

**Accord relatif à l'emploi des salariés seniors
au sein des sociétés composant
l'UES d'Aviva France**

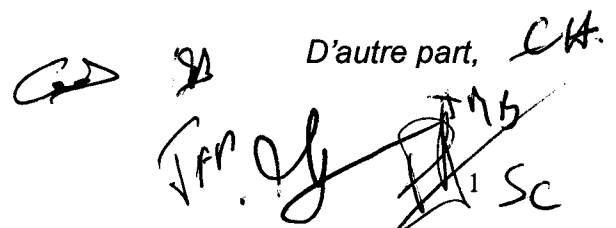
Entre les soussignées :

Les sociétés Aviva Assurances, Aviva Vie, le GIE d'Aviva France, Aviva Investors France, La Paix, Aviva Investors Real Estate France composant l'Unité Economique et sociale d'Aviva France, représentées par Monsieur Jean-Pierre Menanteau, Président Directeur Général d'Aviva France,

D'une part,

et les Organisations Syndicales représentatives :

- CFDT représentée par Messieurs Jean-François Perruchot, délégué syndical central, Franck Bourdon et Dominique Rolland, Taieb Tijani, délégués syndicaux,
- CFE-CGC représentée par Messieurs Christian Hertz, délégué syndical central, Jean-Marie Boyrie, Gérard Desrente, Madame Chantal Silva, délégués syndicaux,
- CFTC représentée par Messieurs Olivier Bergès, délégué syndical central, Mesdames Sylvie Chavaudret, Anne-Marie Vado et Monsieur Philippe Roussan, délégués syndicaux,
- CGT représentée par Mesdames Chantal Veysset, déléguée syndicale centrale, Evelyne Geneau, Monsieur Francis Poulard et Madame Alette Soudain, délégués syndicaux,
- Cgt-FO représentée par Messieurs, Denis Mouchel, Stéphane Roth et Jacques Vandebussche, délégués syndicaux,

D'autre part,  CH.
J.P. Menanteau
S.C.

PREAMBULE

La loi n° 2008-1330 du 17 décembre 2008 relative au financement de la sécurité sociale pour l'année 2009 a institué l'obligation pour les entreprises ou groupes employant au moins 50 salariés de négocier un accord d'entreprise relatif à l'emploi des séniors ou de mettre en œuvre un plan d'action ayant le même objet que l'éventuel accord collectif précité.

Dans ce cadre, la Direction du Groupe Aviva en France a opté pour l'ouverture de négociations avec les organisations syndicales représentatives au sein de l'UES d'Aviva France à l'effet de conclure un accord sur l'emploi des séniors qui se sont réunies les 15 octobre, 27 octobre, 10 novembre, 24 novembre et 11 décembre 2009.

Ainsi, ce dispositif légal relance le débat sur la place des séniors dans l'entreprise et incitent à engager de nouvelles actions pour donner envie aux séniors de poursuivre leurs activités dans les meilleures conditions (y compris au-delà de 60 ans) en y trouvant un intérêt renouvelé et des challenges à la hauteur de leurs expériences et leurs espérances.

Les activités du groupe s'exercent auprès de clients de tous horizons et de tous âges, nos collaborateurs reflètent cette diversité et cette complémentarité.

L'histoire d'Aviva en France fait que nous n'avons pas privilégié une classe d'âge plutôt qu'une autre, ce qui est conforme aux valeurs du groupe. En effet, le développement continu du groupe s'est construit avec des collaborateurs qui ont pu évoluer dans les différentes filières de métiers grâce à des actions et des parcours de formations performants, aux actions de mobilités qui se sont beaucoup accrues ces dernières années.

Il convient néanmoins d'admettre que certains préjugés négatifs peuvent demeurer sur les et qu'il est alors souhaitable de les remettre en cause dans le cadre du présent accord afin de modifier des comportements éventuellement discriminants.

Le présent accord s'inscrit dans la poursuite de la politique de développement des talents pour les salariés âgés.

C'est dans ce cadre, que la Direction, sous l'impulsion de l'observatoire des métiers Aviva qui s'est réuni le 15 septembre 2009, a mis en place des tables rondes les 8 et 9 octobre, réunissant des , des managers et des membres de la Direction des Ressources Humaines.

Ces tables rondes ont permis de mettre en évidence plusieurs thèmes, abordés au sein du présent accord, qui peuvent être utilisés pour agir sur les domaines, parmi les six prévus par la réglementation, sur lesquels Aviva France doit articuler ses actions.

CH. JB JMB
JPP [Signature] E

Les six actions sont les suivantes :

- Le recrutement des salariés âgés dans l'entreprise
- L'anticipation de l'évolution des carrières professionnelles
- Le développement des compétences, des qualifications et l'accès à la formation
- La transmission des savoirs, des compétences et la mise en œuvre du tutorat
- L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilités
- L'aménagement de fin de carrières et de la transition entre activité et retraite

Aviva France s'engage également à maintenir un taux annuel d'emploi de salariés seniors tel que détaillé en article 2 du présent accord.

Le présent engagement en faveur des seniors s'inscrit avant tout dans le cadre des valeurs qui fondent notre groupe et de la Charte de la Diversité signée en décembre 2007 par Aviva.

Des dispositifs liés également à la gestion de l'emploi des seniors figurent déjà dans notre accord relatif à la GPEC signé en décembre 2008.

Le présent accord est négocié pour une période de 3 ans à compter de sa date de signature avec les organisations syndicales.

Dans ce cadre, il a été convenu ce qui suit :

ART.1^{ER} – CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord est applicable à l'ensemble des salariés des entités composant l'UES d'Aviva France.

ART. 2– OBJECTIF CHIFFRE DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI DES SALARIES AGES DE 55 ANS ET PLUS

Conformément au décret n° 2009-560 du 20 mai 2009 relatif au contenu et à la validation des accords et des plans d'action en faveur de l'emploi des salariés âgés, la Direction des sociétés composant l'UES d'Aviva France a décidé de choisir la voie du maintien dans l'emploi des salariés âgés de 55 ans et plus.

Le taux d'emploi des salariés âgés de plus de 45 ans au 30 septembre 2009 au sein de l'UES d'Aviva France est de 41 % des effectifs :

- dont 21,1% de salariés âgés de 50 ans et plus avec une ancienneté moyenne de 25,5 ans,
- dont 12,70 % de salariés âgés de 55 ans et plus avec une ancienneté moyenne de 25 ans.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à maintenir un taux d'emploi plancher de salariés âgés de 55 ans et plus de 12% sur les années 2010, 2011 et 2012.

CH. JFM 310
[Signature]

ART. 3- DEVELOPPER LES COMPETENCES, LES QUALIFICATIONS ET L'ACCES A LA FORMATION DES SALARIES AGES

Tout collaborateur devrait être en mesure d'identifier et de valoriser ses connaissances et ses compétences, qu'elles soient acquises dans le cadre de la formation initiale ou continue ou du fait de son expérience professionnelle ou de ses activités extra professionnelles.

Dans ce cadre, chaque salarié peut, à son initiative, établir son « passeport formation » qui reste sa propriété et dont il garde la responsabilité d'utilisation.

Ce passeport est un document personnel contenant des déclarations rédigées par son titulaire.

Il recense notamment :

- les diplômes et les titres obtenus au cours de son cursus de formation
- les expériences professionnelles acquises lors de périodes de stage ou de formation en entreprise (notamment avec l'auto-formation)
- les certificats à finalités professionnelles délivrés sous la forme de diplôme, de titre ou de certificat de qualification, obtenus dans le cadre de la fonction continue ou de la VAE,
- la nature et la durée des actions de formation suivies au titre de la formation professionnelle, y compris celles suivies en période d'inactivité professionnelle,
- les activités tutorales exercées,
- le ou les emplois tenus dans une même entreprise dans le cadre d'un contrat de travail et les connaissances, les compétences et les aptitudes professionnelles mises en œuvre dans le cadre de ses emplois

Ce document doit permettre au collaborateur concerné de préparer notamment son entretien de deuxième partie de carrière s'agissant spécifiquement des formations qu'il souhaiterait réaliser ou encore pour mettre en œuvre une VAE.

3-1 L'entretien de 2^{ème} partie de carrière & bilan de compétence

Aviva France rappelle son attachement à ce que chaque collaborateur ait avec son manager un entretien annuel d'évaluation.

Les comités carrières organisés tous les ans entre les différentes directions et la DRH permettent de valider les positionnements, d'identifier les potentiels et de déclencher par anticipation les plans d'actions adéquats.

Une attention particulière sera donc portée sur les salariés seniors.

En effet, l'entreprise doit assurer la capacité d'emploi de ses salariés et doit donc faire le nécessaire pour poursuivre le développement des capacités professionnelles des seniors et les aider à changer d'orientation professionnelle par la mobilité.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- SO
- CH
- JEP
- DR
- J46
- Signature

C'est dans ce cadre, que les parties ont mis en place un entretien, une dizaine d'années avant la fin de leur carrière (soit entre 50 ans et 55 ans), afin d'échanger et de définir éventuellement un plan d'action contenant notamment des actions de formations qui seront suivies dans le cadre des entretiens annuels.

Il convient de proposer cet entretien dès l'année des 50 ans du collaborateur concerné.

Cet entretien, éventuellement préparé de concert entre le collaborateur et un membre de la DRH, est mené par le manager et a pour objet d'établir un bilan de carrière sur les réalisations professionnelles, les compétences mises en œuvre tout au long de sa carrière.

Cet entretien peut également être l'occasion, si le salarié le souhaite, de recueillir ses attentes, ses besoins de développement professionnels, de formation ou d'aménagement de son temps de travail avec un accompagnement des équipes des Ressources Humaines.

Objectif chiffré : 866 salariés, au 30 septembre 2009, sont concernés par cet entretien qui sera progressivement mis en place à raison de :

- 20% au minimum des collaborateurs concernés en 2010, soit 173 collaborateurs.
- 30% au minimum des collaborateurs concernés en 2011, soit 260 collaborateurs.
- 50% au minimum des collaborateurs concernés en 2012, soit 433 collaborateurs

Indicateur :

- nombre d'entretiens réalisés chaque année

3-2 Bilan de compétence

Après vingt ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause, à compter de son quarante cinquième anniversaire, tout salarié peut bénéficier, sous réserve, d'une ancienneté minimum d'un an de présence dans le groupe qui l'emploie, d'un bilan de compétence, mis en œuvre pendant ou en dehors du temps de travail et d'une priorité d'accès à une validation des acquis de l'expérience.

La prise en charge financière du bilan de compétences est assurée, en priorité à la demande du salarié, par le dispositif du congé individuel de formation ou par celui du droit individuel à la formation.

Ces actions de bilan ou de validation contribuent à l'élaboration, par le salarié concerné, d'un projet professionnel, pouvant donner lieu, le cas échéant, à la réalisation d'actions de formation.

Le bilan constitue, pour le salarié comme pour l'entreprise, un élément de la démarche globale en faveur de la formation professionnelle, de nature, en particulier, à favoriser le développement de la VAE

CH. JFB
JFB
5-10
E

3-3 Validation des Acquis de l'Expérience

Comme Aviva France l'a rappelé au cours de la négociation de l'accord GPEC du 17 décembre 2008, elle est « *attachée à la reconnaissance accordée aux diplômés et autres certificats de qualifications professionnelles obtenus par un salarié au cours de sa carrière, dès lors que cette reconnaissance se traduit par la mise en œuvre de la compétence reconnue et les possibilités d'évolution professionnelle au sein du groupe* ».

La VAE permet à un salarié justifiant d'une expérience professionnelle de trois ans continue ou discontinue, d'obtenir un diplôme ou un titre à finalité professionnelle sur la seule base de son expérience professionnelle, sans avoir l'obligation de suivre une formation ou de devoir retourner à l'école.

Ce système de reconnaissance de l'expérience a déjà été mis en œuvre avec succès au sein de la Compagnie, notamment pour les réseaux commerciaux.

Ainsi est-il convenu qu'à l'occasion des entretiens 2^{ème} partie de carrière, le manager encouragera une VAE.

3-4 Plan individuel de formation & DIF

Chaque collaborateur âgé de 55 ans et plus bénéficiera d'un plan individuel de formation sur trois ans lui donnant accès à au moins une action de formation dans la limite de 20 heures de Droit Individuel à la Formation annuel.

Cette possibilité sera évoquée dans le cadre de l'entretien de 2^{ème} partie de carrière.

- En 2008, 6 % de la population de 55 ans et plus a bénéficié au moins d'une action de formation,

Il faut poursuivre l'effort de formation des seniors, 866 salariés à fin septembre 2009 sont concernés par ce thème.

Objectif : les mesures d'incitations, favorisant l'accès à la formation devront permettre de 2010 à 2012 à au moins 7 % de la population concernée de bénéficier d'au moins une action de formation.

Indicateur :

- *nombre de salariés de 55 ans et plus ayant bénéficié d'une formation chaque année*

Une attention particulière sera portée sur la qualité de la formation dispensée aux salariés seniors.

CH: JFR
JAB
E

ART. 4- AMENAGEMENT DES FINS DE CARRIERES ET DE LA TRANSITION ENTRE ACTIVITE ET RETRAITE

4-1 Aménagement de fin de carrière par le temps de travail

Les collaborateurs âgés de 55 ans et plus bénéficient au sein de la Compagnie de la possibilité d'opter pour une formule d'aménagement de leur temps de travail à hauteur de 70%, 80% ou encore de 90%.

Ce dispositif, prévu par l'avenant n° 7 relatif à l'aménagement des fins de carrières, qui devait initialement se terminer le 30 juin 2009 a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2009.

Les partenaires sociaux ont conscience que si la loi impose le maintien dans l'emploi des séniors âgés de 55 ans et plus, il n'en demeure pas moins que certains de ces séniors souhaitent également pouvoir aménager leur temps de travail.

Dans ce cadre, les parties conviennent de poursuivre la possibilité ouverte aux collaborateurs âgés de 55 ans et plus de diminuer progressivement leur temps de travail jusqu'à leur départ à la retraite pour notamment concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie privée.

Les collaborateurs concernés sont ceux relevant de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurances du 27 mai 1992 ainsi que les Inspecteurs non commissionnés relevant de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurances du 27 juillet 1992.

Cet aménagement peut prendre la forme d'une réduction du temps de travail de 80% d'un temps complet, soit dans le cadre d'une :

- réduction hebdomadaire du temps de travail
- réduction journalière du temps de travail

Il est proposé un abondement de 5% pour les collaborateurs ayant opté pour la formule à 80%. L'abondement s'applique sur 40.000 euros bruts/an soit un maximum de 2.000 euros bruts/an (40.000 euros x 5% = 2.000 euros bruts/an).

Les parties signataires conviennent que ces dispositions s'appliquent :

- aux salariés ayant demandé le bénéfice d'un temps partiel à 80% à compter de la signature du présent accord et dans le cadre des dispositions du présent accord,
- aux salariés bénéficiant déjà d'un temps partiel à 80% conclu antérieurement à la signature du présent accord dans le cadre de l'accord équilibre n° 7 relatif à l'aménagement de fin de carrière et de son avenant n° 1 et sous réserve que la direction ait obtenu du salarié concerné son accord préalable.

GA AB JAB
CH. JFR
7
E

Par ailleurs, le collaborateur peut, s'il le souhaite, demander d'assujettir l'assiette des cotisations assurance vieillesse à hauteur de sa rémunération à temps plein, ce qui entraînera l'assujettissement automatique au régime de retraite sur complémentaire (RPCU) en vigueur sur la base d'un temps plein.

L'indemnité de départ en retraite versée à l'issue de la période de réduction progressive d'activité est calculée proportionnellement aux périodes accomplies à temps plein et à temps partiel au sein de l'entreprise, étant précisé que la période de réduction progressive d'activité est considérée pour ledit calcul comme une période accomplie à temps plein.

Le collaborateur souhaitant bénéficier de l'une des formules de réduction du temps de travail précitée doit en faire la demande écrite au moins trois mois avant la date d'exécution et ce, à son supérieur hiérarchique qui la transmet revêtue de son avis à la Direction des Ressources humaines/ service recrutement, pour mise en œuvre.

Une réponse est apportée dans les 30 jours suivant la réception de la demande. En cas d'acceptation la DRH établit un avenant au contrat de travail du collaborateur.

Les possibilités de retour anticipé à temps plein avant les 24 premiers mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'avenant au contrat de travail pourront se faire dans le cadre des dispositions légales et réglementaires en vigueur (notamment perte de revenu du conjoint, du concubin ou du pacsé) sous réserve d'un préavis de trois mois.

A compter du 25^{ème} mois suivant la date d'entrée en vigueur de l'avenant, le collaborateur pourra revenir à temps plein sans justification sous réserve d'un préavis de trois mois.

Le refus peut être opposé au salarié dès lors que la réduction globale des temps d'activité de l'ensemble des collaborateurs du service concerné du fait du recours au temps partiel représente 5% et plus du temps d'activité base temps plein de l'effectif du service. Toutefois pour les services ne dépassant pas dix salariés, le plafond sera analysé par la Direction.

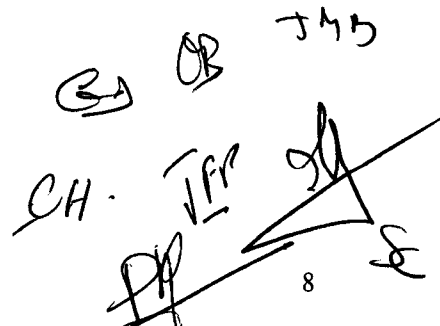
Les parties conviennent que les demandes de passage à temps partiel refusées en raison de l'atteinte du plafond précité deviennent prioritaires lorsque ce plafond n'est plus atteint, notamment du fait de l'arrivée à l'échéance d'un avenant à temps partiel d'un autre collaborateur du service concerné.

En cas de refus dans les conditions exposées ci-dessus, la Direction considérera ces demandes prioritaires pour une mobilité vers un secteur non concerné par ce plafond.

La mise en application du dispositif peut également être différée de 6 mois pour le cas où la demande d'un salarié ne serait pas compatible avec le bon fonctionnement du service.

Handwritten notes and signature:

CH. JFR
PP
8
E



4-2 Le congé de fin de carrière

Les parties rappellent que l'un des objectifs du Compte Epargne Temps, existant au sein du groupe depuis le 30 octobre 2003 est de pouvoir capitaliser des jours pour notamment anticiper la fin de carrière.

Dans ce cadre, les parties conviennent de faciliter la mise en œuvre de cette règle conformément aux dispositifs de l'accord instituant le Compte Epargne Temps :

Les salariés âgés de 55 ans et plus, peuvent alimenter à hauteur de 10 jours de RTT ou congés payés maximum par an, leur CET dans la limite de 50 jours au global afin de financer un congé de fin de carrière.

Les salariés âgés de 55 ans et plus, peuvent débiter leur CET dans la limite de 50 jours par an - sans impact sur le calcul de l'intéressement et de la participation - dans la limite des jours épargnés dans leur compte épargne temps et sous réserve d'une planification des jours compatibles avec l'organisation du service.

ART. 5- AMELIORER LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LA PREVENTION DES SITUATIONS DE PENIBILITES

5-1 Etudes de postes

La Compagnie rappelle son attachement à ce que ses salariés travaillent dans de bonnes conditions et que le matériel mis à leur disposition soit adapté à la mission qu'ils ont à remplir.

Dans ce cadre la Compagnie s'engage à poursuivre, en partenariat avec les différents services de santé au travail, les études ergonomiques et d'adaptation au poste de travail permettant d'améliorer les conditions de travail des .

A cet égard, la Compagnie rappelle que le service de santé au travail intégré à l'établissement du Montaigne a notamment mis en ligne sous Communet, un ensemble de documents sur les gestes et postures.

Afin de renforcer le suivi de la santé des collaborateurs, il sera proposé aux salariés âgés de 55 ans et plus de pouvoir passer une visite médicale au sein du service de santé au travail tous les ans en lieu et place de tous les deux ans actuellement.

5-2 Améliorer l'accompagnement suite aux avis rendus par la Médecine du travail

Aviva souhaite développer son engagement dans la recherche de solutions innovantes en prévention de la gestion des inaptitudes.

Dans ce cadre, un effort particulier va être mis en œuvre en collaboration avec le service de santé au travail afin que l'entreprise puisse rendre plus efficaces les procédures de reclassement éventuel.

Handwritten signatures and initials:
- CH.
- JFR
- ER
- TMB
- S

A titre expérimental, il sera étudié la possibilité de mettre en place de nouvelles organisations du temps travail pour les personnes de 55 ans et plus dont le temps de transport est supérieur à 2 heures 30 minutes par jour, sous réserve de faisabilité technique.

Exemples : travail sur site à distance ou télétravail à domicile, dans la limite de 1 à 4 jours par mois de travail à domicile ou sur site à distance d'Aviva afin de maintenir un lien avec les équipes.

ART. 6– TRANSMISSION DES SAVOIRS ET DES COMPETENCES, ET DEVELOPPEMENT DU TUTORAT

Lors de la négociation de l'accord GPEC au sein de l'UES d'Aviva France, les partenaires sociaux avaient déjà identifié l'importance de ce thème. Ils ont donc précisé que le développement des transmissions des connaissances, des techniques et des savoirs faire, des bonnes pratiques entre les collaborateurs, et plus spécifiquement entre les générations passe par la reconnaissance des savoirs et de l'expérience des plus anciens tout en participant à l'intégration et au développement des plus jeunes.

Il convient maintenant d'organiser, d'harmoniser les pratiques de transmission des savoirs et des compétences des salariés seniors.

Ainsi, la transmission des savoirs et des compétences des seniors sera encouragée sous la forme :

- du tutorat,
- de missions de Formateurs Occasionnels

afin de favoriser l'intégration professionnelle des entrants et la cohabitation harmonieuse des différentes générations.

6-1 Le tutorat

Dans le cadre de la politique de formation en alternance du Groupe, Aviva France recherche à développer le tutorat notamment auprès des collaborateurs âgés de 50 ans et plus.

Un recensement pourra être fait une fois par an dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation.

Le tuteur devra bénéficier d'une légitimité professionnelle incontestable – notamment les diplômes requis en la matière - et d'une expérience significative d'au moins 5 ans dans sa spécialité. La candidature sera validée par la DRH.

Un tuteur peut accompagner jusqu'à trois personnes en alternance et s'engage à accomplir sa mission pendant toute la durée de la formation en alternance.

Dans ce cadre, une formation pédagogique du tuteur peut lui être proposée pour développer ses qualités pédagogiques.

BD DR JMB
CA. JFF ~~g~~ E

La mission de tuteur est appréciée dans la fixation des objectifs et des conditions d'exercice de l'activité ainsi que de la performance formalisée dans une lettre de mission.

Objectif : le développement du tutorat devra comprendre au moins :

- en 2010 : 10 tuteurs identifiés et formés
- en 2011 : 15 tuteurs identifiés et formés
- en 2012 : 20 tuteurs identifiés et formés

Indicateur :

- nombre de mission de tutorat réalisé chaque année

Afin de soutenir l'investissement que ce type de mission réclame, une prime exceptionnelle annuelle d'un montant de 500 euros sera versée au tuteur à la fin de sa mission, sous réserve que la mission de tutorat se soit bien déroulée sur une durée de l'alternance et sur la base d'un rapport d'exécution de la mission établi par le tuteur, remis à son manager. L'octroi de cette prime sera décidé d'un commun accord entre le manager et la Direction des Ressources Humaines.

6-2 Formateur référent

Dans le même esprit de reconnaissance et de la transmission des savoirs et des compétences, les collaborateurs seniors, à partir de 55 ans, ayant ou non assuré des missions de tutorat pourront se voir proposer de devenir formateur référent (association à des groupes de travail, animations de formations, rédaction des process, tests de contenu de formation ...).

A cet effet, une formation de formateur occasionnel pourra être proposée.

Les missions de formateur référent peuvent s'exercer dans une autre entité du groupe que celle à laquelle appartient le collaborateur.

Un recensement pourra être fait une fois par an dans le cadre des entretiens annuels d'évaluation.

6-3 Transmission du portefeuille commercial

Consciente des difficultés que peut revêtir la transmission d'un portefeuille de clients au sein des réseaux salariés, la direction de l'UES d'Aviva France s'engage à rechercher des solutions permettant de faciliter la transmission du portefeuille précité dans les meilleures conditions tant pour le salarié concerné que pour celui qui lui succède.

Cette étude sera lancée avec des représentants des salariés concernés courant 2010.

SD CR JAB
CH ~~AVIVA~~ E

ART.7 . – MODALITES DE SUIVI

Les parties signataires du présent accord conviennent que la mise en œuvre des dispositions et actions prévues en son sein seront suivies une fois par an par le Comité d'Entreprise de l'UES d'Aviva France dans le cadre d'une information de la Direction.

Par ailleurs, un suivi qualitatif des actions sera effectué par l'Observatoire des Métiers Aviva au minimum une fois par an.

ART.8 . – DUREE – REVISION DE L'ACCORD

Le présent accord, conclu pour une durée déterminée de 3 ans, s'appliquera à compter du 1^{er} janvier 2010. Il cessera de produire effet à l'issue de son terme.

L'employeur ou tout ou partie des organisations syndicales signataires pourront demander la révision de tout ou partie du présent accord. A cet effet, les parties signataires se réuniront dans les 30 jours suivant la demande de révision d'une des parties signataires afin d'examiner les aménagements à apporter.

Le présent accord ne pourra être révisé que par voie d'avenant conclu selon les mêmes modalités que le présent accord.

ART.9. – DEPOT, PUBLICITE.

Le présent accord sera notifié aux organisations syndicales représentatives au sein de l'UES d'Aviva France.

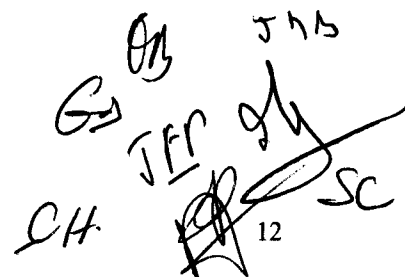
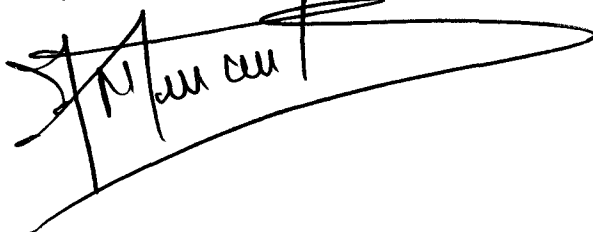
Le texte de l'accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation professionnelle en deux exemplaires (une version par lettre recommandée avec demande d'avis de réception et une seconde version sous format électronique) ainsi qu'au greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre (92) par lettre recommandée avec demande d'avis de réception.

Ces dépôts seront effectués à l'expiration d'un délai de 8 jours suivant la notification du présent accord aux organisations syndicales représentatives.

Fait à Bois-Colombes,

Le 18 décembre 2009

Pour la Direction, Monsieur Jean-Pierre Menanteau, Président Directeur Général d'Aviva France, représentant les sociétés Aviva Vie, Aviva Assurances, Aviva Investors France, GIE du Groupe Aviva France, la Société La Paix et Aviva Investors Real Estate France, composant l'UES d'Aviva France,



Pour les Organisations Syndicales représentatives dans l'UES d'Aviva France :

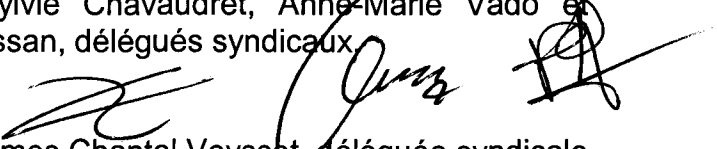
- CFDT représentée par Messieurs Jean-François Perruchot, délégué syndical central, Franck Bourdon et Dominique Rolland, Taieb Tijani, délégués syndicaux,



- CFE-CGC représentée par Messieurs Christian Hertz, délégué syndical central, Jean-Marie Boyrie, Gérard Desrente, Madame Chantal Silva, délégués syndicaux,




- CFTC représentée par Messieurs Olivier Bergès, délégué syndical central, Mesdames Sylvie Chavaudret, Anne-Marie Vado et Monsieur Philippe Roussan, délégués syndicaux,



- CGT représentée par Mesdames Chantal Veysset, déléguée syndicale centrale, Evelyne Geneau, Monsieur Francis Poulard et Madame Alette Soudain, délégués syndicaux,

- Cgt-FO représentée par Messieurs, Denis Mouchel, Stéphane Roth et Jacques Vandebussche, délégués syndicaux,



JMBOYRIE
(CFE CGC)