

**Avenant à l'accord du 22 mars 2006
en vue de la dynamisation des principes essentiels
de Diversité et d'Égalité Professionnelle
au sein d'AXA France**
comportant le Plan d'Actions 2024/2026
en faveur de l'Égalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)



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

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu de ce qui suit.

PREAMBULE

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

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

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

Les parties signataires ont notamment souhaité dans cet accord :

- mettre en place une démarche relative à la diversité dans sa perception globale
- et affirmer l'intérêt et l'attachement qu'ils portent à la question de la mixité au sein d'AXA France, en particulier en ce qui concerne l'égalité des chances des femmes et des hommes à tous les stades de la vie professionnelle, perçue comme un enjeu important de la cohésion sociale dans l'entreprise.

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

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

Ces accords successifs témoignent de la volonté d'AXA France de faire bouger les lignes et de proposer un environnement plus représentatif de la société et de sa capacité à engager des actions réelles en faveur de l'égalité entre les salariés à tous les stades de leur vie professionnelle et à tous les niveaux de l'entreprise.

Un bilan sur les réalisations des programmes d'action de la période considérée (2021-2023) a été dressé sur chacun des objectifs triennaux lors des réunions de la commission de suivi d'application de l'accord et au moment de la négociation du présent avenant.

Ce bilan a permis :

- d'une part de mettre en avant les progrès réalisés, particulièrement en matière d'égalité professionnelle des femmes et des hommes y compris sur le plan de l'égalité salariale, grâce aux actions conduites dans le cadre des objectifs triennaux,
- d'autre part de mettre l'accent sur les efforts à poursuivre sur la présence des femmes dans certaines fonctions/métiers.

Le présent avenant à l'accord du 22 mars 2006 conclu pour la période 2024/2026 s'inscrit dans le cadre des dispositions de l'accord de branche Mixité-Diversité et Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances du 2 octobre 2020 et en cohérence avec les orientations du plan interministériel pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2023-2027.

Il marque l'ambition d'AXA France de poursuivre la dynamique engagée en faisant figurer à la fois :

- le constat des avancées réalisées sur la période 2021/2023 au regard des objectifs déterminés,
- et les nouveaux objectifs pour la période 2024/2026.

SOMMAIRE

ARTICLE 1. RESPECT DES PRINCIPES ESSENTIELS DE DIVERSITE ET D'EGALITE PROFESSIONNELLE	6
ARTICLE 2. UNE DYNAMIQUE DEMONTREE DANS LA PERIODE 2021 / 2023	6
Article 2.1. Diversité	6
Article 2.2. Egalité Professionnelle.....	7
Article 2.3. Constat et perspectives.....	7
ARTICLE 3. POURSUITE DES ACTIONS EN FAVEUR DE LA DIVERSITE	8
ARTICLE 4. PLAN D' ACTIONS POUR LA PERIODE 2024-2026 EN FAVEUR DE L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES.....	8
Article 4.3. Plan d'actions 2024-2026	8
Article 4.3.1. Rémunération.....	8
Article 4.3.2. Embauche.....	10
Article 4.3.3. Promotion.....	11
Article 4.3.4. Sécurité et santé au travail	12
ARTICLE 5. SUIVI DE L'ACCORD	15
ARTICLE 6. DISPOSITIONS GENERALES RELATIVES A L'AVENANT	15
Article 6.1. Durée – effet – révision.....	15
Article 6.2. Publicité.....	16
ANNEXE 1. MESURES PARENTALES COMPLEMENTAIRES.....	17
1. Congé complémentaire de paternité ou d'accueil de l'enfant.....	17
2. Congé fausse couche.....	18
3. Autorisations d'absence pour PMA/FIV.....	19
ANNEXE 2. METHODOLOGIE DE CALCUL DE L'ECART GLOBAL	20

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

Les parties signataires entendent confirmer leur profond attachement au respect des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle sur lesquels, depuis l'accord du 22 mars 2006, elles ont entendu faire évoluer les comportements au sein d'AXA France, conformément à l'article L. 1132-1 du code du travail, au-delà des différences tenant notamment à l'origine, le sexe, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son auteur, l'appartenance ou la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, les opinions politiques, les activités syndicales ou mutualistes, l'exercice d'un mandat électif, les convictions religieuses, l'apparence physique, le nom de famille, le lieu de résidence ou la domiciliation bancaire, ou en raison de l'état de santé, la perte d'autonomie ou le handicap, la capacité à s'exprimer dans une autre langue que le français, de la qualité de lanceur d'alerte, de facilitateur ou de personne en lien avec un lanceur d'alerte.

Les dispositions de l'accord RSG du 17 mars 2023 en faveur des salariés en situation de handicap pour les années 2023 à 2025 contribuent à promouvoir l'emploi des travailleurs en situation de handicap et à prévenir toute discrimination liée à l'état de santé.

Article 2. Une dynamique démontrée dans la période 2021 / 2023

Article 2.1. Diversité

AXA France s'est attachée, dans la période 2021/2023, à poursuivre sa politique en faveur de la promotion de la diversité.

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

- Des actions en faveur de l'emploi des jeunes au niveau national et régional :
 - o Label Engagement jeunes et label Happy trainee
 - o Evénements, coaching RH
 - o Mise à disposition d'une plateforme « Engagement Jeunes »
 - o Des actions de formation visant à développer un environnement inclusif et prévenir les discriminations
- Des actions en faveur de l'inclusion multigénérationnelle, y compris pour les collaborateurs de 50 ans et plus :
 - o Mise à disposition d'un guide « Bien vivre dans une équipe multigénérationnelle »
 - o Mesures en faveur de l'équilibre intergénérationnel, avec notamment le lancement du programme « l'audace n'a pas d'âge » comprenant une campagne de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes liés à l'âge et un accompagnement RH renforcé des collaborateurs de 50 ans et plus qui en exprimeraient le besoin
- Des actions de sensibilisation :
 - o Déploiement du serious game « Vive ensemble la diversité » suivi par 15 000 managers et collaborateurs

- Temps fort et animations autour des journées nationales de promotion de la diversité et création/mise à disposition des collaborateurs de guides d'information et sensibilisation des collaborateurs
- Dynamisation et développement du réseau Mix'in

Mesure de notre impact en matière de diversité et inclusion via le référentiel Mixity : AXA France a aussi obtenu un score de 93% en 2022 au référentiel Mixity et 95% en 2023.

Par ailleurs les actions mises en œuvre dans le cadre de l'accord AXA France en faveur des salariés handicapés pour les années 2020 à 2022, puis de celui conclu au niveau de la RSG, précité ainsi que l'accord en faveur des salariés aidants contribuent à renforcer l'inclusion dans AXA France.

Article 2.2. Egalité Professionnelle

Les domaines d'actions mis en place au titre des objectifs d'amélioration définis pour la période 2021/2023 ont marqué une avancée dans le sens de l'égalité professionnelle, dans l'ensemble des domaines visés par le plan d'actions.

Ainsi, les parties signataires constatent en particulier que la mise en œuvre du plan d'actions 2021/2023 a permis de :

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

Par ailleurs, AXA France a obtenu le score de 92 points sur 100 en 2022 et 2023 à l'index de l'égalité Hommes femmes mis en place par le décret n° 2019-15 du 8 janvier 2019.

Article 2.3. Constat et perspectives

Les parties signataires ont estimé :

- concernant la Diversité, qu'il y a lieu de réaffirmer leur engagement à promouvoir les valeurs figurant dans la portée de l'accord du 22 mars 2006, tout en poursuivant les actions conduites dans ce cadre ;
- concernant l'Egalité Professionnelle, la définition des objectifs pour la période 2024/2026 fait précisément l'objet du présent avenant.

Avenant du 4 octobre 2023 à l'accord du 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de Diversité et d'Egalité Professionnelle au sein d'AXA France comportant le Plan d'Actions 2024/2026 en faveur de l'Egalité Professionnelle entre les femmes et les hommes (article 4.3.)

Les parties sont donc convenues que les éléments ci-après, inscrits dans l'article 4, devront se substituer à la précédente rédaction de l'article 4.3. et ses annexes de l'accord AXA France du 22 mars 2006, en ce qui concerne les objectifs pour la période 2024/2026 et dont les domaines sont les suivants :

- La rémunération
- L'embauche
- La promotion

La santé et la sécurité au travail.

En matière de parentalité, les collaborateurs d'AXA France bénéficient des mesures parentales complémentaires précisées en annexe 1, en cohérence avec la politique « We Care » du groupe AXA.

Article 3. Poursuite des actions en faveur de la Diversité

L'accord conclu au sein d'AXA France le 22 mars 2006 en vue de la dynamisation des principes essentiels de diversité et d'égalité professionnelle avait mis en place une démarche active relative à la diversité visant à assurer une égalité des droits et des chances de tous. Les parties signataires entendent réaffirmer la pertinence de cette démarche.

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

Article 4. Plan d'actions pour la période 2024-2026 en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Dans le cadre du présent plan d'actions pour la période 2024-2026, les parties signataires conviennent de préciser les objectifs d'amélioration à intervenir comme suit, à la fois :

- en application de la loi du 4 août 2014 et de celle du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi,
- en substitution des dispositions de l'article 4.3. de l'accord du 22 mars 2006 au titre des axes de progrès qu'il prévoit.

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

Article 4.3. Plan d'actions 2024-2026

Article 4.3.1. Rémunération

Veiller à l'égalité de traitement salarial et à la suppression d'éventuels écarts de rémunération injustifiés des femmes par rapport aux hommes

1. Méthodologie

Dans le but de suivre les éventuels écarts de rémunération non justifiés entre les hommes et les femmes, une analyse est réalisée chaque année à partir d'un indicateur global de référence calculé par classe, fonction et tranche d'âge.

Cet indicateur global, exprimé en pourcentage, est constitué de la somme des écarts entre la moyenne de rémunération des hommes et la moyenne de rémunération des femmes par classe, fonction, tranche d'âge, et s'appuie sur les principes suivants :

- La rémunération est constituée du salaire annuel théorique et de la rémunération variable cible
- Les calculs sont effectués sur les fonctions avec une représentativité minimale d'au moins 3 hommes et 3 femmes
- L'écart global résulte de la somme des écarts par fonction pondérés par l'effectif des femmes.

Cette méthodologie (décrite en annexe 2) permet de réaliser une analyse par groupe homogène de postes sur la base d'un nombre représentatif de collaborateurs.

2. Processus dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations :

AXA France veille, dans le cadre de la revue annuelle des rémunérations, à assurer un traitement équitable entre les femmes et les hommes pour l'attribution des augmentations individuelles.

Pour aider les managers dans la réalisation de cette revue annuelle, un rapport d'écarts entre la moyenne de rémunération des hommes et la moyenne de rémunération des femmes par classe, fonction, tranche d'âge sera disponible, avant le début de la campagne salariale, pour leur périmètre. Une attention particulière sera portée dans ce cadre à l'évolution de la rémunération des femmes seniors.

Les partenaires RH mettront également à disposition des managers, tout au long de la campagne salariale, des tableaux de synthèse récapitulant l'état des propositions salariales pour leur périmètre. Cette démarche vise à permettre de s'assurer, avant la finalisation de la revue, que l'attribution des augmentations individuelles a été réalisée de manière équitable entre les femmes et les hommes. Un suivi des cas particuliers éventuels et un pilotage au niveau de chaque direction seront assurés pour ne pas impacter le budget d'augmentation annuel résultant de la NAO.

3. Objectif annuel

AXA France s'engage à ce que l'indicateur global (somme des écarts entre la moyenne de rémunération des hommes et la moyenne de rémunération des femmes par classe, fonction, tranche d'âge pondérée par l'effectif), ne dépasse pas chaque année 1,5%.

A titre indicatif, au 31 juillet 2023, cet indicateur global s'élevait à 0,96 %.

Cet indicateur sera mesuré chaque année à l'issue de la campagne salariale, en 2024, 2025 et 2026. Il sera communiqué à la commission de suivi du présent accord.

Si l'indicateur global venait à dépasser 1,5%, un budget transitoire dédié à hauteur de 200 000 € bruts serait alloué, pour l'année au cours de laquelle ce dépassement serait constaté, au travers de mesures individuelles pour les collaboratrices concernées.

Dans ce cadre, une pré-identification des collaboratrices sera effectuée sur la base d'une analyse par classe, fonction, tranche d'âge et ancienneté dans la fonction et un examen sera réalisé par la RH avec l'encadrement de proximité, de la situation objective des intéressées en vue de déterminer :

- le caractère justifié ou non justifié de la situation constatée,
- la mesure d'ajustement à prendre pour remédier à l'écart de rémunération injustifié.

A l'issue de ce processus d'identification, une mesure d'ajustement sous forme d'un montant en euros, sera définie par la RH afin de remédier pour le futur à l'écart de rémunération non justifié, sans rétroactivité au titre des périodes antérieures à la prise d'effet du présent avenant. Un courrier avertira la collaboratrice de l'augmentation salariale à intervenir.

Après l'attribution de ces mesures d'ajustement, la commission de suivi se réunira afin de dresser le bilan de ce dispositif ; dans ce cadre elle se verra communiquer le nombre et la répartition des bénéficiaires de ces mesures par fonction.

Indicateur de suivi :

- Indicateur global (somme des écarts entre la moyenne de rémunération des hommes et la moyenne de rémunération des femmes par classe, fonction, tranche d'âge pondérée par l'effectif)
- Ecart de rémunération Hommes/Femmes (hors inspecteurs) calculé par fonction par classe
- Ecart de rémunération Hommes/Femmes Inspecteurs calculé par fonction par classe
- Ecart de rémunérations Hommes/Femmes et Ecart pondérés détaillés par fonction pour les 40 fonctions/tranches d'âges les plus représentatives en termes d'effectifs
- Salaires annuels théoriques moyens (hors Inspecteurs) par classe Hommes/Femmes
- Salaires annuels théoriques moyens Inspecteurs par classe Hommes/Femmes
- Salaires annuels théoriques médians (hors Inspecteurs) par classe Hommes/Femmes
- Salaires annuels théoriques médians Inspecteurs par classe Hommes/Femmes.

Par ailleurs, une information sera fournie sur le nombre de collaboratrices bénéficiant d'une mesure salariale au retour de congé de maternité.

Article 4.3.2. Embauche

Promouvoir l'attractivité des métiers informatiques, IT et de la Tech, auprès des étudiantes et des femmes afin de développer la mixité du recrutement

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

Afin de favoriser une plus grande mixité des recrutements sur les métiers de l'informatique, AXA France s'engage à renforcer les actions de partenariat avec des écoles en menant 8 actions marque employeur ou recrutement par an visant à la promotion des métiers de l'informatique / IT d'AXA France auprès des étudiantes, commençant dès le collège (en proposant notamment une découverte des métiers de l'informatique aux jeunes effectuant leurs stages de 3^{ème}).

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

- La définition du besoin ;
- La rédaction des offres d'emploi, rédigées de manière non sexuée et non discriminante ;
- La sélection des candidats, en retenant des critères objectifs identiques pour les femmes et pour les hommes en termes de compétences, de qualification et d'expérience,
- L'absence de tout biais sexistes dans les algorithmes ;
- L'entretien d'embauche (avec le service RH et/ou les managers) ;
- La définition de la rémunération ;

- La prise de décision ;
- L'équilibre des recrutements par l'accès des femmes et des hommes à des emplois où elles/ils sont peu représentés ;
- L'accessibilité de l'ensemble des emplois aux femmes et hommes, quel que soit le niveau hiérarchique des emplois ;
- Les conditions d'intégration dans l'entreprise.

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

En outre, AXA France souhaite continuer à déployer une formation « RH inclusive » à l'attention des partenaires RH et des recruteurs, afin de développer la sensibilisation aux comportements inclusifs et la proposer aux représentants intéressés des organisations syndicales représentatives.

Enfin, AXA France s'engage à continuer ses efforts pour encourager la mobilité interne des femmes vers les métiers de l'informatique, notamment en valorisant les femmes participant à la software et test academy.

A titre d'information, le nombre de femmes participant à la test et software académies sera communiqué en commission de suivi du présent accord.

Indicateurs de suivi :

- Nombre d'actions de promotion des métiers informatiques menées en matière de marque employeur ou recrutement
- Nombre d'étudiantes sensibilisées aux métiers IT par événement clef organisé (en écoles d'ingénieurs, universités, forums, salons...).

Article 4.3.3. Promotion

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

Au cours des dernières années, AXA France s'est attaché à faire progresser la part des femmes parmi les cadres dirigeants (Attaché de Direction et Directeur).

Pour la période triennale 2021 à 2023, la part de femmes parmi les dirigeants a progressé de près de 3 points depuis 2020 pour atteindre 44,6 % au 30 juin 2023.

AXA France entend augmenter la part des femmes au sein de la population des Attachés de direction et des Directeurs en vue d'atteindre un taux au moins égal à 46% de femmes à fin 2026.

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

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

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

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

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

Dans ce cadre, la mobilité géographique ou professionnelle constitue une opportunité pour les salariés de développer leurs compétences dans des environnements professionnels variés. AXA France s'engage à promouvoir, dans le cadre de sa politique parentalité, les dispositifs favorisant la conciliation entre la vie professionnelle et la vie personnelle à toutes les étapes du parcours professionnel.

Une attention particulière sera portée à la mobilité professionnelle des femmes seniors. Des actions de sensibilisation à la lutte contre les stéréotypes liés à l'âge seront conduites dans le cadre des mesures en faveur de l'équilibre intergénérationnel et notamment du programme « l'audace n'a pas d'âge ».

Consciente de l'importance de faire évoluer certaines représentations dans la façon de projeter les femmes dans leur évolution de carrière, AXA France poursuit la mise en œuvre ses actions suivantes :

- la formation des personnes chargées des missions de recrutement à la non-discrimination
- le déploiement de formations complémentaires pour développer les comportements inclusifs en luttant contre les stéréotypes.

Indicateurs de suivi :

- % de femmes parmi les dirigeants (Attachés de direction et Directeurs)
- % de femmes au sein du réseau AEP parmi les Directeurs des ventes, Inspecteurs managers commerciaux et Animateurs commerciaux
- % d'accès à la formation des femmes et des hommes

Article 4.3.4. Sécurité et santé au travail

Poursuivre le développement de la politique de prévention du harcèlement sexuel, des agissements sexistes et des violences faites aux femmes ou intrafamiliales

- o Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail

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

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

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

- Informer les salariés de la mise à disposition sur l'intranet d'un mémo et d'un guide dédiés à la prévention du harcèlement sexuel et des agissements sexistes élaborés par AXA France
- Déployer la formation « Sexisme et Harcèlement sexuel : prévenir et agir » disponible depuis l'Espace Formation et Développement et ouverte à tous les collaborateurs
- Poursuivre la communication autour du rôle du « Référent RH »
- Accompagner les « référents CSE » (formation, coordination des actions et animation)
- Mener des actions de sensibilisation et d'information auprès des collaborateurs

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Lorsque le « Référent RH » est saisi :

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

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

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

Le référent RH partagera le nombre annuel de signalements d'agissements sexistes et harcèlements sexuels chez AXA France, avec les référents sexisme et harcèlement sexuel des CSE.

- o Violences faites aux femmes ou intrafamiliales

AXA France s'engage aussi à continuer à renforcer ses actions en matière de sensibilisation et d'accompagnement ayant trait aux violences faites aux femmes ou intrafamiliales.

Dans ce cadre, le programme Elle's Angels permet un accompagnement transversal et personnalisé des salarié(e)s victimes de violences.

Les collaboratrices et collaborateurs peuvent saisir l'un des acteurs suivants du réseau Elle's Angels AXA :

- Service social
- Service de prévention et de santé au travail
- Diversité et Inclusion
- Partenaires RH
- Sûreté
- AXA Entraide

Ces acteurs assureront un accompagnement transversal et réactif, afin de répondre aux besoins spécifiques, dans le respect de la confidentialité.

Selon les situations et les besoins, une mise en relation pourra être effectuée auprès de :

- Des juristes Elle's Angels, spécialisés chez Juridica
- L'assistante psychologique (Pluridis)
- Les associations partenaires d'AXA (Fondation des femmes, Fondation nationale solidarité femmes et la Maison des femmes)

Une communication est disponible sur l'intranet sur ce dispositif d'accompagnement ainsi que les contacts clefs à solliciter en cas de signalement, en particulier ceux des juristes Elle's Angels.

Enfin, les salariés victimes de violence faite aux femmes ou intrafamiliales peuvent bénéficier jusqu'à 5 jours d'autorisations d'absence (ou demi-journée) par année civile.

Ces jours sont indemnisés dans les conditions suivantes :

- Pour le personnel administratif : maintien de la rémunération du collaborateur
- Pour le personnel commercial : maintien des éléments fixes de la rémunération et indemnisation selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'indemnisation des jours fériés (1/260^{ème} des éléments variables de rémunération).

Indicateur de suivi :

- Nombre d'actions de sensibilisation par an sur la prévention du sexisme et du harcèlement sexuel

Article 5. Suivi de l'accord

La commission de suivi de l'accord du 22 mars 2006 est appelée à se réunir une fois par an.

Elle a pour mission de :

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

Par ailleurs, le CSE central sera tenu informé dans le cadre de la consultation sur la politique sociale de l'entreprise, les conditions de travail et l'emploi prévue à l'article L. 2312-26 du code du travail, notamment :

- au travers des informations sur les augmentations en matière de salaires,
- dans le cadre des informations et indicateurs sur la situation comparée des femmes et des hommes au sein de l'entreprise et des informations relatives à l'index de l'égalité hommes femmes,
- et dans l'hypothèse de la mise en œuvre du budget transitoire visé à l'article 4.3.1., du nombre et de la répartition des bénéficiaires des mesures individuelles correspondantes.

Article 6. Dispositions générales relatives à l'avenant

Article 6.1. Durée – effet – révision

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

Les dispositions du présent avenant se substituent aux dispositions de l'article 4.3. et aux annexes de l'accord du 22 mars 2006, ainsi qu'aux avenants des 16 décembre 2011, 19 décembre 2014, du 13 décembre 2017 et du 15 décembre 2020 et aux engagements unilatéraux ayant le même objet.

Le présent avenant prend effet le 1^{er} janvier 2024.

Conformément à l'article L2242-12 du Code du travail, les parties signataires décident que l'article 4 du présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois ans (soit pour la période 2024/2026) et prendra fin de plein droit le 31 décembre 2026.

Les parties signataires s'engagent à se rencontrer au moins trois mois avant la fin de l'exercice 2026 afin d'étudier l'opportunité et les conditions de renégociation du présent avenant en adaptant la périodicité de la négociation à 3 ans. Elles effectueront alors un point sur la période triennale en voie d'achèvement, évalueront les perspectives du programme adapté à la période à venir et examineront les conditions dans lesquelles pourra être reconduit un dispositif comparable.

Les dispositions du présent avenant pourront être révisées dans les conditions prévues par l'article L 2261-7-1 et suivants du code du travail, notamment en cas d'évolution des dispositions légales, conventionnelles ou interprofessionnelles en vigueur ou dans l'hypothèse de changements fondamentaux susceptibles d'impacter l'organisation d'AXA France.

Article 6.2. Publicité

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

- sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du travail : <https://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr>
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 4 octobre 2023

Annexe 1. Mesures parentales complémentaires

Les collaborateurs d'AXA France bénéficient des mesures parentales complémentaires suivantes à compter du 1^{er} janvier 2024 :

1. Congé complémentaire de paternité ou d'accueil de l'enfant

Pour la naissance d'un enfant, le présent accord prévoit un congé complémentaire de paternité, accessible au bénéficiaire du congé légal de paternité ou d'accueil de l'enfant, dans les conditions suivantes :

- un congé complémentaire d'une durée de 28 jours calendaires,
- accordé exclusivement si le congé légal de paternité ou d'accueil de l'enfant a été pris intégralement,
- à prendre impérativement, sans possibilité de report, dans les 6 mois suivant la naissance,
- avec possibilité, mais sans obligation, de l'accoler aux congés légaux de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant. Il est précisé que le congé complémentaire n'est pas fractionnable
- Indemnisé, pour les collaborateurs ayant une ancienneté supérieure à 1 an à la date du début du congé complémentaire de paternité ou d'accueil de l'enfant, selon les mêmes conditions d'indemnisation que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant :
 - o Pour le personnel administratif : maintien de la rémunération du collaborateur
 - o Pour le personnel commercial : selon application de l'ensemble des dispositions de l'article 8 du Chapitre 3 de l'accord du 24 juin 2014 relatif à « l'égalité des chances entre femmes et hommes exerçant une activité commerciale » (Versement d'une allocation complémentaire = 1/360^{ème} de la rémunération des 12 derniers mois d'activité, proratisation de l'OMP et du seuil de commissionnement, suspension de l'enveloppe de frais professionnels).

Précisions concernant le congé de paternité en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après sa naissance pendant la durée de l'hospitalisation dans une unité de soins spécialisés pendant une durée maximale de 30 jours consécutifs (Décret n° 2019-630 du 24 juin 2019) selon les conditions suivantes :

- Ce congé est ouvert au père et/ou au conjoint de la mère, à son partenaire « pacsé » ou à la personne vivant maritalement avec elle, sur présentation d'un document justifiant de l'hospitalisation de l'enfant
- Prise du congé (non fractionnable) à la suite du congé de naissance de 3 jours et les 4 premiers jours obligatoires du congé de paternité et accueil de l'enfant, congé cumulable avec le congé complémentaire de paternité ou d'accueil de l'enfant (28 jours) prévu ci-dessus.
- Ce congé est indemnisé dans les mêmes conditions que le congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant.

2. Congé fausse couche

Pour rappel, pour une fausse couche à compter de la 22^{ème} semaine d'aménorrhée, la collaboratrice bénéficie des dispositions relatives au congé maternité.

Le conjoint salarié de la femme ayant fait une fausse couche à compter de la 22^{ème} semaine d'aménorrhée bénéficie des nouvelles dispositions relatives au congé de paternité ou d'accueil de l'enfant telles que prévues ci-dessus.

Pour une fausse couche avant la 22^{ème} semaine d'aménorrhée, le présent accord prévoit des congés dans les conditions suivantes :

- Pour la collaboratrice faisant une fausse couche :
 - 5 jours de congé pouvant être fractionné par journée
 - A prendre dans le mois qui suit l'évènement
 - Sur présentation de justificatif
 - Indemnisé pour les collaboratrices selon les conditions suivantes :
 - Pour le personnel administratif : maintien de la rémunération du collaborateur
 - Pour le personnel commercial : maintien des éléments fixes de la rémunération et indemnisation selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'indemnisation des jours fériés (1/260^{ème} des éléments variables de rémunération)

- Pour le conjoint salarié de la femme faisant une fausse couche :
 - 2 jours de congé pouvant être fractionné par journée
 - A prendre dans le mois qui suit l'évènement
 - Sur présentation de justificatif
 - Indemnisé pour les collaborateurs selon les conditions suivantes :
 - Pour le personnel administratif : maintien de la rémunération du collaborateur
 - Pour le personnel commercial : maintien des éléments fixes de la rémunération et indemnisation selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'indemnisation des jours fériés (1/260^{ème} des éléments variables de rémunération)

3. Autorisations d'absence pour PMA/FIV

Le présent accord prévoit des autorisations d'absence en cas d'assistance médicale à la procréation dans les conditions prévues au chapitre 1er du titre IV du livre 1er de la deuxième partie du code de la santé publique ou d'une fécondation in vitro, selon les conditions suivantes.

- Pour la collaboratrice bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou d'une fécondation in vitro :
 - 5 jours d'autorisation d'absence par année civile
 - A prendre au moment de l'évènement
 - Possibilité de prise par demi-journée
 - Sur présentation de justificatif
 - Indemnisé dans les conditions suivantes :
 - Pour le personnel administratif : maintien de la rémunération du collaborateur
 - Pour le personnel commercial : maintien des éléments fixes de la rémunération et indemnisation selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'indemnisation des jours fériés (1/260^{ème} des éléments variables de rémunération).

- Pour le conjoint salarié de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou d'une fécondation in vitro :
 - 2 jours d'autorisation d'absence par année civile
 - A prendre au moment de l'évènement
 - Possibilité de prise par demi-journée
 - Sur présentation de justificatif
 - Indemnisé dans les conditions suivantes :
 - Pour le personnel administratif : maintien de la rémunération du collaborateur
 - Pour le personnel commercial : maintien des éléments fixes de la rémunération et indemnisation selon les mêmes modalités que celles prévues pour l'indemnisation des jours fériés (1/260^{ème} des éléments variables de rémunération).

Annexe 2. Méthodologie de calcul de l'écart global

Éléments de rémunération pris en compte	La rémunération est composée du salaire annuel théorique et du bonus cible
Ecart Global de référence	<ul style="list-style-type: none">- L'écart global, exprimé en %, correspond à la somme des écarts entre la moyenne de rémunération des hommes et la moyenne de rémunération des femmes par classe, fonction, tranche d'âge (10 ans), pondéré par l'effectif- Le calcul est effectué pour une représentativité d'au moins 3 Hommes / 3 Femmes
Informations complémentaires	<ul style="list-style-type: none">- Hors inspecteurs, par classe : somme des écarts entre la moyenne de rémunération Hommes et la moyenne de rémunération Femmes par fonction, tranche d'âge (10 ans), pondéré par l'effectif- Inspecteurs, par classe : somme des écarts entre la moyenne de rémunération Hommes et la moyenne de rémunération Femmes par fonction, tranche d'âge (10 ans), pondéré par l'effectif

SIGNATURES



Pour AXA France :

Fait à Nanterre, le 4 octobre 2023

Amélie WAT ELET Directrice des Ressources Humaines	
---------------------------------------------------------------------	--

Pour les organisations syndicales :

CFDT	

CFE-CGC	

FO	

UDPA-UNSA	