

## **Accord sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA en France**

**Entre** les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentée par Monsieur Cyrille de MONTGOLFIER, agissant sur mandat express,

d'une part,

**et** les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu ce qui suit.

### **Introduction**

AXA, à travers sa Représentation Syndicale de Groupe créée en France par les accords des 6 février et 28 avril 1998, a placé les garanties sociales fondamentales au cœur de son dialogue social.

Du fait de sa dimension mondiale, AXA a su s'appuyer sur l'ouverture internationale aux Diversités culturelles de ses collaborateurs. AXA démontre ainsi que la coexistence de profils variés est une source de complémentarité, d'efficacité économique, constituant un atout pour l'innovation et la performance.

Ces Diversités sont l'image de la société et de son environnement et permettent de faciliter la compréhension et la satisfaction des clients.

Les signataires du présent accord souhaitent, à travers les principes et recommandations qu'il véhicule, affirmer la nécessité de garantir l'égalité des chances et de traitement de l'ensemble des collaborateurs du groupe.

Ainsi, AXA et les Organisations Syndicales signataires déclarent que :

- La reconnaissance de la Diversité et de la mixité constitue un enjeu stratégique du développement tant de l'entreprise que des personnes qui la composent ;
- L'accompagnement des récentes évolutions sociologiques, politiques et juridiques révèle aujourd'hui la nécessité de favoriser la progression des concepts de Diversité et d'égalité intervenant dans le prolongement de toutes formes d'émancipation et l'importance de les faire vivre en tant que réalité à part entière ;
- Un revirement à l'égard de clichés traditionnels, en rupture avec les représentations socio-culturelles, s'avère nécessaire pour enrayer leur influence encore trop grande dans l'environnement de travail des collaborateurs en vue de réaliser l'égalité professionnelle.

AXA et les Organisations Syndicales signataires entendent, à travers le présent texte :

- Marquer un tournant décisif pour une véritable prise de conscience et l'implication de tous dans la mise en œuvre de l'égalité de traitement de l'ensemble des femmes et des hommes susceptibles d'entrer ou déjà en poste au sein du Groupe ;
- Faire évoluer les comportements au quotidien permettant d'assurer l'égalité des droits et des chances au delà des différences d'origine, de sexe, de race, de mœurs, d'orientation sexuelle, d'âge, de situation de famille, des caractéristiques génétiques, de l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, des opinions politiques, des activités syndicales ou mutualistes, des convictions religieuses, de l'apparence physique, du patronyme, de l'état de santé ou du handicap, de la domiciliation en zone urbaine sensible (notamment au regard de l'article L122-45 du Code du travail) ;
- Engager les entreprises du Groupe à développer, chacune à leur niveau, les négociation et actions en faveur de l'égalité professionnelle.

### **Titre 1 – Périmètre et portée de l'accord.**

Les parties à l'accord, après avoir débattu des éléments de fait, tels qu'ils peuvent être actuellement appréhendés, notamment au regard des impératifs de la CNIL :

- Affirment que le respect du principe républicain de l'Egalité ne saurait s'assortir de l'ignorance ou, pire, de la négation de la diversité, mais bien plutôt déterminer la cohésion à l'encontre des discriminations, dans le respect du principe d'égalité de traitement entre les personnes, prôné par la communauté européenne, placé notamment sous le contrôle de la Haute Autorité de Lutte contre les Discriminations et pour l'Egalité (HALDE) ;
- Choissent, dans une approche citoyenne, de s'engager solidairement dans le but de favoriser la poursuite, l'amélioration et la progression de la reconnaissance et de la mise en œuvre des principes de diversité, de mixité et d'égalité professionnelle des hommes et des femmes dans le périmètre de la Représentation Syndicale du Groupe AXA en France.

La Représentation Syndicale de Groupe, instaurée initialement par accord du 06/02/98 et régie actuellement par l'accord du 07/12/04 poursuit notamment l'objectif de fixer des garanties sociales fondamentales et d'établir un cadre (sous forme de règles ou d'orientations) des conditions de travail et d'emploi présentant un caractère transversal affirmé, en ayant le souci de respecter la diversité des situations économiques et sociales des entreprises.

C'est dans cette perspective que s'inscrit le présent accord.

Ainsi, les entreprises du périmètre devront elles, dans le cadre des principes définis dans le présent accord, décliner à leur niveau et pour ce qui les concerne, les dispositions utiles relatives à la Diversité et à l'égalité, englobant toutes actions de progrès, compte tenu des spécificités de leur propre contexte.

Dès lors, les négociations qui seront menées au niveau des entreprises seront indépendantes les unes des autres et les accords auxquels elles conduiront pourront différer tant en ce qui concerne les priorités définies que les actions et le calendrier déterminés.

## Titre 2 – Diversité et éthique sociétale pour l'Égalité des droits et des chances.

### 2.1 – Des facteurs de progrès

Les parties signataires considèrent qu'accepter la Diversité participe d'une éthique sociétale en faveur de l'égalité des droits et des chances ; la Diversité constituant un facteur de progrès et de cohésion sociale pour les entreprises du Groupe :

- Elles reconnaissent qu'il convient pour les entreprises de développer leurs actions en vue de **proscrire toute forme de discrimination**.
- Elles adhèrent au principe énoncé lors du Comité Européen de Groupe AXA en novembre 2004 sur la « Conduite du dialogue social au sein du Groupe AXA en Europe » aux termes duquel le Groupe s'engage à mettre tous moyens en œuvre afin que chaque salarié puisse être assuré **d'être traité équitablement**, AXA s'interdisant « toute discrimination fondée sur le sexe, la race, la couleur, les origines ethniques, les caractéristiques génétiques, les handicaps, les orientations sexuelles, la langue, la religion ou les convictions, l'appartenance ou l'activité syndicale, les opinions politiques».
- Elles approuvent les **concepts fondamentaux** inscrits dans la Charte de la Diversité tendant à :
  - Sensibiliser et former les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la diversité.
  - Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles)
  - Chercher à refléter la diversité de la société française, notamment sa diversité culturelle et ethnique dans les effectifs, aux différents niveaux de qualification.
  - Communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs l'engagement en faveur de la non-discrimination et de la diversité.
  - Faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de diversité un objet de dialogue avec les représentants des personnels.
  - Etablir un bilan périodique des actions mises en œuvre par rapport aux engagements relatifs à la non-discrimination et à la diversité.
- Elles souhaitent le développement des dispositions conventionnelles en faveur des personnes handicapées dans le cadre de la loi du 03/02/05 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées, en s'appuyant sur un dispositif précurseur établi dans Axa Assurances et réitéré dans Axa France par l'accord du 12/03/03 sur la « **Mission Handicap 2003/2006** », sous réserve des décrets d'application à paraître.  
Un effort particulier sera engagé (notamment dans les entreprises dont l'importance des effectifs et le flux de recrutement sont de faible volume) de nature et de volonté analogues à celui réalisé dans Axa France, en vue de négocier un accord définissant les éléments favorables au travail du personnel handicapé

### 2.2 – La gestion de la Diversité

AXA et les Organisations Syndicales signataires entendant favoriser le pluralisme, conviennent de la nécessité de gérer la Diversité au travers des recrutements, de l'intégration dans les équipes et de la conduite des carrières de nature à accroître l'effet positif de l'image de l'entreprise vis à vis de ses salariés (EADP, SCOPE...), de ses clients, de ses prestataires extérieurs, tant en France qu'à l'étranger.

- Elles conviennent ainsi des axes majeurs d'action à entreprendre, tels qu'ils résultent notamment des concepts fondamentaux inscrits dans la Charte de la Diversité cités ci-dessus, l'objectif poursuivi témoignant de l'engagement d'AXA en France, en faveur de la Diversité culturelle, ethnique et sociale.
- Elles soulignent, dans cette perspective, l'importance d'une démarche constructive donnant lieu successivement à un état des lieux, l'élaboration d'un plan d'action, la mise en place d'un plan de communication comportant en particulier une sensibilisation des managers à la non-discrimination, (EADP, SCOPE) enfin, l'organisation d'un suivi de la mise en œuvre, dans le cadre strict des préconisations de la CNIL.
- Elles marquent leur souhait de parvenir à la définition, dans des accords d'entreprise, d'objectifs d'évolution volontaristes dans le cadre de leur politique de non-discrimination et de Diversité dans l'entreprise.

A cet égard, il est observé que le respect de la Diversité peut justifier divers types d'actions, que ce soit en amont de l'intégration dans l'entreprise, notamment en respectant une gestion anonyme des curriculum vitae des candidatures ou, plus généralement, par une sensibilisation et/ou formation de l'ensemble des salariés et particulièrement de l'encadrement au sein de l'entreprise, ou encore par le choix d'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage.

### **Titre 3 – Egalité professionnelle : enjeu de cohésion sociale.**

Au delà de la démarche relative à la Diversité dans sa perception globale, les parties signataires entendent affirmer tout spécialement l'attention qu'elles portent à la question de la mixité au sein des entreprises, en particulier en ce qui concerne l'égalité des chances des femmes et des hommes à tous les stades de la vie professionnelle.

A cet égard, l'égalité de traitement des femmes et des hommes apparaît comme un enjeu important de la cohésion sociale dans les entreprises AXA en France.

#### **3.1 – L'égalité des droits et des chances des femmes et des hommes**

L'égalité professionnelle des femmes et des hommes recouvre aujourd'hui trois types d'enjeux :

- un impératif démocratique, tenant au respect des droits,
- une nécessité économique, en considération du vivier de compétences que constituent les femmes au sein de l'entreprise dans le contexte de concurrence et de compétitivité des entreprises,
- une exigence sociétale permettant aux femmes, par une répartition équitable des temps de vie professionnelle et familiale entre les hommes et les femmes, de s'investir pleinement dans leur vie professionnelle.

Mener à bien une telle politique d'égalité professionnelle implique, dans les entreprises, à la fois un engagement affirmé de la Direction et une implication de l'ensemble des acteurs, notamment managers et instances représentatives du personnel.

Dans cette perspective :

- Un ensemble d'outils de facilitation du succès de la politique d'égalité professionnelle, devra être envisagé, dont l'examen précis s'opérera au niveau de chaque entreprise, en vue de déterminer ceux de ces outils à mettre en œuvre.

- Les axes de progrès de l'égalité professionnelle peuvent alternativement ou cumulativement comporter des indicateurs ou objectifs relatifs aux domaines suivants : recrutement, rémunérations, conditions de travail, formation, qualification, classification, évolution professionnelle.

Cependant, si des actions de rééquilibrage peuvent s'avérer nécessaires en certains cas, en revanche il ne paraît pas souhaitable de recourir à une expression en terme de quota. Sans préjudice des négociations d'entreprises menées dans le cadre de l'article L132-27 du code du travail, les programmes d'action qui seront établis par les partenaires sociaux dans les entreprises devront être organisés en vue de promouvoir l'égalité des chances au regard de ces divers axes.

### **3.2 – Les axes de progrès**

Les **programmes d'action** à définir dans les entreprises, s'articuleront, suivant les thèmes retenus, en **tenant compte des lignes directrices** qui suivent, dans le prolongement de l'Accord National Interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

#### **3.2.1 – Recrutement**

Dans les recrutements il paraît fondamental que la part des femmes et des hommes reflète, à compétences, expérience et profil équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des femmes et des hommes dans le métier considéré.

Dans cette perspective, il sera porté une attention particulière au rapport entre le nombre des candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux, dans le respect des critères d'embauche de l'entreprise et dans le cadre de l'objectif de mixité à toutes les étapes du recrutement (définition de poste et compétences requises, offre d'emploi, sélection des candidats).

Les entreprises veilleront à féminiser progressivement les emplois ou les métiers aujourd'hui fortement masculinisés et inversement.

#### **3.2.2 – Rémunérations**

L'approche des problématiques salariales femmes / hommes ne peut se limiter aux distorsions induites par des effets de structure ou de secteurs, l'âge, l'ancienneté, le temps partiel, la maternité, les emplois/classifications et l'évolution professionnelle.

La dynamique d'égalité professionnelle et de mixité des emplois repose sur le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur (Cf. Article L 140.2 du code du travail).

Les négociations annuelles sur les salaires des entreprises prévoient une analyse spécifique des différences entre les hommes et les femmes qui doit être l'occasion d'élaborer un plan de résorption des écarts salariaux constatés.

Le diagnostic établi, généralement sur la base du rapport annuel de situation professionnelle comparée entre les hommes et les femmes, prendra en compte l'ensemble des éléments entrant dans la rémunération respective des hommes et des femmes dans l'entreprise.

### 3.2.3 – Conditions de travail – organisation et temps de travail

Les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne doivent pas constituer un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans l'accès au poste, la répartition des tâches et les possibilités d'évolution.

Les modes d'organisation du travail doivent demeurer compatibles avec l'accès des femmes aux postes de responsabilité.

Le temps de travail doit permettre de concilier la vie professionnelle et la vie familiale ou personnelle, sans faire obstacle à des perspectives d'évolution de carrière.

### 3.2.4 – Formation

La formation est le plus sûr moyen de faire évoluer les compétences des salariés femmes et hommes pour préserver le capital humain de l'entreprise et sa compétitivité, préservant ainsi l'employabilité des personnes.

C'est dans cette perspective que l'accord RSG du 29 octobre 2004 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie, entend porter ses effets.

Ayant identifié quelles sont, dans l'entreprise, les compétences stratégiques (actuelles et futures) il sera veillé à l'égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes, comme entre salariés à temps complet ou à temps partiel.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sera également l'occasion de mettre en place des mesures complémentaires pour favoriser un accès égal à la formation.

### 3.2.5 – Parcours professionnel

La politique de mixité des emplois implique notamment que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et les mêmes d'accès aux postes de responsabilité.

Le parcours professionnel peut dépendre de la formation, y compris en ayant recours à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou au Droit Individuel de Formation (DIF), ainsi que de la mobilité, que celle-ci soit géographique ou fonctionnelle.

La pratique des Entretiens Annuels d'Appréciation des Performances (EADP) ou encore l'entretien en vue de l'orientation professionnelle des salariés à l'issue des congés maternité et parentaux, constituent un excellent vecteur de facilitation, voire de stimulation, d'égale réussite de parcours professionnel pour les femmes et les hommes, avec l'appui des managers.

## **3.3 – Démarches et Outils**

La stratégie d'action en faveur de l'égalité professionnelle suppose, en général, les étapes suivantes :

- établissement du constat sur la situation comparée des femmes et des hommes, respectivement par sexe, par catégories professionnelles et par référence à des indicateurs pertinents, notamment ceux listés à l'article D432-1 du code du travail, sur la base d'une analyse chiffrée.

Les données chiffrées et l'étude correspondante, établies dans cet objet au niveau des entreprises, seront dressées dans l'esprit des éléments qui ont été communiqués dans le cadre de la négociation menée au niveau de la RSG.

Concernant les rémunérations, ces données chiffrées, pourront être établis en regroupant et sélectionnant les métiers et classification, ainsi que l'ancienneté dans l'entreprise et/ou la classe, afin d'assurer la meilleure visibilité de la situation respective des femmes et des hommes et de cibler avec pertinence les actions à mener ; par rapport à la population concernée les éléments de référence ainsi retenus devront éviter l'examen de situations individuelles ou portant sur un nombre trop faible de personnels.

- définition d'un plan d'action correctrice et de l'échéancier correspondant ;
- les entreprises, dans le respect des compétences de leurs instances sociales (Comité Central d'Entreprise ou Comité d'Entreprise, commissions...) examineront à leur niveau l'opportunité d'appuis techniques complémentaires, d'actions ciblées et d'inscription budgétaire spécifique.
- actions de communication en interne et en externe, par différents vecteurs (note, intranet,...)
  - suivi de la politique mise en œuvre en l'inscrivant dans la durée.

La sensibilisation maximale constitue un atout fondamental du succès de la politique d'égalité professionnelle à destination de tous les acteurs : Direction, encadrement, personnes en charge des Ressources Humaines, de la Communication, l'ensemble des personnels, l'environnement immédiat de l'entreprise.

Les actions de sensibilisation, eu égard aux spécificités de l'entreprise, s'attacheront à promouvoir la mixité et l'égalité professionnelle :

- en soulignant les enjeux humains, économiques et sociaux,
- en réfutant les représentations erronées de la place des femmes dans le travail,
- en montrant les aspects négatifs d'un déséquilibre trop marqué dans la mixité.

Ces actions s'inscriront dans la durée car elles visent à faire évoluer les mentalités, à vaincre les résistances au changement en vue, finalement, de faire de l'égalité professionnelle une **évidence sociale** en tant que droit fondamental dans les entreprises du groupe Axa.

## **Titre 4 – Dispositions générales**

### **4.1 – Articulation des négociations (RSG, entreprises)**

Dans le respect des dispositions légales et dans le prolongement du présent accord relatif à la Diversité et à l'Égalité professionnelle au sein d'AXA en France, chaque entreprise appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe, devra :

- mener avec les organisations syndicales une réflexion sur la Diversité et les différentes situations de travail des femmes et des hommes,
- conduire dès le second semestre 2005, une négociation à son niveau sur ces thèmes afin de définir compte tenu de la situation de l'entreprise, les modalités de traitement des éventuels décalages observés et, notamment, le calendrier de résorption progressive d'éventuels écarts observés

### **4.2 – Suivi d'application**

Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances représentatives du personnel existantes, il est convenu d'assurer le suivi de l'ensemble des droits sociaux fondamentaux relatifs à la Diversité et à l'Égalité professionnelle de la manière suivante :

- d'une part, les entreprises préciseront les domaines d'attributions dévolues, à leur niveau, aux commissions d'Égalité Professionnelle,

- d'autre part, une commission de suivi d'application du présent accord cadre sera mise en place qui disposera d'éléments d'information sur :
  - les négociations menées dans les entreprises de la RSG et leur issue, dont les premiers résultats seront présentés avant le 31 mars 2006
  - l'évolution de la situation globale dans le périmètre RSG dans les domaines de la Diversité et de l'Egalité professionnelle ; à ce titre, la commission se verra communiquer
- les rapports annuels sur la situation comparée des hommes et des femmes des entreprises du périmètre de la RSG, incluant le suivi d'application de leur accord et la typologie des cas particuliers réglés à leur niveau.
- les données SCOPE sur ces thèmes.

Cette commission sera composée de 4 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord, désignés par leur Coordinateur Syndical National.

Elle sera présidée par un représentant de la Direction, lequel pourra se faire assister par des techniciens qu'il aura choisis.

Sa composition tendra vers l'égalité entre les femmes et les hommes.

Elle se réunira deux fois par an.

#### 4.3 – Durée et effet de l'accord

Le présent accord est à durée indéterminée et prend effet au 1<sup>er</sup> août 2005.

Il pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et d'une notification concomitante à l'ensemble des signataires par la partie qui dénonce.

#### 4.4 – Publicité.

Le présent accord fera l'objet, dans le respect des articles L 132.2.2 et L 132.10 du code du travail, d'un dépôt :

- à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle des Hauts de Seine,
- auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Paris La Défense, le 13 juillet 2005