

**ACCORD EN VUE DE LA DYNAMISATION DES PRINCIPES ESSENTIELS
DE DIVERSITE ET D'EGALITE PROFESSIONNELLE AU SEIN D'AXA FRANCE**

Entre les Sociétés AXA France Vie et AXA France IARD, représentées par Cyrille de MONTGOLFIER 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 des dispositions qui suivent :

PREAMBULE

L'engagement du Groupe Axa en France pour placer les garanties sociales fondamentales au cœur de son dialogue social vient d'être réaffirmé par l'accord RSG du 13 juillet 2005 sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la Diversité et à l'Égalité professionnelle au sein d'Axa en France.

Cet accord de Groupe a pour triple objectifs de :

- Marquer une véritable prise de conscience pour l'implication de tous dans la mise en œuvre de l'égalité de traitement de l'ensemble des femmes et des hommes.
- Faire évoluer les comportements au quotidien.
- Engager les entreprises du Groupe à développer, chacune à leur niveau et pour ce qui les concerne, les négociations et actions appropriées en faveur de l'égalité professionnelle.

Axa France s'inscrit pleinement dans le cadre des principes et recommandations développés en ce sens par l'accord RSG du 13/07/05.

Dans cette perspective, Axa France entend :

- adhérer aux principes de Diversité et d'Égalité professionnelle énoncés dans l'accord RSG du 13/07/05,
- affirmer à son niveau la nécessité de garantir l'égalité des chances et de traitement de l'ensemble de ses collaborateurs.

C'est sur ce constat que les parties signataires du présent accord souhaitent, dans une approche citoyenne, 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 femmes et des hommes collaborateurs d'Axa France.

Axa France s'inscrit ainsi en adhésion des dispositions de l'accord RSG du 13/07/05 sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'Égalité professionnelle au sein d'Axa en France en précisant néanmoins pour ce qui la concerne, les modalités de déclinaison utile.

Axa France s'engage plus généralement au regard de l'Égalité professionnelle des femmes et des hommes à se doter périodiquement d'objectifs de progrès définis, précisant les éventuelles actions de rééquilibrage susceptibles d'être engagées compte tenu des orientations prioritaires retenues pour la période considérée.

SOMMAIRE

Préambule

Article 1 – LA PORTEE DE L’ACCORD

Chapitre 1 – Diversité et éthique sociétale pour l’Egalité des droits et des chances dans Axa France.

Article 2 – LES FACTEURS DE PROGRES

Article 3 – LA GESTION DE LA DIVERSITÉ

3.1. Le cadre conventionnel

3.2. Une attitude globale

3.3. La mise en œuvre de divers types d’actions

Chapitre 2 – Egalité professionnelle : enjeu de cohésion sociale.

Article 4 – L’ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES DES FEMMES ET DES HOMMES

4.1. Une réflexion liminaire

4.1.1. Le recensement des données chiffrées

4.1.2. L’analyse des données chiffrées

4.2. Typologie des axes de progrès

4.2.1. Recrutement

4.2.2. Rémunérations

4.2.3. Conditions de travail – organisation et temps de travail

4.2.4. Formation

4.2.5. Parcours professionnel

4.3. Objectifs d’amélioration définis pour la période 2006/2008

4.3.1. Améliorer la mixité des emplois et des parcours professionnels

4.3.1.1. Recrutement

4.3.1.2. Mobilité, carrière

4.3.1.3. Formation / organisation du travail

4.3.2. Supprimer progressivement d’éventuels écarts non justifiés entre la rémunération des femmes et des hommes.

4.3.3. Favoriser l’égalité des chances entre les femmes et les hommes exerçant une activité commerciale en qualité d’EB /EI

4.3.4. Contribuer à réconcilier l’emploi et la parentalité

Chapitre 3 – Sensibilisation – Communication

- Sensibilisation
- Communication

Chapitre 4 – Dispositions générales relatives à l’accord

- Suivi de l’accord
- Durée - Effet
- Publicité

Article 1 – LA PORTÉE DE L’ACCORD

Les parties signataires, à travers le présent accord, entendent 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).

Les principes essentiels relatifs à la Diversité et à l’Egalité professionnelle définis au présent accord concernent l’ensemble des salariés d’Axa France.

Seront précisés, autant que de besoin, les axes de progrès et/ou engagements spécifiques plus particulièrement adaptées à l’une ou l’autre des catégories de personnels, administratifs ou commerciaux, eu égard aux différents contextes d’exercice de ces fonctions.

Chapitre 1 – Diversité et éthique sociétale pour l’Egalité des droits et des chances dans Axa France

Les parties signataires entendent, à travers les dispositions qui suivent, favoriser la poursuite et le progrès de la reconnaissance et de la mise en œuvre du principe de Diversité.

Article 2 – DES FACTEURS DE PROGRES

Axa France confirme sa volonté de développer son action en vue de proscrire toute forme de discrimination. A cet égard :

- Elle souscrit 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».
- Elle réitère l’engagement décisif qu’a été son adhésion le 22/10/04 à la Charte de la Diversité, lequel a fortement contribué à promouvoir, au niveau du Groupe, les concepts fondamentaux qui y sont développés.

Parmi ceux-ci, Axa France entend tout particulièrement souligner son engagement sur les **concepts fondamentaux** suivants :

- 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.

Article 3 – LA GESTION DE LA DIVERSITÉ

En parfaite cohérence avec les concepts fondamentaux inscrits dans la Charte de la Diversité cités ci-dessus, Axa France 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.

Axa France entend poursuivre la politique de non-discrimination et de Diversité qu'elle a d'ores et déjà engagée en faveur de la Diversité culturelle, ethnique et sociale.

3.1 Le cadre conventionnel

- Elle confirme sa volonté de s'inscrire dans une démarche dynamique et à long terme, en faveur de l'emploi des personnes handicapées.
Dans le respect des dispositions de la loi du 03/02/05 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées et dans le prolongement de l'accord du 12/03/03 sur la « Mission Handicap 2003/2006 », Axa France souhaite poursuivre son engagement.
- Elle a consacré, à travers l'accord Axa France du 22/10/04 sur le droit syndical, l'importance qu'elle accorde à la contribution des représentants du personnel à la vie de l'entreprise et ce faisant à la reconnaissance de leur évolution professionnelle et personnelle.

3.2. Une attitude globale :

- Elle poursuit les initiatives en cours, de nature à améliorer le respect de la diversité d'origine, notamment dans le domaine des recrutements :
 - CV anonymes pour le recrutement Internet du personnel commercial et étude d'opportunité sur l'élargissement de cette initiative au recrutement Internet du personnel administratif.
 - Mise en place d'un suivi des candidatures reçues et des recrutements effectués, dans le strict respect des recommandations de la CNIL quant à la mesure de la diversité dans l'entreprise. (cf. notamment la recommandation du 05/07/05 de la CNIL afin d'éclairer les employeurs sur les conditions de mesure de la diversité des origines de leurs employés).
 - Diversification des canaux de recrutements tels que partenariat avec associations, organismes gouvernementaux (ANPE, APEC, missions locales pour l'emploi) comportant :
 - une sensibilisation des cabinets de recrutement aux engagements de l'entreprise,
 - une objectivisation maximale des méthodes de sélection et de tests.
 - Participation à un groupe de travail sur la mesure de la Diversité et les progrès réalisés, en collaboration avec le FASILD et l'INED.
 - Coopération avec SOS Racisme, l'AFIJ puis l'IMS. Associations qui transmettent à Axa France une sélection de CV de personnes issues des minorités visibles ou de zones sensibles.
- Elle confie à l'IMS (Institut du Mécénat de Solidarité) le lancement d'un diagnostic qualitatif sur le thème de la culture de l'entreprise en matière de Diversité et d'Egalité, la place des femmes dans les différents métiers et fonctions, les éventuels stéréotypes en vigueur qui peuvent être dommageables à l'égalité.
- Elle participe, sous l'égide de l'IMS, au projet européen EQUAL /ELMER relatif à la lutte contre les discriminations dans l'entreprise.

3.3. Axa France étudiera la mise en œuvre de divers types d'actions de nature à favoriser l'intégration de tous dans l'entreprise.

Elle développera notamment :

- En interne,
 - des actions de sensibilisation et/ou formation de l'ensemble des salariés et tout particulièrement de l'encadrement ainsi que des nouveaux entrants.
 - une instruction d'attention particulière des GRH à l'évolution de carrière de tous au sein de l'entreprise, sans discrimination d'aucune sorte.

D'ores et déjà, elle exerce une veille attentive sur le choix d'affectation des sommes prélevées au titre de la taxe d'apprentissage à des institutions d'enseignement favorisant l'intégration sous toutes ses formes.

- En externe,
 - une étude de besoins pour aider des élèves et des étudiants de bon niveau à poursuivre leurs études, dans le prolongement du rapport de mission « Des entreprises aux couleurs de la France », remis en novembre 2004 par Claude Bébéar au Premier ministre, sur l'acceptation et la gestion de la diversité dans l'entreprise,
 - une recherche de partenariat de proximité avec les missions locales en vue du recrutement de salariés issus des zones urbaines sensibles,
 - une étude de faisabilité relative à la création d'activité en zones franches urbaines.

Chapitre 2 – 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'intérêt et l'attachement qu'elles 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.

L'égalité de traitement des femmes et des hommes leur apparaît comme un enjeu important de la cohésion sociale dans AXA France, c'est pourquoi ils conviennent des principes et actions qui suivent.

Article 4 – L'ÉGALITÉ DES DROITS ET DES CHANCES DES FEMMES ET DES HOMMES

L'accord RSG a mis en exergue les enjeux que recouvre l'égalité professionnelle des femmes et des hommes en tant que facteur d'une politique sociale réussie au sein du Groupe.

Axa France entend participer activement à la dynamisation de cette politique d'égalité professionnelle qui nécessite à la fois, un engagement affirmé de la Direction et une implication de l'ensemble des acteurs, notamment managers et instances représentatives du personnel.

A ce titre, Axa France s'inscrit dans le prolongement de l'accord RSG du 13/07/05 et dans le respect des dispositions légales, pour organiser successivement une réflexion en vue de la détermination des objectifs de progrès pour l'Egalité professionnelle.

4.1. Une réflexion liminaire

Les partenaires ont mené une réflexion utile sur les différentes situations de travail des femmes et des hommes, au vu du recensement de données chiffrées.

4.1.1. Le recensement des données chiffrées a permis d'établir un panorama de la situation comparée des femmes et des hommes, respectivement par sexe, par catégories professionnelles et par référence à des indicateurs pertinents, notamment ceux énumérés à l'article D 432.1 du code du travail.

En vue de déterminer la démarche opérationnelle la plus appropriée, les parties signataires sont convenues que les données recensées pourront être affinées ou aménagées, par exemple par rapport aux volumes d'effectif ou par la prise en compte de l'ancienneté dans l'entreprise et/ou la classe, dans le respect des recommandations de la CNIL relatives à la garantie de l'anonymat des personnes concernées.

4.1.2. Au regard de l'**analyse des données chiffrées** préalablement recensées, les parties à l'accord ont mené une réflexion en vue de recenser des orientations sur la base des différentes situations de travail des femmes et des hommes, en vue de déterminer les leviers d'action vers le succès de la politique d'égalité professionnelle.

4.2. Typologie des axes de progrès

Les programmes d'action à définir dans Axa France ont à s'articuler, en tenant compte de deux types d'éléments :

- les lignes directrices définies ci-après, dans le prolongement de l'Accord National Interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 sur la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et des axes de progrès de l'accord RSG.
- les conclusions sur l'analyse des données chiffrées préalablement présentées.

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

4.2.1. Recrutement

Axa France reconnaît comme principe que, dans ses recrutements, la part des femmes et des hommes doit refléter, à compétences, expérience et profil équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois tant du personnel administratif que du personnel commercial, compte tenu de la répartition des femmes et des hommes dans le métier considéré.

Dans cette perspective, elle porte 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 qui sont les siens 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).

4.2.2. Rémunérations

Les parties signataires adhèrent au principe énoncé aux termes de l'accord du 13/07/05 selon lequel 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.

Ainsi, afin d'être en mesure de corriger les éventuelles différences de traitement qui pourraient être constatées et qui s'avèreraient non justifiées par des critères objectifs, Axa France entend définir une méthode en vue d'identifier, d'examiner et de définir un plan d'action prévoyant la mise en place de mesures concrètes, sans recourir à une expression en terme de quota.

Le plan d'action mis en place en exécution du présent accord est par nature collectif et ne saurait avoir de conséquence au titre des périodes antérieures à la prise d'effet de l'accord.

4.2.3. Conditions de travail – organisation et temps de travail

Les parties signataires reconnaissent que :

- 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.

Au-delà de la confirmation de ces principes, Axa France entend poursuivre la politique d'égalité professionnelle et de cohésion sociale qu'elle a d'ores et déjà conduites à travers un certain nombre d'accord.

4.2.4. Formation

Axa France reconnaît que 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 Axa France du 24 décembre 2004 sur le développement des compétences et la formation professionnelle tout au long de la vie, entend porter ses effets.

Les partenaires sociaux, en confirmation des dispositions du chapitre 6 de l'accord du 24/12/04, rappellent leur volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle qui constitue un facteur essentiel du développement de l'égalité entre les femmes et les hommes.

4.2.5. Parcours professionnel

Les parties signataires reconnaissent que 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 accès aux postes de responsabilité.

Dans cette perspective, 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 également 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.

4.3. Objectifs d'amélioration définis pour la période 2006/2008

Eu égard aux axes de progrès visés ci-dessus en 4.2, et compte tenu des orientations qui ressortent de l'analyse des données chiffrées, les parties signataires conviennent de se doter d'objectifs d'amélioration, dont l'atteinte progressive est organisée sur une période de trois ans allant du 1^{er} janvier 2006 au 31 décembre 2008 s'inscrivant ainsi dans le cadre des dispositions de l'article L 132.27 al 6 du code du travail.

Les objectifs suivent trois lignes directrices principales :

- l'amélioration de la mixité des emplois et des parcours professionnels,
- la suppression progressive d'éventuels écarts non justifiés entre la rémunération des femmes et des hommes,
- la contribution à l'égalité des chances entre les femmes et les hommes exerçant une activité commerciale d'EB/EI
- la contribution à la réconciliation entre l'emploi et la parentalité.

4.3.1. Améliorer la mixité des emplois et des parcours professionnels

Entrent dans cet objectif trois domaines d'action : recrutement, mobilité / carrière et formation/organisation du travail.

4.3.1.1. Recrutement

Considérant que les femmes et les hommes partagent et possèdent les mêmes types de compétences techniques et managériales, le processus de recrutement est unique et se déroule exactement selon les mêmes conditions entre les femmes et les hommes

Axa France veillera en conséquence, dans le respect du principe énoncé au 4.2.1 ci-dessus, à féminiser progressivement les emplois ou les métiers aujourd'hui fortement masculinisés et inversement ; les GRH ainsi que les managers y apporteront leur appui soutenu.

Pour ce faire, une attention particulière sera portée sur les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité, notamment s'agissant de la formation.

Axa France, pour ce qui concerne plus particulièrement le recrutement du personnel commercial, améliorera son taux de recrutement de femmes et recherchera notamment une féminisation plus grande au sein de l'inspection.

4.3.1.2 Mobilité, carrière

En vue d'appliquer la politique de mixité des emplois dont elle a reconnu le principe, Axa France persistera à utiliser les mêmes critères de détection des potentiels internes pour les femmes et pour les hommes.

Ils sont fondés exclusivement sur le seul exercice des compétences et donc de l'efficacité et de la performance des salariés, qu'ils soient hommes ou femmes.

Dans cette perspective, Axa France entend notamment :

- Favoriser, au meilleur niveau l'accès des femmes aux lieux d'échanges, aux groupes de réflexion, groupes de travail.

Considérant que les femmes sont encore sous représentées dans les différents comités de Direction, Axa France s'engage à ce que la proportion du nombre de femmes progresse au sein de ces comités.

- Recommander aux managers que les EADP comportent en axe d'appréciation ou de progrès la prise en compte des principes de Diversité / Egalité et une attitude respectueuse de l'Egalité professionnelle.

4.3.1.3. Formation / organisation du travail

Dans une approche prospective, Axa France :

- examinera attentivement les possibilités de recours au télétravail afin de favoriser, la compatibilité entre vie professionnelle et vie personnelle dans les conditions précisées conventionnellement dans l'entreprise ;
- Déterminera les indicateurs complémentaires susceptibles de faciliter un contrôle plus pertinent de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes (ex : temps plein / temps partiel).

Après identification des compétences en phase avec l'évolution des activités de l'entreprise, il sera veillé à l'égalité d'accès à la formation entre les femmes et les hommes, comme entre salariés à temps complet et à temps partiel.

De même, afin de renforcer l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle continue, il sera prêté une attention particulière à l'adaptation aux contraintes de distance et de disponibilité des personnels.

En ce qui concerne les personnels commerciaux, les managers s'attacheront à accorder aux femmes des parcours de formation plus diversifiés.

La Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC) sera l'occasion de parfaire les mesures d'accès égal à la formation.

4.3.2 Supprimer progressivement d'éventuels écarts non justifiés entre les rémunérations des femmes et des hommes.

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

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

A titre d'illustration les médianes inférieures, en terme de rémunération, des collaboratrices relevant de la classe 5 et de la classe 6 évoluant dans les métiers de la souscription et de la gestion des contrats semblent constituer des catégories où des différences de traitement non justifiées sont susceptibles d'être constatées, au regard des salaires des collaborateurs masculins.

Dès l'exercice 2006, c'est donc en faveur des salariées exerçant ces activités que porteront, en priorité mais bien sûr pas de façon exclusive, les actions graduelles de correction qui s'avèreraient nécessaires, sans pour autant écarter les collaboratrices exerçant d'autres activités dont les situations révéleraient, après examen, un écart non explicable objectivement.

Après pré-identification, un examen sera réalisé conjointement par le GRH et l'encadrement de proximité, l'appréciation de la hiérarchie étant déterminante dans la décision finale. En effet, le comblement graduel d'éventuels écarts ne saurait avoir aucun caractère d'automatisme ; il sera systématiquement le résultat d'un processus d'examen décrit en Annexe 1.

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

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

Une inscription budgétaire annuelle de 250.000 euros nette de charges, réitérée pendant 3 ans et totalement indépendante des Augmentations Générales (AG) ou Individuelles (AI) annuelles est affectée à cette démarche.

La Commission de Suivi d'application du présent accord, sans préjudice des prérogatives des IRP se réunira au moins une fois par an et veillera à l'application rigoureuse des dispositions de l'article 4.3.2 lors de chaque point d'étape.

Un examen plus général visant à mesurer les progrès accomplis et, a contrario, ceux éventuels restant à faire, sera réalisé à l'issue de la première période triennale, savoir à la fin de l'exercice 2008.

4.3.3 Favoriser l'égalité des chances entre les femmes et les hommes exerçant une activité commerciale en qualité d'Echelon de Base ou Echelon Intermédiaire.

Afin d'offrir à chacune et à chacun des nouveaux entrants et nouveaux promus EB/EI des chances égales de réussite, le niveau de rémunération restant à la mesure de sa contribution personnelle, Axa France veillera à ce que ce principe d'égalité soit mis en œuvre dans le volume, la typologie et la qualité des portefeuilles confiés ainsi que dans la composition des équipes placées sous son animation.

4.3.4 Contribuer à réconcilier l'emploi et la parentalité

Axa France entend favoriser l'articulation des temps entre vie professionnelle et vie privée, en visant à neutraliser l'impact des congés maternité / adoption sur l'évolution professionnelle et salariale.

Elle organisera les conditions de départ, d'absence et de retour de congés maternité et/ou parentaux afin de mieux prendre en compte les objectifs de carrière.

A cette fin, elle formalisera une procédure d'accompagnement RH personnalisée au moment du départ en congé maternité ou parental, ainsi qu'au moment du retour pour mieux piloter la reprise d'activité.

Chapitre 3 – Sensibilisation - Communication

L'engagement solidaire que prennent les parties signataires 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 femmes et des hommes collaborateurs d'Axa France suppose la mise en place et le suivi d'actions de sensibilisation et de communication.

➤ Sensibilisation

D'une façon générale,

Axa France poursuivra ses actions de sensibilisation maximale à destination de tous les acteurs :

- Direction, encadrement supérieur, notamment lors de l'Université d'été,
- l'ensemble des personnels, encadrement, personnes en charge des Ressources Humaines, à l'occasion de la semaine du Développement Durable et à travers les plaquettes d'information (cf. accord RSG...),
- l'environnement immédiat de l'entreprise.

Elle veillera à ce que les actions de sensibilisation s'attachent 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.
- en insérant des recommandations et préventions relatives aux propos et attitudes sexistes dans les programmes de formation « cursus managérial » et « AXA Découverte » ainsi qu'au cours des formations dispensées au personnel commercial, en tenant compte du diagnostic de l'IMS.
- en tirant les conséquences utiles :
 - de l'étude qualitative interne menée par l'IMS, pour ce qui concerne l'Egalité professionnelle, sur la culture et les stéréotypes de genre. Les conclusions de cette étude permettront l'élaboration d'un module spécifique de sensibilisation / formation de l'ensemble du personnels ainsi que des différents partenaires RH (agences d'intérim, cabinets de recrutements...),
 - de l'analyse du Référentiel d'Organisation Interne (ROI), permettant de connaître les parts respectives des femmes et des hommes dans la population de managers.

Axa France a d'ores et déjà mis en place des outils de gestion RH permettant de garantir le respect de l'Egalité des droits et des chances par une présentation qui contribue à une sensibilisation continue du tissu social :

- Présentation des annonces d'offres d'emploi, non sexuées, à formulation objective et non discriminante, traduisant les caractéristiques du poste et des compétences et/ou expériences requises, que les offres soient internes (intranet AXA Job) ou externe (axa.recrut),
- Grille unique de salaire à l'embauche quel que soit le sexe du candidat retenu,
- Descriptif des « fonctions repères » sans référence de genre (H/F),
- Anonymisation des CV, pour les candidatures à des postes de commerciaux, via internet.

Dans le cadre de sa politique de sensibilisation sur le thème de l'Égalité, Axa France intégrera un questionnaire sur la perception de cette thématique dans le baromètre SCOPE de motivation des salariés.

➤ Communication

La stratégie de communication d'Axa France en faveur de l'égalité professionnelle constitue un atout fondamental du succès de la politique d'égalité professionnelle.

Elle s'exprime d'ores et déjà à travers des actions de communication en interne et en externe, par différents vecteurs (tels que messages intranet, notes/plaquettes aux collaborateurs, articles de la presse interne).

Elle implique un suivi de la politique mise en œuvre en l'inscrivant dans la durée, sous tendu par une sensibilisation persistante.

A ce titre, un suivi régulier des différents supports de communication externe (contenu, cohérence), information auprès des différentes directions concernées (marketing, communication externe) sur les points de vigilance sera assuré au sein du Département Développement Durable.

Ces actions visent fondamentalement 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 Axa France.

Chapitre 4 – Dispositions générales relatives à l'accord

• Suivi de l'accord

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

- d'une part, en recommandant au CCE et aux CE d'Axa France d'étendre à la Diversité le domaine d'attribution de la commission de l'Égalité Professionnelle.
- d'autre part, par la mise en place d'une commission de suivi d'application du présent accord. Cette commission sera composée de 4 représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et sera présidée par un représentant de la Direction, lequel pourra se faire assister des techniciens qu'il aura choisis ; celle-ci se réunira au moins 1 fois par an.

• Durée - Effet

Le présent accord prend effet à l'issue d'un délai de 8 jours suivant la date de notification de sa signature.

A l'exception des dispositions des articles 4.3 qui valent pour la période 2006/2008, le présent accord est à durée indéterminée et pourra être révisé par avenant dans les conditions légales.

La première application de l'article 4.3.2 sera réalisée à effet du 1^{er} juillet 2006.

Les parties signataires se rencontreront au moins trois mois avant la fin de l'exercice 2008 afin de faire le point sur la période triennale en voie d'achèvement et évaluer les perspectives du programme adapté à la période à venir et examineront alors les conditions dans lesquelles peut être reconduit un dispositif comparable.

Le présent accord pourra, à l'exception des dispositions des articles 4.3, 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.

- 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 22 mars 2006

**Éléments méthodologiques
afférents au § 4.3.2 du présent accord**

Analyse par :

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

Comparaison salaire médian femme / salaire médian homme en fonction :

- de la classe,
- du métier,
- de la tranche d'âge

Pré-identification des salariées éligibles en situation d'écart d'au moins 10% par rapport au salaire médian homme pour une classe, un métier et une tranche d'âge donnés (critères cumulés).

- Critère subsidiaire : la Garantie Minimale de Point (GMP)
- Examen conjoint par le GRH et 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 le futur.