

Accord sur le Comité Européen de Groupe AXA

Entre

d'une part le **Groupe AXA représenté par Henri de CASTRIES**, Président du Directoire d' AXA S.A.,

et

d'autre part les **organisations syndicales françaises signataires et l'UNI**,

il a été convenu le présent accord.

Préambule

Le Groupe AXA a très tôt affirmé l'importance qu'il accorde à un dialogue social authentique à tous les niveaux.

C'est ainsi que les partenaires sociaux, dans le cadre de la Directive Européenne n° 94/45 du 22 septembre 1994 se sont engagés, dès le 26 juin 1996, dans un accord d'anticipation portant création du Comité Européen de Groupe AXA (ci-après le CEG), révisé par avenant du 14 janvier 1998, renouvelé les 12 avril 1999 et 27 juin 2002 puis reconduit formellement par l'accord du 2 octobre 2002, prolongé par l'avenant du 4 mai 2005, ainsi que par l'accord du 6 octobre 2005 et par le présent accord qui tient compte des dispositions de la nouvelle Directive Européenne n° 2009/38 du 6 mai 2009, laquelle servira en particulier de référence en cas de difficultés d'interprétation.

Le Groupe AXA entend en effet poursuivre, au niveau européen, sa tradition et sa pratique de concertation avec les organisations représentatives des salariés, notamment syndicales, dans le respect des différentes cultures nationales de dialogue social.

Dans cet esprit il confirme sa volonté de :

- s'inscrire désormais dans un accord à durée indéterminée, consolidant ainsi le dispositif établi dès 1996 et conforté depuis lors ;
- développer un dialogue social constructif, fondé sur un ensemble de principes concertés dès novembre 2004 au sein du CEG. Le texte reprenant l'ensemble de ces principes figure en Annexe 1 au présent accord.
- gérer le CEG AXA en tant que structure d'information et de consultation au sens de la directive européenne sur la marche du Groupe et sur les questions touchant aux intérêts des salariés qui, par leur dimension européenne, rendent nécessaire de les traiter dans cette instance ;
- donner à ces représentants des informations sur la situation économique et financière du Groupe AXA et ses perspectives d'évolution ;

(Handwritten signatures and initials on the right side of the page, including names like 'Henri de Castries' and 'UNI'.)

- recueillir leurs réactions, leurs propositions et leurs positions sur les axes stratégiques mis en œuvre par la Direction Générale du Groupe AXA, contribuant ainsi au développement d'une culture de relations sociales mutuellement satisfaisante dans laquelle les échanges, faits de franchise et de transparence, sont les meilleurs garants d'un développement équilibré et durable.

Le CEG, conformément à l'Article 4 du présent accord, réunira deux fois par an la Direction et les représentants des salariés désignés dans chaque pays conformément aux législations et/ou pratiques nationales.

La réussite du dialogue social au niveau européen suppose une démarche évolutive et dynamique. Il s'inscrit en effet dans un contexte où existent des cultures sociales, des législations et des traditions distinctes dans chaque pays, mais avec la volonté d'assurer la cohésion du Groupe.

Conformément à cette démarche pragmatique, les règles de fonctionnement de l'accord ainsi que ses avenants seront, si nécessaire, aménagées en tenant compte des lois et directives européennes.

Pour ce faire, les règles de fonctionnement exposées dans le présent accord ont été définies.

En effet, le CEG a pour vocation de traiter de problématiques transnationales et se veut être une instance de dialogue social constructif. Il est clairement affirmé que l'existence et la mise en œuvre du Comité Européen de Groupe ne remettent nullement en cause les instances nationales de représentation des salariés et les prérogatives de ces dernières.



SOMMAIRE de l'ACCORD sur le COMITE EUROPEEN de GROUPE
AXA - 29 juin 2009

Article n° ❶ - Champ d'application 4
 1.1. Définition
 1.2. Renouvellement de l'instance

Article n° ❷ - Composition 5
 2.1. Nombre de représentants 5
 2.2. Règles d'attribution des sièges 7
 2.2.1. L'attribution des sièges 7
 2.2.2. Information relative aux représentants 8
 2.3. Durée du mandat 8
 2.4. Présidence et représentation des employeurs 8

Article n° ❸ - Compétences 9

Article n° ❹ - Nature des réunions 10
 4.1. Les réunions 10
 4.1.1. Réunions mensuelles du Bureau 10
 4.1.2. Réunions préparatoires 11
 4.1.3. Réunions annuelles 11
 4.1.4. Réunion exceptionnelle 11
 4.2. La mission préparatoire 12

Article n° ❺ - Fonctionnement 12
 5.1. Ordre du jour 12
 5.2. Bureau et Secrétariat du CEG 13
 5.2.1. Fonctionnement du Bureau du CEG 14
 5.3. Désignation d'experts 14
 5.4. Formation 15
 5.4.1. Formation aux langues des membres du Secrétariat 15
 5.4.2. Formation des membres du CEG 15
 5.5. Compte rendu 16
 5.6. Confidentialité 16
 5.7. Budget du CEG 16
 5.8. Déplacements des représentants du personnel 17
 5.9. Exercice des fonctions des représentants indirects 17
 5.10. Protection des représentants du personnel 18

Article n° ❻ - Durée, interprétation et publicité de l'accord 18

Article n° ❼ - Loi applicable 19

Annexe 1 Conduite du dialogue social au sein du Groupe en Europe 20

Annexe 2 Effectifs permanents au 31 décembre 2008 et nombre de
 représentants au CEG par pays 24

Signatures 25

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large signature at the top right and several initials below it.

Article N° 1 - Champ d'application

1.1. DEFINITION

Sont comprises dans le champ d'application du présent accord les entreprises du Groupe situées dans un Etat appartenant à la Communauté Européenne ou à l'Espace Economique Européen, quelle que soit leur forme juridique, qui interviennent pour la branche Assurance, Assistance ou Banque et secteurs financiers ou Immobilier, et qui dépendent économiquement ou juridiquement de la société AXA S.A.

- La dépendance économique résulte de la détention majoritaire directe ou indirecte du capital ou des parts sociales de chaque structure par AXA S.A.
- La dépendance juridique résulte de l'existence de tout accord ou contrat, notamment GIE, liant la structure à AXA S.A. ou toute structure dépendante économiquement.

La liste des pays concernés est indiquée en annexe 2 du présent accord; y figurent les effectifs correspondants établis au 31 décembre 2008.

1.2. RENOUELEMENT DE L'INSTANCE

- Périodicité de renouvellement :

La liste des pays où se situent les entreprises du Groupe AXA entrant dans le périmètre du CEG tel que défini ci-dessus sera mise à jour tous les quatre ans en vue d'organiser le renouvellement de l'instance, soit compte tenu de la date de prise d'effet du présent accord, pour la prochaine fois le 1^{er} décembre 2013.

Cette liste sera dressée au 31 décembre de l'exercice précédant l'année du renouvellement des mandats, soit compte tenu de la date de prise d'effet du présent accord, pour la prochaine fois au 31 décembre 2012.

- Entrée - sortie :

Dès lors que des modifications affectant l'activité, et/ou le lien de dépendance économique et/ou juridique d'une entreprise entraînent le fait que ladite entreprise répond ou, au contraire, ne répond plus aux critères d'appartenance au CEG définis dans les alinéas ci-dessus, cette entreprise entre immédiatement dans le champ d'application du présent accord ou, à l'inverse, en sort immédiatement.

Article N° 2 – Composition

Outre l'employeur ou son (ses) représentant(s) éventuellement accompagné(s) des personnes disposant de compétences jugées par lui nécessaires, le CEG est composé de représentants des travailleurs de l'Entreprise.

Les salariés des pays appartenant au périmètre défini et actualisé, ainsi qu'exposé à l'article 1 ci-dessus, sont représentés au CEG par le ou les membres désignés selon les modalités qui suivent.

2.1 - NOMBRE DE REPRESENTANTS

Compte tenu de la taille et de l'organisation du Groupe AXA, et afin de permettre la représentation de chaque pays où le Groupe a une implantation significative en nombre de salariés, il est convenu que le CEG est composé de 50 membres titulaires représentant les salariés des pays appartenant à la Communauté Européenne ou à l'Espace Economique Européen et où les structures concernées comptent au moins 150 salariés.

La répartition s'effectue sur la base des effectifs permanents, à raison de :

- 1 représentant entre 150 et 1.000 salariés ;
- 1 représentant supplémentaire par tranche même incomplète de 2000 salariés, au-delà de 1.000 et ce jusqu'à un effectif de 15.000 salariés ;
- Les entités employant plus de 15.000 salariés se verront attribuer le solde éventuel de sièges restant après répartition des premières tranches de sièges (soit la différence entre le résultat du calcul précédent et le nombre cible de 50 sièges). Ce solde de sièges sera réparti au prorata du solde des effectifs des pays dépassant 15.000 salariés et ce, en arrêtant le calcul au niveau des unités (sans arrondi). Si à l'issue de ce dernier calcul un siège restait à distribuer, il serait attribué au pays ayant la plus forte décimale après la virgule.

La répartition des représentants des pays au CEG est établie pour une durée de 4 ans.

Handwritten notes and signatures in blue ink, including the date "Jun 17" and various initials and marks.

Chaque année cependant, il sera procédé à un bilan des effectifs au 31 décembre, sur la base des Données Sociales du Groupe. Si, pour un pays, il est constaté une évolution de ses effectifs de plus de 20% pour les pays de moins de 15 000 salariés ou de plus de 10% pour les pays de plus de 15 000 salariés - y compris du fait d'acquisitions, fusions ou cessions locales - et si l'application du calcul défini ci-dessus conduit à une augmentation ou à une réduction du nombre de sièges, le ou les sièges correspondant seront attribués ou retirés à ce pays, sans impact sur les autres pays et sous réserve que le nombre total de sièges du CEG demeure dans une fourchette comprise entre 47 et 53.

Si cette fourchette était dépassée, il serait procédé à un nouveau calcul global et à une redistribution des sièges selon le mode de calcul défini ci-dessus et en recalant l'ensemble sur un total de 50 sièges.

La répartition des représentants du CEG par pays au 1^{er} décembre 2009 est indiquée en Annexe 2.

Si, dans un pays d'implantation appartenant à la Communauté Européenne ou à l'Espace Economique Européen, le nombre total de salariés appartenant aux structures du Groupe est inférieur à 150 personnes, les salariés de ce pays sont représentés au CEG, à leur demande exprimée selon les modalités de représentation locale, par un membre du CEG choisi par eux parmi les membres titulaires.

Le membre du CEG qui représente les salariés d'un autre pays que le sien exerce ses fonctions spécifiques de représentant indirect, dans le cadre défini à l'Article 5.9. du présent accord.

En cas d'acquisition, d'achat ou de fusion avec un groupe large, disposant lui-même d'un comité européen, et en attendant la mise en place de la nouvelle instance, le mode de fonctionnement intérimaire le plus adapté aux circonstances sera recherché. Ce dernier prendra en compte notamment la taille respective des entités et la forme de leur rapprochement.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'H', 'K', 'R', 'Q', 'B', 'M', 'J', 'P', 'A', 'D', 'E', 'F', 'G', 'I', 'L', 'N', 'O', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z'.

2.2 - REGLES D'ATTRIBUTION DES SIEGES

2.2.1 - L'ATTRIBUTION DES SIEGES

Afin de tenir compte des spécificités nationales, le mode de désignation des représentants au CEG des différents pays européens membres du CEG est coordonné, dans chacun des pays, par le représentant local de la Direction ou, en cas de pluralité de sociétés, par la Direction d'une des filiales du Groupe AXA désigné en tant que coordinateur par la Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe.

Ce coordinateur, en liaison avec les partenaires sociaux, veille, pour le pays considéré, au bon déroulement de la désignation du ou des titulaires, du ou des sièges attribués au pays ; on entend par partenaires sociaux les partenaires tels que reconnus dans la réglementation en vigueur dans le pays ou, à défaut, dans les usages ou pratiques de l'entreprise du groupe, relativement à la représentation du personnel.

Les désignations de membres qui en résultent doivent être formalisées par écrit, selon les formes applicables dans le pays, et une copie sera adressée à la Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe, au secrétariat et à l'UNI.

Si des instances de représentation du personnel, dont la composition procède d'une élection ou d'une désignation, existent, les représentants du CEG sont nécessairement choisis parmi les membres de ces instances.

En l'absence de partenaires sociaux identifiés, le coordinateur du pays concerné définit et applique des règles d'élection, conformes à la législation nationale en vigueur relative à la représentation du personnel. En cas de carence d'élection, les sièges attribués au pays concerné ne sont pas pourvus.

Dans tous les cas, les membres du CEG doivent obligatoirement être salariés du Groupe AXA et avoir au moins six mois d'ancienneté.

Il est réservé à l'UNI un siège sans voix délibérative, en qualité d'expert près le CEG. A ce titre, le représentant de l'UNI peut prendre part à toutes les réunions (plénière, préparatoire, secrétariat et bureau). Il y reçoit les mêmes informations que les membres du CEG, dont il partage les mêmes devoirs de réserve.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'AD', 'MK', 'BR', 'K', 'Q', and '741'.

Afin d'assurer la continuité de la représentation des salariés, un suppléant est désigné pour chaque titulaire. Les suppléants sont désignés ou élus selon les mêmes règles que celles applicables aux titulaires. Leur fonction est exclusivement de remplacer ces derniers en cas d'empêchement pour une réunion donnée. Ils reçoivent les documents transmis aux titulaires.

Lors des réunions plénières, les suppléants du pays d'accueil siégeront lors de la réunion préparatoire et de la réunion plénière sans voix délibérative.

2.2.2 - INFORMATION RELATIVE AUX REPRESENTANTS

Il appartient à chaque coordinateur d'informer la Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe de l'identité des représentants titulaires et suppléants : nom, fonction, société et adresse à laquelle doivent être envoyées les convocations. La Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe se charge d'en informer le Secrétariat.

Cette information doit parvenir avant le 31 janvier de chaque année. Pour la première année d'application du renouvellement du présent accord, l'information devra parvenir avant la date d'entrée en vigueur de celui-ci.

2.3 – DUREE DU MANDAT

Le CEG est constitué pour une durée de 4 ans débutant le 1^{er} décembre 2009 ; à l'issue d'une période de 4 ans il sera procédé à son renouvellement conformément aux règles figurant dans le présent Article 2. Lors de la séance constitutive du CEG, en réunion plénière de décembre, il sera procédé à l'élection du Secrétariat de l'instance ainsi que prévu ci-après à l'article 5.2.

Ne peuvent siéger au C.E.G. que des membres disposant d'un mandat professionnel au titre duquel ils ont été élus ou désignés au sein de leur entreprise, appelé mandat d'origine. La perte du mandat d'origine, quel qu'en soit le motif, entraîne automatiquement la fin du mandat au C.E.G. Dans ce cas ou à la suite de la démission de son mandat au C.E.G., il est procédé au remplacement de l'intéressé pour la durée restant à courir.

2.4 - PRESIDENCE ET REPRESENTATION DES EMPLOYEURS

Le Président du CEG est le Président de AXA S.A. Il peut déléguer cette Présidence à un membre de Direction du Groupe.

Le Président du CEG peut se faire assister d'un ou plusieurs collaborateurs.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'JN', 'K R', 'MA', and 'AU'.

Article N° 3 - Compétences

Le CEG a pour but l'échange d'informations entre la direction et les représentants du personnel sur la marche du groupe AXA en Europe, le dialogue et la consultation, au sens de la directive européenne, sur les questions stratégiques, économiques et sociales du groupe.

Les informations communiquées portent notamment sur les points définis aux alinéas suivants, relatifs au périmètre européen dans sa globalité, ayant connu dans les mois précédant les réunions annuelles du CEG une actualité qui justifie leur inscription à l'ordre du jour.

1) Informations d'ordre économique :

- l'évolution des différents marchés et des principaux concurrents;
- l'activité générale;
- les évolutions majeures du périmètre du Groupe;
- les plans pluriannuels;
- la situation de la production, les parts de marché;
- la situation économique des différents réseaux de vente et leur avenir;
- l'organisation du travail et des techniques de production et de vente;
- les opérations de restructuration (fusions, délocalisation, fermetures d'entreprises et/ou redéploiements).

2) Informations d'ordre financier :

- comptes consolidés du groupe;
- répartition des investissements.

3) Informations d'ordre social :

- modifications significatives affectant le statut des salariés;
- évolution et structure de l'emploi;
- axes communs de la formation professionnelle;
- gestion prévisionnelle de l'emploi au niveau professionnel;
- structures informatiques;
- politique RH en matière de restructurations.

Le CEG a pour vocation de traiter de problématiques transnationales et d'être une instance de dialogue social. L'existence et la mise en œuvre du Comité Européen de Groupe ne remettent pas en cause les instances nationales de représentation des salariés et les prérogatives de ces dernières.

Jun 9

B

AD
 HB
 JA
 KK
 AD
 ON
 HU
 KQ
 724

4.1.2 - REUNIONS PREPARATOIRES DES REUNIONS PLENIERES

Les membres du CEG préparent les deux réunions annuelles la veille de celles-ci.

4.1.3 - REUNIONS ANNUELLES

Le CEG se réunit deux fois par an sur convocation du Président. Les dates sont fixées par le Président après consultation du Bureau.

Les réunions se tiennent alternativement en France et dans une entité d'un pays européen différent chaque année fixée par la Direction.

Le lendemain de la réunion plénière, une réunion de débriefing sera organisée.

La Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe assure l'organisation matérielle des différentes rencontres prévues au présent article.

4.1.4 - REUNION EXCEPTIONNELLE

En cas de circonstances exceptionnelles qui affectent considérablement les intérêts d'au moins la moitié de l'effectif d'un pays, en cas de délocalisation, de fermetures d'entreprises ou d'établissements, de licenciements collectifs, le Bureau du CEG (voir article 5.2.) peut demander la réunion du Bureau au Président de l'instance, par l'intermédiaire de son Secrétaire. Le Président décide de la tenue de cette réunion et, en cas de refus, motive sa décision dans un courrier adressé au Secrétaire du CEG.

En cas d'accord, la réunion se tient dans les meilleurs délais, en un lieu décidé par le Président. La réunion se déroule avec les membres du Bureau ainsi que, le cas échéant, un ou des représentants de la Direction d'un niveau jugé pertinent par le Président ou son représentant, et également, les représentants titulaires et suppléants au CEG des établissement(s) ou entreprise(s) directement concerné(s) par les mesures en question.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'AF', 'JN', 'AB', 'M', 'R', 'Q', and '7/11'.

- ↳ l'information de l'ensemble des Organisations syndicales représentatives présentes dans les différentes entreprises AXA du périmètre du CEG, à l'occasion des informations diffusées dans le cadre de l'article 4.1.4 du présent accord;
- ↳ l'élaboration du projet de règlement intérieur de l'instance qui fixera les règles de fonctionnement de celle-ci ; ce projet sera soumis à l'approbation des membres du CEG en réunion plénière.

Dans l'exercice de ces missions, le Bureau peut être destinataire d'informations d'une extrême importance (article 4.1.4 du présent accord).

5.2.1 – FONCTIONNEMENT DU BUREAU DU CEG

Le Président d'AXA est de droit Président du Bureau (« le Président »). Il nomme le Vice-président ou la personne assurant la présidence en son absence.

Les membres du Bureau, à l'exception du Président et du Vice-président ou de la personne assurant la présidence, sont élus par le Comité à la majorité simple des titulaires présents ou représentés. Ces membres du Bureau sont nommés pour la période quadriennale de renouvellement de l'instance, lors de la séance constitutive (cf. article 2.3); ils constituent le Secrétariat. A l'expiration de cette période, leur mandat cesse de plein droit.

Ils sont rééligibles.

Lorsqu'un membre du Secrétariat décède, démissionne, part à la retraite ou perd la qualité de titulaire, il est procédé à son remplacement à la prochaine réunion annuelle. L'élection du remplaçant a lieu dans les mêmes conditions que celles des autres membres du Secrétariat.

En cas d'indisponibilité exceptionnelle pour une réunion du Bureau, un membre du Secrétariat peut se faire remplacer par un autre membre du CEG originaire de la même entité.

5.3 - DESIGNATION D'EXPERTS

Le CEG peut, sur des problèmes spécifiques, se faire assister d'experts de son choix pour la préparation des réunions annuelles. Les experts peuvent également participer aux réunions préparatoires. Les frais afférents, dont il est justifié, sont compris dans le budget prévu au point 5.7.

En cas de nécessité, le Secrétariat peut introduire une demande de budget supplémentaire pour faire appel aux services d'un expert. La Direction Générale des Ressources Humaines examinera la validité des motifs invoqués pour cette demande et fixera, le cas échéant, le montant et les modalités d'utilisation de ce budget supplémentaire.

A sa demande, afin de faciliter ses tâches d'information auprès des salariés telle que prévue par la nouvelle directive, le Secrétaire peut s'adjoindre, sans budget supplémentaire, les services d'un chargé de communication. Cette opportunité lui est accordée à titre expérimental pendant les quatre premières années du présent accord. Elle pourra être prorogée ensuite après examen de son bilan par le Bureau et accord de la Direction Générale des Ressources Humaines.

5.4 – FORMATION

5.4.1 - FORMATION AUX LANGUES DES MEMBRES DU SECRETARIAT

Un effort particulier de formation à une langue étrangère (français ou anglais uniquement) sera engagé pour les membres volontaires du Secrétariat du CEG. Un bilan des réalisations en la matière sera effectué à l'issue de chaque année.

Pour cela, il sera attribué à chaque membre volontaire (titulaire et suppléant) du Secrétariat un crédit d'heures spécifique de 75 heures annuelles, nécessaire au perfectionnement d'une langue officielle (français ou anglais).

5.4.2 - FORMATION DES MEMBRES DU CEG

Les membres titulaires et suppléants du CEG pourront bénéficier, par mandat de quatre ans, de deux sessions de deux jours de formation spécifique, destinées à faciliter le travail du Comité Européen.

Le programme de ces sessions sera mis au point en concertation par le Bureau et comportera une partie exclusivement syndicale. Il concernera notamment la structure et les activités du Groupe, l'environnement économique, européen en particulier, dans lequel le Groupe opère, les systèmes de représentation du personnel de ces mêmes pays, ainsi que les systèmes de protection sociale.

L'une de ces deux sessions sera organisée en combinaison avec une réunion plénière et son coût (intervenants, traductions simultanées, salles, séjours et transports) sera pris en charge par la Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe, la deuxième session étant imputée sur le budget de l'instance (cf. Article 5.7), à charge de gestion par son Secrétariat.

Les représentants au CEG, lorsqu'ils se rendent ou participent à ces sessions de formation, sont réputés pratiquer des horaires n'excédant pas le temps maximal légalement applicable dans le pays qu'ils représentent.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including 'J', 'B', 'R', 'K', 'M', 'N', 'O', 'P', 'Q', 'R', 'S', 'T', 'U', 'V', 'W', 'X', 'Y', 'Z' and various other marks.

5.5 - COMPTE RENDU

Les comptes-rendus des réunions du CEG sont établis pour validation en français et en anglais par la Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe, dans le mois pour la réunion plénière, et dans les quinze jours pour la réunion du Bureau. Le Bureau en assure alors l'approbation dans les deux mois pour les comptes-rendus de réunion plénière et dans le mois pour les comptes-rendus de réunion mensuelle suivant la rédaction de cette version initiale.

A des fins de communication, une version synthétique sera également rédigée en français et en anglais, elle-même validée en réunion de Bureau. Cette version sera ensuite traduite par les Directions des Ressources Humaines locales dans les langues des pays représentés au CEG dans les trois mois suivants la tenue des réunions.

La réalisation de ces comptes-rendus peut être assurée par un organisme extérieur, présent à la réunion, et dont le choix est défini par la Direction puis validé par le Bureau du CEG.

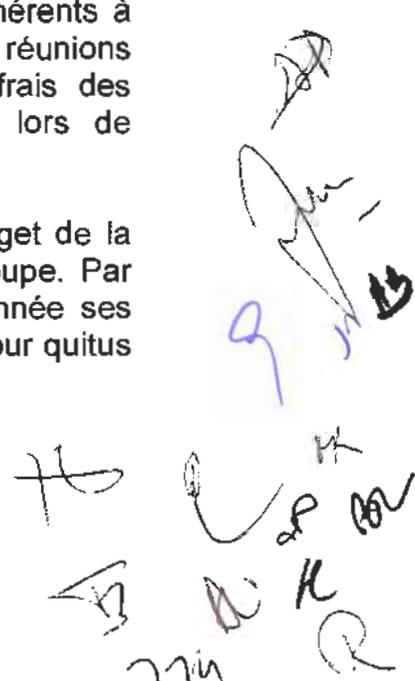
5.6 – CONFIDENTIALITE

Dans la limite de la législation européenne en vigueur, les membres du CEG sont tenus à une obligation de discrétion sur les informations qui leur sont expressément communiquées à titre confidentiel. Cette obligation subsiste, pour les représentants du personnel, même après expiration de leur mandat, tant que l'information reste confidentielle. Le niveau de confidentialité requis sera précisé au cas par cas et les membres du CEG s'engagent à le respecter.

5.7 - BUDGET DU CEG

Le Secrétariat du CEG dispose d'un budget de 90.000 Euros annuels destiné à prendre en charge tous les frais inhérents à son fonctionnement et les dépenses afférentes à ses réunions (rencontres, frais de déplacements et d'interprètes, frais des commissions, experts). Ce budget sera réexaminé lors de chaque renouvellement de l'instance.

Ce budget fera l'objet d'une ligne de crédit sur le budget de la Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe. Par ailleurs, le Trésorier présentera et justifiera chaque année ses comptes à la réunion plénière du mois de Décembre pour quitus par le CEG.



5.8 - DEPLACEMENTS DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Le temps nécessaire aux représentants pour se rendre, participer et revenir de la réunion du CEG (Bureau, préparatoire et plénière), est payé comme du temps de travail effectif, de même que le temps nécessaire aux membres du Bureau pour la mission préparatoire. Les heures de réunion ou de transport correspondant sont assimilées à du temps de travail effectif, dans la limite de la durée maximale journalière applicable dans l'entreprise du représentant au CEG en question.

En outre, le Secrétaire est bénéficiaire d'un détachement statutaire à convenir avec la Direction Générale des Ressources Humaines avec un minimum de 60 %. Les autres membres du Bureau disposent, dans le cadre de la préparation de leur compte rendu de mission auprès du CEG, d'un crédit d'heures de 70 heures par an, majoré, pour les Secrétaires Adjointes et pour le Trésorier, de 30 heures par an.

La Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe prend en charge les frais de transport et d'hébergement des représentants pour l'ensemble des réunions prévues à l'article 4 du présent accord, conformément aux règles en vigueur au GIE AXA.

Pour des raisons fiscales, les frais de restauration éventuels seront pris en charge par la DRH de chaque pays concerné (hors France) et refacturés au GIE AXA. La procédure de remboursement pour les titulaires et suppléants français reste inchangée.

5.9 - EXERCICE DES FONCTIONS DES REPRESENTANTS INDIRECTS

L'article 2.1. du présent accord définit la nature des fonctions des représentants indirects, qui représentent des salariés d'un autre pays que le leur.

Il est convenu que les représentants indirects du CEG peuvent aller rencontrer les Représentants élus ou désignés desdites structures, dans le cadre des deux réunions annuelles.

Ces rencontres visent à permettre la préparation des réunions annuelles du CEG. Le temps nécessaire et raisonnable est payé comme du temps de travail effectif. La Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe prend en charge les frais de transport et d'hébergement des représentants.

Le Secrétariat coordonne et suit les activités des représentants indirects.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including 'AP', 'H', '9.11', 'B', 'K', 'R', and '2009'.

5.10. - PROTECTION DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

Par ailleurs, le cas échéant, les membres du CEG bénéficient, dans l'exercice de leurs fonctions, de la même protection et des garanties similaires prévues pour les représentants des travailleurs par la législation et/ou la pratique nationale de leur pays d'emploi.

Article N° 6 - Durée, interprétation et publicité de l'accord

Le présent accord, conclu pour une durée indéterminée, prend effet le 1^{er} décembre 2009.

Il peut faire l'objet d'une dénonciation totale ou partielle, à tout moment, par lettre recommandée adressée par la partie la plus diligente aux autres parties signataires, moyennant un préavis de six mois.

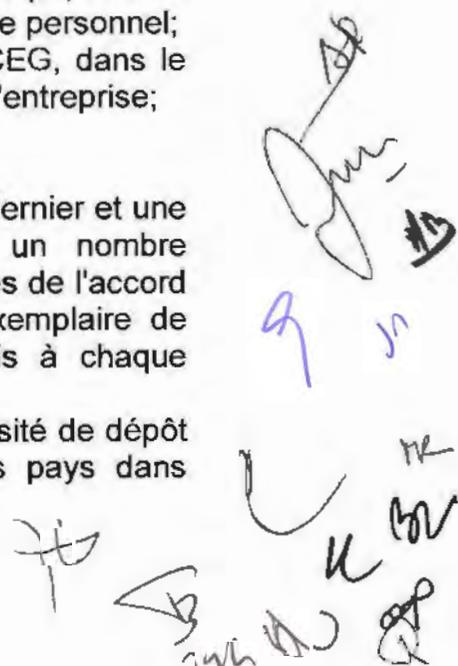
Il est convenu que le texte rédigé en langue française sert de référence en cas de problème d'interprétation ou de litige, tant du texte du présent accord que de tout autre texte lié au CEG tel que convocation, ordre du jour, compte rendu...

Le présent accord est établi en plusieurs exemplaires originaux, qui feront notamment l'objet de la répartition suivante :

- un exemplaire sera déposé auprès de la Direction Générale N° 5 de la Commission Européenne;
- six exemplaires originaux pour s'inscrire dans les formalités de dépôt français;
- un exemplaire original est conservé par la Direction Générale des Ressources Humaines du Groupe, et des copies sont consultable par les signataires et le personnel;
- un exemplaire original est conservé par le CEG, dans le bureau mis à la disposition du Secrétaire par l'entreprise;
- un exemplaire original est conservé par l'UNI.

Par ailleurs, après la désignation du Secrétaire, ce dernier et une personne habilitée par le Président signeront un nombre d'exemplaires égal au nombre d'instances signataires de l'accord (organisations syndicales, instances élues). Un exemplaire de chacun de ces textes ainsi signés sera transmis à chaque instance signataire, et vaudra exemplaire original.

Cette même procédure sera suivie en cas de nécessité de dépôt auprès de chaque administration compétente des pays dans lesquels AXA est implantée.



Article N° 7 - Loi applicable

Les parties constatent le caractère nécessairement supra-national du présent accord dont la vocation doit permettre d'assurer la représentation des salariés au sein de l'Union Européenne, au-delà des frontières des Etats, des structures et des mentalités.

En conséquence, elles déclarent solennellement que le présent accord est régi par le Droit Communautaire et plus particulièrement par le traité de l'Union, la charte sociale et la Directive européenne N° 94/45 du 22 septembre 1994 et tient compte de la nouvelle Directive Européenne n° 2009/38 du 6 mai 2009. Aussi, toute difficulté éventuelle liée à son interprétation ou à son application relèverait des juridictions communautaires.

Annexe 1. – Document relatif à la conduite du dialogue social au sein du Groupe AXA en Europe.

Annexe 2. - Effectifs au 31 décembre 2008 et nombre de représentants au CEG par pays.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like "H", "J", "AP", "HR", "AB", "EP", "AU", "K", "R", and "7212".

Annexe 1

Conduite du dialogue social au sein du Groupe AXA en Europe

1. Cadre général

L'expertise, le développement et la motivation de ses collaborateurs sont pour AXA des facteurs déterminants dans la réalisation de son ambition d'être la référence mondiale dans son métier. Ainsi, visant à l'épanouissement de chacun de ses collaborateurs, AXA entend créer une culture et une éthique d'entreprise fortes, inspirées en particulier par ses Valeurs (professionnalisme, innovation, réalisme, esprit d'équipe et respect de la parole donnée).

Elle entend également maintenir des relations sociales constructives dans chacun des pays où elle opère, en respectant les différentes cultures nationales de dialogue social.

AXA a explicité ses engagements vis-à-vis de ses collaborateurs dans un document - «Les engagements d'AXA» - communiqué à chacun et aspirant à procurer ainsi un environnement de travail où les personnes sont traitées avec respect et en conformité avec les réglementations locales, ainsi qu'avec les textes de référence internationaux (tels que la Déclaration des Droits de l'Homme des Nations Unies ou les Règles de l'Organisation Internationale du Travail). Au sein du Groupe AXA, ces engagements ont une portée universelle; leur déclinaison et leur mise en œuvre appartiennent à chaque entité du groupe, dans le respect des spécificités locales. Ces engagements reflètent la volonté d'AXA d'être un «employeur de référence».

2. Dialogue social au niveau européen

2.1 Principes généraux

Le développement d'une culture de relations sociales mutuellement satisfaisante et basée sur la confiance est un objectif prioritaire du dialogue social qu'AXA entend entretenir au niveau européen, en particulier au sein de son Comité Européen de Groupe (CEG).

Elle se traduit par la mise en œuvre d'une politique sociale attentive à la fois aux besoins des salariés et à ceux de l'entreprise, tout en prenant en compte les droits syndicaux. Cette politique sociale s'applique en particulier dans le respect des Directives du Conseil de l'Union Européenne et de la Charte des Droits Fondamentaux de Constitution Européenne.

Dans un tel cadre, considérant les besoins de sécurité et de stabilité exprimés par ses salariés et conscient du rôle fondamental que ceux-ci jouent dans le succès de l'entreprise, le Groupe AXA accorde une attention particulière à leur information, à leur développement et la bonne gestion des nécessaires changements qui les touchent.

2.2 Définition des compétences respectives

Le Comité Européen est une instance d'information et de concertation (telle que définie par la directive européenne) traitant exclusivement des problèmes transnationaux, ou des problèmes exceptionnels affectant au moins la moitié de l'effectif d'un pays. Il ne peut se substituer aux instances de représentation locale, qui gardent pleinement leur compétence et qui traitent, sans interférence et sans tutelle, les problèmes locaux.

3. Engagements vis-à-vis des salariés, particulièrement en cas de changements organisationnels importants

En cas de projets de changement organisationnel majeur ayant des conséquences sur l'emploi, la direction du Groupe demande à chacune de ses entités européennes d'adopter une conduite qui assurera une information adéquate de ses salariés et maintiendra un dialogue social constructif.

Tout en veillant à la répartition des compétences évoquées ci-dessus et au respect de leurs obligations locales, les entités AXA doivent organiser l'information de leurs collaborateurs autour de phases successives (conduites dans un délai approprié), telles que suggéré ci-dessous:

- réflexion pré décisionnelle (orientations générales),
- élaboration d'un plan d'action,
- concertation sur son application et ses implications locales,
- mise en œuvre et suivi.

Ce modèle vise à contribuer à la bonne compréhension par les salariés et leurs représentants des actions de changement, et à la transparence requise par chaque phase.

Par ailleurs, AXA a développé un ensemble de principes, énoncés ci-dessous, afin de guider ses différentes entités européennes dans leur gestion locale. Ces principes ont été établis en cohérence avec les valeurs du Groupe et dans l'intérêt de ses collaborateurs, clients et actionnaires, ainsi qu'avec la volonté de maintenir un dialogue social constant conciliant les différentes cultures de représentation des salariés qui existent au sein du CEG.

Principe 1

AXA s'engage, au moment d'aborder des réorganisations ayant des conséquences sur l'emploi, à fournir des informations pertinentes et, selon les cultures et obligations locales, à consulter les collaborateurs et leurs représentants.

Principe 2

Dans le cadre de ce processus d'information et de consultation, les données et informations fournies par AXA incluront le cas échéant des informations sur de possibles solutions alternatives.

Principe 3

En tenant compte des intérêts des collaborateurs, clients et actionnaires, AXA s'engage à s'efforcer de maximiser les opportunités de redéploiement internes et, le cas échéant, externes pour tous les collaborateurs concernés par des questions éventuelles d'emploi.

Principe 4

AXA fera en particulier tout son possible pour éviter le recours aux licenciements et aux transferts collectifs en recherchant autant que possible d'autres approches, notamment :

- *A saisir les opportunités offertes par les mouvements naturels de baisse des effectifs pour faciliter les questions d'emploi.*
- *A faire des efforts notoires pour soutenir ses collaborateurs dans l'analyse de leurs compétences et évolution de carrière et offrir des formations / opportunités de ré-affectation quand cela sera nécessaire et possible.*

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "H", "J", "S3", "CP", "BR", "HR", "AK", "R", and "AD".

- A avoir recours de préférence aux solutions de départs volontaires et de redéploiement plutôt qu'aux licenciements et aux transferts collectifs.
- A traiter les décisions de transfert international d'activités (par exemple en cas de délocalisation) en appliquant les principes de dialogue social énoncés dans ce texte aux pays européens concernés.

Ces mesures sociales alternatives fournissent à l'entreprise les marges de transformations désirées et aux salariés le choix de leur futur, même dans une situation difficile de réorganisation.

Dans la mise en œuvre de ces principes, AXA s'engage à prendre en compte la nécessité de garder ses compétences internes et de fonctionner dans un souci de rentabilité, afin d'assurer la pérennité de l'entreprise. Pour ce faire, elle encourage ses collaborateurs à la souplesse et à envisager la possibilité d'accepter des évolutions d'emploi.

Principe 5

AXA s'engage à reconnaître les représentants de salariés (c'est-à-dire les partenaires tels que reconnus dans la réglementation en vigueur dans chaque pays ou, à défaut, dans les usages ou pratiques de l'entité locale, relativement à la représentation du personnel), et à respecter leurs libertés, droits et fonctions qui dérivent des législations nationales et, le cas échéant, des conventions en vigueur dans les entités locales.

Principe 6

Estimant que tout salarié a droit à des conditions de travail qui assurent sa sécurité et sa santé dans le cadre des législations locales, AXA considère comme prioritaires les actions de prévention en matière de santé et de sécurité au travail, ainsi que les démarches permettant aux salariés de s'adapter dans les meilleures conditions aux changements.

Principe 7

Lorsque le recours à la mobilité géographique est nécessaire, celle-ci doit, de manière prioritaire, être offerte aux salariés volontaires et être gérée de façon à permettre que leur intégration dans un nouvel environnement se déroule dans les meilleures conditions possibles

Principe 8

Conscient du fait que la formation est un investissement important tant pour les salariés que pour le groupe, AXA s'engage à poursuivre la mise en œuvre d'une culture d'apprentissage et de formation continue permettant à ses collaborateurs de développer leurs compétences et dans la mesure du possible de répondre à leurs aspirations professionnelles, ainsi qu'aux besoins de l'entreprise. A cette fin, chaque société d'AXA offre, dans la mesure de ses moyens, l'accès à des programmes appropriés de formation et de développement.

Principe 9

AXA s'interdit 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. Le Groupe s'engage à tout mettre en œuvre afin que chaque salarié puisse être assuré d'être traité équitablement en matière d'emploi, de travail et de rémunération.

4. Bureau du CEG

Le CEG peut à tout moment examiner et débattre de façon responsable, à l'occasion des réunions mensuelles, la réalisation des engagements pris par la Direction Générale, contenus dans ce texte et dans d'autres documents tels que «Les engagements d'AXA», particulièrement quant à la qualité du dialogue social. Ces éléments sont clés dans la

politique «Employeur de référence» du Groupe et sont mesurés annuellement par l'entreprise au travers de l'enquête «Scope».

5. Réunions plénières du CEG

La participation de la Direction Générale (membres du Directoire et du Comité Exécutif) à ces réunions témoigne de l'intérêt qu'elle y accorde et ouvre un canal de dialogue direct avec les partenaires sociaux.

De plus, chaque année, à l'occasion des réunions plénières, l'ordre du jour prévoira un temps d'échange avec le Président du Groupe, ou de son représentant dûment mandaté.

[Handwritten signatures and initials]

H P
Jun M AB
L HK
B of AU Br
mm Q H

Annexe 2**Effectifs AXA (salariés commerciaux et non commerciaux) au 31 décembre 2008
et nombre de représentants au CEG par pays**

Pays	Effectifs AXA au 31/12/2008	Total représentants
France	23621	14
Grande-Bretagne	18768	10
Allemagne	11914	7
Belgique	7229	5
Espagne	4591	3
Italie	1802	2
Portugal	1078	2
Irlande	1119	2
Pays-Bas	12	0
Luxembourg	264	1
République Tchèque	484	1
Grèce	486	1
Pologne	717	1
Islande	1	0
Suède	10	0
Slovaquie	89	0
Hongrie	580	1
Autriche	1	0
Total	72766	50

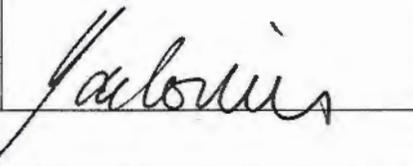
Définition des effectifs salariés

Le « Nombre d'effectif au 31 décembre » désigne l'effectif physique (un élément d'effectif comptabilisé par personne, pas de décimale) à la fin de la période étudiée (soit le 31/12 pour une procédure concernant un exercice annuel). Seules les personnes figurant sur la liste de paie d'AXA avec contrat à durée indéterminée sont comptabilisées. Les expatriés ou impatriés sont exclus.

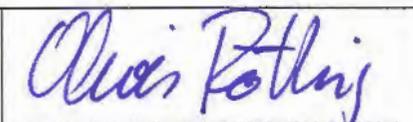
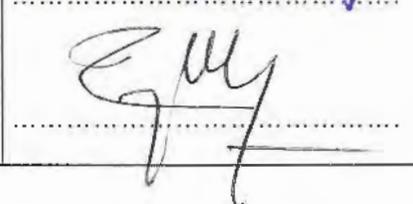
Handwritten signatures and initials:
 - A large signature in black ink at the top right.
 - A blue signature below it.
 - Various initials and marks in black and blue ink scattered below, including 'MH', 'R', and others.

SIGNATURES
Accord sur le CEG du Groupe AXA
29 juin 2009

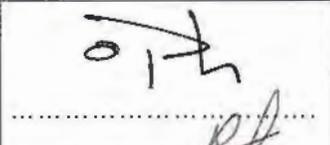
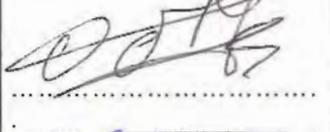
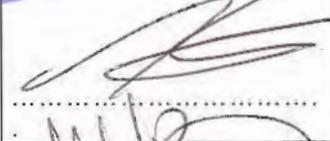
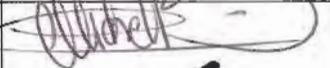
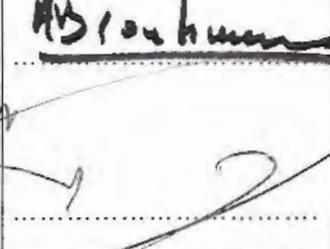
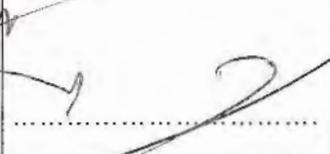
Pour le Groupe AXA

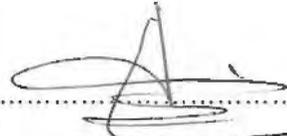
Henri de CASTRIES	Président du Directoire d'AXA S.A.	
-------------------	------------------------------------	--

Pour les Organisations syndicales européennes, dont la liste est dressée en page suivante, qui ont mandaté l'U.N.I. (Union Network International) pour signer en leur nom :

Oliver ROETHIG	Chef d'UNI Finance	
Maurice ZYLBERBERG	Expert UNI Europe Finance	

Pour les Organisations syndicales françaises

INSTANCE SIGNATAIRE	Nom et prénom du signataire	Qualité	Signature
CFDT	Olivier PELRAS	CSN	
	Daniel VAULOT	Sec CEG	
CFTC	Jacques DEHEDIN	Trinix CEG	
	Jean-Michel HURY	ESN	
CGT	Michel BONNEAU	DSR	
	Brigitte ZOUARZI	CSN d'Axo-france	
	Alain BROUHMANN	Fédération CGT.	
	Jean-Denys DOMMERGUE	Unitaire Adf CGT	

CFE-CGC	Roland BULABOIS	excuse - souffrant	
	Joël MOTTIER	président renouveau	
	André-Pierre SUGIER	DS	
UDPA	François BLANCHECOTTE	CSN	
	Michel RIZZO	CSN A	

**Liste des organisations syndicales ayant mandaté l'UNI pour signer
l'accord du 29 juin 2009 relatif au Comité Européen de Groupe**

Germany Ver.Di (Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft) Postdamerplatz 10 D – 10785 Berlin Tel. +493069561624 Fax. +493069563300	Belgium LBC-NVK (Landjelijke Bedienden Centrale) Sudermanstraat 5 B – 2000 Antwerpen Tel. +32 3 2208711 Fax. +323 2208983
Belgium CNE-CSC (Centrale Nationale des Employés) 69/75 rue du Page B – 1050 Bruxelles Tel. +322 538 9144 Fax. +322 5385839	Spain COMFIA CC.OO. (Federacion de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO.) Plaza Cristino Martos 4-7° E – 28015 Madrid Tel. +34915409282 Fax. +349 15482810
Belgium SETCa (Syndicat des Employés, Techniciens et Cadres de Belgique) 42, rue Haute B – 1000 Bruxelles Tel. +32 25125250 Fax. +32 2 5110508	Spain ELA/STV (Sindikatura Egoitza Nagusia Barrainkua) 13 48009 BILBO Tel. +34 944 03 77 00
Spain FES-UGT (Federación de Servicios) Avda. América No. 25 – 7 planta 28002 Madrid Tel. +34 91 5897171 Fax. +34 915897168	Italy FIBA (Federazione Italiana Bancari e Assicurativi) Via Modena 5 I – 00184 Roma Tel. + 39064746351 Fax. +39064746136
Italy FISAC-CGIL (Federazione Italiana Sindacale Lavoratori Assicurazioni e Credito) Via Vizenca 5/A I 00185 Roma Tel. +3906448841 Fax. +39064462140	Italy FNA (Federazione Nazionale Assicuratori) Via Vincenzo Monti 25 I – 20123 Milano Tel. +390248011805 Fax. +3902 48010357
Italy UILCA (Credito e Assicurazioni UIL C.A.) Via Lombardia 30 I – 00187 Roma Tel. +39 06 487 2132 Fax. +3906484704	Luxembourg ALEBA (Association Luxembourgeoise des Employés de Banque et d'Assurance a.s.b.l.) 29, avenue de Monterey Boîte postale 325 L – 2013 Luxembourg Tel. +352 2232281 Fax. +352 223203
Italy SNFIA (Sindacato Nazionale Funzionari Imprese Assicuratrici) Via De Amicis 33 – 20123 Milano Tel. +39 0283241464 Fax +39 0283241472	Luxembourg OGB-L Confédération Syndicale Indépendante du Luxembourg 19, rue d'Epéray L – 1490 Luxembourg Tel. +352 264969 Fax. +352 26496933

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including initials like 'P', 'H3', 'B', 'K', 'R', and 'Q'.

Luxembourg	Portugal
LCGB-e.p. (Letzbuenger Chreschtleche Gewerkschafts-Bond) 11, rue du Commerce – BP 1208 L – 1012 Luxembourg	STAS (Sindicato dos Trabalhadores de Actividade Seguradora) Largo do Intendente Pina Manique 35 P – 1149-058 Lisboa Tel. +351 21 8820310 Fax. +351 21 8820311
Portugal	United Kingdom
SINAPSA (Sindicato Nacional dos Profissionais de Seguros e Afins) Rua do Breiner 259 – 1º P – 4050 – 126 Porto Tel. +351 1 332 58 04 Fax. +351 1 2052216	UNITE 33/37 Moreland Street London, EC1V 8HA Tel. +44 2075053000 Fax. +442075053030

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including a large signature and various initials and symbols.