

**Avenant à l'Accord du 8 février 2007 sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à l'égalité
professionnelle au sein de l'UES AXA Investment Managers**

Plan d'actions 2020-2022

Entre les sociétés de l'UES AXA INVESTMENT MANAGERS, composée de :

- AXA INVESTMENT MANAGERS PARIS
- AXA INVESTMENT MANAGERS
- AXA IM IF
- AXA REIM France
- AXA REIM SA
- AXA REIM SGP

représentées par Vanessa Salaun, Responsable Relations sociales d'une part, ci-après désignée « l'Entreprise »

et

les organisations syndicales signataires,

d'autre part,

Il est convenu des dispositions suivantes :

Préambule

Etant conscient que la prise en compte de l'égalité professionnelle est source d'équilibre social et d'efficacité économique, le Groupe AXA a fait de ce sujet un des thèmes majeurs de sa politique sociale, en plaçant dans un accord RSG précurseur sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA en France conclu le 13 juillet 2005, ces garanties fondamentales au cœur du dialogue social de la Représentation Syndicale de Groupe, et en demandant aux entreprises du périmètre d'agir chacune en ces domaines en fonction de leur propre contexte.

Dans le cadre de l'accord sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA Investment Managers en date du 8 février 2007 et de son avenant en date du 21 décembre 2011 l'UES AXA IM a adhéré aux principes de Diversité et Egalité professionnelles énoncées dans l'accord RSG et a affirmé à son niveau la nécessité

de garantir l'égalité des chances ainsi que l'égalité de traitement de l'ensemble de ses collaborateurs.

La direction souhaite poursuivre la dynamique des mesures enclenchées en matière d'égalité professionnelle.

La définition des principes en la matière doit permettre de faire évoluer les mentalités et les comportements de chacun. En tant qu'Entreprise socialement responsable, la mise en œuvre d'une telle politique constitue un axe d'enrichissement collectif, d'équilibre et de performance sociale.

L'objectif du présent accord est de réaffirmer cet attachement de l'Entreprise aux principes d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de définir les axes du plan d'actions triennales prévus en application des articles L.2242-17 du Code du travail.

Dans ce cadre les organisations syndicales se sont rencontrées les 22 juillet, 16 septembre, 4 novembre 2019, 16 décembre 2019, 13 janvier 2020, 27 janvier 2020, 28 février 2020, 6 mars et 11 mai 2020. Suite à ces discussions, la direction et les organisations syndicales signataires ont convenu ce qui suit :

I- Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés des sociétés composant l'Unité Economique et Sociale (UES) AXA Investment Managers.

II – Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'entreprise rappelle son engagement en faveur de l'équilibre des genres et de l'égalité entre le genre le moins représenté et le plus représenté. Cet équilibre des genres peut différer selon les métiers.

2.1 - Application du principe de non-discrimination en matière de recrutement

L'entreprise souhaite renouveler son engagement de garantir des conditions d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes du recrutement. A cet effet, AXA IM dispose de procédures de recrutement adaptées garantissant une sélection diversifiée et exempte de toute forme de discrimination.

2.1.1 Non-discrimination dans la rédaction des offres d'emploi et la définition des postes

L'Entreprise est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi (tant en interne qu'en externe) et de définitions de poste ne soit pas discriminatoire à l'égard notamment du sexe, de l'âge ou de la situation de famille du candidat recherché.

2.1.2 Egalité dans les critères et les modes de sélection et de recrutement

L'Entreprise rappelle que le processus de recrutement se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes et que la possession des compétences et capacités professionnelles requises pour exercer un emploi est strictement appréciée en fonction de critères objectifs.

L'Entreprise s'engage à garantir l'application des mêmes critères de sélection et de recrutement pour les femmes et les hommes, strictement fondés sur l'adéquation entre le profil du candidat – au regard de ses compétences, de son expérience professionnelle, de la nature de ses diplômes et de ses perspectives d'évolution professionnelle- et les compétences requises pour les emplois proposés, sans distinction d'aucune sorte, notamment liée au sexe, à l'âge, à la situation de famille ou à la grossesse.

Ces engagements doivent être respectés à tous les niveaux de recrutement (qu'ils soient internes ou externes) et quelle que soit la nature du contrat et des responsabilités professionnelles.

2.1.3 Equilibre des recrutements au sein de l'Entreprise

Dans les recrutements, tant en interne, qu'à l'externe, il paraît fondamental que la part des femmes et des hommes reflète, à compétences, expérience et profil équivalents, l'équilibre de la mixité des emplois, compte tenu de la répartition des femmes et des hommes dans le métier considéré.

Pour développer la mixité, notamment dans les emplois ou les métiers aujourd'hui fortement masculinisés et inversement, l'Entreprise renouvèlera son action de sensibilisation sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes auprès des recruteurs en interne et de ses prestataires (cabinet de recrutement, agence de travail temporaire) et des managers dans le cadre d'un plan de communication : en interne auprès des collaborateurs et des managers, en externe via notamment notre site Internet.

Ces actions seront mises en place et déployées dans le cadre du plan d'actions triennal 2020-2022.

Il est rappelé que les contrats de prestation de recrutement avec les cabinets de recrutement contiennent une clause prévoyant que les candidatures présentées doivent respecter une diversité des profils en présentant une sélection de candidatures comprenant au moins une femme et un homme dans la mesure du possible. De même, l'équipe talent acquisition respecte la diversité des profils présentés dans le cadre de leur recrutement.

Il sera veillé à ce que soit conservé un équilibre dans le recrutement entre les femmes et les hommes. Ainsi, la part respective des femmes et des hommes parmi les candidats retenus, doit tendre, à compétences, expériences et profils équivalents, à correspondre à la représentation des femmes et des hommes parmi l'ensemble des candidats.

Par ailleurs, si les conditions le permettent notamment eu égard au nombre de candidatures reçues, une des mesures consistera à privilégier l'embauche d'une personne du genre insuffisamment représenté, à compétences, qualifications et expérience comparables.

A fin 2019, les femmes représentent au global 44,63 % sur le total des salariés recrutés.

Dans le cadre du plan d'action triennal applicable jusqu'en 2022, l'objectif fixé est d'atteindre, à fin 2022 au plus tard, un taux de 50% de femmes recrutées dans l'effectif total des salariés recrutés.
--

Cet objectif est assorti d'un indicateur de suivi annuel composé du nombre de recrutement (interne et externe) par genre, par catégorie et par société de l'UES AXA IM.

Dans le respect de cet objectif, l'Entreprise veillera autant que faire se peut à ce qu'une répartition équilibrée soit réalisée parmi les recrutements des femmes dans l'ensemble des classes.

Cette répartition sera communiquée lors de la commission de suivi.

2.1.4 Principes de recrutement pour les rôles de direction

Afin d'accompagner nos actions en faveur de la diversité et l'inclusion, le Management Board d'AXA IM a validé la mise en place de principes pour le recrutement des Seniors Executives Roles (rôles de direction). Ces principes sont disponibles en annexe 2 du présent accord.

2.1.5 Formation des managers aux techniques de recrutement et identification des biais inconscients

Si l'égalité des genres est un enjeu pour l'organisation, l'objectif de recruter les meilleures compétences pour les postes à pourvoir en est aussi un. C'est dans cette optique que l'entreprise déploie en 2019 la formation « Recruiting the best Talent » à destination de tous les managers.

Cette formation d'une journée a trois objectifs principaux :

- 1/ former ou rappeler aux managers les techniques de recrutements basées sur les compétences,
- 2/ permettre aux participants de comprendre l'importance de la diversité et de la complémentarité des profils dans l'organisation et au sein de leurs équipes,
- 3/ faire prendre conscience des biais inconscients qui peuvent interférer dans la prise de décision de recrutement.

La formation sera dispensée à raison de deux sessions par trimestre et accueillera jusqu'à 12 participants par session. L'entreprise rappelle l'existence de formation en ligne (via Yes Learning) sur le sujet des biais inconscients. De même, le Groupe AXA développe un programme de formation sur le thème des biais inconscients : « Les facteurs de risques favorisant les biais dans les prises de décisions ». Ce module a pour vocation à adresser le sujet des biais dans le cadre du recrutement mais également de manière plus large dans la vie quotidienne des salariés.

2.1.6 Attraction des jeunes talents

Dans un marché du travail compétitif et afin de gagner en visibilité et ainsi permettre à l'entreprise d'attirer les talents hommes et femmes, il est important de développer les actions pouvant être mises en œuvre pour attirer les étudiants via le Campus Management.

Dans ce cadre, l'équipe Talent Acquisition proposera un calendrier d'actions écoles qui cible des événements permettant d'élargir les possibilités de recrutement. Cela peut notamment

se traduire par la participation à des forums spécifiques dédiées aux futures ingénieures femmes qui sont moins représentées dans l'Informatique et la finance de manière générale.

Plus globalement, au-delà de nos enjeux d'attraction des talents femmes et hommes chez AXA IM pour une plus grande mixité, un enjeu plus large consiste à attirer les talents sur le marché de la finance et de la gestion d'actifs ; ou de l'Informatique par exemple. Les actions du Campus Management permettent de répondre à ce besoin.

Dans cette optique et de manière plus ciblée, l'entreprise propose d'étudier la possibilité d'organiser une journée de découverte des métiers de la finance et de la gestion d'actifs à destination des jeunes.

2.2 Egalité professionnelle en matière de rémunération

L'entreprise rappelle son adhésion au principe énoncé dans l'accord du 13 juillet 2005 selon lequel l'approche des problématiques salariales femmes/hommes ne peut se limiter aux distorsions induites par des effets de structure ou de secteurs, l'âge, l'ancienneté, le temps partiel, la maternité, les emplois/classifications et l'évolution professionnelle.

L'entreprise rappelle que la politique de rémunération est avant tout basée sur la reconnaissance et la rémunération de la contribution des collaborateurs au succès d'AXA IM.

Ainsi, les principes clés de la politique de rémunération repose sur une approche de rémunération de la performance notamment pour attirer et retenir les meilleurs compétences et talents en leur proposant des rémunérations compétitives et en pratiquant une différenciation entre les collaborateurs en fonction de leur performance. Cette approche de la politique de rémunération permet également de soutenir l'ensemble des collaborateurs en les rémunérant de façon équitable et cohérente par rapport à leurs activités, leurs équipes et par rapport aux autres collaborateurs.

Il est rappelé que la rémunération totale se décompose de la façon suivante :

La rémunération fixe des collaborateurs, déterminée au moment de l'embauche, reflète le niveau de responsabilité au sein de l'organisation, l'expérience et les compétences professionnelles requises pour exercer la fonction, ainsi que la capacité individuelle à exécuter les tâches liées à la fonction.

La rémunération variable est évaluée sur la base de critères quantitatifs (le quoi) et qualitatifs (le comment). La rémunération variable reflète la performance individuelle, telle qu'elle est évaluée lors de l'entretien de fin d'année, ainsi que les capacités financières de l'entreprise et l'atteinte des objectifs collectifs. Elle permet de faire une distinction entre les niveaux de performance.

L'Entreprise s'assure d'une répartition appropriée entre la composante fixe et la composante variable de la rémunération.

Dans le cadre du plan d'action triennal applicable jusqu'en 2022, l'objectif fixé est de garantir une égalité de traitement entre les hommes et les femmes appartenant à la même classe et occupant le même poste.

L'indicateur de suivi sera la suppression de l'écart entre la médiane des salaires des hommes et des femmes par classe et par Société (AXA IM ou AXA REIM) ainsi que par business Unit (Sales, Support, Investissement).

2.2.1 Sur l'égalité des salaires à l'embauche

L'entreprise rappelle son attachement au principe d'égalité des rémunérations à l'embauche entre les hommes et les femmes.

Un renforcement de la sensibilisation des chargés de recrutement et des managers sur l'égalité des salaires à l'embauche entre les femmes et les hommes à qualification, expérience, compétence et niveau de contribution, de responsabilité équivalent et en cohérence avec les pratiques du marché sera effectué.

2.2.2 Analyse des rémunérations

Lors de chaque revue annuelle des rémunérations, des lignes directrices en faveur de l'égalité des salaires entre les hommes et les femmes sont appliquées afin de garantir une égalité de traitement entre les collaborateurs hommes et femmes appartenant à la même catégorie professionnelle et occupant le même poste, une analyse particulière est réalisée par l'équipe RH et le management.

Les HRBPs sont sensibilisé(e)s aux enjeux de la diversité et sont les garant(e)s de la valorisation de celle-ci ainsi que de la vigilance nécessaire afin d'éviter les stéréotypes et biais associés au genre et aux autres éléments de diversité (ancienneté, formation, expérience, handicap etc...)

Ainsi lors de revue annuelle des rémunérations, les équipes RH en lien les managers effectuent une revue individuelle des rémunérations de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise afin de s'assurer que ces dernières soient alignées avec le marché au moyen de benchmarks externes et proportionnées eu égard au principe d'égalité salariale entre les hommes et les femmes.

Dans ce cadre, la RH et le management réalisent une analyse détaillée des rémunérations au sein des différentes équipes en prenant en considération les critères objectifs suivants pour identifier les éventuels écarts auxquels il conviendrait de remédier :

- nombre d'hommes et de femmes par métier/fonctions,
- niveau de diplôme/formation,
- ancienneté,
- séniorité dans le poste,
- expérience/parcours professionnel(le),
- niveau de responsabilité
- niveau de performance.

Dans l'hypothèse où des écarts non justifiés par un critère objectif seraient identifiés, des actions correctrices sont mises en œuvre pour remédier à cette situation.

2.2.3 Commission d'analyse de rémunération à la demande d'un salarié

Les collaborateurs ayant une ancienneté d'au moins 3 ans dans leur poste, disposent de la faculté de demander la réunion d'une commission dédiée à l'examen de leur situation dès lors qu'ils disposent d'éléments factuels précis et étayés laissant supposer l'existence d'un écart de rémunération non justifié par rapport à un autre collaborateur placé dans une situation comparable (même poste occupé, même classe, même niveau de séniorité, même niveau de performance).

Le collaborateur devra saisir l'équipe des relations sociales par mail en développant précisément les éléments factuels laissant supposer l'existence d'une différence de traitement entre lui et un membre de son équipe occupant le même poste. La demande exposée par le collaborateur devra être suffisamment motivée afin de procéder à son examen.

La Direction se réserve la possibilité de demander les éclaircissements nécessaires afin de procéder à l'examen de la demande.

Après un délai d'examen suffisant de la demande, la commission sera réunie à l'initiative de l'équipe des relations sociales pour présenter les résultats de l'étude du positionnement salarial du collaborateur. Cette commission sera composée de 2 représentants de la DRH (un représentant de l'équipe Relations sociales et le HRBP du périmètre concerné), du salarié et d'un à deux représentants syndicaux signataires du présent accord choisis par le salarié.

Dans le cadre de l'analyse menée, des éléments anonymisés seront présentés concernant la rémunération fixe du collaborateur et des membres de son équipe afin de préserver la confidentialité des informations personnelles des salariés. La base de l'étude comparative

comprendra l'ensemble de la rémunération (fixe et bonus) versée au collaborateur et prendra en considération les références au marché.

Dans l'hypothèse où il ressortirait de cette analyse un écart de niveau de rémunération fixe non justifié, les représentants de la Direction évalueront les mesures correctrices nécessaires pour remédier à la situation.

A l'issue de cette réunion, un compte rendu de sera établi dans lequel la DRH exposera les motifs de sa décision (son refus ou acceptation) qui sera communiqué aux membres de la commission. L'ensemble des échanges dans le cadre de la commission seront confidentiels. La conclusion de cette étude sera partagée avec le manager du collaborateur concerné.

Dans le cadre du plan d'action triennal applicable jusqu'en 2022, un bilan de l'activité de la commission d'analyse de rémunération sera réalisé en détaillant le nombre de dossier examiné en commission et conclusion de la commission.

2.2.4 Garantie d'évolution de la rémunération au retour de congé maternité

L'Entreprise s'engage à préserver la progression salariale des salariés ayant pris un congé maternité ou d'adoption.

En application des dispositions légales, les salariés concernés par de tels congés bénéficient d'une garantie d'évolution de leur rémunération. Cette garantie consiste à majorer la rémunération des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Cette garantie couvre les augmentations individuelles hors primes et hors augmentations liées à une promotion.

Le fait qu'une collaboratrice ait été en congé maternité pendant une période de revue annuelle des rémunérations ne doit pas avoir pour conséquence de générer une inégalité de traitement s'agissant de la détermination de sa rémunération variable eu égard aux autres collaborateurs de l'entreprise.

Dans le cadre du plan d'action triennal applicable jusqu'en 2022, l'objectif fixé est de maintenir jusqu'en 2022, un taux de 100% d'augmentation des femmes au retour de congé maternité, lorsqu'elles ont été en congé maternité pendant la période d'augmentation annuelle.

L'indicateur de suivi sera le nombre de collaboratrice ayant été en congé maternité pendant une période d'augmentation annuelle et ayant bénéficié d'une augmentation au retour de leur congé maternité.

2.2.5 Garantie d'évolution salariale des collaborateurs à temps partiel.

Les effectifs à temps partiel étant constitués d'une part significative de femmes, une vigilance particulière sera portée, lors de la révision salariale, aux salariés travaillant à temps partiel afin de ne pas les pénaliser par rapport à ceux travaillant à temps plein.

2.3 Non-discrimination en matière de formation professionnelle/ parcours professionnels

2.3.1 Formation professionnelle

La formation permet de faire évoluer les compétences des salariés en préservant ainsi leur employabilité et la compétitivité de l'Entreprise.

L'entreprise rappelle sa volonté de favoriser l'égalité d'accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle.

Pour atteindre cet objectif, l'Entreprise s'engage à définir un accompagnement adapté aux besoins des collaborateurs, notamment lors de l'entretien professionnel réalisé au moment du retour de longue absence.

Outre la formation classique, des outils de formation adaptés sont mis en place selon les besoins spécifiques.

Afin de répondre aux contraintes personnelles des collaborateurs, les formations à distance du type e-learning continueront à être développées lorsque les formations le permettent.

Une attention particulière sera portée à la réalisation des formations pendant les horaires de travail.

Pour les personnes exerçant leur activité à temps partiel, les formations courtes et modulaires sont privilégiées. Dans ce cadre, les périodes de formation devront être anticipées afin de tenir compte des contraintes des salariés à temps partiel. Une vigilance particulière sera effectuée afin d'éviter que ces périodes de formation coïncident avec les jours d'absence prévu dans le cadre du temps partiel.

2.3.2 Parcours professionnel

La politique de mixité des emplois implique notamment que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et les mêmes accès aux postes de responsabilité.

L'Entreprise veille au respect de la proportionnalité des promotions en s'assurant qu'à compétences, qualifications, fonctions équivalentes, et performances individuelles comparables, les promotions soient similaires entre les femmes et les hommes (quelle que soit la classe du collaborateur).

Le parcours professionnel peut être renforcé par la formation, y compris en ayant recours à la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE) ou au Compte personnel de Formation (CPF), ainsi que la mobilité, que celle-ci soit géographique ou fonctionnelle.

La revue des collaborateurs faite chaque année par la RH et le management permet d'identifier des candidatures féminines pour des évolutions hiérarchiques. L'Entreprise s'engage à renforcer la communication et la sensibilisation des managers et des RH sur ces différents sujets au travers d'actions de sensibilisation et de formation.

2.4 Evolution des femmes à des postes à responsabilités et participation des femmes aux comités exécutif et conseil d'administration

Lors de l'élaboration des plans de succession, l'Entreprise veille à promouvoir une même proportion de femmes et d'hommes, à qualification et expérience équivalentes.

L'Entreprise s'engage à proposer pour chaque poste de classe 7, d'attaché de direction et de directeur un panel de candidats comprenant au moins une candidature féminine.

En 2019, la part des femmes classe 7, Attachés de Direction et Directeurs était de 35%.

A cette fin, l'Entreprise s'engage à augmenter la part des femmes dans l'effectif global des classes 7, Attachés de Direction et des Directeurs. L'objectif étant d'atteindre à fin 2022, un taux a minima de 40% de femmes classe 7, Attachés de Direction et Directeurs.

Cet objectif résulte d'une initiative globale mise en œuvre au sein d'AXA IM, notamment, au travers de la charte « Women in Finance » signée en Angleterre et dans laquelle la société s'engage publiquement à atteindre 40% de femmes dans les rôles direction à horizon 2020 pour l'ensemble d'AXA IM dont la France. Cette charte est disponible en annexe 4.

Plus largement, cela s'inscrit également dans l'ambition du groupe AXA qui est d'atteindre 50% de femmes au sein du Global Leadership Network à fin 2023.

L'accompagnement RH (Business Partner, Learning & Developpment) et la mise en place d'outils de formation adaptés sont mis en place pour atteindre la réalisation de cet objectif.

III - L'articulation vie professionnelle / vie personnelle et exercice de la responsabilité familiale

L'entreprise veille à ce que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne soient pas un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans l'accès au poste, la répartition des tâches et les possibilités d'évolution.

Les modes d'organisation du travail doivent demeurer compatibles avec l'accès à des postes à responsabilité.

L'organisation du temps de travail doit permettre de concilier la vie professionnelle et la vie familiale ou personnelle, sans faire obstacle à des perspectives d'évolution de carrière. Cette conciliation peut notamment résulter par plus de souplesse dans l'organisation du travail. Ce point fait l'objet d'un échange entre le collaborateur et le manager.

3.1 L'entretien professionnel au retour de longue absence

Lors du retour d'une absence prolongée, c'est-à-dire d'une absence d'une durée supérieure à six mois, et ce quel que soit le motif, le salarié bénéficiera d'un entretien professionnel avec sa hiérarchie.

Cet entretien professionnel peut faire suite à différentes absences telles qu'un congé maternité ou parental, mais également de façon plus large à un arrêt maladie, un congé sabbatique, pour création d'entreprise ...

Il est rappelé qu'au retour d'une telle absence, le collaborateur retrouve son poste ou un poste de niveau équivalent.

Cet entretien vise à favoriser le retour au sein de l'Entreprise, mais également à permettre l'évolution de carrière des collaborateurs. Cet entretien devra notamment permettre de définir avec le salarié, lorsque des besoins sont détectés, les actions de formation adaptées pour la reprise de poste.

L'objectif fixé est que chaque année, 100% des salariés de retour de congé maternité soient reçus en entretien.

L'indicateur de suivi annuel sera basé sur le nombre d'entretiens effectués dans l'année par rapport au nombre de salariés de retour de congé maternité.

3.2 Mesures en faveur de la conciliation vie privée-vie professionnelle

3.2.1 Le congé paternité

Conformément aux dispositions légales, le salarié peut bénéficier d'un congé paternité quelle que soit la nature de son contrat de travail et quelle que soit son ancienneté. Dans ce cadre, le père peut cesser son activité professionnelle pendant un période de 11 jours calendaires consécutifs ou 18 jours en cas de naissances multiples. Pendant ce congé, le contrat de travail étant suspendu, le père perçoit uniquement des indemnités journalières de la sécurité sociale. Ce congé peut se cumuler avec le congé de naissance de 3 jours.

Conscients de la nécessité d'un juste partage des tâches entre les parents, il est apparu nécessaire de renforcer la possibilité pour les pères de prendre un congé paternité sans avoir à renoncer à une partie importante de leur rémunération. Pour ce faire, la rémunération est

maintenue à 100 % par la société pendant la durée du congé de naissance et paternité légal pour les-pères ayant plus d'un an d'ancienneté.

Depuis le 1er janvier 2017, le Groupe AXA dans le cadre de sa politique parentalité (Annexe 5), permet à ses collaborateurs ayant une ancienneté supérieure à un an de bénéficier d'un congé supplémentaire appelé « congé co-parent AXA » d'une durée de 14 jours calendaires rémunérés sous réserve d'avoir pris un congé paternité ou d'accueil de l'enfant.

En 2019, 78% des pères ont pris un congé paternité de 10,5 jours ouvrés en moyenne, et 76% ont pris un congé co-parent d'une durée de 12,71 jours ouvrés en moyenne. AXA IM a communiqué et continuera de communiquer largement sur ce sujet au travers de témoignages de salariés.

L'objectif fixé est que tout père demandant à bénéficier d'un congé paternité prenne 100% des jours attribués au titre du congé paternité et du congé co-parent.

L'indicateur de suivi sera le nombre de jours de congé paternité (congé naissance + paternité + congé co-parent) pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congé théoriques (source Rapport de situation comparée).

L'Entreprise souhaite que les modalités d'organisation du travail des salariés ne constituent pas un facteur direct ou indirect de discrimination dans l'évolution de carrière des salariés ayant des responsabilités familiales et favorise plus de souplesse dans l'organisation du travail.

3.2.2 Autorisations d'absence pour le conjoint de la femme enceinte

Le conjoint de la femme enceinte bénéficie d'autorisations d'absences pour se rendre à trois examens médicaux obligatoires de suivi de grossesse pouvant ainsi accompagner la future maman.

Cette autorisation d'absence est ouverte au conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle. Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération.

3.2.3 Une protection contre le licenciement pour le futur père

Avant le 6 août 2014, seules les femmes devenues mères pouvaient bénéficier de la protection contre le licenciement pendant les 4 semaines qui suivent leur retour de congé maternité.

Depuis le 6 août 2014, le conjoint de la mère peut également prétendre à cette période de protection pendant les quatre semaines qui suivent la naissance de son enfant.

3.2.4 Une organisation du travail respectueuse de l'équilibre entre la vie privée - vie professionnelle

Conformément à ses engagements pris dans le cadre de l'accord relatif à la promotion de la qualité de vie au travail, l'Entreprise veille à prendre en compte les contraintes de la vie familiale dans l'organisation des réunions et déplacements professionnels. Ainsi, sauf cas exceptionnels, les réunions doivent être planifiées pendant les horaires habituels de travail. En tout état de cause, l'Entreprise demande vivement aux managers d'éviter la planification de réunions commençant avant 9H00 et s'achevant après 18H. Une communication spécifique sera faite en ce sens auprès des managers.

L'Entreprise reconnaît un droit à la déconnexion et invite les managers et leurs équipes à limiter l'usage des messageries électroniques les soirs et le weekend.

Dans ce cadre, depuis la rentrée 2017 l'entreprise permet aux collaborateurs d'avoir accès à une plateforme de recherche de garde d'enfant, BSIT. Les collaborateurs ont accès gratuitement à cette plateforme.

L'Entreprise favorise également les aménagements des conditions de travail des collaboratrices enceintes, telle que la possibilité d'avoir recours au télétravail.

3.2.5 Modalités d'accès au temps partiel

L'égalité d'accès au temps partiel est un facteur important de développement de l'égalité professionnelle. A ce titre, l'entreprise souligne l'importance du principe d'égalité de traitement entre salariés à temps plein et ceux à temps partiel.

Les demandes des salariés visant à l'aménagement des horaires de travail sont examinées dans le double objectif de permettre :

- la conciliation entre vie privée et vie familiale
- et de répondre aux exigences de l'organisation du travail dans l'entreprise.

Ainsi, une attention particulière sera portée à l'examen des demandes de passage à temps partiel des hommes et des femmes, quel que soit leur niveau de fonction.

L'exercice d'un travail à temps partiel ne peut induire de conséquences défavorables sur l'évolution professionnelle et l'évolution salariale. L'entreprise veille donc à ce que la définition des objectifs fixés soit compatible avec l'occupation d'un poste à temps partiel.

3.2.6 Le don de jour de congés

Les collaborateurs qui le souhaitent disposent de la faculté de renoncer à une partie de leurs jours de RTT non pris au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un membre de sa famille gravement malade.

Peuvent bénéficier de ces jours tous les salariés ayant la charge d'un membre de la famille gravement malade. Un certificat médical détaillé établi par le médecin qui suit le membre de la famille devra attester la particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants.

Par membre de la famille, sont visés :

- L'enfant de moins de 20 ans,
- Le conjoint, concubin ou partenaire, le parent âgé

Les congés ne pourront être cédés que pour la durée qui excède 24 jours ouvrables. Concrètement, un salarié pourra céder la 5e semaine de congés payés, les jours de réduction du temps de travail (RTT) et les autres jours de récupération. Le don est volontaire et anonyme. Aucune contrepartie n'existe pour le donateur.

Chaque salarié, en CDI ou CDD, a la possibilité de donner jusqu'à 5 jours de repos (ou 35 heures) par année civile.

Les jours ou les heures donnés sont versés dans un Fonds de solidarité créé à cet effet. Si le don des salariés en forfait jours se fait en journée, le don des autres employés se réalise en heures. Avec une règle simple : sept heures correspondant à un jour. Ce fonds sera géré par l'assistante sociale. Une communication sera lancée sur l'intranet pour sensibiliser les salariés au don.

Le salarié bénéficiaire du don peut recevoir 20 jours maximum. Au préalable, il doit avoir épuisé toutes ses possibilités d'absence et fournir un certificat du médecin justifiant de l'état de santé de l'enfant ou du parent nécessitant sa présence dans les conditions prévues ci-dessus auprès du Service social. Il sera rémunéré pendant toute sa période d'absence qui est assimilée à du temps de travail effectif.

Dans un esprit de solidarité et afin de promouvoir cette initiative, la direction a réalisé le jour de l'ouverture du dispositif un don de 50 jours au bénéfice du Fonds de solidarité. Elle s'engage à alimenter de nouveau ce fonds de solidarité en cas de besoin identifié dans le cadre de ce dispositif.

3.2.7 Congé de présence parentale pour enfant malade

Tout salarié, quelle que soit son ancienneté, dont l'enfant de moins de 20 ans, à charge au sens du droit aux prestations familiales, est atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue ou des soins contraignants, a le droit de bénéficier d'un congé de présence parentale assorti d'une allocation journalière. (*Article L.1225-62 et suivants du Code du travail*)

Ce congé est soumis aux règles définies par le Code du travail.

Le collaborateur ayant demandé le bénéfice d'un congé de présence parentale et remplissant les conditions légales pour en bénéficier, pourra bénéficier d'un maintien de son salaire pendant une durée de 30 jours maximum sur la totalité du congé de présence parentale. Ce maintien se fera à concurrence de l'allocation journalière que le collaborateur recevra dans le cadre de ce congé.

3.2.8 Congé en cas d'hospitalisation de l'enfant

Conformément à l'article D.1225-8-1 du Code du travail, en plus du congé paternité et du congé co-parent, le père, le conjoint de la mère ou la personne liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle a droit au congé de paternité et d'accueil de l'enfant en cas d'hospitalisation immédiate de l'enfant après la naissance, pendant toute la période d'hospitalisation dans une ou plusieurs unités de soins spécialisés mentionnées par arrêté, pendant une durée maximale de trente jours consécutifs.

Le congé est pris dans les quatre mois suivant la naissance de l'enfant. Il n'est pas fractionnable.

Pour bénéficier de ce congé, le salarié doit communiquer à la CPAM et à l'entreprise d'un bulletin justifiant de l'hospitalisation de l'enfant dans une unité de soins spécialisées mentionnée par arrêté du 24 juin 2019.

Dans le prolongement des mesures en vigueur au sein d'AXA IM relatives au congé de paternité et co-parent, l'entreprise prévoit l'application des mêmes modalités d'indemnisation à savoir le maintien de la rémunération du salarié.

3.2.9 Actions en faveur de la parentalité

Afin de permettre une meilleure information des collaborateurs sur les dispositifs existants au sein de l'Entreprise en faveur de la parentalité, un espace dédié est créé sur l'Intranet.

L'entreprise organise régulièrement des sessions d'informations via des web conférences sur des thèmes liés à la parentalité : l'adolescence, l'éducation des enfants à l'air du digital, savoir parler aux enfants d'événements tragiques ou encore développer la confiance. Ces conférences sont proposées en direct et par la suite mises à disposition en replay accessibles via ONE.

L'organisation propose également des coachings au retours de longues absences, entre autres suite au retour de congé maternité.

IV - Suivi de l'accord

Il est convenu d'assurer le suivi de l'ensemble des mesures du présent accord de la manière suivante :

- d'une part, au niveau de la commission d'Egalité Professionnelle,
- d'autre part, une commission de suivi d'application du présent accord sera mis en place

Cette commission sera composée de deux représentants désignés par Organisation syndicale représentative signataire du présent accord. Elle sera présidée par un représentant de la Direction, lequel pourra se faire assister par des techniciens qu'il aura choisis. Sa composition tendra vers l'égalité entre les femmes et les hommes. Elle se réunira une fois par an.

Dans le cadre de cette commission, en plus du rapport de situation comparée Homme / Femme, il sera communiqué à ses membres les informations suivantes :

- le nombre de recrutements H/F par société, cadres / non-cadres / classes / métiers
- les moyennes quartiles et médians des salaires, primes bonus H/F par société, cadres / non-cadres / classes / métiers
- le nombre de congés maternités ainsi que le nombre d'entretiens de retour réalisés
- le nombre de collaborateurs formés H/F par société, cadres / non-cadres / classes / métiers
- le nombre de promotions H/F par société, cadres / non-cadres / classes / métiers
- le nombre de congés paternité et co-parent pris annuellement.
- Nombre de collaborateurs ayant demandé un projet de transition professionnelle ou un FONGECIF H/F, par société, cadres / non-cadres / classes et le nombre de refus.

V – Durée - Formalités de dépôt de l'accord
--

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de trois ans et prendra effet à compter de sa signature.

Il pourra être révisé dans les conditions légales.

Il pourra être dénoncé à tout moment par les parties, sous réserve du respect d'un préavis de 3 mois et d'une notification concomitante à l'ensemble des signataires par la partie qui dénonce.

VI – Publicité

Le présent avenant est établi en 6 exemplaires.

Il fera l'objet, dans le respect des articles L.2231-5 et 6 du code du travail, d'un dépôt :

- à la DIRECCTE des Hauts de Seine,
- auprès du Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Puteaux, le 3 juin 2020

Pour l'UES AXA INVESTMENT MANAGERS

Vanessa Salaun

Pour la CFDT

[Signature]

[Signature]

[Signature]

Pour la CFE/CGC

[Signature]

[Signature]

Pour l'UGICT-CGT

[Redacted signature]

[Redacted signature]

[Redacted signature]

ANNEXE 1

<p align="center">Objectifs et indicateurs de suivi du plan d'actions</p> <p align="center">en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes 2020-2022</p>

Le plan d'actions 2020-2022 en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est défini par l'avenant du 3 juin 2020 sur l'égalité professionnelle au sein de l'UES AXA Investment Managers.

Conformément à l'article R.2242-2, ce plan d'actions 2020-2022 tel que modifié prévoit la fixation d'objectifs de progression chiffrés et d'indicateurs de suivi dans les cinq domaines d'actions suivants : (i) le recrutement, (ii) la rémunération, (iii) les conditions de travail, (iv) le parcours professionnel.

Axes du plan d’actions prévus par l’article L. 2323-8, 1°bis du Code du travail	Engagements	Objectifs à atteindre fin 2022	Indicateurs	Eléments chiffrés/ suivi	
Recrutement	Représentation équilibrée des H-F dans les recrutements tant en interne qu’en externe	50% de femmes recrutées dans l’effectif total recruté	Nombre de recrutements (interne et externe) par genre, catégorie et par société de l’UES AXA IM		
		Répartition équilibrée dans le recrutement des femmes dans l’ensemble des classes 1 à 7		Année	2019
				% Femmes recrutées (sur total des recrutés)	44,63%
				% Femmes cadres recrutées (sur total cadres recrutés)	42%
				% Femmes cadres (sur total des recrutés)	30,47%

Rémunération		Garantir une égalité de traitement entre les hommes et les femmes appartenant à la même classe et occupant le même poste	Réduire voire supprimer, à fin 2022 au plus tard, l'écart entre la médiane des augmentations individuelles des femmes et des hommes appartenant à la même classe, la même fonction et la même business unit.	Evolution de la médiane des salaires hommes/ femmes avec un découpage par classe et par Business Unit (Sales, Support, Investissement)	Détail des médianes par société (AXA IM/AXA REIM), par classe et par Business Unit (Sales, Support, Investissement)														
Conditions de travail	Congé maternité	Les salariés bénéficient d'un entretien professionnel (avec le manager et/ou la RH) à l'issue d'un congé maternité lors de la reprise de poste	100% des salariés bénéficient de l'entretien professionnel (avec le manager et/ou la RH) à l'issue d'un congé maternité lors de la reprise de poste	Nombre d'entretiens effectués par rapport au nombre de salariées de retour de congé maternité	<table><tr><td></td><td>2019</td></tr><tr><td>Nombre de retour congé maternité /parental</td><td>37</td></tr><tr><td>Nombre d'entretiens professionnels</td><td>32</td></tr></table>				2019	Nombre de retour congé maternité /parental	37	Nombre d'entretiens professionnels	32						
		2019																	
Nombre de retour congé maternité /parental	37																		
Nombre d'entretiens professionnels	32																		
	Congé paternité	Les salariés bénéficient du maintien de leur salaire à 100% pendant le congé de naissance, de paternité et le congé co-parent	Tout père demandant à bénéficier d'un congé paternité prene 100% des jours légaux attribués au titre de ce congé ainsi que 100% des jours du congé co-parent	Nombre de congés paternité et congés co-parent pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congé théoriques	<table><tr><td>2019</td><td>Congé paternité</td><td>Congé co parent AXA IM</td></tr><tr><td>% pères ayant pris leur congé paternité</td><td>78%</td><td>76%</td></tr><tr><td>Nombre de collaborateurs concernés</td><td>36 collaborateurs</td><td>35 collaborateurs</td></tr><tr><td>Nombre moyen de jours pris</td><td>10,43 jours</td><td>12,71 jours</td></tr></table>			2019	Congé paternité	Congé co parent AXA IM	% pères ayant pris leur congé paternité	78%	76%	Nombre de collaborateurs concernés	36 collaborateurs	35 collaborateurs	Nombre moyen de jours pris	10,43 jours	12,71 jours
2019	Congé paternité	Congé co parent AXA IM																	
% pères ayant pris leur congé paternité	78%	76%																	
Nombre de collaborateurs concernés	36 collaborateurs	35 collaborateurs																	
Nombre moyen de jours pris	10,43 jours	12,71 jours																	

Parcours professionnel	Augmenter à hauteur de 40 % la part des femmes dans l'effectif global des classe 7, AD et D	A minima 40% de femmes parmi les classes 7, AD et D à fin 2022	40 % de femmes classe 7, AD et D au sein de la population de l'UES AXA IM		Années	2019	
					% femmes classe 7	39%	
					% femmes AD	28%	
					% femmes D	29%	
					Total	35%	

Les avenants à l'Accord du 8 février 2007 sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la Diversité et à l'égalité professionnelle au sein d'AXA IM sont consultables sur One « Accords et Règlements » de l'espace RH France

Annexe 2 : Principes de recrutements pour les rôles AD-D (Seniors Executives)

Dans notre ambition de construire une organisation diverse et inclusive, les recrutements des rôles seniors (AD-D) suivent à chaque fois que possible, les règles suivantes :

- Les postes ouverts sont systématiquement diffusés en interne
- La liste des candidats est mix d'un point de vue du genre
- La terminologie utilisée dans les offres est inclusive
- Les postes prennent en considération la possibilité d'une organisation flexible et agile du travail
- Les personnes qui participent au recrutement sont mix d'un point de vue du genre
- Les critères ainsi que le processus de sélection sont inclusifs, justes et transparents
- Les techniques d'entretiens basés sur les compétences sont utilisées pour toutes et tous les candidat(e)s afin d'évaluer leurs aptitudes
- Les transferts, mobilités ou retours de salarié(e)s sont systématiquement considérés

En collaboration avec l'équipe Talent Acquisition, nous nous assurons que nos prestataires de recrutement externes sont informés de nos enjeux, aspirations et engagements en ce qui concerne la diversité de genre, et proposent des listes de candidats et candidates

Annexe 3 : Women Empowerment Principles

1. Mettre en place une gouvernance favorable à l'égalité des sexes au plus haut niveau de l'entreprise ;
2. Traiter tous les hommes et les femmes de manière équitable au travail - respecter et soutenir les droits humains et agir contre les discriminations ;
3. Garantir la santé, la sécurité et le bien-être des travailleurs des deux sexes ;
4. Promouvoir l'éducation, la formation et le développement professionnel des femmes ;
5. Mettre en œuvre des mesures permettant d'autonomiser les femmes au service du développement des entreprises ;
6. Promouvoir l'égalité grâce à des initiatives portées par les collaborateurs et à leur implication ;
7. Mesurer et faire connaître les progrès réalisés en faveur de l'égalité des sexes.

Annexe 4 : Women in Finance Charter

Women in Finance Charter a pledge for gender balance across financial services. This is a commitment by HM Treasury and signatory firms to work together to build a more balanced and fair industry. Firms that sign up to this Charter are pledging to be the best businesses in the sector. The Charter reflects the government's aspiration to see gender balance at all levels across financial services firms. A balanced workforce is good for business – it is good for customers, for profitability and workplace culture, and is increasingly attractive for investors. The Charter > commits firms to supporting the progression of women into senior roles in the financial services sector by focusing on the executive pipeline and the mid-tier level; > recognises the diversity of the sector and that firms will have different starting points – each firm should therefore set its own targets and implement the right strategy for their organisation; > requires firms to publicly report on progress to deliver against these internal targets to support the transparency and accountability needed to drive change. My organisation pledges to promote gender diversity by: > having one member of our senior executive team who is responsible and accountable for gender diversity and inclusion; > setting internal targets for gender diversity in our senior management; > publishing progress annually against these targets in reports on our website; > having an intention to ensure the pay of the senior executive team is linked to delivery against these internal targets on gender diversity.

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/519620/women_in_finance_charter.pdf

Engagement Unilatéral de l'UES AXA IM Portant sur des Mesures Parentales Complémentaires

1 – Contexte

Le Comité de Management Groupe AXA a souhaité renforcer la politique Parentalité d'AXA dans le but de favoriser une meilleure conciliation vie professionnelle / vie familiale. Des mesures ont été annoncées le 8 décembre 2016 pour traduire cette volonté.

Les mesures envisagées (cf. 3-Mesures Parentales Complémentaires) seront applicables à toutes les entités de l'UES AXA IM à effet du 1er janvier 2017.

En conséquence, la Direction d'AXA IM fait connaître son souhait au travers d'un engagement unilatéral de faire bénéficier l'ensemble des collaborateurs de l'UES AXA IM tels que visés au 2 infra, de mesures parentales complémentaires à celles prévues par l'ensemble des textes législatifs et conventionnels applicables en son sein, telles que déterminées au 3 ci-dessous, correspondant à ces annonces.

2 – Portée et Champ d'application

Le présent engagement unilatéral concerne l'ensemble des salariés de l'Unité Economique et Sociale AXA Investment Managers.

Les sociétés composant l'UES au 1^{er} janvier 2017 sont AXA Investment Managers SA, AXA Investment Managers Paris, AXA REIM France, AXA IM IF, AXA REIM SA, AXA REIM SGP.

3 – Mesures parentales complémentaires

3.1. Congé complémentaire d'adoption (congé co-parent AXA)

Pour rappel, au titre de l'article L 1225-37 du Code du travail, le salarié autorisé à adopter un enfant bénéficie du droit d'interrompre son travail pendant 10 semaines (durée pouvant être portée à 18 ou 22 semaines en fonction du nombre d'enfant déjà à charge, et du nombre d'enfant adopté), à partir de l'arrivée de l'enfant au foyer. Pendant ce congé, il perçoit des indemnités journalières de repos compensant partiellement la perte de salaire consécutive à l'interruption d'activité.

Lorsque les deux conjoints travaillent, le congé d'adoption peut être pris par le père ou la mère.

Les collaborateurs de l'UES AXA IM adoptant un enfant à compter du 1^{er} janvier 2017 bénéficient en sus du congé légal, des dispositions suivantes :

- Congé conventionnel supplémentaire au titre de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance

Au titre de l'article 86 de la CCNA, le salarié justifiant de douze mois de présence effective dans l'entreprise reçoit, pendant le congé d'adoption fixé conventionnellement à 14 semaines, une allocation destinée à compléter les indemnités journalières versées par la sécurité sociale jusqu'à concurrence de son salaire net mensuel.

- Congé complémentaire issu du présent engagement unilatéral

Pour une adoption intervenant au plus tôt le 1^{er} janvier 2017, le présent engagement unilatéral prévoit un congé complémentaire de 2 semaines, dans les conditions suivantes :

- Les salariés ayant plus d'un an d'ancienneté au 1^{er} jour du congé d'adoption bénéficient d'un congé supplémentaire de 2 semaines.
La rémunération est maintenue à concurrence du salaire net mensuel du collaborateur.

Engagement Unilatéral de l'UES AXA IM portant sur des mesures parentales complémentaires

- Les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté peuvent, comme pour le congé d'adoption légal, accéder au présent congé complémentaire de 2 semaines.
En ce cas, ce congé complémentaire de 2 semaines n'est pas rémunéré.

3.2. Congé complémentaire de Paternité ou d'Accueil de l'enfant

Les collaborateurs de l'UES AXA IM dont le conjoint donne naissance à un enfant à compter du 1^{er} janvier 2017 bénéficient d'un congé paternité ou d'accueil de l'enfant dans les conditions suivantes :

- Congés légaux et complément de rémunération conventionnel
- Congé de naissance
Au titre de l'article L 1225-35 du Code du travail, trois jours d'absence sont accordés au salarié qui pour chaque naissance survenue à son foyer, ne bénéficie pas du congé de maternité.
- Congé de paternité ou d'accueil de l'enfant
 - Au titre de l'article L 1225-35 du Code du travail, à l'occasion de chaque naissance, le ou la salarié(e) dont l'épouse, la partenaire liée par un Pacs ou la concubine donne naissance à un enfant peut prétendre à ce congé indépendamment de son lien de filiation avec le nouveau-né.
Ce congé dure au maximum 11 jours consécutifs. Il peut être porté à 18 jours en cas de naissances multiples. Il doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance de l'enfant.
Pendant ce congé, le salarié peut percevoir des indemnités journalières versées par la caisse primaire d'assurance-maladie, attribuées et calculées dans des conditions identiques à celles retenues pour les indemnités journalières de maternité.
 - Dans le cadre de l'avenant du 06/07/2016 à l'accord du 08/02/2007 sur les droits sociaux fondamentaux relatifs à la diversité et à l'égalité professionnelle au sein de l'UES AXA IM une indemnisation complémentaire à celle de la sécurité sociale a été mise en place par l'entreprise, pour les salariés prenant le congé légal paternité, dans des conditions analogues aux règles applicables au congé de maternité.
- Congé complémentaire issu du présent engagement unilatéral
Pour la naissance d'un enfant intervenant au plus tôt le 1^{er} janvier 2017, le présent engagement unilatéral prévoit un congé complémentaire de paternité, accessible au bénéficiaire du congé légal de paternité ou d'accueil de l'enfant, dans les conditions suivantes :
 - ✓ un congé complémentaire d'une durée de 14 jours calendaires,
 - ✓ accordé exclusivement si le congé légal de paternité ou d'accueil de l'enfant a été pris,
 - ✓ à prendre impérativement, sans possibilité de report, dans les 4 mois suivant la naissance,
 - ✓ avec possibilité, mais sans obligation, de l'accoler aux congés légaux de naissance et de paternité et d'accueil de l'enfant. Il est précisé que le congé complémentaire n'est pas fractionnable.
 - ✓ indemnisé dans les mêmes conditions que le congé légal de paternité et d'accueil de l'enfant (rémunération maintenue à concurrence du salaire net mensuel du collaborateur)

4 – Durée d'application – dénonciation

Le présent engagement unilatéral de l'UES AXA IM prend effet le 1^{er} janvier 2017 dans les conditions propres à chaque mesure telles que visées à l'article 3.

Il est pris pour une durée indéterminée et pourra être modifié ou dénoncé à tout moment, conformément au régime applicable en matière d'engagement unilatéral de l'employeur à cette date.

Engagement Unilatéral de l'UES AXA IM portant sur des mesures parentales complémentaires

5 – Information du CE de l'UES AXA IM et des salariés

Le présent engagement unilatéral fait l'objet d'une procédure d'information/consultation du Comité d'Entreprise, en date du 13 décembre 2016,

L'ensemble des salariés de l'UES AXA IM a été informé par envoi d'un courriel émanant de la Direction de la Communication en date du 7 décembre 2016 des mesures du présent engagement.

En outre, le présent document sera publié sur le site intranet ONE d'AXA IM.

6 – Formalités de dépôt

Le texte du présent document, valant engagement unilatéral de la Direction de l'UES AXA IM, fait l'objet des formalités de dépôt suivantes :

- 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 greffe du Conseil des Prud'hommes de Nanterre.

Fait à Puteaux, le 14 décembre 2016.

