

- qu'externe,
- ⇒ en favorisant la mobilisation de leurs compétences relationnelles en sus de leurs compétences techniques,
- ⇒ en développant les compétences des collaborateurs par le partage des expériences et connaissances au sein de l'équipe,
- ⇒ en valorisant l'autonomie et les délégations de responsabilité des collaborateurs en lien avec la qualité de service, liées à l'évolution de leur maîtrise des situations de travail,
- ⇒ en reconnaissant la contribution des salariés à travers l'examen régulier des niveaux de salaire et des perspectives d'évolution.

Article.18.3. Le télétravail, une expérimentation élargie en lien avec l'évolution de l'organisation du travail

Les parties signataires, en considération d'une première expérimentation, limitée à 25 collaborateurs, conduite dans AXA France dans le cadre de l'accord GPEC du 14/12/2007 et de l'accord du 22 juillet 2008, estiment que :

- le télétravail constitue, dans certaines situations, une évolution possible de l'organisation du travail de l'entreprise et de ses établissements, ainsi qu'un moyen, pour le salarié, de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle ;
- le télétravail doit impérativement donner lieu à des temps nécessaires de socialisation dans l'entreprise. Cette présence physique régulière au sein des locaux de l'entreprise est indispensable pour prévenir l'isolement du collaborateur concerné.

Les parties signataires conviennent que le télétravail, au sens de l'Accord National Interprofessionnel du 19/07/2005 sur le télétravail, devra, dans une 2eme phase d'expérimentation, être proposé à un nombre limité de collaborateurs, pour répondre à des circonstances déterminées.

A l'issue de cette seconde phase d'expérimentation du télétravail, au plus tard le 31/12/2012, les partenaires sociaux examineront s'il y a lieu de développer le télétravail et définiront le cas échéant les modalités dans le cadre d'un accord spécifique.

Article.18.3.1. Salariés concernés

Cette expérimentation ne pourra concerner, au maximum, que 200 collaborateurs administratifs volontaires, détenteurs d'un contrat à durée indéterminée depuis plus de deux ans, autonomes sur leur situation de travail et dont les activités sont compatibles avec une organisation sous forme de télétravail.

Le télétravail est soumis au double volontariat du salarié et de l'entreprise. Il doit répondre à une contrainte spécifique des collaborateurs notamment en termes de temps de trajet entre le domicile et les locaux de l'entreprise.

Les salariés souhaitant opter pour le télétravail doivent en faire la demande écrite à la Direction des Ressources Humaines. Cette demande est suivie d'un entretien entre collaborateur et manager puis d'un entretien entre le CRH et le collaborateur avant d'être soumise à la validation du manager, la décision finale étant prise par le CRH.

Article.18.3.2. Information des salariés

En cas de réponse positive, un avenant au contrat de travail du collaborateur sera établi pour une durée d'un an renouvelable à concurrence de la date d'échéance du présent accord.

L'employeur fournira aux salariés faisant le choix du télétravail les informations relatives :

- à la formation à ce mode d'activité et à ses méthodes,
- à la période d'adaptation,
- aux conditions d'exercice du travail, et notamment aux plages horaires durant lesquelles le salarié sera joignable,

Handwritten signatures and initials: JA, d, GJM, UB, M, CS, RB, J, S, CW, 28

- aux périodes pendant lesquelles le salarié devra être présent au sein de l'entreprise,
- au rattachement hiérarchique,
- aux modalités d'évaluation de la charge de travail et de la performance,
- aux modalités d'accès aux informations de l'entreprise et à celles des représentants du personnel,
- aux remboursements des frais notamment de déplacement,
- aux équipements nécessaires, aux règles d'utilisation et aux coûts correspondants (installation, maintenance, assurances....).

Dans ce cadre, un avenant au contrat de travail sera signé entre le salarié et l'entreprise précisant de manière détaillée les modalités d'exécution du télétravail et reposant sur les principes essentiels de respect de la vie privée du salarié concerné et d'égalité de traitement entre ce dernier et les autres salariés de l'entreprise.

TITRE IV. POLITIQUE DES BASSINS D'EMPLOI

Article.19. Principes de gestion des bassins d'emploi

Les parties à l'accord confirment leur attachement au maintien de l'emploi des salariés d'AXA France jusqu'au terme de leur vie professionnelle au sein des bassins d'emploi d'affectation, de préférence à des mobilités géographiques.

Toutefois pour répondre aux évolutions inéluctables des métiers au sein de l'entreprise, cette dernière doit, dans le cadre d'une gestion prévisionnelle structurée des emplois et des compétences, d'une part les anticiper et d'autre part permettre aux collaborateurs d'évoluer dans des métiers, de préférence, en développement ou en expansion.

A cet égard, l'entreprise considère que la taille des bassins d'emploi peut constituer un levier important pour offrir des opportunités d'évolution aux collaborateurs. Elle entend de ce fait favoriser le développement de bassins d'emploi de taille suffisante, pour qu'ils permettent :

- une représentation significative des filières métiers,
- une complémentarité entre les métiers,
- un renforcement de la mobilité possible en leur sein par la construction de parcours de développement professionnels.

Ainsi, sur les sites les plus importants la croissance de l'activité sera liée au développement de pôles d'expertise et possiblement à des transferts d'activités d'autres implantations, liés notamment à une diminution naturelle des effectifs.

Ces sites, dans les bassins d'emploi régionaux, ont vocation à développer un nombre significatif de filières métiers pour créer de la complémentarité entre les métiers et renforcer la mobilité possible au sein du site, ce qui doit se traduire par :

- la croissance des activités de gestion assurantielle,
- la croissance des activités de pilotage et de support : MOA, Marketing,
- la stabilité des activités de proximité : inspecteurs commerciaux, techniques et régisseurs.

Par ailleurs, AXA France entend, eu égard à l'évolution démographique des effectifs de l'entreprise, maintenir l'équilibre actuel des effectifs entre la région parisienne et la province et contribuer au rajeunissement de la pyramide des âges.

Les bassins d'emploi ont également vocation à accueillir des jeunes sous contrat en alternance. La croissance de l'activité va créer des besoins nouveaux de personnel qui seront pourvus en priorité par des collaborateurs en mobilité géographique venant de bassins d'emploi dont l'activité a vocation à décroître ou de la région parisienne, puis par de nouveaux embauchés.

La mise en réseau des activités de gestion devrait à la fois faciliter le maintien de l'équilibre des effectifs et la montée en croissance de l'activité des bassins d'emploi en développement.

Considérant que tous les bassins d'emploi de l'entreprise ne peuvent prétendre atteindre une taille suffisante pour permettre la pérennité des activités et des évolutions des métiers concomitantes :

- il sera procédé à la mutualisation des services administratifs et de gestion assurantielle chaque fois que les métiers le permettront,
- de manière à maintenir l'emploi dans les bassins d'emploi concernés, sans qu'il soit procédé à des recrutements,

CS RB TK 29 12 CN
 CS RB TK 29 12 CN
 CS RB TK 29 12 CN