

ACUERDO EUROPEO SOBRE LA ANTICIPACIÓN DE LOS CAMBIOS

Entre:

Por una parte, el Grupo AXA representado por Henri de Castries, Presidente Director General de AXA S.A.,

y

Por otra, las organizaciones sindicales francesas representativas y la UNI.,

se ha pactado el presente acuerdo.

PREÁMBULO

El presente acuerdo marco europeo define los principios que permiten anticipar los cambios en el seno de las sociedades europeas del Grupo AXA.

Dentro de un contexto internacional de cambio permanente, donde la competencia se acelera y la competitividad se acentúa, el Grupo AXA debe adaptarse a los continuos cambios que están teniendo lugar y a prever y responder a las necesidades de su clientela, así como velar por el desarrollo y la motivación de sus empleados, los cuales son el elemento clave de la creación de valor para sus accionistas y sus clientes.

Por ello, el Grupo AXA presta una atención especial a la buena gestión de los cambios necesarios que pudieran impactar a sus empleados. Ya desde el año 2004, tuvo lugar una concertación en el seno del Comité Europeo del Grupo AXA para determinar un conjunto de principios que regulaban la gestión del diálogo social en caso de cambios organizacionales y que tienen un impacto sobre el empleo y las competencias de sus empleados. Estos principios han sido oficializados y retomados en el Anexo 1 del Acuerdo del 20 de junio de 2009.

Recordatorio de los principios de diálogo en el seno del Grupo AXA

Compromisos con respecto a los empleados, especialmente en caso de cambios organizacionales importantes.

En caso de proyectos de cambio organizacional primordial que tengan consecuencias sobre el empleo, la dirección del Grupo pide a cada una de sus entidades europeas que adopten un comportamiento que asegure una información apropiada a sus empleados y que mantenga un diálogo social constructivo.

Sin dejar de velar por la repartición de las competencias anteriormente mencionadas ni por el respeto hacia sus obligaciones locales, las entidades de AXA deben organizar la información a sus empleados alrededor de fases sucesivas (dirigidas dentro de un plazo adecuado), tal y como se sugiere a continuación:

- reflexión previa a las decisiones (orientaciones generales),
- elaboración de un plan de acción,
- concertación sobre su aplicación y sus implicaciones locales,
- puesta en práctica y seguimiento.

El objetivo de este modelo es contribuir a la buena comprensión de las acciones de cambio por parte de los empleados y sus representantes, y a la transparencia requerida por cada fase.

Por otra parte, AXA ha desarrollado un conjunto de principios, enunciados más abajo, con el fin de guiar a sus diferentes entidades europeas en su gestión local. Estos principios han sido establecidos en coherencia con los valores del Grupo y en interés de sus empleados, clientes y accionistas, así como con el deseo de mantener un diálogo social constante que concilie las diversas culturas de representación de los empleados que existen dentro del CEG.

Principio 1

AXA se compromete, en el momento de abordar reorganizaciones que tengan consecuencias sobre el empleo, a facilitar las informaciones pertinentes y, según las culturas y obligaciones locales, a consultar a los empleados y a sus representantes.

Principio 2

Dentro del marco de este proceso de información y consulta, los datos e informaciones facilitados por AXA incluirán, en su caso, informaciones sobre posibles soluciones alternativas.

Principio 3

Teniendo en cuenta los intereses de los empleados, clientes y accionistas, AXA se compromete a hacer todos los esfuerzos por maximizar las oportunidades de redespiegues internos y, si procede, externos para los empleados afectados por cuestiones eventuales de empleo.

Principio 4

AXA hará, en particular, todo su posible para evitar recurrir a los despidos y los traslados buscando, en la medida de lo posible, otros planteamientos, en especial:

Aprovechando las oportunidades que ofrecen los movimientos naturales de disminución de la plantilla para facilitar las cuestiones de empleo.

Haciendo esfuerzos notorios para ayudar a sus empleados en el análisis de sus competencias y evolución de carrera profesional, así como ofreciendo formaciones / oportunidades de reasignación, siempre y cuando ello sea necesario y posible.

Recurriendo preferentemente a las soluciones de bajas voluntarias y de redesplicue antes que a despidos y traslados colectivos.

Tratando las decisiones de traslado internacional de actividades (por ejemplo, en caso de deslocalización) aplicando los principios de diálogo enunciados en este texto a los países europeos afectados.

Estas medidas sociales alternativas procuran a la empresa los márgenes de las transformaciones deseadas y, a los empleados, le elección de su futuro, incluso en una situación difícil de reorganización.

En la puesta en práctica de dichos principios, AXA se compromete a tener en cuenta la necesidad de conservar sus competencias internas y funcionar con el deseo de rentabilidad, con el fin de asegurar la perennidad de la empresa. Para ello, AXA anima a sus empleados a la flexibilidad y a considerar la posibilidad de aceptar evoluciones de empleo.

Principio 5

AXA se compromete a reconocer a los representantes de los empleados (es decir, los colaboradores tales como están reconocidos en la normativa vigente en cada país o, en su defecto, en los usos o prácticas de la entidad local, en relación a la representación del personal), y a respetar sus libertades, derechos y funciones desempeñadas que deriven de las legislaciones nacionales y, si procede, de los convenios vigentes en las entidades locales.

Principio 6

Estimando que cualquier empleado tiene derecho a condiciones de trabajo que aseguren su seguridad y su salud dentro del marco de las legislaciones locales, AXA considera como prioritarias las acciones de prevención en materia de salud y seguridad en el trabajo, así como las gestiones que permitan a los empleados adaptarse en las mejores condiciones a los cambios.

Principio 7

Cuando fuese necesario recurrir a la movilización geográfica, la misma debe ofrecerse prioritariamente a los empleados voluntarios, y ser gestionada de manera que permita que su integración en un nuevo entorno se desarrolle en las mejores condiciones posibles.

Principio 8

Siendo consciente del hecho de que la formación es una inversión importante tanto para los empleados como para el Grupo, AXA se compromete a seguir con la puesta en práctica de una cultura de aprendizaje y formación continua, que permita a sus empleados desarrollar sus competencias y, en la medida de lo posible, responder a sus aspiraciones profesionales, así como a las necesidades de la empresa. Para este fin, cada sociedad de AXA ofrece, en la medida de los medios de que dispone, el acceso a programas adecuados de formación y desarrollo.

Principio 9

AXA se abstendrá de cualquier discriminación basada en el sexo, raza, color, orígenes étnicos, características genéticas, orientaciones sexual, idioma, religión o convicciones, pertenencia o actividad sindical y opiniones políticas. El Grupo se compromete a poner en práctica todo lo necesario para que cada empleado pueda estar seguro de ser tratado equitativamente en materia de empleo, trabajo y remuneración.

El Grupo AXA desea ahora detallar con más precisión estos principios, y continuar con su diálogo con los colaboradores sociales para definir las acciones que permitan preservar los empleos y adaptar las competencias a las necesidades futuras. Todo ello para maximizar las oportunidades de mantener su base de actividad en Europa mejorando, al mismo tiempo, su competitividad.

Estrategia original y papel principal del CEG

El presente acuerdo es objeto de una estrategia original. Numerosos actores procedentes de las instituciones representativas del personal están implicados en la elaboración de este programa, interviniendo cada uno a un nivel que le es propio:

- el Comité Europeo del Grupo (CEG) es la instancia de información y consulta en el sentido de la Directiva 2009/38/CE tratando, en especial, de los problemas transnacionales. El CEG, un auténtico colaborador de la dirección del Grupo, es el lugar privilegiado del diálogo social anticipativo, el cual permite iniciar un proceso de información previo a la puesta en práctica de planes de acción que tienen un impacto en varios países y que respetan, al mismo tiempo, a las instancias nacionales de representación de los empleados y las prerrogativas de estos últimos.
- UNI Europa Finance, federación de los sindicatos europeos de los sectores del Seguro y la Banca, forma parte en la negociación del presente acuerdo en su calidad de representante europeo de los empleados. El Grupo AXA, consciente de los retos mayores a los que tiene que enfrentarse, está debidamente habilitado por todas las partes firmantes del acuerdo sobre el CEG para firmar el presente acuerdo. Participa en las reuniones del CEG dentro del cual dispone de un puesto representativo sin voto deliberativo.
- los representantes locales del personal son unos interlocutores privilegiados y serán, en función de la normativa y los usos locales, informados o consultados acerca de cada impacto del proyecto de cambio en sus respectivas empresas y, en especial, sobre las consecuencias en materia de empleo. Los colaboradores locales están por tanto asociados desde el inicio hasta el fin del proyecto.

1. OBJETO DEL ACUERDO

El presente acuerdo marco, cerrado en el seno del CEG, define las líneas principales de acompañamiento a los programas de transformación aplicables a las entidades europeas del Grupo AXA.

Este acuerdo será aplicado en cada país y/o entidad afectados en concertación con los representantes locales del personal y, ello, para tener en cuenta las diferencias económicas, sociales, culturales y normativas de cada país. Además, las entidades del Grupo AXA que lo deseen podrán cerrar un acuerdo específico inspirándose en las disposiciones retomadas de este acuerdo del CEG, transponiéndolas a su propia entidad.

El presente acuerdo tiene como objeto definir la estrategia y las herramientas que permitirán preparar a los empleados a las evoluciones futuras y a posibilitarles el desarrollo de su empleabilidad y poder considerar las soluciones adaptadas a su situación específica. Este acuerdo:

- Entrega el marco dentro del cual serán dadas informaciones periódicas al CEG acerca de la evolución de la industria en la cual el Grupo opera, acerca de la manera de la cual el Grupo AXA se sitúa y desarrolla sus actividades tanto a nivel mundial como a nivel europeo, incluso local.
- Establece un observatorio de las profesiones evocando una cartografía de las principales y teniendo como objetivo llevar a una reflexión prospectiva sobre la evolución de las mismas.
- Elabora un catálogo de Recursos Humanos con las medidas que hay que considerar en caso de transformaciones necesarias para acompañar las evoluciones de las profesiones y mantener la empleabilidad de los empleados.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL ACUERDO

El presente acuerdo se aplica a las empresas del Grupo AXA situadas en Europa y que entran en el ámbito de aplicación del acuerdo del 29 de junio de 2009 sobre el CEG.

Este acuerdo establece una estructura marco de conjunto y no tiene como vocación sustituir a ninguna normativa nacional y/o acuerdo colectivo nacional y/o de empresa vigente, o que pudiera ser negociado más adelante, siempre y cuando sus disposiciones sean más favorables que las establecidas en este acuerdo.

INFORMACIÓN A COMUNICAR A LAS INSTANCIAS DE REPRESENTACIÓN DE LOS EMPLEADOS.

El Grupo AXA comunicará y comentará al CEG, siempre y cuando sea necesario y como mínimo una vez al año, la información detallada acerca del contexto económico dentro del cual evoluciona el Grupo AXA en Europa, acerca de la manera de la cual desarrolla su estrategia a nivel global y europeo, y si procede, a nivel local.

Además, el CEG ofrecerá a las entidades transversales una plataforma de intercambio de sus respectivas estrategias cuando las mismas lo estimen necesario.

4. PUESTA EN MARCHA DE UN OBSERVATORIO EUROPEO DE LAS PROFESIONES

El Grupo AXA organizará de manera apropiada, en función de las necesidades y los contextos, una reunión específica de la Mesa del CEG dedicada al observatorio de las profesiones europeas, cuyo objetivo será presentar una cartografía de las principales profesiones y llevar a una reflexión prospectiva sobre su evolución, todo esto a la vista de las evoluciones mayores observadas en la industria del seguro y en el seno del Grupo AXA.

Este Observatorio deberá focalizarse sobre sectores de actividad en los cuales se encuentren las profesiones en desarrollo. Estará organizado por entidades transversales (por ejemplo, AXA Asistencia Tech, etc.) y/o por líneas de profesiones transversales (por ejemplo, IARD, Vida, etc.).

Este Observatorio permitirá identificar las profesiones en desarrollo, en regresión o emergentes, inventariar las acciones que hay que llevar a cabo para acompañar los cambios y desarrollar la empleabilidad de los empleados, y seguir la evolución de dichas acciones.

Por otra parte, se realizará un análisis de la situación en la Mesa del CEG cada 24 meses.

ACOMPañAMIENTO A LOS EMPLEADOS EN LAS TRANSFORMACIONES NECESARIAS.

Será fundamental que el impacto que tenga un programa de transformación sobre el empleo sea anticipado con total transparencia.

En este sentido, el presente acuerdo propone medidas que hay que considerar para los empleados cuyo empleo estuviese bajo amenaza. El mismo favorece la solidaridad entre las diferentes entidades tanto a nivel local como internacional.

5.1. Mantenimiento de la empleabilidad de todos los empleados

El mantenimiento de la empleabilidad implica:

- Dar un enfoque retroactivo a la forma en la que el empleado ejerce su cargo; dentro de este contexto la entrevista anual sobre el rendimiento es primordial, y el Grupo AXA garantiza que, para cada empleado, esta entrevista se lleve a cabo al menos con una frecuencia anual.
- Poner en marcha planes de evolución profesional para permitir a los empleados ser actores de su futuro, coordinados por los managers y dirigidos por las Direcciones de Recursos Humanos.
- Desarrollar una política de formación que proponga programas adaptados al mantenimiento o enriquecimiento de la empleabilidad del empleado, en función de sus necesidades de desarrollo.
- Poner en marcha una herramienta que permita a los empleados, sobre la base del voluntariado, presentar su candidatura para un puesto abierto en otro país del área de AXA para trabajar allí con contrato local.

5.2. Acompañamiento adicional a los empleados cuyo empleo estuviese eventualmente bajo amenaza

El Grupo AXA se compromete a:

- Organizar de la forma más apropiada, para cualquier empleado afectado, un encuentro con la Dirección de Recursos Humanos para una entrevista individual, con el fin de ayudar al mismo a gestionar su desarrollo y orientar, en su caso, su movilidad,

poner en marcha un sistema de oferta de empleo a través de "My AXA Job"; todos los puestos abiertos a nivel del Grupo y en las diferentes entidades serán publicados, con la salvedad de los puestos de miembros de los Comités de Dirección. Se dará prioridad a un redespliegue dentro de la entidad afectada, de acuerdo con la legislación local. Cualquier puesto que no esté dotado de movilidad dentro de la entidad sería publicado por tanto a través de "My AXA Job",
- poner en marcha, en función de la normativa y de los usos locales y en concertación con los representantes del personal, unos dispositivos que inciten al trabajo a tiempo parcial elegido y una planificación de fin de carrera profesional,
- proponer, en caso de necesidad y sobre la base de voluntariado, una movilidad externa con el apoyo más apropiado en función del contexto: coaching, outplacement, red, dirección de transición, etc.

Todas estas acciones deberán asegurar un tratamiento equitativo entre los empleados. La puesta en marcha dependerá de la importancia de los problemas de empleo que se den, de la situación del mercado laboral, de las políticas locales establecidas por los poderes públicos, de la negociación colectiva o de la actividad de los asesores especializados para la ayuda a la reclasificación local, así como de las prácticas y culturas nacionales en este ámbito.

En las entidades del Grupo en las que todas las perspectivas de reclasificación hayan quedado agotadas y antes de recurrir a los despidos, el recurso a los planes sociales y/o planes de bajas voluntarias, podrá ser contemplado junto con los representantes del personal correspondientes, dentro del respeto a la legislación vigente.

6. DISPOSITIVO DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO

La Mesa del Comité Europeo asumirá el papel de órgano de seguimiento de la ejecución de este acuerdo.

Será informada de los acuerdos cerrados dentro del marco del presente acuerdo en entidades del Grupo y, en caso de necesidad y especialmente teniendo en cuenta la articulación de las competencias transnacionales y locales, intervendrá en el cierre de esos acuerdos.

7. DURACIÓN E INTERPRETACIÓN DEL ACUERDO

El presente acuerdo se cierra por un periodo determinado de tres años. Sustituye al Protocolo de Acuerdo del 14 de septiembre de 2011, fecha, sin embargo, en la cual entra en vigor.

Será renovable por tácita reconducción por un período de tres años, salvo ruptura por uno de los firmantes cumpliendo con un preaviso de al menos seis meses antes del final del período trienal. Durante todo el periodo que esté en vigor, el presente acuerdo podrá ser modificado mediante cláusula adicional.

Los firmantes han acordado que el texto redactado en lengua francesa dará fe; por lo cual el mismo servirá de referencia en caso de problema de interpretación o litigio.

El acuerdo será objeto de una traducción en inglés.

En París, a 23 de noviembre de 2011