit d'heures légaux ou conventionnels attribuées pour l'exercice de mandats de représentation du personnel visés dans le présent accord aux articles 3.1 et 6 ainsi que dans les accords relatifs aux mandats électifs et désignatifs dans AXA France.

- **Les réunions :**

Les réunions convoquées par la Direction auxquelles les représentants du personnel participent effectivement sont prises en charge forfaitairement au regard de leur durée dans les conditions suivantes :

- 4 heures pour la participation à une réunion d'une demi-journée
- 8 heures pour la participation à une réunion d'une journée

Les temps de déplacement

Les temps de déplacement sont indemnisés en fonction du mode de transport utilisé. Il prend en compte le temps de trajet domicile / gare ou aéroport et le temps de voyage lui-même. Pour les salariés de la région parisienne, ce temps est indemnisé sous réserve d'une franchise d'une heure par trajet

Ce temps de déplacement est déterminé sur la base de la déclaration individuelle qui sera demandée à chaque salarié concerné et validée par la Direction de chaque établissement. Cette déclaration devra être révisée en cas de changement des conditions de transport existant ou de changement de domicile du salarié.

Article 7.2.2.2. Assiette de calcul

Définition des éléments pris en compte

Les éléments fixes de rémunération étant maintenus, ils sont exclus de l'assiette de calcul de l'indemnisation.

Sous réserve des dispositions de l'article 7.2.1 ci-dessus, quel que soit le métier exercé, l'assiette d'indemnisation porte sur la partie de la rémunération pour laquelle la non activité commerciale a un impact en raison de l'exercice d'une fonction de représentation du personnel.

L'assiette d'indemnisation des crédits d'heures attachés à l'exercice des mandats de représentants du personnel est constituée :

En premier lieu :

- des commissions sur production toutes branches et tous produits confondus pour l'intégralité de leur montant,

En second lieu :

- des sommes qui peuvent être partiellement affectées par l'activité de représentation, sans que cet impact puisse être réellement chiffré.

Tel est le cas des sommes assises sur la productivité et/ou des sommes assises sur l'activité de l'équipe.

Les éléments de rémunération pris en compte à la date d'entrée en vigueur du présent accord sont celles définies en Annexe 2, étant précisé que ces éléments feront l'objet de circulaires d'actualisation en fonction des évolutions des structures de rémunération existantes.

En fonction du volume d'activité de représentation (crédit d'heures attaché à l'exercice des différents mandats, temps des réunions institutionnelles et temps de déplacement réel inclus), les éléments de rémunération ainsi définis [au titre du second point] sont pris en compte dans l'assiette d'indemnisation, selon le barème suivant :

- jusqu'à 20 heures : 15 % des sommes prises en compte
- de 20 à 50 heures : 30 %
- de 51 à 75 heures : 45 %
- de 76 à 100 heures : 60 %
- plus de 100 heures : 75 %

Période de référence :

Sous réserve du réexamen périodique du barème, l'assiette de calcul est définie une fois pour toute sur les 12 mois précédents le début du premier mandat. Elle pourra cependant faire l'objet d'une nouvelle définition en cas de changement de fonction d'un salarié mandaté emportant des modifications significatives dans la structure de sa rémunération, sachant qu'elle ne pourra en aucun cas faire l'objet d'une diminution à cette occasion.

Sont visées par ce dispositif les situations dans lesquelles le salarié mandaté opèrerait un changement de filière (production / animation / fonctions support).

- A l'issue de chacune des élections professionnelles, l'application de ce barème sera réexaminée pour l'ensemble des salariés détenteurs d'un mandat.
- Si à l'occasion de cet examen individuel il apparaît que l'évolution de l'activité de représentation d'un salarié le place dans une tranche du barème située à deux niveaux en dessous de sa tranche initiale, son taux d'indemnisation lui sera néanmoins maintenu pendant une période maximale de douze mois.
- Ce même examen sera également fait, dans le même cadre, pour les représentants du personnel désignés, si nécessaire dans l'intervalle entre les opérations électorales.

Traduction en taux horaire :

Compte tenu des conditions particulières d'exécution de sa mission, la base horaire d'indemnisation du personnel commercial est fixée à 151,67 heures par mois.

En conséquence, le taux d'indemnisation horaire sur rémunération variable résulte, pour chacun des intéressés, de la formule qui suit :

Assiette de calcul définie (art.7.2.2.2) / 12 / 151,67 x Nombre d'heures à indemniser (art. 7.2.2.1)

Revalorisation du taux horaire :

Chaque année, le taux horaire ainsi défini sera revu selon les mêmes taux et aux mêmes échéances que la revalorisation des éléments fixes de rémunération telle qu'établie à l'issue de la Négociation Annuelle Obligatoire sur les salaires du Personnel Commercial.

Plafond :

L'assiette d'indemnisation ainsi définie est plafonnée, à quatre fois le minimum garanti annuel contractuel ou, à défaut, conventionnel, de l'intéressé.

Article 7.2.2.3. Cas des mandatés producteurs dont la rémunération variable se compose notamment de commissions assises sur la production réalisée au-delà d'un seuil

Pour ceux des mandatés producteurs dont le commissionnement de production requière l'atteinte d'un seuil et dont le volume d'activité de représentation pris en compte pour la détermination de l'assiette de calcul d'indemnisation visée à l'article 7.2.2.2 est supérieur ou égal à 26 heures, il sera procédé à un aménagement dudit seuil de commissionnement dans les conditions suivantes :

- de 26 à 39 heures : abaissement du seuil de 15%
- de 40 à 75 heures : abaissement du seuil de 25%
- au-delà de 75 heures : abaissement du seuil de 45%.

Article 7.2.2.4. Disposition particulière

Pour les détenteurs de mandat soumis à une Obligation Minimale de Production (OMP) dont le volume d'activité de représentation pris en compte pour la détermination de l'assiette de calcul d'indemnisation visée à l'article 7.2.2.2 est :

- compris entre 26 et 39 heures, il sera procédé à un abaissement de la dite OMP à hauteur de 15%
- compris entre 40 et 75 heures, il sera procédé à un abaissement de la dite OMP à hauteur de 25%
- supérieur à 75 heures, il sera procédé à un abaissement de la dite OMP à hauteur de 45%

Article 7.2.2.5. Disposition particulière concernant les permanents

Lors de l'accès au statut de permanent, la rémunération brute des permanents correspond à :

- la partie fixe de la rémunération en vigueur,
- majorée de la moyenne des rémunérations brutes variables (hors frais professionnels et éléments ne rémunérant pas l'activité) des 2 meilleures années des 3 derniers exercices civils précédents la première année du statut de permanent.

Dès lors que les conditions de permanent sont remplies, le collaborateur sera déchargé de ses fonctions commerciales (reprise du portefeuille et/ou détachement de l'équipe animée).

Article 8. Remboursement des frais

Les frais de transport et de déplacement des représentants du personnel au titre des réunions plénières (CSE, CSEC, RP...) ou des réunions à l'initiative de la Direction sont pris en charge par la DRH ayant organisé la réunion dans le cadre des principes de remboursement des frais professionnel applicables dans l'entreprise.

Lorsque deux réunions convoquées par la Direction se tiennent sur deux journées consécutives, les frais d'hébergement et de repas sont pris en charge, pour les salariés hors région parisienne, dans les conditions en vigueur dans l'entreprise. Il peut en aller de même lorsqu'un déplacement obligerait un salarié, hors région parisienne, à quitter ou regagner son domicile dans une grande amplitude horaire (avant 6 heures du matin et après 21 heures).

Les prises en charge des frais donnant lieu à remboursement se font dans les conditions en vigueur dans l'entreprise sur présentation des justificatifs correspondants.

Les déjeuners, chaque fois qu'ils peuvent être pris dans un des restaurants d'entreprise prévus pour le personnel, ne donnent pas lieu à indemnisation.

Il est rappelé que l'usage des transports en commun doit être privilégié.

Pour ceux des représentants du personnel bénéficiaires d'un véhicule de fonction avec refacturation des kilomètres privés, et à défaut d'utilisation des transports en commun, les kilométrages parcourus au titre de leur mandat, pour se rendre aux réunions convoquées par la Direction ne s'imputent pas sur les plafonds kilométriques annuels pris en charge par l'entreprise.

Les autres frais doivent, en fonction de leur nature et destination, être assumés soit directement par les organisations syndicales, soit dans le cadre des budgets de fonctionnement d'instances sociales.

TITRE II. MISE EN PLACE D'UN BON DE FINANCEMENT SYNDICAL

AXA France a accepté une extension de participation au financement des organisations syndicales représentatives mise en place en 1990 au sein du GIE AXA Assurances. Les conditions de cette mise en œuvre ont été définies au titre II de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France.

Dans l'hypothèse d'un aménagement des dispositions légales ou réglementaires concernant le financement des structures syndicales des entreprises, il sera procédé à l'examen de ses conséquences éventuelles sur les dispositions du présent titre ; à cette occasion, le calendrier et les modalités de la collecte du bon de financement syndical seront examinés.

Ces modalités sont confirmées dans les articles 7 à 12 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France et sont adaptées ci-après.

Article 9. Modalités d'attribution et de recueil des bons de financement au sein d'AXA FRANCE

Article 9.1. Objet du bon de financement

Les signataires du présent accord s'inscrivent pleinement dans la finalité impartie au bon de financement par l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France dans son objet syndical en vue de fournir aux organisations syndicales représentatives les moyens matériels nécessaires notamment pour :

- assurer les déplacements des représentants des organisations syndicales représentatives lorsque ceux-ci se rendent à des réunions qui ne sont pas convoquées par la Direction,
- acquérir des matériels divers (informatique, téléphone mobile, tablettes...) hormis ceux dont il dispose par ailleurs,
- renforcer la formation desdits représentants (sans préjudice des congés de formations économique, sociale et syndicale – Art. L 3142-7 du code du travail),
- d'accroître leur information et faciliter les communications syndicales (tracts aux salariés), ceci à l'exclusion de toute utilisation au titre des activités sociales et culturelles.

Cependant, une partie des sommes affectées au bon de financement d'AXA France peuvent, en application de l'article 11 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France, faire l'objet d'une décision du CSN quant à un versement à sa confédération ou à l'une des fédérations adhérentes ou quant à une mutualisation au sein des entreprises du Groupe.

Conformément à l'article 12 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France, les organisations représentatives s'inscrivent dans la logique et le dispositif de transparence concernant l'utilisation effective des sommes ainsi mises à disposition.

A cet effet, chaque année, elles informent les salariés sur l'utilisation effective des sommes dont elles disposent au moyen d'un document de synthèse qui sera affiché sur les panneaux de chaque organisation syndicale représentative concernée dans l'entreprise et mis à disposition des salariés auprès du service du personnel dont ils relèvent.

Pour l'année 2022, la valeur unique du Bon de Financement Syndical est fixée à 55,70 euros. Ce montant sera revalorisé pour l'année 2022 en considération du taux moyen d'inflation 2021, lorsqu'il sera connu, affecté à la valeur du bon de financement syndical 2021.

Article 9.2. Attribution des bons de financement

Au cours du dernier quadrimestre de chaque année civile, AXA France adresse un bon anonyme de financement à chacun de ses salariés, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ou à durée déterminée qui auront :

- d'une part, une ancienneté effective de 6 mois au début de la collecte des bons de financement syndical, au sein d'une ou de plusieurs entreprises du périmètre de l'accord du 8 juillet 2019 relatif à la Représentation Syndicale de Groupe. Pour les salariés en CDD présents dans l'entreprise depuis au moins 6 mois au début de la collecte, la période de carence entre deux contrats pourra, s'ils en font la demande, être neutralisée pour le calcul de l'ancienneté ;

- d'autre part, reçu au moins un bulletin de paie dans les six mois précédant le mois de remise des bons de financement syndical.

Article 9.3. Recueil des bons de financement

Conformément à l'article 10.1 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France, le recueil du bon de financement syndical pourra s'effectuer soit par voie papier, soit par voie électronique.

A cet effet, les parties se rencontreront dans les 3 mois précédant la collecte pour définir les modalités de recueil du bon de financement syndical pour l'année en cours.

Conformément à l'avenant du 18 septembre 2020 à l'accord sur le droit syndical au sein du groupe AXA du 20 mai 2019, une collecte par voie électronique a été expérimentée au sein d'AXA GO, les parties signataires conviennent de se rencontrer à la fin du 1^{er} trimestre 2022 pour examiner les résultats de cette expérimentation et convenir des modalités de collecte pour l'année 2022.

Article 9.4. Décompte des bons de financement et versements

A défaut de mise en œuvre d'une collecte par voie électronique, chaque année, dans les dix jours calendaires suivant la fin de la collecte, après avoir procédé à un premier recensement, chaque DSC ou CSPT concerné, accompagné d'un Délégué Syndical de l'entreprise, rencontrera le DRH assisté d'un collaborateur afin de procéder au décompte des bons de financement que son organisation syndicale aura recueillis.

Un procès-verbal sera adressé constatant le nombre des bons de financement collectés, qui seront conservés avec ce document.

Le procès-verbal sera signé par les personnes présentes à cette rencontre.

A l'issue du constat relatif à la collecte du bon de financement au sein d'AXA France, conformément à l'article 12.2. de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France, le procès-verbal sera communiqué à la DRH, d'une part, et au Coordinateur Syndical National (CSN) de l'organisation syndicale représentative concernée, d'autre part, afin que la procédure de versement soit engagée.

Une fois que le CSN aura fait connaître à la Direction des Ressources Humaines France :

- l'entité juridique bénéficiaire à laquelle sera versée la dotation en euros,
- le nom de l'interlocuteur ayant qualité juridique pour représenter ladite entité s'agissant d'AXA France,

la DRH de l'entreprise communiquera à l'interlocuteur désigné le montant de la dotation en euros qu'elle versera dès réception du document signé prévu à l'annexe 3 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France, valant engagement d'utilisation du bon de financement conformément à sa vocation.

TITRE III. MOYENS MATERIELS ALLOUES AUX ORGANISATIONS SYNDICALES

Article 10. Liberté de circulation dans l'entreprise

Chaque représentant du personnel peut circuler librement sur les différents sites de l'Etablissement ou des établissements entrant dans le champ de compétence et d'exercice de son ou ses mandats, sur lesquels il exerce son ou ses mandats, sous réserve du respect des consignes de sécurité et des règlements de chaque site et de ne pas gêner le bon fonctionnement des services. (cf. Art. L.2142-1-1, L.2143-20, L.2315-5, L2325-11 du code du travail).

Les Délégués Syndicaux Centraux d'AXA France peuvent circuler librement sur les différents sites de l'entreprise.

La liberté de circulation des représentants du personnel s'exerce sous réserve de ne pas apporter de gêne importante au fonctionnement des services, dans le respect des consignes de sécurité. Ainsi, pour certains secteurs dont l'accès est commandé par des moyens électroniques ou magnétiques (badge, cartes magnétiques.), leur accès sera rendu possible en informant préalablement une personne habilitée à les accueillir.

Article 11. Collecte des cotisations syndicales

La collecte des cotisations syndicales est autorisée au sein de l'Entreprise, sous réserve qu'elle ne remette pas en cause le bon fonctionnement des services. Elle se fera par approche individuelle sans pouvoir s'opérer dans une démarche collective.

Article 12. Locaux et panneaux d'affichage

Article 12.1. Locaux et panneaux

Le présent article a pour objet de déterminer à part la situation des CSN/CSNA traitée dans l'accord sur la RSG du 8 juillet 2019 et, sous réserve des dispositions sur l'organisation du dialogue social à intervenir en 2022, la localisation et la taille des locaux affectés aux représentants du personnel, ainsi que la localisation et les dimensions des panneaux d'affichage attribués à chacune des instances représentatives du personnel sur les sites principaux d'AXA France :

- les quatre établissements au sens des CSE et des délégués Syndicaux ¹à savoir :
 - AXA France Fonctions centrales
 - AXA PIE
 - AXA PIE Réseau AEP
 - AXA Santé et Collectives.

¹ Au regard des dispositions en vigueur de l'accord du 14 juin 2018 sur l'organisation du dialogue social.

Article 12.1.1. Attributions aux Organisations Syndicales

Article 12.1.1.1. Locaux

Locaux syndicaux proprement dits

En application de l'article L 2142-8 du Code du Travail, il est mis à disposition de chaque organisation syndicale représentative dans les établissements visés à l'article 12.1 ci-dessus, sur le site de Nanterre/ La Défense :

- un local aménagé d'une surface d'environ 13 m².

Par ailleurs, il est convenu pour les sites hors Nanterre / La Défense que :

- Sur chaque site de l'entreprise où le nombre de salarié est supérieur à 300, un local commun d'au moins 10 m² sera attribué à toutes les sections d'un même syndicat tous établissements confondus,
- Lorsque le nombre de salariés présent sur le site est compris entre 100 et 300 et pour autant qu'une section syndicale soit présente sur le site, il sera attribué, en considération des surfaces et de la configuration des sites, au moins un local, d'environ 10 m², commun à toutes les organisations syndicales présentes sur le site (incluant tous les établissements au sens des DS). Sur les sites concernés, une salle de réunion adaptée en fonction des besoins sera prioritairement réservable par les représentants des organisations syndicales présentes sur le site.

Pour Nanterre la Défense, considérant que les séances des CSE et CSEC, ainsi que les séances de négociations d'AXA France, ainsi que d'autres réunions d'instances de portée nationale (RSG, CGF), se tiennent sur le site des Terrasses à Nanterre, il est convenu d'ajouter à la surface du local syndical des Organisations Syndicales présentes aux Terrasses à Nanterre une surface complémentaire en raison de la formule la plus favorable assise soit sur le nombre de titulaires au CSEC soit sur le nombre de titulaires CSE selon la répartition ci-après :

Nombre de sièges de titulaires CSEC	Surface complémentaire attribuée
entre 1 et 4 titulaires CSEC	13 m ²
entre 5 et 8 titulaires CSEC	36 m ²
au-delà de 8 titulaires CSEC	54 m ²

ou

Nombre de sièges de titulaires CSE	Surface complémentaire attribuée
entre 1 et 10 titulaires CSE	13 m ²
entre 11 et 30 titulaires CSE	36 m ²
au-delà de 30 titulaires CSE	54 m ²

L'attribution des surfaces ci-dessus décrites est intrinsèquement liée à la situation de l'ensemble des locaux syndicaux sur Terrasse 2.

Par ailleurs, quatre salles de réunion complémentaires, d'une capacité d'au moins une douzaine de personnes sont mises à disposition des organisations syndicales, sur le site des Terrasses à Nanterre. Chaque organisation syndicale ne pourra réserver qu'une salle à la fois.

Locaux des Délégués Syndicaux Centraux

Les organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise disposent d'une surface complémentaire pour leur deux DSC d'environ 20 m². L'aménagement de locaux en considération de cette surface sur un des sites principaux d'AXA France est déterminée après concertation entre la DDS et les DSC de chaque Organisation Syndicale concernée.

Locaux des détenteurs de mandats permanents des organisations syndicales

Les détenteurs de mandats permanents rattachés à un service de l'entreprise et bénéficiant, au sein de ce service, d'un poste de travail ont accès aux locaux mis à la disposition de leur section syndicale pour exercer leurs activités syndicales.

Ils ne bénéficient pas en conséquence d'un local spécifique au titre de leur(s) mandat(s).

Les détenteurs de mandats permanents, ne bénéficiant pas, au sein de leur service, d'un poste de travail accèdent à un poste de travail aménagé soit dans les locaux attribués à leur Organisation Syndicale, s'ils existent sur le site, soit dans un espace spécifique.

A cet effet, la surface du local syndical de chaque Organisation Syndicale sera augmentée d'environ 6 m² par détenteur d'un mandat permanent, rattaché au site des Terrasses à Nanterre, et ne bénéficiant pas d'un poste de travail au sein d'un service de l'entreprise.

L'attribution d'un local aux Délégués Syndicaux Centraux ou de surface aux détenteurs de mandats permanents telle que prévue ci-dessus est directement liée au nombre de détenteurs de mandats en justifiant ; le constat sera dressé annuellement. Si ce nombre venait à diminuer, les surfaces correspondantes seraient reprises. Si ce nombre venait à augmenter les surfaces correspondantes seraient allouées conformément aux dispositions ci-dessus, si possible dans l'environnement des locaux syndicaux.

Article 12.1.1.2. Affichage

En application de l'article L 2142-3 du Code du Travail, chacune des organisations syndicales représentatives dispose d'un panneau syndical, dont la dimension ne sera pas inférieure à deux pages de format A3, dans les sites principaux d'AXA France. Pour le site de Nanterre, les panneaux sont situés dans la rue intérieure aux Terrasses.

Les documents devront être apposés à l'intérieur des panneaux réservés à cet effet et exclusivement derrière les portes vitrées les équipant.

Aucune information ne pourra être affichée hors des panneaux prévus à cet effet.

L'employeur, représenté par la Direction des Ressources Humaines d'AXA France, reçoit un exemplaire des communications simultanément à leur affichage. Le texte communiqué doit être identique à celui affiché.

Article 12.1.2. Attributions aux CSE et CSEC

Article 12.1.2.1. Locaux CSE

Les CSE disposent de locaux aménagés pour leur fonctionnement.

Chacun des 4 CSE considérés dispose sur le site de Nanterre d'un bureau d'une surface d'environ 13 m² pour son fonctionnement.

Article 12.1.2.2. Locaux CSEC

Pour l'accomplissement de la mission du secrétaire du CSEC est mis à disposition sur le site de Nanterre/Les Terrasses, un local aménagé d'une surface d'environ 13 m².

Article 12.1.2.3. Affichage

Conformément aux dispositions de l'article L 2142-3 du Code du Travail, des panneaux dont la dimension ne sera pas inférieure à 2 pages de format A3 seront réservés sur chacun des sites principaux aux communications de chaque CSE présent sur le site.

Pour Nanterre ces panneaux seront situés dans la rue intérieure.

Article 12.1.2.4. Locaux affectés aux Activités Sociales et Culturelles (ASC)

Pour la gestion des Activités Sociales et Culturelles, il est convenu, sous réserve des surfaces disponibles et sous réserve des dispositions sur l'organisation du dialogue social à intervenir en 2022, de mettre à disposition du Comité National Inter-établissement prévu par l'accord du 19 décembre 2018, des surfaces pour accueillir :

- des permanences ASC sur les sites de Nanterre / La Défense, Val de Fontenay, Opéra Victoire, Marly le Roi, Lyon, Marseille, Nîmes, Balma, Pessac, Isneauville, Angers, Nantes, Châteauroux, Wasquehal, Strasbourg, Nancy et Dijon,
- et, le cas échéant, lorsque le CNI en a pris la décision, une médiathèque sur les sites de Nanterre / La Défense, Val de Fontenay, Opéra Victoire, Marly le Roi, Lyon, Balma, Isneauville, Angers, Wasquehal, Strasbourg, Nancy et Dijon. Dans ce cas, la permanence est située dans la médiathèque.

En tout état de cause, les locaux affectés aux permanences ASC auront une surface permettant, lorsque cela est nécessaire, d'accueillir jusqu'à 2 postes de travail configurés pour la réception des collaborateurs.

En outre, sur le site de Nanterre / La Défense, un local sera attribué pour permettre les réunions du bureau du comité exécutif du CNI.

Article 12.2. Panneaux syndicaux digitaux

Afin de développer une communication visuelle et digitale en adéquation avec les usages actuels de communication, les parties signataires décident de mettre en place des panneaux syndicaux digitaux. Une telle installation de panneaux digitaux, au profit de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'entreprise, à raison de 1 panneau (type 32") par organisation syndicale représentative, vise à permettre une communication institutionnelle dont le contenu devra être conforme aux prescriptions suivantes :

- revêtir un caractère syndical et correspondre aux missions des organisations syndicales telles que définies par la loi,
- porter sur la propre image et les valeurs des organisations syndicales,
- ne contenir aucune mention injurieuse ou diffamatoire,
- respecter la réglementation sur la presse et la législation garantissant la protection de la vie privée et du droit à l'image.

Ces panneaux digitaux seront attribués en complément des panneaux d'affichage prévus à l'article L.2142-3 du Code du travail et ne peuvent en aucun cas leur être assimilés.

Ces panneaux sont implantés sur le site des Terrasses à Nanterre, à raison d'un panneau par organisation syndicale représentative.

Une utilisation des panneaux abusive ou non conforme aux prescriptions précitées pourra entraîner une fermeture immédiate de la capacité de publication pour une durée de trois mois voire définitivement en cas de récidive de l'organisation syndicale.

Article 13. Communication syndicale

Article 13.1. Principe

Les parties signataires du présent accord conscientes de l'évolution des usages et des attentes des collaborateurs dans un environnement de plus en plus digitalisé estiment nécessaire de compléter les moyens de communication des organisations syndicales en mettant en place un accès par voie électronique et à tout moment à l'information sociale et syndicale.

Le présent article régit les conditions de mise à disposition, de fonctionnement et d'utilisation, au bénéfice des organisations syndicales, d'espaces syndicaux digitaux yammer via l'intranet ONE d'AXA France.

Article 13.1.1. Création d'un espace syndical digital

Les parties signataires entendent ouvrir à tous les salariés un accès libre et direct à l'information syndicale de leur choix par le biais d'espaces syndicaux digitaux.

La création de ces espaces vise à :

- informer les collaborateurs sur l'actualité syndicale et sociale d'AXA France,
- pouvoir échanger avec les collaborateurs sur un espace de communication direct,
- partager du contenu sur un espace accessible à tous les collaborateurs AXA France ayant un accès à ONE,
- diversifier la communication via un réseau social interne,
- le cas échéant, de mesurer l'impact et la pertinence des communications.

Article 13.1.2. Modalités de création des espaces syndicaux digitaux et assistance technique

Toute organisation syndicale ayant constitué une section syndicale et ayant procédé à la désignation d'un DS ou d'un RSS pourra disposer d'un espace syndical digital sous la forme d'une « communauté » yammer.

La demande de création de l'espace doit être formulée par écrit par un DS ou un RSS auprès de la Direction du Développement Social d'AXA France. Doit figurer dans cette demande le nom de 2 administrateurs de l'espace que l'organisation syndicale désigne.

Les administrateurs de l'espace disposent du droit de contribution sur l'espace et sont responsables des informations mises en ligne sur l'espace syndical.

Les administrateurs des espaces syndicaux bénéficient :

- de l'ensemble des évolutions technologiques qui seront effectuées sur ONE, selon le plan de déploiement du Groupe AXA (nouvelles fonctionnalités, changement de version...)
- de l'assistance technique en cas de problème de fonctionnement de ONE et d'une garantie de qualité de service

Considérant que l'inscription comme membres d'un collaborateur à un espace doit être libre et volontaire, il ne pourra être procédé à aucune inscription de collaborateur sans son consentement ni à des ajouts de masse d'utilisateurs par un propriétaire sur la communauté yammer.

Il n'est pas autorisé d'exporter les listes d'utilisateurs pour d'autres types de diffusion ou utilisation (mailing list, etc.).

Les espaces syndicaux sont des communautés Yammer fermées et il est strictement interdit de procéder à des notifications non demandées par les collaborateurs.

Article 13.1.3. Contenu des espaces et conditions Générales d'utilisation de l'Intranet ONE

Les contenus des communications mises en ligne sur les espaces syndicaux digitaux sur l'Intranet ONE sont placés sous la seule responsabilité de l'organisation syndicale émettrice. Ils sont librement déterminés sous réserve qu'ils revêtent un caractère syndical et correspondent aux missions des organisations syndicales telles que définies par la loi. Ils ne doivent contenir aucune mention injurieuse ou diffamatoire et doivent respecter la réglementation sur la presse et la législation garantissant la protection de la vie privée et du droit à l'image.

Chaque organisation est libre d'animer et de personnaliser son espace

Les organisations syndicales souhaitant ouvrir un espace syndical sur l'Intranet ONE s'engagent à en respecter les contraintes techniques, les règles de sécurité et de procédure.

A cet égard, les administrateurs de l'espace désignés par chaque organisation syndicale doivent :

- administrer leur espace en suivant les bonnes pratiques figurant dans le « guide du bon sens numérique », élaboré par AXA Prévention et qui énonce des conseils indispensables pour faire preuve du Bon Sens Numérique sur les Médias et les réseaux sociaux
- gérer le contenu de leur espace
- respecter les conditions générales d'utilisation de l'Intranet ONE figurant en annexe 5 du présent accord

L'espace ouvert dans l'Intranet ONE AXA France est indépendant de celui ouvert dans toute autre entreprise du Groupe.

Les pages publiées sur l'espace syndical devront respecter les règles consignées dans les Chartes informatiques du Groupe (en particulier les aspects graphiques) et les préconisations de la CNIL.

Une utilisation abusive ou non conforme aux règles édictées par le présent article pour le bon fonctionnement de l'espace syndical pourra entraîner une fermeture immédiate de la capacité de publication pour une durée de trois mois, voire définitivement en cas de récurrence de l'organisation syndicale concernée.

Article 13.1.4. Modalités d'accès à l'espace et information des collaborateurs

Les espaces syndicaux digitaux seront accessibles depuis le portail Intranet ONE d'AXA France.

Les collaborateurs pourront :

- disposer d'un accès simple et libre pour consultation des informations
- suivre cet espace syndical, et en recevoir les notifications périodiques (nouveaux contenus)
- s'inscrire comme membres de l'espace syndical

Article 14. Accès à l'organisation de Conférence téléphonique / Visioconférence

En application de l'article 14 de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France, étant donné qu'AXA France est composée de 4 établissements, chaque Organisation Syndicale Représentative, aura la possibilité d'organiser des conférences téléphoniques ou des visioconférences, afin de limiter les déplacements de ses représentants.

Les salles mis à disposition des organisations syndicales à la terrasses 2 sont équipées d'un écran et d'une caméra permettant l'organisation de ces conférences.

Article 15. Tracts syndicaux et publications syndicales

Article 15.1. Principe général

Les publications et tracts à caractère syndical peuvent être librement diffusés au personnel dans l'enceinte de l'entreprise aux heures d'entrée et de sortie du travail et à l'entrée et la sortie des restaurants des sites exclusivement occupés par des entreprises AXA.

Leur diffusion dans les services est permise, sous réserve des mesures de prévention sanitaire mis en place par l'entreprise, dans la mesure où elle ne perturbe pas le fonctionnement de ces derniers et ne donne pas lieu à des réunions de salariés. Dans le cadre de circonstances exceptionnelles, l'entreprise pourra limiter ou suspendre provisoirement cette possibilité de diffusion dans les services.

Cette diffusion n'autorise cependant pas les représentants du personnel à pénétrer dans un bureau individuel, ou une salle de réunion sans y avoir été invités.

Article 15.2. Diffusion des communications et tracts syndicaux au personnel par la Direction

Les parties signataires ont entendu faciliter la communication syndicale à destination des collaborateurs d'AXA France, pour tenir compte du développement important du télétravail du personnel administratif et de la dispersion sur le terrain de la population commerciale salariée du réseau AEP (au sens de l'Article 1 du présent accord) en organisant dans les conditions ci-après définies, la diffusion par mail de tracts syndicaux.

Il est convenu que le volume annuel des communications syndicales diffusées par mail par les soins de la Direction est fixé, par organisation syndicale et par an, à:-

- 68 pages (soit 34 feuilles recto/verso)-de format A4 (21 x 29,7 cm) à destination du personnel administratif,
- 68 pages (soit 34 feuilles recto/verso)-de format A4 (21 x 29,7 cm) à destination du personnel commercial du réseau AEP.

Chaque organisation syndicale pourra, à l'intérieur de ce volume, demander à la Direction de procéder à la diffusion des feuilles de communication syndicale :

- avec espacement minimum de 15 jours entre deux 2 envois

Dans la mesure où la volumétrie des tracts est encadrée, il n'est pas possible de développer du contenu qui ferait dépasser cette volumétrie via des renvois par des liens hypertextes sur d'autres éléments ; ainsi, s'agissant d'éventuels liens hypertexte qui pourraient être contenus dans les publications syndicales :

- Sont autorisés les renvois vers les sites institutionnels de vos organisations syndicales, vers des questionnaires ou enquêtes éventuels, ainsi que vers des publications officielles de l'entreprise ou, le cas échéant, des pouvoirs publics,
- En revanche si des liens devaient pointer dans un tract vers d'autres articles ou documents qui traiteraient des sujets développés dans le tract et qui viseraient à compléter son contenu, la volumétrie de ceux-ci serait décomptée du quota annuel des 60 pages.

Les organisations syndicales signataires, soucieuses des impacts environnementaux, souhaitent s'inscrire dans une démarche de réduction de la consommation de papier, déjà intégrée dans l'accord d'intéressement AXA France du 16 juin 2021 et dans ce cadre s'efforceront d'éviter les doubles diffusions de communication syndicales par mail et papier d'un même tract.

S'agissant de la diffusion par le canal du mail d'entreprise :

- Chaque organisation syndicale dans AXA France désignera un « correspondant communication syndicale » comme interlocuteur de la Direction, ainsi qu'un suppléant.
- Le « correspondant communication syndicale » ou son suppléant présentera à la Direction du Développement Social (DDS) le texte de la communication souhaitée au format « traitement de texte ».

- Le texte de la communication syndicale ainsi présenté devra satisfaire aux critères établis pour les tracts et panneaux d'affichage syndicaux et, à ce titre, ne pas s'exposer aux griefs concernant notamment les injures, la diffamation et les atteintes à la vie privée. Les images participant à la présentation formelle du texte ainsi que le logo de l'organisation syndicale sera admis à l'exclusion de toute image abusive en particulier celle de nature à porter atteinte à la marque AXA.
- La DDS vérifiera la conformité aux règles régissant les textes syndicaux.
- La DDS organisera l'expédition du tract en fichier joint, en indiquant la nature syndicale de la communication, sous 48 h (soit 2 jours ouvrés) à l'ensemble des salariés disposant d'un mail d'entreprise ; les salariés ont ainsi la liberté de procéder à l'ouverture et la lecture du fichier joint.
- Il est confirmé que les règles applicables à l'utilisation de la messagerie électronique par les représentants du personnel doivent impérativement être respectées. A ce titre, il est rappelé qu'il est interdit d'utiliser la messagerie professionnelle pour effectuer des envois groupés de nature syndicale.
- Un manquement grave par une organisation syndicale aux présentes dispositions prises pour le bon fonctionnement de la communication syndicale et notamment l'envoi de tracts par une messagerie externe, pourra entraîner la fermeture immédiate de la possibilité de diffusion, pour une durée fonction de la gravité du manquement constaté.
Préalablement à cette décision, une commission paritaire composée de représentants de la direction et de représentants d'organisations signataires du présent accord, sera réunie pour information.

Article 16. Réunion d'information syndicale

Les salariés d'AXA France auront la possibilité d'assister sans retenue sur la rémunération, à des réunions d'information du personnel sur des sujets professionnels ou syndicaux organisées à l'initiative des organisations syndicales.

Réunion en présentiel

- **Crédit trimestriel**

Les réunions d'information pourront être organisées ½ heure avant le début de la plage mobile du midi (11h30) ou à la fin de la plage fixe du soir (16h).

Chaque salarié pourra assister à ces réunions, par tranche au moins égale à 15 minutes, et dans la limite globale d'une heure par trimestre civil pour l'ensemble des réunions d'information syndicale. Les salariés administratifs dont le temps de travail est décompté en heures devront « débadger » (enregistrement dans le cadre de l'horaire variable) lorsque qu'ils quitteront leur poste de travail. Le manager procèdera à la régularisation du temps consacré par son collaborateur à l'information syndicale (à concurrence d'une heure par trimestre).

Le temps rendu disponible ne saurait être utilisé à d'autres fins que la participation à des réunions organisées conformément au présent accord. Les membres du personnel n'utilisant pas cette faculté poursuivront leur travail normalement.

- **Fixation du lieu et de l'heure de la réunion d'information**

Le lieu et l'heure de chaque réunion devront être compatibles avec le bon fonctionnement de l'entreprise et faire, en conséquence, l'objet d'un accord préalable, demandé deux jours ouvrés au moins à l'avance, par les organisateurs à la direction de l'établissement.

Utilisation de teams

Les organisations syndicales souhaitant organiser une réunion d'information syndicale pourront une fois par trimestre inscrire dans un des tracts électroniques adressés par mail dans les conditions exposées, un lien pour que les collaborateurs puissent se connecter à une réunion d'information syndicale via Teams. Ces réunions devront être organisées en dehors des plages de joignabilité prévues par l'accord relatif au télétravail (le matin entre 9h30 et 12h et l'après-midi entre 14h et 16h).

Article 17. Mise à disposition de salles de réunion

Les organisations syndicales représentatives auront la possibilité d'utiliser une salle de réunion en vue de réunions syndicales concernant leur périmètre de compétences et de représentativité suivant la configuration des mandats de Délégués Syndicaux d'AXA France dans les conditions suivantes :

Dans la mesure des disponibilités, la Direction des Ressources Humaines s'efforcera de mettre à disposition des organisations syndicales représentatives qui organiseront ces réunions (en fonction du champ de compétence de leur mandat), une salle de réunion sur le site concerné.

En cas de pluralité de demandes des dites organisations syndicales, la mise à disposition d'une salle de réunion est accordée dans l'ordre des demandes.

Par exception, des réunions pourront être organisées dans les BICs. Pour la bonne organisation opérationnelle, elles devront faire l'objet d'une autorisation préalable de l'IMC, garant de l'organisation des activités au sein du BIC, étant précisé que la ou les salles de réunions sont destinées en priorité aux activités opérationnelles (réunions d'inspection, réunions des équipes d'animation, ateliers, formations, entretiens...).

TITRE IV. DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCORD

Article 18. Interprétation de l'accord

Les signataires conviennent que si des difficultés d'interprétation du présent accord apparaissent, ils se rencontreraient dans le mois suivant la demande d'interprétation et la position qui en résulterait ferait l'objet d'un procès-verbal.

Article 19. Effet et durée de l'accord

Le présent accord intervient dans le prolongement de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France. Il prend effet au 1^{er} janvier 2022. Il est à durée déterminée et cessera de produire tout effet à la date du 31 décembre 2024 sans autre formalité.

Les parties s'engagent à se rencontrer dans les trois mois précédant l'échéance, afin d'étudier l'éventuel renouvellement de l'accord et ses conditions.

Le présent accord pourra être modifié par avenant dans les conditions prévues par la loi ; en cas de caducité de certaines de ses dispositions ou de son intégralité, lui seront immédiatement substituées les règles prévues par les textes en vigueur.

Les dispositions du présent accord se substituent de façon immédiate et irréversible aux dispositions de nature équivalente, issus d'accords, usages, engagements unilatéraux ou accords atypiques ayant le même objet et qui s'appliquaient, avant la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Au cas où les conditions d'environnement économique et social ayant présidé à la constitution du présent accord viendraient à être modifiées substantiellement, le présent accord cesserait, de plein droit, de produire tout effet à la date de survenance de l'événement constaté à l'initiative de la partie la plus diligente.

Toutefois, une éventuelle mise en cause de l'accord du 6 février 1998 qui constitue le fondement de l'organisation sociale du Groupe AXA en France et, de ce fait, la mise en cause de l'accord cadre sur le droit syndical au sein du Groupe AXA en France, entraînerait automatiquement la caducité immédiate du présent accord AXA France.

Article 20. Publicité

Le présent accord fera l'objet, dans le respect des articles L 2231-5, L 2231-6, D.2231-2 et D.2231-4 du Code du Travail, d'un dépôt :

- sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail,
- au greffe du conseil de prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 13 janvier 2022

ANNEXE 1 QUESTION DES TEMPS DE TRANSPORT

QUESTION DES TEMPS DE TRANSPORT

Articles 3.1 et 4.1 du présent accord

Les temps de transports du représentant du personnel demeurant en Province, sont, le cas échéant, intégrés dans le décompte défini aux articles 3.1 et 4.1 conformément aux règles suivantes :

- Pour les représentants du personnel dont le domicile et le lieu de travail se situent en Métropole, dans une ville éloignée de Paris de plus de 100 kilomètres, sont considérés les temps de transport entre la ville du lieu de travail du représentant du personnel et Paris relatifs à la participation aux réunions, convoquées par la Direction, du Comité Social et Economique Central, des Comités Sociaux et Economiques et commissions afférentes, de la Représentation Syndicale de Groupe, du Comité de Groupe France, du Comité Européen de Groupe. Les autres temps de transport ne sont pas considérés au titre de la présente annexe.

Les temps de transport d'un trajet aller ou retour sont pris en compte au titre des heures de représentation pour l'application des articles 3.1 et 4.1 du présent accord :

- Forfaitairement à raison de : deux heures pour un trajet effectué en train ou en voiture, une heure et trente minutes pour un trajet effectué en avion
 - Dans la limite annuelle de à 6 % des heures de délégation définies aux articles 3.1 et 4.1 du présent accord
- Les règles définies à la présente annexe sont sans préjudice de l'application des règles d'indemnisation des temps de transport applicables dans l'entreprise.

ANNEXE 2 ELEMENTS DE REMUNERATION PAR FILIERES PARTIELLEMENT IMPACTES PAR LA NON ACTIVITE COMMERCIALE HORS COMMISSIONS DE PRODUCTION

RESEAU UNIFIE

Filière Production

- Chargé de Clientèle débutant (1^{ère} et 2^{ème} année) :
Rémunération complémentaire sur objectif trimestriel
Prime de performance
- Chargé de clientèle confirmé (3^{ème} et 4^{ème} année) :
Gratification de production Vie
Complément de rémunération sur objectifs trimestriels
Abondement trimestriel
Prime de performance
Gratification IARD
- Chargé de clientèle confirmé (5^{ème} année et plus) :
Gratification de production Vie
Prime de performance
Gratification IARD
- Responsable Clientèle :
Si classe P : bonus et abondement classe P
Gratification de Production Vie
Prime de performance
Complément de rémunération sur objectifs trimestriels (3^{ème} et 4^{ème} année d'embauche)
Gratification IARD
- Inspecteur Conseil
Si classe P : bonus et abondement classe P
Abondement du taux IC
Prime de performance
- Tous producteurs :
Prime à l'équipement des clients

Aux commissions de production, s'ajoutent en totalité la gratification pour l'acquisition de nouveaux clients, ainsi que les sur-commissions versées aux producteurs travaillant avec des agents mandataires débutants.

Filière Animation

- Attaché Principal :
Variable sur objectifs
Complément d'intégration
- Animateur des ventes :
Les gratifications sur objectifs
Allocation mensuelle d'intégration
Allocation d'évolution professionnelle
- Animateur Commercial
Gratification sur objectifs
Allocation mensuelle d'intégration
Primes de réussite d'intégration (des CCD et des RC expérimentés)
Allocation d'évolution professionnelle
- Chargé de mission technico-commercial :
Les deux gratifications sur objectifs
Commissionnement e-auto

Disposition commune à la filière Production et à la filière Animation :

Prise en compte, pour les nouveaux mandatés à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, des récompenses obtenues dans le cadre des opérations dites de « stimulation commerciale » (sous réserve d'éventuelles évolutions réglementaires attachées à ces dispositifs).

Dans le cadre de ces opérations, une production identifiée comme visant uniquement à maximiser la récompense au détriment de l'intérêt du client ou dont certains contrats viendraient à chuter précocement, peut conduire AXA France à remettre en cause le bénéfice de l'opération de stimulation.

En particulier, AXA France s'autorise à vérifier la situation du contrat dans l'année qui suit son émission, et en cas de renonciation, résiliation, annulation ou mise en réduction, à recalculer les indicateurs, à ajuster la récompense qui en découle et à en reprendre le trop versé.

Dans une telle hypothèse, l'assiette décrite à l'article 7.2.2.2 du présent accord serait également revue pour procéder au recalcul du taux horaire.

ex RESEAU BS

Optant

- Agent principal : gratification de production

Non Optant

- Agent principal : gratification de bilan

ex RESEAU EP

- Producteur :
Bonus
Mission Annexe d'Encaissement (MAE)
- El Animateur :
Commissions d'organisation
Bonus

ex RESEAU S

Optant

- Producteur :
Gratification Vie des Conseillers et des Inspecteurs Conseil
- Conseiller Principal :
Commissions d'organisation
Gratification
- Chargé de mission :
Gratifications sinistres et développement commercial

Non Optant

- Producteur :
Gratifications de bilan et de fin d'année
- Chargé de mission :
Commissions - gratification de bilan et de fin d'année

RESEAU IP

- Chargé de clientèle :
Intéressement
- Inspecteur Conseil :
Supplément de commissions
Intéressement sur l'encours



RESEAU ex-AXA ASSURANCES

Non Optant

- CEP :
Gratification

Optant au protocole d'accord du 22 décembre 1991

- CEP IC :
Gratification
Intéressement lié à l'activité

Optant au protocole d'accord du 8 janvier 1999

- CEP titulaire, CEP principaux, Inspecteur Conseil :
Avances Gratifications et son ajustement en fin d'exercice

ANNEXE 3 CONDITIONS GENERALES D'UTILISATION DE L'INTRANET ONE – AXA FRANCE

CONDITIONS GENERALES D'UTILISATION

Vous allez entrer dans votre nouveau portail intranet. Avant d'effectuer votre première contribution sur cette plateforme, nous vous invitons à prendre connaissance des conditions générales d'utilisation du portail ONE présentées ci-dessous :

Professionalisme - Authenticité - Responsabilité - Confidentialité

- Les **principes de bon sens et de responsabilité** doivent guider l'utilisation du portail ONE en gardant à l'esprit que chacun a une obligation générale de discrétion et de loyauté à l'égard du Groupe AXA.
- **Responsabilité des contenus** : ce que vous publiez sur ONE (blogs, documents, fils de discussion et autres médias sociaux) engage votre responsabilité. Assurez-vous de ne pas divulguer d'informations confidentielles ; ne publiez pas de données permettant d'identifier les clients. Demandez aux personnes concernées leur consentement avant de les citer. Citez toujours vos sources, évitez tout plagiat et respectez les droits d'auteur (copyright) ou autres lois et règlements.
- Veillez à ne pas publier de **contenus illicites** diffamatoires, obscènes, choquants ou offensants ; explicitement sexuels ; promouvant la violence ; incitant à la discrimination basée sur la race, le sexe, la religion, la nationalité, le handicap, l'orientation sexuelle ou l'âge ; promouvant une activité illégale.
- Quelques **exemples de contenus interdits** : être menaçant, intrusif ou envahir la vie privée d'autrui, causer l'irritation, le désagrément ou l'anxiété, se substituer à autrui, modifier votre propre identité, ou votre lien avec une personne, faire la promotion ou faciliter un acte illégal comme la violation du copyright.

1. PREAMBULE

Le portail ONE est une plateforme intranet mondiale commune à toutes les entités du Groupe AXA. Elle permet à l'ensemble des collaborateurs et prestataires autorisés d'accéder à des outils de travail, aux informations transversales et aux actualités du Groupe AXA. Elle permet aussi aux collaborateurs de communiquer de manière ouverte en utilisant les outils collaboratifs, d'élargir et de partager leurs espaces de connaissance et construire leur propre réseau social dans AXA.

Le portail ONE permet de collaborer au travers de communautés fermées ou publiques, que ce soit au niveau d'une équipe, d'une entité en France ou à l'international.

Le portail ONE permet également de partager savoirs, bonnes pratiques, réflexions, activités, liens favorisés en créant et / ou en participant à des communautés, forums, ...

Le portail ONE permet de faire connaître vos domaines de compétence, d'interroger un réseau d'experts ou d'échanger de manière large autour de vos centres d'intérêt.

Tout utilisateur doit accepter les règles décrites dans les présentes CGU.

2. DEFINITIONS

Conditions Générales d'utilisation ou CGU : désignent les règles applicables à tout Utilisateur des Services et qu'il doit respecter.

Utilisateur : toute personne physique (Collaborateur, Prestataire) susceptible d'accéder aux Services du portail ONE et de les utiliser.

Portail ONE ou ONE : plateforme intranet mondiale commune à l'ensemble des entités juridiques du Groupe AXA.

Collaborateur : toute personne salariée d'une ou plusieurs entités juridiques du Groupe AXA.

Prestataire : toute personne physique (salariée d'une société prestataire) autre que Collaborateur et remplissant une ou des missions pour une ou plusieurs entités juridiques du Groupe AXA et susceptible, si elle y est autorisée, conformément aux dispositions de l'article 4 ci-après, d'utiliser certains des Services.

Edition AXA France : ensemble de pages spécifiques réservées aux collaborateurs et prestataires AXA France

Editeur : le GIE AXA France qui détermine le contenu mis à disposition de l'ensemble des Utilisateurs.

Services : l'ensemble des outils collaboratifs du portail ONE mis à disposition des Utilisateurs.

Modérateur : toute personne habilitée à supprimer un contenu non-conforme aux présentes CGU.

Gouvernance : service responsable de la stratégie de déploiement et de l'animation de l'édition de ONE pour AXA France et ses filiales.

Espace communautaire : zone de collaboration entre utilisateurs dans One, soumise à validation par la Gouvernance. Les demandeurs sont habilités comme gestionnaires et peuvent paramétrer tout leur espace, dont le caractère public (visible par tous), privé (visible par les seuls membres) ou modéré (fonctionnalités collaboratives limitées). La Gouvernance reste propriétaire des Espaces.

Communauté ou Groupe : zone de collaboration entre utilisateurs dans One, créée sans validation préalable. Le créateur (propriétaire) de la communauté ou du groupe peut en gérer les accès et les fonctionnalités, dont le caractère public (visible par tous), privé (visible par les seuls membres) ou modéré (fonctionnalités collaboratives limitées).

3. UTILISATION DU PORTAIL ONE

Tout Utilisateur devra, lors de sa première connexion au portail ONE, accepter les présentes CGU ainsi qu'à chaque modification ultérieure des conditions d'utilisation.

Tout Utilisateur doit savoir que l'édition française de la plateforme ONE n'est pas exclusivement réservée aux collaborateurs d'AXA France, mais au contraire que l'ensemble de ses contributions seront accessibles par les collaborateurs d'AXA dans le monde.

4. LES PRESTATAIRES

Les Prestataires qui remplissent une ou plusieurs missions sur un ou plusieurs sites d'AXA France peuvent accéder à certains des Services du portail ONE sous réserve qu'ils acceptent et respectent les présentes CGU.

Toutefois, cet accès ne sera possible qu'après autorisation donnée par la société prestataire et ensuite accord de la Direction d'AXA France au sein de laquelle ils remplissent la ou les missions concernées.

Une fois cet accord donné par la Direction d'AXA France concernée, les Prestataires ne pourront pas participer aux activités proposées par le réseau social d'entreprise sur des sujets autres que ceux directement en relation avec leur(s) mission(s).

Ils ne pourront pas mettre leur photo en ligne.

5. AUTHENTIFICATION

Tout Utilisateur doit toujours utiliser ses propres identifiant et mot de passe.

6. RESPONSABILITE

Chaque Utilisateur peut être lecteur, contributeur ou administrateur.

L'Editeur ne procédant à aucun contrôle a priori des contributions de toute nature mises en ligne par les Utilisateurs ne saurait en prendre la responsabilité éditoriale.

Chaque Utilisateur est donc responsable du contenu des contributions (messages, photos, images, liens, documents) qu'il met en ligne et des informations qu'il divulgue.

7. RESPECT D'AUTRUI

Tout Utilisateur doit veiller à ne pas porter atteinte à la vie privée ou à l'image de toute personne ou du Groupe AXA, notamment par la diffusion de textes, images, sons qui pourraient s'avérer diffamatoires, injurieux, provocants, malveillants, menaçants ou ironiques.

Tout utilisateur doit demander l'autorisation à tout autre utilisateur qu'il souhaite intégrer à une Communauté ou un Espace.

8. CONFIDENTIALITE

La sauvegarde du patrimoine et des intérêts du Groupe AXA passe par le respect par tout Utilisateur d'une obligation générale et permanente de confidentialité et de discrétion.

Chaque Utilisateur est susceptible, dans le cadre de ses fonctions, de détenir des informations ou documents qui ne doivent pas être diffusés sans précaution préalable et ce y compris dans les Espaces et Communautés qu'ils soient publics ou privés.

Les Utilisateurs sont donc informés qu'ils restent tenus à une obligation générale de discrétion et de loyauté à l'égard du Groupe AXA lorsqu'ils utilisent les Services.

9. DROITS D'AUTEUR ET DROIT DES MARQUES

Tout Utilisateur qui souhaite reproduire et diffuser sur le portail ONE un contenu tel que notamment des images, textes, musiques, photos, illustrations, base de données, logiciels) susceptibles d'être protégé par les droits d'auteur doit se préoccuper de savoir à qui appartient ce contenu et d'obtenir l'autorisation de son propriétaire.

Tout Utilisateur doit vérifier les conditions d'utilisation de chaque contenu qu'il souhaite mettre en ligne, afin d'éviter d'exposer le Groupe AXA à un risque de réclamation de la part de tout tiers.

Tout Utilisateur doit veiller à citer ses sources et éviter tout plagiat.

La réutilisation de toute contribution, en dehors du portail ONE, est interdite, sauf autorisation expresse de son auteur.

De même, il doit veiller à ne pas reproduire une marque appartenant à autrui sans son autorisation.



10. CONTRIBUTIONS DES EX-UTILISATEURS

La cessation des droits d'utilisation des Services par un Utilisateur, pour quelque motif que ce soit n'entraîne pas, ipso facto, la suppression de ses contributions sur le portail ONE.

Les contributions d'ordre exclusivement professionnelles seront conservées, quel que soit le motif pour lequel l'Utilisateur ne dispose plus des droits à utiliser les Services.

12. SIGNALEMENT

Tout Utilisateur peut signaler un contenu qu'il jugerait non-conforme aux dispositions des présentes CGU.

Il appartient alors au modérateur (administrateur) dûment habilité de décider si ce contenu doit être ou non supprimé.

13. CONTROLE

AXA Services administre ONE, les profils des super-utilisateurs accédant à l'ensemble du contenu que vous avez mis sur ONE, à des fins exclusives d'administration de la plate-forme.

Pour sa part, AXA France se réserve le droit de contrôler tout contenu publié quel qu'en soit l'origine et la nature. Tout contenu qui ne respecterait pas les dispositions des présentes CGU sera supprimé.

En outre, compte tenu des dispositions prévues dans le Règlement Intérieur d'AXA France relatives à l'usage des systèmes d'information, tout manquement pourra donner lieu, en fonction de sa gravité, à l'une des sanctions disciplinaires prévues dans ledit Règlement Intérieur.

SIGNATURES



Fait à Nanterre, le 13 janvier 2022

Pour AXA France :

Amélie WATELET Directrice des Ressources Humaines	
---	--

Pour les organisations syndicales :

CFDT	Christophe VERCOUTERE	DSC	
	Nadine FRANCES	DSC	
	Philippe LABBE	DS	
CFE-CGC	Gilles DELAGE	DSC	
	Véronique FONTAINE	DS	
	Janusz STELART	DS	
FO	Catherine LUTECETTE-BLANC	DSC	
	Philippe GENSSE	DSC	
UDPA-UNSA	Giulia SCHUMACHER	DSC	
	Pierre CLERC	DSC	