

Accord RSG sur le Contrat de Génération

Entre les différentes entreprises appartenant au périmètre de la Représentation Syndicale de Groupe représentées par Madame Marine de Boucaud, agissant en qualité de mandataire unique des entreprises concernées,

d'une part,

et les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part,

il est convenu des dispositions suivantes.

P R E A M B U L E

Le contrat de génération est une création de l'accord national interprofessionnel conclu le 19 octobre 2012, signé à l'unanimité par les partenaires sociaux en vue de lutter contre le chômage et la précarité.

Cet ANI a été retranscrit par la loi n° 2013-185 du 1^{er} mars 2013 et son décret d'application du 15 mars 2013 qui en précise les modalités pratiques ; le contrat de génération est entré en vigueur à la date de la publication de ce décret, le 16 mars 2013.

Cette nouvelle législation se substitue à l'obligation de négocier sur l'emploi des seniors, issue de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17.12.2008.

Au sein du Groupe AXA, dans l'optique de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18.01.2005, un accord RSG relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences (GPEC), à l'emploi des seniors et à la Prévention des conséquences des mutations économiques a été conclu le 28.12.2012.

Cet accord, négocié et conclu avant la retranscription législative de l'ANI du 19.10.2012 sur le contrat de génération :

- prévoit la possibilité pour les partenaires sociaux de se rencontrer ultérieurement pour conduire une négociation afin d'intégrer les révisions et apports rendus nécessaires par la législation à intervenir sur le contrat de génération (préambule et article 2.2).
- comporte un titre IV relatif à la politique d'emploi des seniors, en application de la loi du 17.12.2008, qui pourra faire l'objet d'une révision pour mise en adéquation avec de nouveau texte de loi.

C'est dans ce cadre que les partenaires sociaux se sont rencontrés à compter du mois d'avril 2013, afin de négocier les dispositions relatives au contrat de génération, et notamment substituer celles relatives à l'emploi des seniors.

Par le présent accord, les parties signataires entendent donner aux entreprises du périmètre de la RSG les orientations et lignes de force qui doivent prévaloir dans le cadre de leurs négociations au regard du triple objectif que recouvre le contrat de génération :

- faciliter l'insertion durable des jeunes dans l'emploi par leur accès à un contrat à durée indéterminée,
- favoriser l'embauche et le maintien dans l'emploi des salariés âgés,
- assurer la transmission des savoirs et des compétences.

Dans cette perspective, dans un esprit identique à celui qui avait présidé à la détermination du dispositif RSG sur l'emploi des seniors, les parties signataires souhaitent déterminer les lignes directrices de la politique « contrat de génération » tout en laissant chaque entreprise de la RSG établir le dispositif précis à mettre en place au regard de son contexte propre, étant entendu que leur dispositif devra être arrêté au plus tard le 30 septembre 2013.

MAR
FB

DK

AS

1

B
L

SOMMAIRE

TITRE 1 – Articulation des obligations emploi des seniors / contrat de génération / accord GPEC	3
TITRE 2 – Contexte de mise en place du contrat de génération	3
Article 1. Les textes de référence.....	3
Article 2. Les axes légaux.....	3
Article 3. Réalisation d'un diagnostic sommaire en RSG.....	5
TITRE 3 – Les lignes directrices concertées au niveau du groupe	5
Article 4. Définition des tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits dans l'optique de la transmission des compétences.....	5
Article 5. Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi.....	6
Article 6. Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés	7
Article 7. Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences.....	8
Article 8. Un calendrier prévisionnel dynamique pour la mise en œuvre des engagements.....	9
Article 9. Un effort de communication important pour la publicité de l'accord ou du plan auprès des salariés.....	9
Article 10. Une logique globale d'égalité de traitement.....	9
Article 11. Un suivi attentif.....	9
TITRE 4 – Négociations d'entreprise	10
TITRE 5 – Dispositions Générales relatives à l'accord sur le Contrat de Génération	10
Article 12. Mise en œuvre - Avenant à l'accord GPEC RSG du 28.12.2012.....	10
Article 13. Suivi des dispositions.....	10
Article 14. Durée – Effet	11
Article 15. Publicité.....	11
ANNEXE – Eléments de diagnostic	12

FD
MJB
DK
B
M
K
2

TITRE 1 – Articulation des obligations emploi des seniors / contrat de génération / accord GPEC

La loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération :

- abroge, en son article 3, l'ensemble de la législation et de la réglementation afférente à l'emploi des seniors issu de la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17.12.2008,
- modifie l'article L. 2242-19 du Code du travail en prévoyant que désormais, la négociation triennale obligatoire sur la GPEC peut également porter sur le contrat de génération et en ce cas inclure les dispositions satisfaisant à la loi (article L2242-16 CT).

Dans ce contexte, les parties signataires sont convenues de fixer les lignes directrices relatives au contrat de génération :

- dans un accord RSG distinct,
- en prenant en compte les éléments conventionnels déjà existants incluant le dispositif de branche Assurances en date du 8 avril 2013,
- en déclarant par avenant la caducité du dispositif relatif aux seniors de l'accord GPEC du 28.12.2012.

en vue de permettre à chaque entreprise de la RSG d'élaborer ensuite son propre dispositif sur le contrat de génération par rapport à son propre contexte.

TITRE 2 – Contexte de mise en place du contrat de génération

Article 1. Les textes de référence

Dans le cadre de l'ANI du 19.10.2012, les partenaires sociaux au niveau national ont souhaité élargir le dispositif en faveur des salariés âgés précédemment affirmé dans la loi de cohésion sociale du 18.01.2005 et la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 du 17.12.2008, aux fins d'apporter des réponses à l'enjeu fondamental que constitue, dans un contexte économique et social difficile, d'une part le maintien dans l'emploi des seniors, mais également l'emploi des jeunes.

C'est dans ce contexte que sont intervenus la loi du 1^{er} mars 2013 et son décret d'application du 15 mars 2013, qui retranscrivent l'ANI du 19.10.2012 et rendent applicable le contrat de génération, dont l'objectif fondamental est d'allier les générations dans la perspective à la fois de :

- intégrer les jeunes en leur apportant un soutien actif et les stabiliser dans l'emploi en leur transmettant les compétences-clés détenues par leurs aînés, tout en bénéficiant des savoirs qu'ils ont acquis récemment,
- maintenir les seniors dans l'emploi en leur permettant de continuer à se développer, au travers notamment de la coopération intergénérationnelle,
- organiser la transmission des savoirs et des compétences,

à travers une démarche structurée.

Article 2. Les axes légaux

La loi du 1^{er} mars 2013 et son décret d'application exigent que les entreprises négocient un accord collectif, ou, à défaut, élaborent un plan d'action sur l'emploi des jeunes et des seniors et la transmission des savoirs et des compétences, de façon triennale.

FD
DK
ML
CS
VB
3
MdB

La procédure de mise en œuvre du contrat de génération comporte deux étapes successives :

1. La 1^{ère} étape consiste à la réalisation d'un diagnostic, qui porte sur la situation de l'emploi des jeunes et des salariés âgés sur les 3 dernières années¹, afin de dresser un état des lieux permettant de fixer les principaux engagements devant être souscrits.
2. La 2^{ème} étape consiste à la négociation d'un accord collectif, ou à défaut à l'élaboration d'un plan d'action, dont le contenu est le suivant :
 - les tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits,
 - des engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, de l'emploi des salariés âgés et de la transmission des savoirs et des compétences,
 - le calendrier prévisionnel de la mise en œuvre des engagements,
 - les modalités de publicité de l'accord ou du plan,
 - les objectifs d'égalité professionnelle entre femmes et hommes et de mixité des emplois,
 - les objectifs de lutte contre les discriminations,
 - l'amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité.

Plus précisément, l'accord collectif ou le plan d'action doit comporter :

- ❖ S'agissant des engagements en faveur de l'insertion durable des **jeunes** :
 - des objectifs chiffrés en matière de recrutements de jeunes en contrat à durée indéterminée,
 - les modalités d'intégration, de formation ou d'accompagnement des jeunes dans l'entreprise, qui comprennent au minimum la mise en place d'un parcours d'accueil dans l'entreprise, la désignation d'un référent, la description des fonctions de celui-ci et éventuellement l'organisation de sa charge de travail,
 - les modalités de mise en œuvre d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent portant en particulier sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune,
 - les perspectives de développement de l'alternance et les conditions de recours aux stages ainsi que les modalités d'accueil des alternants et des stagiaires,
 - le cas échéant, la mobilisation d'outils existant dans l'entreprise, permettant de lever les freins matériels à l'accès à l'emploi, tels que les difficultés de transport ou de garde d'enfants.
- ❖ S'agissant des engagements en faveur de l'emploi des **seniors** :
 - des objectifs chiffrés en matière d'embauche et de maintien dans l'emploi des salariés âgés,
 - des mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité, notamment par l'adaptation et l'aménagement du poste de travail,
 - des actions dans au moins 2 des 5 domaines suivants :
 - embauche de seniors,
 - anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges,
 - organisation de la coopération intergénérationnelle,
 - développement des compétences et des qualifications et accès à la formation,
 - aménagement de fin de carrière et transition entre activité et retraite.
- ❖ S'agissant de la **transmission** des savoirs et des compétences : la définition d'actions permettant la transmission des savoirs et des compétences en direction des jeunes et éventuellement en direction des seniors, et notamment des compétences et savoirs techniques les plus sensibles pour l'entreprise en s'appuyant sur « les compétences clés » identifiées dans le diagnostic.

C'est dans ce contexte que les parties à l'accord conviennent de la détermination des lignes directrices qui suivent, en faveur de l'insertion durable des jeunes, du maintien dans l'emploi des seniors et de la transmission des savoirs et des compétences au sein du groupe AXA telles que définies ci-après.

¹ Art. L. 5121-10 et L. 5121-12 du Code du travail

Handwritten signatures and initials: *WJS*, *DR*, *M*, *FD*, *B*, *4*

Article 3. Réalisation d'un diagnostic sommaire en RSG

Le présent accord est construit en considération d'un diagnostic préalable qui figure en annexe du présent accord.

Il a fait l'objet d'échanges entre les parties à la négociation du présent accord.

TITRE 3 – Les lignes directrices concertées au niveau du groupe

Article 4. Définition des tranches d'âge des jeunes et des salariés âgés concernés par les engagements souscrits dans l'optique de la transmission des compétences

Définitions

Au sein du groupe AXA, les notions de « jeune » et de « salarié âgé » doivent être fixées de façon cohérente avec la moyenne d'âge de la population salariée.

C'est pourquoi les partenaires sociaux conviennent :

- de fixer les bornes d'âge à prendre en compte, pour les engagements qui seront souscrits par les entreprises de la RSG dans leur propre accord de déclinaison des lignes directrices déterminées dans le présent accord RSG, de la manière suivante :

⇒ Généralement :

- à moins de 26 ans, la notion de « jeune »
- à 55 ans et plus, pour le recrutement de salariés qualifiés d' « âgés »
- à 57 ans et plus, pour le maintien dans l'emploi de salariés qualifiés d' « âgés »

⇒ Spécifiquement pour les salariés bénéficiant de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé :

- à moins de 30 ans pour le recrutement de jeunes,
- à 55 ans et plus pour le maintien dans l'emploi de salariés qualifiés d' « âgés »

- en tout état de cause doivent être pris en compte les principes fondamentaux d'égalité professionnelle et de diversité.

Gestion active des âges

Les parties à l'accord marquent leur volonté de poursuivre une gestion active des salariés de tout âge, jeunes comme âgés, tout en organisant une coopération générationnelle aux fins de transmission efficace des savoirs et des compétences.

En conséquence, sans exclure que l'ensemble des domaines déterminés par la loi du 1^{er} mars 2013 et son décret d'application soient abordés au cours des négociations d'entreprise et traités dans les accords collectifs, des plans d'actions ou avenants à intervenir au sein de chaque entreprise, le contenu de ceux-ci devra à tout le moins poursuivre des efforts dans les domaines suivants :

M/S
DK
FD
5
V/S

Article 5. Engagements en faveur de la formation et de l'insertion durable des jeunes dans l'emploi

a) L'existant

Concernant les jeunes, au niveau de la RSG l'accord GPEC du 28.12.2012 et l'accord sur la Formation Professionnelle du 8.12.2009 accordent une place au développement et au recours aux contrats en alternance et aux stages, afin de permettre aux jeunes d'acquérir une première expérience professionnelle dans les meilleures conditions, à travers un processus d'accueil, de formation et d'intégration ; dans ce cadre, les entreprises de la RSG sont invitées à fixer des cibles de transformation des contrats en alternance en contrats à durée indéterminée.

b) Les perspectives RSG pour l'accueil des jeunes

Les parties à l'accord se sont attachées à déterminer quel pourrait être le niveau d'accueil des jeunes pour la période 2013/2015 pour l'ensemble de la RSG, compte-tenu d'un environnement économique et social qui apparaît relativement contrasté, et dans le respect des perspectives de recrutement précédemment établies par l'accord du 28.12.2012.

Compte-tenu des approches réalisées sur les estimations de départs à la retraite et les besoins en recrutements, il est apparu que, en cohérence avec les dispositions de l'accord de branche Assurance du 8 avril 2013, un volant minimal de 700 recrutements de jeunes de moins de 26 ans au total, couvrant l'ensemble des personnels des entreprises du périmètre RSG, devrait être réalisé sur la période 2013/2015.

c) L'orientation

Dans le cadre de leurs engagements en faveur des jeunes, les signataires du présent accord invitent les entreprises de la RSG à négocier sur les actions à entreprendre à leur niveau, dans le cadre des **lignes directrices** suivantes :

Recrutement de jeunes en CDI et objectif chiffré :

- ⇒ fixer pour la période 2013/2015 leur objectif de recrutement en CDI de salariés de moins de 26 ans,
- ⇒ s'orienter dans toute la mesure du possible vers la transformation en CDI des contrats d'alternance, CDD et stages de jeunes de moins de 26 ans incluant ceux des filières les moins qualifiés.

Modalités d'intégration, formation et accompagnement des jeunes :

- ⇒ mettre en place, pour les jeunes embauchés, un parcours d'entrée dans l'entreprise permettant à l'employeur d'apprécier les actions complémentaires de formation éventuellement utiles dans le cadre du plan de formation afin de leur permettre de s'approprier rapidement les éléments indispensables à leur bonne intégration ; les modalités de mise en œuvre du parcours d'accueil seront déterminées au niveau de chaque entreprise.
- ⇒ notamment, présenter au jeune un « référent » volontaire pour faciliter son intégration en lui permettant de mieux connaître l'entreprise, son environnement de travail, son poste et ses collègues ;
Ce référent, choisi sur la base du volontariat, plutôt hors de la relation hiérarchique, devra voir son investissement à ce titre reconnu au sein de l'entreprise.

MJB
FK
MN
2.
6
B

Mise en œuvre d'un entretien de suivi :

- ⇒ prévoir la mise en place d'un entretien de suivi entre le jeune, son responsable hiérarchique et son référent, portant notamment sur l'évaluation de la maîtrise des compétences du jeune.

Développement de l'alternance et des conditions de recours aux stages :

- ⇒ mettre en œuvre les moyens permettant de faciliter l'accès des jeunes aux formations en alternance en faisant mieux connaître, dans le cadre d'actions de communication, les dispositifs de formation en alternance existant en apprentissage et en contrat de professionnalisation, dans des métiers dans lesquels les entreprises de la RSG recrutent.
- ⇒ apporter une attention particulière à la qualité des stages proposés, au regard notamment du projet pédagogique défini par l'établissement d'enseignement, et donner au stagiaire les moyens de réussir sa mission.

Mobilisation d'outils existants pour lever les freins matériels à l'accès à l'emploi :

- ⇒ mettre en place des actions de communication sur les dispositifs d'aide existants en leur sein, concernant les dispositifs facilitateurs de l'accès à l'emploi (CESU, Campus AXA, Action Logement, organisation du temps de travail, covoiturage, conciergerie, garde d'enfants, etc.).

Article 6. Engagements en faveur de l'emploi des salariés âgés

a) L'existant

Concernant les seniors, dès 2005, les partenaires sociaux ont attiré l'attention sur l'intérêt de traiter le sujet de l'emploi des seniors au plus près des enjeux concrets de chaque entreprise puis ont convenus d'axes prioritaires au sein du Groupe AXA, dans l'objectif d'amener chaque entreprise de la RSG à élaborer une politique sociale en faveur des seniors qui se traduise par la mise en œuvre de mesures concrètes de nature évolutive.

Par ailleurs, une autre négociation a été conduite au niveau de la RSG, relative à l'aménagement des fins de carrière et de la transition entre activité et retraite (dans le cadre du point 5 de la loi du 17.12.2008).

Elle a conduit à la signature de l'accord du 5 avril 2011 relatif à la Transition entre Activité et Retraite (TAR), conclu pour une durée déterminée courant jusqu'au 30 avril 2014.

b) L'orientation

Dans la droite ligne des objectifs convenus au titre de l'application de la LFSS pour 2009 du 17.12.2008, les signataires entendent renouveler les mesures préexistantes en faveur des seniors ; ils réaffirment leur engagement dans une politique de l'emploi égalitaire quel que soit l'âge du salarié.

Les dispositions à intervenir au titre des seniors sont sans préjudice du respect des dispositifs légaux et conventionnels concernant les salariés à partir de 45 ans d'âge.

Dans le cadre de leurs engagements en faveur des salariés âgés, les signataires du présent accord invitent les entreprises de la RSG à négocier sur les actions à entreprendre à leur niveau dans le cadre des lignes directrices suivantes :

Objectif chiffré d'embauche et maintien dans l'emploi de salariés âgés :

- ⇒ Fixer pour la période 2013/2015 leur objectif d'embauche et maintien dans l'emploi de salariés âgés.

MOR
DK
FD
MB
7/B

Mesures destinées à favoriser l'amélioration des conditions de travail et la prévention de la pénibilité

- ⇒ renforcer leurs actions de prévention des risques professionnels dans une optique d'amélioration continue de la qualité de vie au travail, sous la forme par exemple d'actions de communication et de sensibilisation sur les risques professionnels, les postures à adopter, la mise en place de modules de formation...

Sur ce dernier point, toute action retenue devra s'inscrire dans le respect des attributions des CHS-CT et des dispositions ou accords d'entreprise relatifs à la prévention du stress au travail, dans le prolongement de l'accord RSG du 25.02.2010.

Actions pertinentes, parmi les cinq qu'énumère la réglementation :

- ⇒ privilégier nécessairement :
- le développement des compétences et des qualifications et l'accès à la formation
 - l'anticipation des évolutions professionnelles et gestion des âges
- ⇒ faire mention, concernant l'action relative à l'aménagement des fins de carrière et la transition entre activité et retraite, du dispositif TAR signé au niveau de la RSG le 5 avril 2011 et de la suite qui lui a été donnée dans l'entreprise considérée.

Les entreprises du périmètre apprécieront à leur niveau les mesures qui leur paraissent adaptées concernant les deux autres actions possibles :

- recrutement de salariés âgés dans l'entreprise,
- organisation de la coopération intergénérationnelle.

Sont en outre confirmées les mesures d'information et de formation précédemment mises en place qui se sont avérées particulièrement utiles :

- programme d'information et de formation à l'intention des seniors volontaires, permettant d'aborder des sujets thématiques sur la retraite, (tels que les évolutions législatives, la retraite de base, la retraite complémentaire, les retraites supplémentaires et l'épargne retraite du groupe AXA, la préparation administrative et les démarches à réaliser).
- pour les salariés le sollicitant, dans le cadre de leurs heures de DIF, formations à caractère individualisé avec des spécialistes, favorisant la connaissance des collaborateurs sur leurs droits à retraite, notamment sur la protection individuelle, la transmission du patrimoine, la prévention santé, le projet de vie à la retraite.

Article 7. Engagements en faveur de la transmission des savoirs et des compétences

a) L'existant

Concernant la transmission des savoirs et des compétences, l'accord cité ci-dessus du 5 avril 2011 relatif à la Transition entre Activité et Retraite rappelle l'attachement de ses signataires à préparer la transmission des compétences et savoir-faire de l'ensemble des métiers impactés par le choc démographique.

En outre, le tutorat, développé dans l'accord RSG du 08.12.2009 sur la Formation Professionnelle (article 5.4), favorise la transmission des compétences, le partage du savoir et des pratiques nécessaires à la tenue de poste, la facilitation de l'intégration du collaborateur ou du jeune et son accompagnement dans l'apprentissage de son nouveau métier.

Handwritten signatures and initials: M, B, DK, FD, 8, BS.

b) L'orientation

Le corollaire à l'engagement en faveur de l'emploi des jeunes et des seniors est la transmission des savoirs et des compétences, phase fondamentale qui permettra à tous de transmettre, recueillir et progresser en permanence.

Dans cette perspective, les parties signataires entendent donner toute la dimension à cette étape primordiale en attirant tout particulièrement l'attention des entreprises de la RSG et en les encourageant à développer des actions en faveur de la transmission des savoirs et des compétences dans le cadre, par exemple :

- de l'organisation de la diversité des âges au sein des équipes de travail,
- du développement de binômes d'échanges de compétences entre des salariés expérimentés et des jeunes, sur la base du volontariat, afin de créer du lien dans les entreprises et de valoriser les savoirs et aptitudes détenus tant par le jeune que par le salarié expérimenté.

Article 8. Un calendrier prévisionnel dynamique pour la mise en œuvre des engagements

Les parties signataires incitent les entreprises de la RSG à se doter d'un calendrier précis de mise en œuvre des engagements qu'ils auront déterminés à leur niveau concernant le contrat de génération, et qui en tout état de cause se situe dans les meilleurs délais à compter de l'entrée en vigueur de l'accord collectif d'entreprise ou, à défaut, du plan d'action, à intervenir, au plus tard, le 30.09.2013.

Article 9. Un effort de communication important pour la publicité de l'accord ou du plan auprès des salariés

Les signataires soulignent l'importance d'une bonne communication auprès des salariés des entreprises de la RSG, pour leur faire connaître leur politique en matière d'emploi des jeunes, des salariés âgés et de transmission des savoirs et des compétences.

Ils demandent que les entreprises prévoient des actions de communication pertinentes, afin de contribuer à la bonne compréhension par les salariés des dispositions de leur accord sur le projet personnel.

Article 10. Une logique globale d'égalité de traitement

Les dispositions à intervenir dans chaque entreprise de la RSG au titre du contrat de génération sont sans préjudice :

- d'une part du respect des principes de diversité, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois tels que figurant dans 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 vue de la lutte contre toute forme de discrimination,
- d'autre part, des dispositions existantes dans chacune des entreprises de la RSG concernant ces mêmes principes de diversité, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et de mixité des emplois en vue de la lutte contre toute forme de discrimination, ainsi que celles, éventuellement applicables, relatives aux conditions de travail des salariés âgés et la pénibilité.

Article 11. Un suivi attentif

Chacune des entreprises du périmètre de la RSG prévoira un dispositif de suivi des dispositions relatives au contrat de génération, négociées à leur niveau dans le cadre d'un accord collectif, ou à défaut, élaborées dans un plan d'action.

MAS
DK
B
FD
M
9

TITRE 4 – Négociations d'entreprise

Sur la base des lignes directrices définies au niveau du groupe dans le présent accord, chaque entreprise du périmètre de la RSG devra ouvrir des négociations sur le thème du contrat de génération, en vue de respecter l'obligation triennale de négocier sur ce sujet, afin de définir des actions concrètes favorables à la formation et à l'insertion durable des jeunes dans l'emploi, à l'emploi des salariés âgés et à la transmission des savoirs et des compétences.

Une telle négociation devra, pour chacune d'entre elles, être conclue afin de permettre une mise en application des dispositions de l'accord en découlant ou, à défaut, d'un plan d'action, au plus tard le 30 septembre 2013 et être en pleine cohérence avec :

- leur propre contexte économique,
- et les éventuels dispositifs qui pourraient être conclus au niveau de la branche dont l'entreprise ressort, sur le thème considéré, en application de l'article L2232-35 du Code du travail.

TITRE 5 – Dispositions Générales relatives à l'accord sur le Contrat de Génération

Article 12. Mise en œuvre - Avenant à l'accord GPEC RSG du 28.12.2012

La loi du 1^{er} mars 2013 portant création du contrat de génération, abrogeant les dispositions relatives à l'emploi des seniors prévues par la LFSS du 17.12.2008, il y a lieu, **préalablement** à la signature du présent accord, de conclure un avenant à l'accord GPEC RSG du 28.12.2012 qui déclare caduques les dispositions conventionnelles RSG préexistantes concernant les seniors qui y font référence.

Article 13. Suivi de l'accord RSG sur le contrat de génération

Dans le cadre du suivi de l'accord RSG, il est mis en place une commission de suivi dont le fonctionnement et les missions sont définies ci-après.

La commission de suivi sera composée des représentants des organisations syndicales représentatives signataires et des représentants de la Direction :

- Les représentants des organisations syndicales représentatives signataires comprennent :
 - o 1 membre par organisation syndicale (CSN ou CSNA)
 - o complétés de 12 membres répartis entre organisations syndicales précitées, selon une distribution proportionnelle au plus fort reste, basée sur les résultats des dernières élections des titulaires du 1^{er} tour des Comités d'Entreprise ou d'Etablissement de chacune des entreprises du périmètre.
- Les représentants de la Direction des entreprises du périmètre.

Cette commission se réunira une fois par an.

Elle aura pour mission de s'assurer de l'application des dispositions du présent accord et le suivi des travaux en cette matière menés dans les entreprises du périmètre RSG.

La synthèse de ses travaux sera ensuite mise à la disposition des entreprises.

Article 14. Durée – Effet

Le présent accord RSG définissant les lignes directrices relatives au contrat de génération prend effet le 1^{er} juin 2013. Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il cessera de produire tout effet le 31.05.2016, sans autre formalité.

Article 15. Publicité

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

- à l'Unité Territoriale des Hauts de Seine de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE),
- auprès du secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Nanterre, le 25 juin 2013

MJB

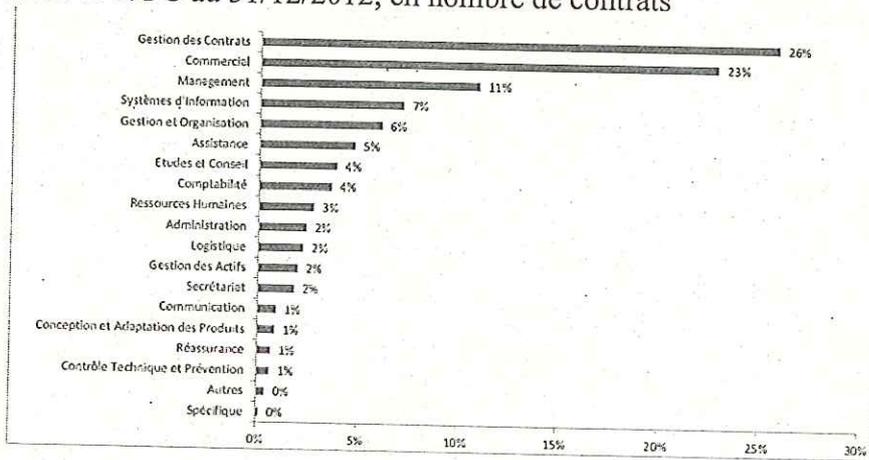
FD

M
D.K
B
S

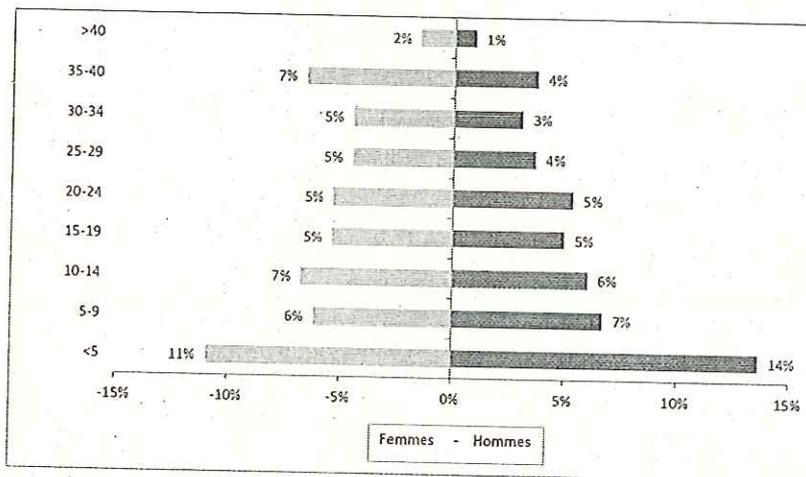
Partie 1 : Données sur l'ensemble de la population RSG au 31/12/2012

1. Répartition des effectifs par famille métier

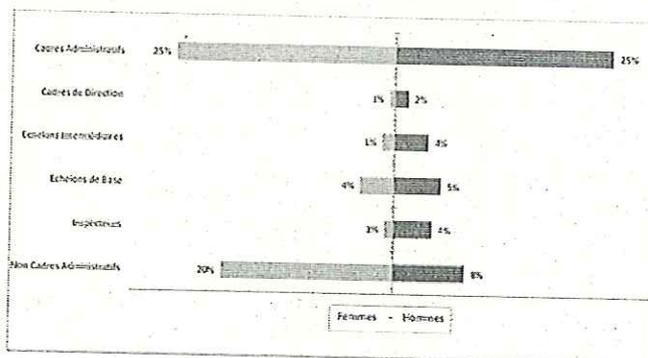
ETP CDI PA et PC au 31/12/2012, en nombre de contrats



2. Répartition des effectifs par ancienneté et par genre



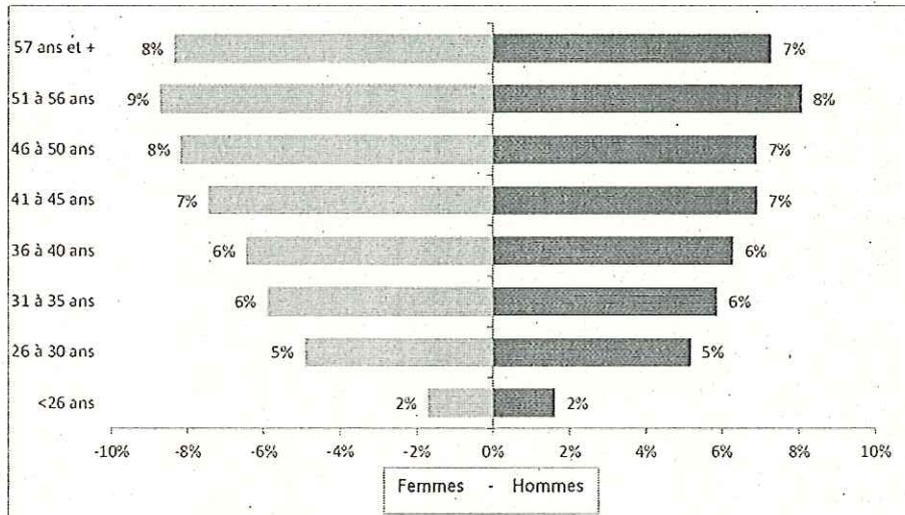
3. Répartition des effectifs par catégorie professionnelle



M
DK
B
B
FD
Mals
 12

4. Répartition des effectifs par âge et par genre

ETP CDI PA et PC au 31/12/2012, en nombre de contrats



5. Age moyen par société

Sociétés RSG	Moyenne de age
Axa Global Distributors	32,5
Axa Banque	35,5
Axa Direct Solutions	36,0
Axa Global Life	36,8
Axa Liabilities Managers	36,9
Axa Protection Juridique	37,9
AIM	37,9
Direct Assurance	38,3
GIE	38,7
Axa Group Solutions	39,2
Axa Global P&C	40,5
Axa Assistance	40,8
Mutuelle st christophe	43,2
Monvoisin	44,3
Axa Corporate solutions	45,2
Axa Tech	45,4
Axa France (yc reunion)	46,1
	PA 47,8
	PC 41,6
Total	44,2

Handwritten signatures and initials:
 MJS, DK, M, U, B, FD

6. Indicateurs jeunes/séniors par Société

	2012				
	Effectif CDI, présent	effectif <26 ans	% ste	Effectif 57 ans et +	% ste
Axa Global P&C	148	4	3%	11	7%
Axa Direct Solutions	29		0%		0%
Axa France (yc reunion)	13249	481	4%	2717	21%
PA	9518	194	2%	2280	24%
PC	3731	287	8%	437	12%
Axa Global Distributors	61	5	8%	1	2%
Axa Global Life	82	3	4%	2	2%
Axa Corporate solutions	773	18	2%	116	15%
Axa Group Solutions	345	5	1%	9	3%
Axa Banque	581	44	8%	13	2%
Axa Liabilities Managers	50	3	6%	1	2%
Direct Assurance	540	18	3%	8	1%
GIE	677	19	3%	34	5%
Axa Tech	792	1	0%	95	12%
Axa Protection Juridique	215	2	1%	4	2%
Monvoisin	14		0%	2	14%
Mutuelle st christophe	159	7	4%	17	11%
AIM	1281	37	3%	41	3%
Axa Assistance	951	18	2%	55	6%
Total	19947	665	3%	3126	16%

7. Recrutements CDI par tranche d'âge et statut

Recrutements CDI . PA 2012

	Non cadres	Cadres	total	
<26 ans	87	112	199	21%
26-35 ans	103	435	538	56%
36-45 ans	26	159	185	19%
46-54 ans	8	31	39	4%
55 ans et +	3	5	8	1%
Total	227	742	969	

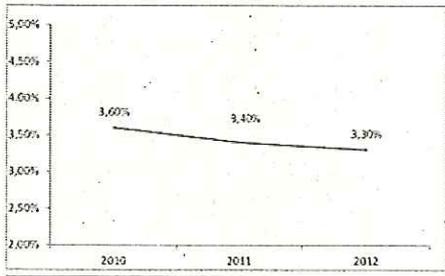
Recrutements CDI . PC 2012

	Non cadres	Cadres	total	
<26 ans	171	11	182	27%
26-35 ans	277	9	286	43%
36-45 ans	132	4	136	20%
46-54 ans	48	2	50	8%
55 ans et +	9	1	10	2%
Total	637	27	664	

FD
DK
M
CS
a
14
B

Partie 2 : Données sur la population RSG de moins de 26 ans au 31/12/2012

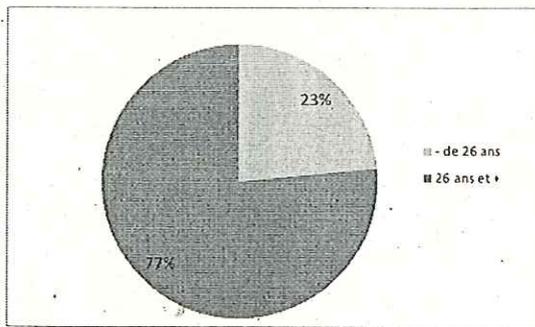
1 Evolution du poids des moins de 26 ans dans la population globale



2 Les 3 familles métiers les plus représentées parmi les jeunes

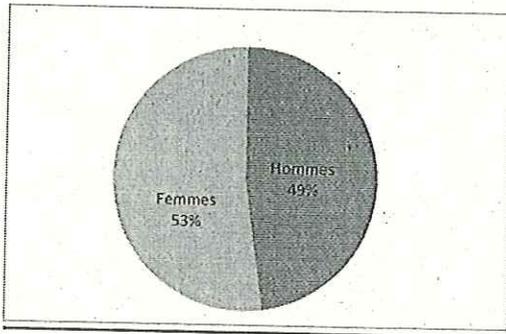
Axa Global P&C	Secrétariat	1
	Réassurance	1
	Etudes et Conseil	1
Axa France (yc reunion)	Gestion des Contrats	118
	Systèmes d'Information	36
	Etudes et Conseil	21
Axa Global Distributors	Systèmes d'Information	2
Axa Global Life	Réassurance	2
	Systèmes d'Information	1
Axa Corporate solutions	Gestion des Contrats	6
	Etudes et Conseil	6
	Gestion et Organisation	2
Axa Group Solutions	Gestion et Organisation	2
	Systèmes d'Information	1
	Etudes et Conseil	1
Axa Banque	nd	nd
Axa Liabilities Managers	Etudes et Conseil	1
Direct Assurance	Commercial	7
	Etudes et Conseil	6
GIE	Etudes et Conseil	9
	Logistique	2
	Gestion et Organisation	2
Axa Tech	Gestion et Organisation	1
Axa Protection Juridique	Gestion des Contrats	1
	Etudes et Conseil	1
Mutuelle st christophe	Gestion des Contrats	6
	Etudes et Conseil	1
AIM	Gestion et Organisation	8
	Gestion des Actifs	7
	Conception et Adaptation des Produits	1

3 Poids des moins de 26 ans dans le recrutement CDI

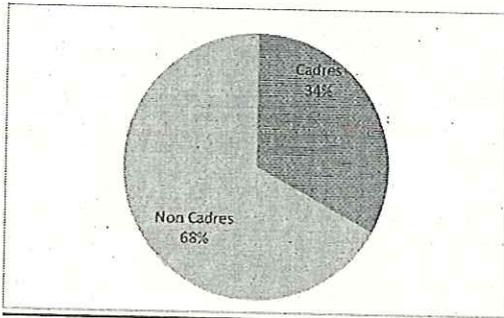


FD
DK
MS
M
B

4 Répartition des recrutements CDI de 26 ans par genre



5 Répartition des recrutements CDI de 26 ans par statut



6 Recrutements de CDI de moins de 26 ans par sociétés

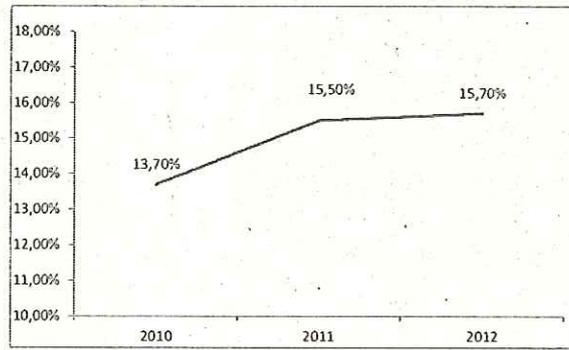
- De 26 ans

	Non cadres	Cadres	Total
Axa Global P&C	1	2	3
Axa France	43	50	93
Axa Corporate Solutions	4	8	12
Axa Group Solutions	1	3	4
Axa Banque	18	1	19
Axa Inv. Managers	1	19	20
Axa Global Distributors		1	1
Axa Global Life		2	2
Axa Liabilities Managers		1	1
Direct Assurance	11	6	17
GIE	1	12	13
Axa Tech		1	1
Axa Protection Juridique		2	2
Mutuelle St christophe	3	1	4
Axa Assistance	4	3	7
Total	87	112	199

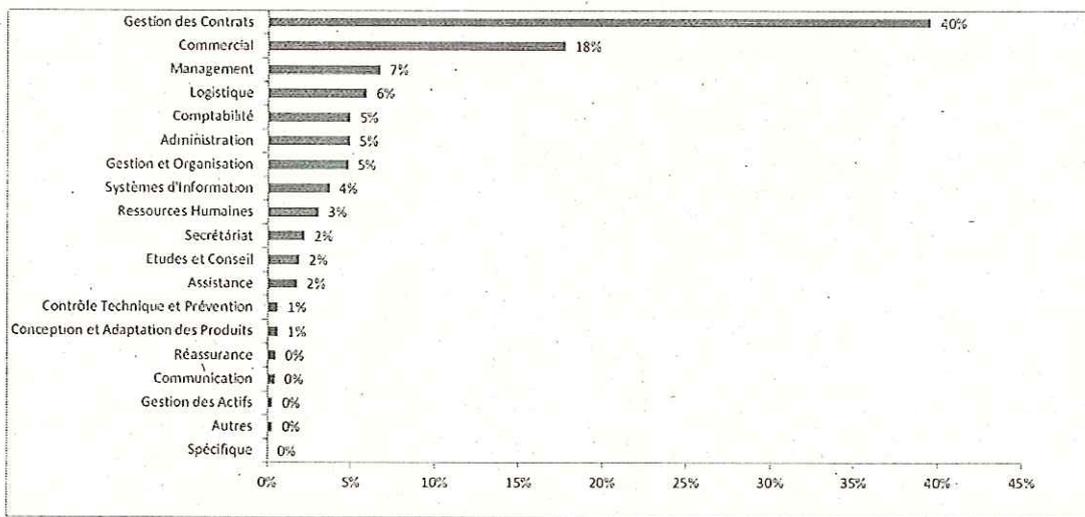
Handwritten signatures and initials: MS, FD, MK, M, 23, 16, and other marks.

Partie 3 : Données sur la population RSG des 57 ans et plus au 31/12/2012

1. Evolution du poids des 57 ans et plus dans la population globale



2. Répartition des séniors par famille de métiers

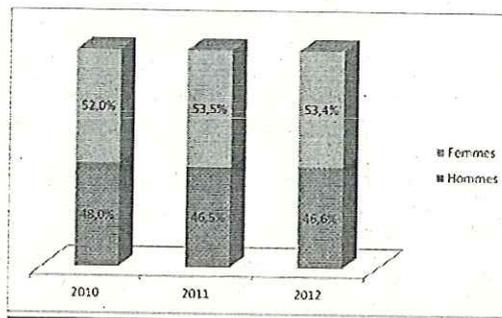


Handwritten signatures and initials:
MS
D R MV
FD
17
B

3. Les 3 familles métiers les plus représentées parmi les séniors

Axa Global P&C	Management	5
	Réassurance	3
	Secrétariat	2
Axa France (yc reunion)	Gestion des Contrats	1121
	Logistique	153
	Gestion et Organisation	146
Axa Global Distributors	Management	1
Axa Global Life	Etudes et Conseil	1
	Management	1
Axa Corporate solutions	Gestion des Contrats	46
	Management	21
	Logistique	14
Axa Group Solutions	Systèmes d'Information	4
	Management	3
	Gestion et Organisation	1
	Logistique	1
Axa Banque	nd	nd
Axa Liabilities Managers	Management	1
Direct Assurance	Management	3
	Gestion des Contrats	2
GIE	Management	17
	Secrétariat	6
	Logistique	6
Axa Tech	Systèmes d'Information	66
	Management	11
	Administration	8
Axa Protection Juridique	Management	2
	Comptabilité	1
	Etudes et Conseil	1
Monvoisin	nd	nd
Mutuelle st christophe	Gestion des Contrats	6
	Commercial	4
	Comptabilité	2
	Logistique	2
AIM	Management	14
	Secrétariat	6
	Comptabilité	5
	Gestion des Actifs	5

4. Répartition des séniors par genre



5. Recrutement externe des séniors par société en 2012

55 ans et +

	Non cadres	Cadres	Total
Axa Group Solutions		1	1
Axa banque	1		1
GIE	1	2	3
Axa Corporate Solutions	1		1
Mutuelle st cristophe		1	1
Axa Assistance		1	1
Total	3	5	8

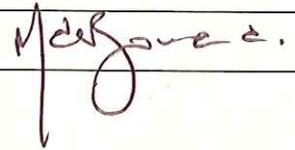
FD
DK
ML
AS
W
AS

MJB

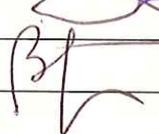
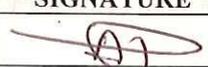
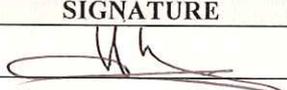
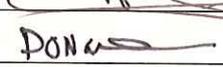
SIGNATURES

Pour les différentes sociétés appartenant au périmètre du présent accord :

Marine de BOUCAUD



Pour les organisations syndicales :

C. F. D. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
SOURDISSE MAYAT	Celine Ducoudré	CE CJA	
BREJIL	Wb	JSC	
CFE/CGC			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
JOLLY	Alain	CSNA	
la C. G. T.			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE
Zouari DO NASCIMENTO	Brigitte Fridéric	CSN DS	 
UDPA/UNSA			
NOM	PRENOM	MANDAT	SIGNATURE