

## ACCORD COLLECTIF DE GROUPE RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES AU SEIN DU GROUPE COVEA

Entre, d'une part,

➤ Les sociétés et groupements du Groupe COVEA listés ci-dessous et ci-après dénommés « **les Entités** » :

- **ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **Assistance Protection Juridique** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
- **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
- **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
- **GMF Vie** (Société Anonyme),
- **LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **TÉLÉASSURANCES** (Société Anonyme),
- **Association pour le développement des Compétences** (Association),
- **MAAF Assurances** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MAAF Assurances SA** (Société Anonyme),
- **MAAF Santé** (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
- **MAAF Vie** (Société Anonyme),
- **GIE ATLAS Service et Développement** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURO GESTION SANTÉ** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EURODEM** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPAC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE EUROPEX** (Groupement d'intérêt Économique),
- **EUROVAD** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE LOGISTIC** (Groupement d'intérêt Économique),
- **GIE RCDI** (Groupement d'intérêt Économique),
- **MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **MMA IARD** (Société Anonyme),
- **MMA VIE** (Société Anonyme),
- **DAS ASSURANCES MUTUELLES** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- **DAS** (Société Anonyme),

Représentées par **Marie-Pierre RECHSTEINER** Directrice Affaires Sociales Groupe, dûment mandatée par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

➤ Les **Organisations Syndicales Représentatives** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué.e Syndical.e de Groupe, dûment mandaté.e pour la négociation en cause :

- La **CFDT**, représentée par **Monsieur Eric GARREAU** ;
- La **CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Pierre MEYNARD** ;
- La **CFTC**, représentée par **Monsieur Christophe YOU** ;
- La **CGT**, représentée par **Madame Françoise WINTERHALTER** ;
- **L'UNSA**, représentée par **Monsieur Philippe BABOIN** ;

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives sont ensemble dénommées « **les Parties** ».



## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE</b> .....	2
<b>PRÉAMBULE</b> .....	4
<b>CHAPITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION ET OBJET DE L’ACCORD</b> .....	7
Article 1.1 Entités concernées .....	7
Article 1.2 Salarié.e.s concerné.e.s.....	7
Article 1.3 Objet de l’accord .....	7
<b>CHAPITRE 2 - PROMOTION PROFESSIONNELLE ET RECRUTEMENTS EXTERNES : ASSURER UN EGAL ACCES A L’EMPLOI ET DEVELOPPER LA MIXITE DANS LES DOMAINES D’ACTIVITES ET DANS LES CLASSES</b> .....	8
Article 2.1 Eléments de diagnostic.....	8
Article 2.2 Objectifs de progression .....	10
Article 2.3 Actions mises en œuvre.....	11
Article 2.3.1 Développer la mobilité interne en vue d’accroître la part de femmes exerçant des postes à responsabilités.....	11
Article 2.3.2 Augmenter la part des femmes dans les recrutements de cadres.....	11
Article 2.3.3 Agir pour la mixité des domaines d’activités.....	12
Article 2.3.4 Agir contre les violences et les comportements sexistes.....	12
Article 2.3.5 Communiquer .....	12
Article 2.4 Les indicateurs annuels de suivi.....	13
<b>CHAPITRE 3 – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACTIONS DE FORMATION, LEVIERS DE DEVELOPPEMENT DE L’EGALITE FEMMES - HOMMES</b> .....	15
Article 3.1 Eléments de diagnostic.....	15
Article 3.2 Objectif de progression .....	16
Article 3.3 Les actions mises en oeuvre.....	16
Article 3.3.1 Veille sur l’égal accès à la formation professionnelle .....	16
Article 3.3.2 Sensibiliser et former les acteurs .....	16
Article 3.3.3 Formation « Parcours et projets au féminin » .....	17
Article 3.4 Les indicateurs annuels de suivi.....	17
<b>CHAPITRE 4 – FACILITER L’ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE POUR TOUS</b> .....	18
Article 4.1 Eléments de diagnostic.....	18
Article 4.2 Objectif de progression .....	18
Article 4.3 Les actions mises en oeuvre.....	19
Article 4.3.1 Rappels des dispositifs existants .....	19
Article 4.3.2 Les autres actions mises en oeuvre .....	19
Article 4.3.3 Communiquer .....	19

Article 4.4 Les indicateurs annuels de suivi.....	19
<b>CHAPITRE 5 – REMUNERATION EFFECTIVE : L'EGALITE EN MATIERE D'AUGMENTATION SALARIALE COMME FACTEUR DE LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMME / HOMME .....</b>	<b>20</b>
Article 5.1 Eléments de diagnostic.....	20
Article 5.2 Objectifs de progression .....	22
Article 5.3 Les actions mises en oeuvre.....	22
Article 5.3.1 S'appuyer sur des dispositifs équitables d'examen des situations salariales.	22
Article 5.3.2 Mettre en œuvre des dispositifs de veille et des indicateurs de mesures .....	22
Article 5.3.3 Mise en place d'une enveloppe destinée à supprimer les écarts de rémunération.....	23
Article 5.3.3.1 Examen des situations individuelles.....	23
Article 5.3.3.2 Examen des situations collectives.....	23
Article 5.3.4 Communiquer et sensibiliser l'ensemble des acteurs.....	24
Article 5.4 Les indicateurs annuels de suivi.....	24
<b>CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES .....</b>	<b>25</b>
Article 6.1 Durée et date d'entrée en vigueur.....	25
Article 6.2 Commission de suivi et clause de rendez-vous .....	25
Article 6.3 Principe de non cumul.....	25
Article 6.4 Substitution .....	26
Article 6.5 Notification.....	26
Article 6.6 Adhésion.....	26
Article 6.7 Révision .....	26
Article 6.8 Publicité .....	26

(4)  

## PRÉAMBULE

Les Entités juridiques du Groupe Covéa (listées en première page) ont mis en place un accord collectif de groupe en date du 11 avril 2017 sur la méthodologie relative aux négociations obligatoires pour l'année 2017.

C'est dans ce cadre qu'ont été engagées des négociations relatives à l'Egalité femmes / hommes, lesquelles se sont poursuivies sur l'année 2018 en vue de la conclusion du présent accord.

Cet accord, conclu pour les exercices 2018, 2019 et 2020, s'inscrit dans le cadre des dispositions légales en vigueur, notamment la loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes et l'article L.2242-1 du Code du travail lequel prévoit au moins une fois tous les quatre ans l'engagement d'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (portant, notamment, sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération) et la qualité de vie au travail, ainsi que dans le cadre des dispositifs existants au sein des branches des Entités concernées.

Faisant suite à la conclusion de l'accord collectif de groupe du 19 décembre 2017 en faveur de l'emploi des salariés en situation de handicap, il marque la volonté des Parties de poursuivre l'élaboration d'un dispositif global en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.

Il vise à harmoniser et à renforcer les différentes actions existantes dans chacune des Entités relevant du périmètre du Groupe et à mettre en place de nouvelles dispositions en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en cohérence avec les valeurs humaines et les engagements d'employabilité qui sous-tendent l'action du Groupe.

La responsabilité de Covéa est d'assurer à l'ensemble des candidat.e.s et des salarié.e.s qu'à compétences égales, ils ont les mêmes possibilités d'embauches et de parcours professionnels pour une performance durable et que les choix ou les différences qui s'opèrent sont fondés sur des critères d'évaluation non discriminants et respectueux de la diversité des origines sociales ou ethniques, des expériences, des âges, des genres, de leur lieu de naissance, de leur situation de famille ou leur grossesse, de leur conviction religieuse, d'un éventuel handicap, de leur état de santé, de leur orientation ou identité sexuelle, leur apparence physique, de leurs activités syndicales, leurs opinions politiques, etc.

Covéa confirme ainsi sa volonté de s'inscrire dans une politique relative à l'égalité professionnelle volontariste et durable en cohérence avec sa politique Ressources Humaines et sa politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (la RSE est la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société en matière environnementale, sociale et sociétale).

Le pôle diversité Covéa créé en mars 2016, soutient la politique de prévention et de lutte contre les discriminations et agit en faveur de la diversité.

La promotion de la diversité, l'égalité des chances et la prévention des discriminations sont au cœur de la gestion des ressources humaines du Groupe, le Pôle diversité agissant au service de ces convictions et de cette politique RH.

Ainsi, les parties rappellent les engagements qui sont les leurs, sur la base de ceux déjà affirmés au sein des entités en matière d'égalité femmes / hommes, et notamment de :

- poursuivre au niveau de Covéa la lutte contre les stéréotypes et les agissements sexistes pour développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et plus largement la diversité,
- disposer de processus RH (salaire d'embauche, promotion...) permettant de s'assurer d'une équité dans ces domaines, être en veille sur les écarts de rémunération éventuels et mettre en œuvre les actions de correction nécessaires,
- favoriser l'articulation vie professionnelle / vie personnelle qui reste un levier pour développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et pour contribuer à la qualité de vie au travail pour l'ensemble des salarié.e.s,

- développer l'accès des femmes aux postes à responsabilités via les mobilités internes et les embauches externes,
- développer la mixité (qui s'entend comme une répartition de l'ordre de 60/40) dans tous les domaines d'activités et les classes via les mobilités internes et les embauches externes.

Lors de la première réunion de négociation relative à l'égalité femmes / hommes le 6 juillet 2017, les représentants des Entités ont présenté un diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes, dont une synthèse est jointe en annexe au présent accord.

Celui-ci révèle que l'effectif global des Entités arrêté au 31/12/2017 compte 65,8% de femmes.

Un certain nombre de constats dans le cadre des actions déjà menées ont été fait :

- les processus de gestion des ressources humaines, mis en œuvre au sein du Groupe Covéa, sont globalement non-discriminants, notamment au moment des phases de sélection et de nomination ou lors de la campagne d'augmentation annuelle, au sens où ces derniers s'appliquent de manière identique pour les femmes et les hommes ;
- égalité entre les femmes et les hommes dans le traitement de la mobilité fonctionnelle et l'accès à la formation
- le salaire des femmes augmente sensiblement plus vite que celui des hommes avec un taux de promotion semblable chez les femmes et les hommes.

Cependant, le diagnostic fait toujours apparaître un déséquilibre dans certaines familles professionnelles, caractérisé soit par une forte prédominance masculine, soit par une forte prédominance féminine.

Mais aussi, il est constaté un taux de cadres plus élevé chez les hommes que chez les femmes et un accès moindre des femmes aux postes à responsabilité.

De plus il apparaît que les femmes qui doivent d'une part interrompre leur vie professionnelle au moment des maternités, ont d'autre part encore aujourd'hui plus de difficultés que leurs collègues masculins à concilier vie professionnelle et vie familiale, en raison de certaines réalités sociologiques.

Le Groupe Covéa entend donc faire le nécessaire pour que les femmes puissent accéder, à compétences égales, à tous les métiers et que les hommes puissent aussi faire le choix de s'épanouir dans leur vie familiale.

Le Groupe Covéa fait ainsi de l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales un autre axe majeur de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, lorsque des écarts de rémunération entre des femmes et des hommes placés dans une situation comparable sont constatés, il est nécessaire de mettre en œuvre les mesures adaptées permettant de les supprimer.

En outre, ces dernières années le Groupe Covéa a fait évoluer la représentation des femmes dans les Conseils d'Administration des sociétés anonymes du groupe, pour atteindre une mixité dans la répartition femmes / hommes.

Ainsi, les parties signataires conviennent d'articuler leurs actions autour des 5 domaines suivants :

- ❖ La promotion professionnelle
- ❖ Le recrutement externe
- ❖ La formation professionnelle
- ❖ L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
- ❖ La rémunération effective

Les domaines de la promotion professionnelle et du recrutement externe sont traités dans le même chapitre.

*cy* *GF* *Blw* *R2*

Sur la base du diagnostic susvisé, les parties conviennent d'adopter une démarche visant à faire état au sein du présent accord, pour chacun des quatre domaines d'actions :

- ❖ des éléments de diagnostic présentant des écarts de situations
- ❖ des objectifs de progression afin de supprimer ces écarts
- ❖ des actions mises en œuvre pour atteindre ces objectifs
- ❖ de la mise en place d'indicateurs annuels chiffrés permettant de suivre la réalisation des objectifs chaque année

Il a donc été convenu ce qui suit.


## CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

### Article 1.1 Entités concernées

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Entités dont la liste figure en première page.

### Article 1.2 Salarié.e.s concerné.e.s

L'accord s'applique à tou.te.s les salarié.e.s au sein des Entités entrant dans le champ d'application.

### Article 1.3 Objet de l'accord

Sur la base d'un diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes, le présent accord a pour objet la fixation d'objectifs et la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité femmes - hommes au sein des entités, dans les domaines d'actions retenus.

cy TG M  
deur

## CHAPITRE 2 - PROMOTION PROFESSIONNELLE ET RECRUTEMENTS EXTERNES : ASSURER UN EGAL ACCES A L'EMPLOI ET DEVELOPPER LA MIXITE DANS LES DOMAINES D'ACTIVITES ET DANS LES CLASSES

Les parties réaffirment :

- l'importance de favoriser la mixité au cours du parcours professionnel, dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques,
- leur volonté d'assurer un égal accès entre les femmes et les hommes lors des recrutements externes, de promouvoir l'égalité professionnelle tout au long de la carrière professionnelle, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes de cadres ou aux postes à responsabilités, afin de prévenir l'effet « plafond de verre »,
- que le principal obstacle à l'égalité d'accès des femmes à certains métiers et niveaux de responsabilité réside dans les représentations issues de schémas sociaux et culturels qui attribuent certains positionnements des individus dans la société et dans l'entreprise, selon leur sexe,
- que l'évolution durable des comportements et la compréhension des enjeux humains, économiques et sociaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, constituent un facteur de réussite déterminant de l'égalité des chances.

C'est pourquoi les signataires au présent accord accordent une place prépondérante à la lutte contre ces stéréotypes au travers de la formation, de la sensibilisation et d'une démarche de communication régulière à destination des acteurs RH, des managers prioritairement mobilisés sur ces questions, mais aussi à l'ensemble des salarié.e.s de Covéa.

Si le recrutement externe constitue un moment essentiel pour agir, autant que le marché de l'emploi local le permet, sur l'équilibre de la représentation des femmes et des hommes au sein de toutes les familles professionnelles<sup>1</sup> ainsi qu'au sein des différents niveaux de responsabilité, les parties conviennent également au sein du présent chapitre de la mise en œuvre d'objectifs de progression et d'actions dans le domaine de la promotion professionnelle.

### Article 2.1 Eléments de diagnostic

Si les règles d'évolution de carrière et de promotion reposent sur une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins que l'on peut constater à ce jour une sous-représentation de la part des femmes dans les postes dits à responsabilités et, plus largement, la nécessité d'accroître la mixité au sein des classes et des domaines d'activités.

Le diagnostic présenté, comprenant la répartition des effectifs Covéa au 31/12/2017, par genre et par classe, fait apparaître les écarts suivants :

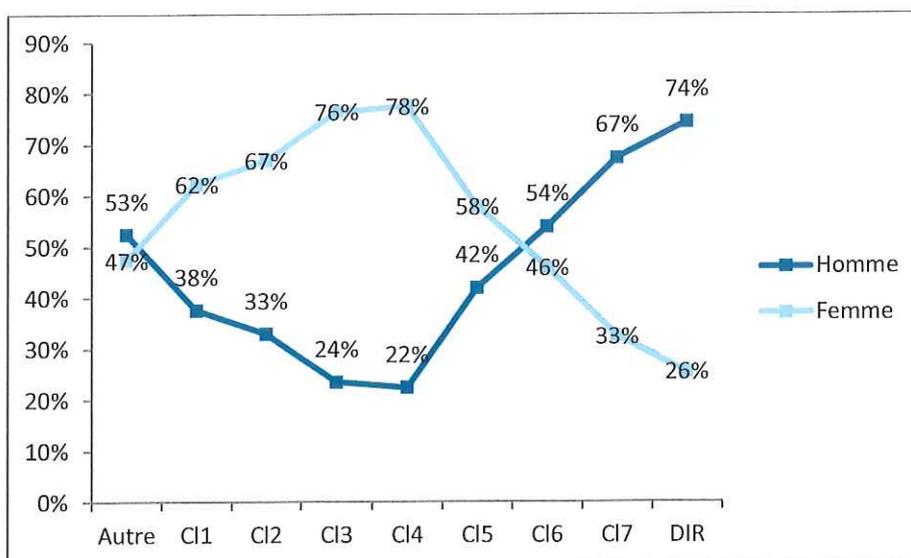
---

<sup>1</sup> Au sens de l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'Assurance

**Effectif Covéa, par genre et par classe au 31/12/2017 (CDI, CDD, alternants, y compris contrats suspendus)**

	Autre	CI1	CI2	CI3	CI4	CI5	CI6	CI7	DIR	Total
<b>Femme</b>	56	48	351	2 789	5 963	3 026	1 486	195	34	<b>13 948</b>
<b>Homme</b>	62	29	173	858	1 729	2 195	1 744	404	99	<b>7 293</b>
<b>Total 2017</b>	<b>118</b>	<b>77</b>	<b>524</b>	<b>3 647</b>	<b>7 692</b>	<b>5 221</b>	<b>3 230</b>	<b>599</b>	<b>133</b>	<b>21 241</b>

Autres : MMA CAP et concierges



Il est ainsi constaté :

- un pourcentage de femmes plus important dans les classes 1 à 5, et au-dessus de la part qu'elle représente dans l'effectif global sur les classes 2, 3 et 4,
- avec cependant, en classe 5, un pourcentage de femmes inférieur au pourcentage de femmes dans l'entreprise,
- un pourcentage d'hommes plus important dans les classes 6, 7 ainsi qu'au sein des cadres de Direction.

A noter que les 4707 femmes cadres (classes 5, 6 et 7) représentent 52 % des cadres, soit une progression de 2,8 points en 3 ans.

Il est également constaté au 31.12.2017 que :

- dans la famille de métiers « Distribution<sup>(1)</sup> » la part des femmes est prépondérante et représente 67 % de l'effectif,
- dans la famille de métiers « Gestion de contrats et prestations<sup>(2)</sup> » la part des femmes est prépondérante et représente 74% de l'effectif,
- dans la famille de métiers « Supports<sup>(3)</sup> » la part des femmes est prépondérante et représente 66% de l'effectif,
- dans la famille de métiers « Systèmes d'Information<sup>(4)</sup> » la part des hommes est prépondérante et représente 61% de l'effectif.

(1) : Vente et soutien aux réseaux, Produits, Marketing

(2) : Prestations, Réglements et métiers supports des sinistres

(3) : Gestion économique et financière, Pilotage Technique, Ressources Humaines, Emplois de Direction, Présidence, Divers, Logistique, Accueil, Gestion administrative, Service généraux

(4) : Système d'Information et Organisation

NB : l'intitulé de ces familles de métiers peut être amené à évoluer dans le cadre du projet de nouveau référentiel métiers

*(Signature)*  
*(Signature)*  
*(Signature)*

## Recrutements externes Covéa 2017 en contrat à durée indéterminée

Recrutements externes CDI 2017 (inclus transfo CDD et alt)	femme	homme	total général
Cadre	110	131	241
	46%	54%	100%
Non cadre	477	193	670
	71%	29%	100%
Total général	587	324	911
	64%	36%	100%

Il est ainsi constaté que la part des femmes cadres recrutées est inférieure à leur part dans l'effectif cadre.

### Article 2.2 Objectifs de progression

Les parties réaffirment l'importance de développer, à compétences égales, l'accès des femmes aux postes à responsabilités via les mobilités internes et les recrutements externes.

Il est précisé que la notion de postes à responsabilités s'entend de l'accès aux postes de cadres (au sein des classes 5, 6, 7, tant expert que manager et cadres de direction).

Ainsi, compte tenu des constats rappelés au sein l'article 2.1 susvisé, les Entités se fixent pour objectifs :

#### Dans le domaine « promotion professionnelle » :

- d'augmenter la part des femmes aux postes à responsabilités, en augmentant la part des femmes cadres, en passant de 52 % au 31/12/2017 à 55 57% au 31/12/2020. Au-delà de la durée du présent accord, cet objectif de progression vise à atteindre, à terme, la mixité (60%) au sein de la catégorie des cadres. Cet objectif global pour les cadres est complété :
  - o par un objectif de progression de la féminisation des classes 5 et 6, en passant de 53 % au 31/12/2017 pour l'ensemble de ces 2 classes à 59 % au 31/12/2020
  - o par un objectif de progression de la féminisation des classes 7 et des cadres de direction, en passant de 31 % au 31/12/2017 pour l'ensemble de ces 2 catégories à 38 % au 31/12/2020
- plus largement de développer la mixité et de la faire progresser dans chaque classe, en fonction de la part que représente les femmes et les hommes dans l'effectif du groupe.

#### Dans le domaine « recrutement externe » :

- d'atteindre au moins 50% de femmes dans les recrutements de cadres en CDI, pendant la durée de l'accord.
- de maintenir ou développer au sein des familles professionnelles (Distribution, Gestion de contrats et prestations, Supports et Systèmes d'Information) la proportion de femmes (ou d'hommes) recruté.e.s chaque année pendant la durée de l'accord comparativement à la proportion de femmes ou (d'hommes) présent.e.s au sein de chaque famille professionnelle l'année n-1 (exemple en 2018 : la proportion des hommes recrutés dans la famille de métiers « Systèmes d'Information » ne devra pas être supérieure à 61% des recrutements au sein de cette famille de métiers), afin de diminuer les écarts constatés.

## Article 2.3 Actions mises en œuvre

### Article 2.3.1 Développer la mobilité interne en vue d'accroître la part de femmes exerçant des postes à responsabilités

Pour atteindre les objectifs de progrès précisés ci-dessus, les actions suivantes seront menées :

- identification des profils évolutifs dans les revues de personnel organisées par les RRH et les managers,
- poursuite des actions du réseau féminin Cov&elles, constitué des femmes managers de managers, cadres supérieures et directrices du groupe, dont l'ambition est de promouvoir les carrières féminines et de développer la mixité. Le partage des expériences, des réussites et des témoignages permet de soutenir et de développer les candidatures féminines :
  - en développant les échanges individuels et les réunions collectives entre les membres du réseau et les femmes en souhait d'évolution professionnelle,
  - en sensibilisant les managers et l'ensemble de l'entreprise via des rencontres, conférences, groupes de travail, ...
- mise en œuvre d'un dispositif de mentorat, avec une expérimentation en 2018 et un déploiement en fonction du bilan de celle-ci. Il vise à accompagner l'accès des femmes aux postes à responsabilité : la mentore fait bénéficier de son expérience une autre personne (la mentorée) afin de l'accompagner dans son développement professionnel. Il repose sur le volontariat, la confiance, une relation privilégiée entre deux personnes et l'envie réciproque d'accompagner une personne.

Sur la période d'application du présent l'accord et en vue d'atteindre les objectifs de progrès définis ci-avant, à compétences et expériences équivalentes, les candidatures des femmes seront privilégiées sur les postes cadres.

### Article 2.3.2 Augmenter la part des femmes dans les recrutements de cadres

Le processus de recrutement Covéa est fondé sur l'observation et l'évaluation des compétences et des expériences requises du candidat pour l'intégration dans le poste ; il garantit l'application des mêmes critères de sélections et de recrutements pour les candidatures des femmes et celles des hommes.

La communication des nouveaux principes d'animation de la mobilité interne et du processus RH d'analyse des candidatures internes et externes seront accessibles sur le site de recrutement Covéa, ainsi que les engagements du Groupe en faveur de l'égalité femmes / hommes et plus généralement en faveur de l'égalité des chances.

Pour atteindre l'objectif de progrès fixé ci-dessus, à compétences et expériences équivalentes, les candidatures féminines seront privilégiées sur la période d'application du présent accord.

De la diversité des genres, des talents, des diplômes, des cultures etc., naît la performance. Ainsi, les équipes de recrutement développent et mettent en place un sourcing diversifié et durable, notamment en élargissant les canaux de diffusion des offres d'emploi à des publics variés et en travaillant les contenus des offres d'emploi sans stéréotype de genre et en privilégiant l'approche compétences.

La neutralité portée à la rédaction des offres d'emploi externes, s'applique également aux offres d'emploi internes.



### Article 2.3.3 Agir pour la mixité des domaines d'activités

Comme présenté dans les éléments de diagnostic ci-dessus, les parties au présent accord ont notamment établi le constat que certains domaines d'activités restent déséquilibrés quant à leur représentation entre les femmes et les hommes.

Conscientes que la mixité dans les organisations constitue autant de vecteurs d'enrichissement, de progrès et d'attractivité qui favorisent la compétitivité des Entités, les parties au présent accord conviennent d'axer notamment leurs actions dans le domaine de la mobilité professionnelle.

Dans ce cadre, il s'agira notamment de renforcer la visibilité et la bonne compréhension des offres d'emploi internes, des domaines d'activités, des métiers et des filières d'évolution dans les nouveaux outils. Par ailleurs, dans le cadre du programme Cov&elles, un groupe de travail « Mixité » a été créé afin de mener des actions auprès des collèges et lycées, pour faire connaître nos métiers à féminiser et ceux à masculiniser, et encourager la mixité des métiers.

Des salarié.e.s du Groupe Covéa volontaires pourront participer à ces actions sur les principaux bassins d'emploi, en lien avec les associations locales référentes en la matière.

En outre, des actions de promotions auprès des grandes écoles et universités seront déployées dans le cadre des campagnes de la marque employeur Covéa.

D'autre part, Covéa pourra s'appuyer sur des partenariats avec des organismes externes spécialisés dans la valorisation de la mixité dans les entreprises.

### Article 2.3.4 Agir contre les violences et les comportements sexistes

L'article L. 1142-2-1 du Code du travail définit l'agissement sexiste comme « *tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant* ».

Les violences et les comportements sexistes touchent majoritairement la population féminine.

Conscientes de cette réalité, les parties souhaitent mettre en place, au sein de l'entreprise, les actions visant à combattre ces comportements ou à soutenir leur prévention.

Ainsi, la détection des violences faites aux femmes et l'accompagnement des victimes, dans la sphère privée ou professionnelle, sont possibles auprès des services de santé au travail, des préventeurs et des services sociaux, de tout acteur RH concerné et des représentants du personnel.

Par ailleurs, les Entités du groupe s'engagent à maintenir les dispositifs externes existants spécialisés en soutien et accompagnement psychologique, en complément des services internes de Santé au travail, services sociaux, chargés de prévention, responsables ressources humaines et CHSCT.

### Article 2.3.5 Communiquer

Les actions pour développer l'accès des femmes aux postes à responsabilités et la mixité des métiers ainsi que la prévention des stéréotypes de genre et des comportements sexistes feront l'objet de communications régulières sur les différents supports de communication interne.

Une communication à l'ensemble des salarié.e.s précisera les acteurs à contacter (RRH, préventeurs, services sociaux et de santé au travail, représentants du personnel) en cas de situation de violences faites aux femmes et/ou de comportements sexistes.

En outre, une communication régulière sera faite sur nos engagements en matière d'égalité femmes/hommes à travers notre adhésion à la Charte de la Diversité, sur le site de recrutement de Covéa, les sites externes de recrutement ainsi que des communications ciblées vers les écoles et les universités dans le cadre des campagnes de la marque employeur.

#### Article 2.4 Les indicateurs annuels de suivi

Les actions et objectifs définis ci-avant font l'objet d'un suivi notamment au travers des indicateurs annuels suivants :

Dans le domaine « promotion professionnelle » :

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par type de contrat

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par statut (cadre (dont cadre fonctionnel et hiérarchique), non cadre)

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par taux d'activité des temps partiels et forfaits jours réduits (manager et non managers)

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par classe

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par domaine d'activités

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par tranche d'âge

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par tranche d'ancienneté

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par promotion et par classe d'origine

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par domaine d'activités des candidatures internes reçues et des candidatures internes retenues

Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, par statut des candidatures internes reçues et des candidatures internes retenues

Indicateurs de suivi lecture (nombre de vues) des informations Egalité sur One.net

Nombre de salariées de Covéa ayant suivi le programme de leadership au féminin

Ancienneté moyenne dans la classe par taux d'activité

Nombre de mentorées accompagnées dans l'année

Nombre d'actions Cov&elles : nombre d'évènements réalisés pour le réseau et nombre d'actions réalisées pour l'ensemble des salariés

Durée moyenne entre deux promotions par sexe et par classe, par catégorie professionnelle

Dans le domaine « recrutement externe » :

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, des embauches par type de contrat et par taux d'activité

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, des embauches CDI par statut

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, des embauches CDI par domaine d'activités  
Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, des candidatures externes reçues et des candidatures externes retenues (sous réserve que les candidats renseignent le genre) par statut

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, des candidatures externes reçues et des candidatures externes retenues (sous réserve que les candidats renseignent le genre) par domaine d'activité

Nombre et pourcentage de cabinets engagés dans la non-discrimination.



## CHAPITRE 3 – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACTIONS DE FORMATION, LEVIERS DE DEVELOPPEMENT DE L'EGALITE FEMMES - HOMMES

Les parties réaffirment l'importance du domaine de la formation professionnelle dans la lutte contre les inégalités femmes – hommes, qu'il s'agisse d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle mais aussi d'assurer des actions de formation afin de prévenir les stéréotypes de genre et les comportements sexistes.

Les grandes orientations de la formation professionnelles à 3 ans telles que notamment mentionnées dans l'Accord collectif relatif à la GPEC au sein du groupe Covéa du 30 juin 2017, permettent un égal développement des compétences pour les femmes et les hommes à savoir :

- Intensifier le développement des compétences des salarié.e.s sur les fondamentaux techniques dans une perspective d'amélioration de la rentabilité, de maîtrise technique et opérationnelle du risque, de performance commerciale et de la qualité de l'expérience rendue aux client.e.s. Une attention particulière sera accordée aux salarié.e.s concerné.e.s par les évolutions de l'organisation de l'entreprise, de ses systèmes d'information et des offres servant les ambitions de développement et de compétitivité sur les marchés clés.
- Maintenir un fort accompagnement des salarié.e.s dans leur prise de fonction lors de l'accueil et de l'intégration des nouveaux.elles embauché.e.s et ultérieurement lors des mobilités et changements de métiers.
- Investir pour la professionnalisation des managers en vue d'accompagner la transformation des modes de travail.
- Mettre en œuvre les formations qui permettent à l'entreprise de remplir ses obligations réglementaires en lien avec Solvabilité 2.
- Développer les outils, les infrastructures, les dispositifs qui soutiennent l'Ambition Clients 2020 et notamment la capacité à mieux gérer les données dans les divers métiers impactés par ces nouvelles approches en termes de technologies, de méthodes et d'usages.

### Article 3.1 Eléments de diagnostic

Les éléments de diagnostic sont les suivants :

% de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs action(s) de formation par classe

	CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6	CI 7	Total
Femme	10%	45%	68%	57%	71%	69%	52%	63%
Homme	12%	49%	75%	56%	68%	67%	51%	64%
Total 2017	10%	46%	70%	57%	70%	68%	51%	63%

*mode de calcul : nombre de salariés formés par genre et par classe / effectif total par genre et par classe*

Ces éléments font apparaître un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, quelle que soit la catégorie professionnelle.

Par ailleurs, la prévention des stéréotypes de genre et des comportements sexistes doit être menée de façon régulière.

### Article 3.2 Objectif de progression

S'agissant de l'accès à la formation, les parties se fixent pour objectif de veiller au maintien de l'égal accès aux formations entre les femmes et les hommes par le suivi des indicateurs ci-dessous.

S'agissant de la prévention des stéréotypes de genre et des comportements sexistes l'objectif est de sensibiliser et de former 100% des acteurs concernés listés ci-dessous.

### Article 3.3 Les actions mises en oeuvre

#### Article 3.3.1 Veille sur l'égal accès à la formation professionnelle

Les indicateurs de l'accès à la formation professionnelle feront l'objet d'une présentation en commission de suivi.

#### Article 3.3.2 Sensibiliser et former les acteurs

Concernant la promotion professionnelle et les recrutements externes : il s'agit de poursuivre la prévention des stéréotypes de genre et des comportements sexistes par un déploiement progressif d'un programme de formation « Diversité et non-discrimination » incluant le sujet égalité femmes / hommes, pouvant allier présentiel et digital, adapté pour chaque cible (acteurs RH dont RRH et recruteurs, managers, acteurs de la communication ainsi que les représentants du personnel les plus particulièrement concernés, à savoir les membres de la commission de suivi du présent accord et des commissions Egalité professionnelle lorsqu'elles existent au sein d'un Comité d'entreprise ou d'établissement, ainsi que les membres des CHSCT, ou les membres des instances qui seraient substituées à celles précisées ci-avant).

Ainsi la détection des violences faites aux femmes et les modalités de leur accompagnement seront des sujets abordés dans le cadre des formations ou sensibilisations auprès des services de santé au travail, des préventeurs, des services sociaux et tout acteur RH concerné.

Concernant le thème de l'articulation vie professionnelle et vie personnelle : il s'agit d'intégrer l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle dans le dispositif de formation (acteurs RH, managers) à l'égalité professionnelle femmes/hommes, ainsi que dans le dispositif de sensibilisation à l'égalité professionnelle femmes/hommes pour l'ensemble des salarié.e.s.

En complément, pour l'ensemble des salarié.e.s, il sera diffusé un support de sensibilisation en vue de prévenir les stéréotypes et les comportements sexistes et plus généralement les actions engagées en faveur de la diversité.

En outre, des conférences ou des ateliers-destinés à l'ensemble des salariés pour accompagner la parentalité dans les moments clé/privilégiés (petite enfance, adolescence, séparation, apprentissage, utilisation du digital, carrière et parentalité etc.) seront organisés.

Par ailleurs, les Entités reconnaissent le sexisme comme risque professionnel et s'engagent à prendre en compte celui-ci dans le cadre du document unique d'évaluation des risques.

Enfin, les engagements du Groupe en matière de prévention des discriminations (genre et autres critères) seront également réaffirmés auprès des prestataires externes : cabinets de recrutement, sociétés d'intérim, ... (clauses dans le contrat de prestation et suivi des recrutements réalisés en fonction des candidatures).



### Article 3.3.3 Formation « Parcours et projets au féminin »

Cette formation s'adresse aux salariées en souhait d'évolution et actrices de leur projet professionnel, sur proposition du manager et du RRH.

Cette formation a notamment pour objectif de :

- Définir son projet professionnel
- Développer son Leadership
- Comprendre l'incidence du genre sur ses modes de fonctionnement
- Travailler sur sa visibilité et la promotion de soi

### Article 3.4 Les indicateurs annuels de suivi

Nombre d'acteur.trice.s RH formés à la diversité et à la prévention des discriminations

Nombre de managers formé.e.s à la diversité et à la prévention des discriminations

Nombre de salarié.e.s des équipes de communication formés à la diversité et à la prévention des discriminations

Nombre de représentants du personnel formés à la diversité et à la prévention des discriminations

Nombre et pourcentage de salarié.e.s ayant bénéficié d'une ou plusieurs action(s) de formation par classe, avec répartition femme / homme et selon le taux d'activité (temps complet, temps partiel et forfait réduit)

Nombre et pourcentage de salarié.e.s n'ayant pas bénéficié d'action(s) de formation depuis plus de 2 années, par classe, avec répartition femme / homme

Nombre de participantes à la formation « Parcours et projets au féminin »

Nombre de salarié.e.s ayant suivi une formation qualifiante, avec répartition femme / homme

Nombre d'heures de formation par salarié.e avec la répartition femme / homme



## CHAPITRE 4 – FACILITER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE POUR TOUS

Les parties réaffirment que l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur de performance durable et de qualité de vie au travail, pour tous, pour l'entreprise et pour toutes les étapes structurantes de la vie.

L'entreprise qui permet cet équilibre et qui développe sa performance propose une organisation du travail adaptée à son corps social interne et durable. Le groupe Covéa, qui propose des carrières longues et dont les métiers évoluent au fur et à mesure de son développement mais aussi au fur et à mesure des évolutions technologiques, souhaite être dans cette logique et réaffirme la promotion de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

L'implication des femmes et des hommes dans l'exercice des responsabilités familiales est un élément déterminant pour faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Cependant il est constaté, en raison de certaines réalités sociologiques, comme la répartition déséquilibrée des activités familiales entre les femmes et les hommes, le présentisme au travail notamment pour les hommes, que les femmes ont encore plus de difficultés pour concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Les Entités continuent ainsi à faire de l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales un autre axe majeur de leur politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour permettre aux femmes et aux hommes d'accéder, à compétences égales, à tous les métiers et que les femmes et les hommes puissent faire le choix de s'épanouir dans leur vie familiale et personnelle.

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sera également objet de propositions dans le cadre des négociations relatives au droit à la déconnexion et au télétravail qui s'ouvriront au deuxième trimestre 2018, marquant ainsi la volonté des Parties de poursuivre l'élaboration d'un dispositif global en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.

### Article 4.1 Eléments de diagnostic

Répartition femme / homme en contrat à temps partiel (cf. diagnostic du 6 juillet 2017).

Suivi des congés naissance, adoption et paternité (cf. annexe).

Nombre de salarié.e.s ayant pris un congé parental d'éducation par sexe, nombre de jours pris pour ces congés.

### Article 4.2 Objectif de progression

L'évolution des structures familiales, le choix de vie basé sur une plus grande conciliation des temps au travail et hors travail, le développement et l'utilisation des nouvelles technologies, amènent les Entités à poursuivre leurs actions.

Les Entités se fixent pour objectif de concevoir et déployer un guide de bonnes pratiques à destination des managers du groupe pour l'animation de leurs équipes, selon le calendrier suivant :

- d'ici la fin de l'année 2018 : conception du guide de bonnes pratiques et des modalités de déploiement
- au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2019 : expérimentation du guide au sein de Directions métier
- au-delà, jusqu'au terme du présent accord : déploiement du guide dans l'ensemble des entités

### Article 4.3 Les actions mises en oeuvre

#### Article 4.3.1 Rappels des dispositifs existants

La construction du modèle social Covéa a permis d'établir un cadre favorable à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, avec notamment les dispositifs relatifs (issus des accords actuellement en vigueur):

- aux horaires individualisés (avec des plages fixes et des plages mobiles, permettant une variation des heures d'arrivées et de départ sur la plage mobile)
- à l'accès au temps partiel et au forfait jours réduits
- aux congés évènements familiaux,
- à l'aménagement du congé maternité (avec une durée du congé plus importante que le congé légal et conventionnel, ainsi qu'une réduction de la durée quotidienne de travail également plus favorable)
- à la facilitation de la reprise d'activité suite aux différents congés, notamment via les dispositions prévues dans le cadre de l'entretien professionnel (lequel est proposé systématiquement au.à. la collaborateur.trice qui reprend son activité à la suite d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation)
- au maintien de salaire pendant le congé paternité,
- au don de jours,
- au droit pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des visites médicales obligatoires prénatales, sans réduction de salaire

Ces dispositifs sont valorisés par l'adhésion à la Charte de la Parentalité de l'Observatoire de l'Equilibre des temps et de la parentalité en entreprise, signée par Covéa le 30 juin 2017.

#### Article 4.3.2 Les autres actions mises en oeuvre

Pour favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle pour tous, pour permettre l'exercice de la parentalité pour les femmes et les hommes, l'exercice des responsabilités familiales pour tous et l'épanouissement de la vie personnelle, les actions ci-après sont engagées :

- faciliter le retour à l'emploi après les congés maternité, d'adoption, parental par la mise en place de dispositifs d'informations pendant ces absences de longue durée, via l'accès à l'intranet et l'entretien professionnel (tel que prévu par l'accord GPEC en vigueur).
- compléter le dispositif légal de présence de congé parental (qui concerne les salarié.e.s ayant un enfant à charge en situation de handicap) par le maintien de salaire pendant 90 jours et la prise en charge durant cette période de la part employeur assurant la protection sociale complémentaire,

#### Article 4.3.3 Communiquer

Les actions pour favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour tous feront l'objet de communications régulières sur les différents supports de communication interne.

### Article 4.4 Les indicateurs annuels de suivi

Répartition femmes / hommes en contrat à temps partiel et forfait jours réduits

Suivi des congés naissances, paternité, adoption

Nombre de managers ayant déployé le guide de bonnes pratiques

Nombre de congés parentaux par classe et par genre, nombre de jours pris

## CHAPITRE 5 – REMUNERATION EFFECTIVE : L'EGALITE EN MATIERE D'AUGMENTATION SALARIALE COMME FACTEUR DE LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMME / HOMME

Le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein d'un même emploi pour un même niveau de compétences, de résultats et d'ancienneté est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Les Entités réaffirment que les rémunérations à l'embauche sont égales pour les femmes et pour les hommes et dépendent uniquement de la qualification, de l'expérience des candidat.e.s ainsi que des compétences requises pour le poste.

Il est par ailleurs réaffirmé par le présent accord le principe de l'égalité des chances à compétences égales entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle.

La campagne d'augmentations et de primes repose ainsi sur des critères identiques pour les femmes et pour les hommes. Elle est réalisée exclusivement sur des critères fondés notamment sur la performance de la personne, ses compétences techniques et comportementales et son expérience professionnelle.

C'est pourquoi les parties conviennent que les actions dans le domaine de la rémunération effective doivent en priorité se concentrer sur le respect du principe de l'égalité en matière d'attribution des augmentations individuelles et des primes, et de la suppression des écarts de rémunération non fondés sur des critères objectifs.

### **Article 5.1 Eléments de diagnostic**

Répartition femme / homme, en nombre et en %, des augmentations individuelles et des primes par Entité à fin octobre 2017, à savoir :

	Primes			Augmentations individuelles		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Classe 1	2	3	5	5	4	9
Classe 2	25	18	43	43	27	70
Classe 3	332	99	431	532	133	665
Classe 4	913	239	1 152	1 522	414	1 936
<b>Total C1 à C4</b>	<b>1 272</b>	<b>359</b>	<b>1 631</b>	<b>2 102</b>	<b>578</b>	<b>2 680</b>
Classe 5	594	394	988	845	543	1 388
Classe 6	308	339	647	543	662	1 205
Classe 7	42	69	111	93	190	283
<b>Total C5 à C7</b>	<b>944</b>	<b>802</b>	<b>1 746</b>	<b>1 481</b>	<b>1 395</b>	<b>2 876</b>
<b>Total Général</b>	<b>2 216</b>	<b>1 161</b>	<b>3 377</b>	<b>3 583</b>	<b>1 973</b>	<b>5 556</b>

*(hors avancements conventionnels de Maaf)*

Hors directeurs

*Handwritten signatures and initials in blue ink.*

	Primes			Augmentations individuelles		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Classe 1	4%		6%	10%	14%	12%
Classe 2	7%	10%	8%	12%	16%	13%
Classe 3	12%	12%	12%	19%	16%	18%
Classe 4	15%	14%	15%	26%	24%	25%
Total C1 à C4	14%	13%	14%	23%	21%	22%
Classe 5	20%	18%	19%	28%	25%	27%
Classe 6	21%	19%	20%	37%	38%	37%
Classe 7	22%	17%	19%	48%	47%	47%
Total C5 à C7	20%	18%	19%	31%	32%	32%
Total Général	16%	16%	16%	26%	28%	26%

Ecart de rémunération Covéa par classe :

**Salaires annuels bruts théoriques 2017  
COVEA**

Classe		1	2	3	4	5	6	7
Femmes	Nb salariés	20	173	2 326	5 675	2 903	1 460	194
	1er quartile	28 286	24 936	24 350	30 536	36 788	48 571	71 156
	Rému. médiane	30 201	29 534	27 337	33 044	40 440	53 608	80 525
	3eme quartile	33 646	32 556	31 079	36 093	44 854	60 000	95 000
	Ancien. moyenne	33,9	21,9	10,7	16,0	17,3	18,8	19,4
Hommes	Nb salariés	17	96	711	1 643	2 124	1 709	401
	1er quartile	27 395	27 058	23 870	29 900	37 693	51 581	74 450
	Rému. médiane	30 185	30 559	26 517	32 391	42 158	57 530	82 197
	3eme quartile	30 972	32 821	30 144	35 705	47 026	64 302	94 150
	Ancien. moyenne	32,3	24,0	8,1	14,3	16,0	18,7	20,6
Total	Nb salariés	37	269	3 037	7 318	5 027	3 169	595
	1er quartile	27 804	25 318	24 187	30 361	37 077	50 000	73 389
	Rému. médiane	30 185	29 996	27 134	32 922	41 052	55 807	81 923
	3eme quartile	31 884	32 679	30 838	35 999	45 711	62 500	94 493
	Ancien. moyenne	33,2	22,7	10,1	15,6	16,7	18,7	20,2

**Comparaison 2016/2017**

Classe		1	2	3	4	5	6	7
Femmes	Rému. Médiane 2017	30 201	29 534	27 337	33 044	40 440	53 608	80 525
	Rému. Médiane 2016	30 074	28 314	27 687	32 784	40 045	53 406	80 000
	Evolution	0,4%	4,3%	-1,3%	0,8%	1,0%	0,4%	0,7%
Hommes	Rému. Médiane 2017	30 185	30 559	26 517	32 391	42 158	57 530	82 197
	Rému. Médiane 2016	30 198	29 428	26 732	32 386	41 771	57 242	81 500
	Evolution	0,0%	3,8%	-0,8%	0,0%	0,9%	0,5%	0,9%
Total	Rému. Médiane 2017	30 185	29 996	27 134	32 922	41 052	55 807	81 923
	Rému. Médiane 2016	30 105	28 685	27 473	32 711	40 685	55 572	81 000
	Evolution	0,3%	4,6%	-1,2%	0,6%	0,9%	0,4%	1,1%

*(Signature)*  
*(Signature)*  
*(Signature)*

## Article 5.2 Objectifs de progression

Afin de supprimer les écarts de rémunérations constatés entre salarié.e.s placé.e.s dans une situation comparable, les Entités se fixent les objectifs suivants :

Les Entités s'assurent que le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont une augmentation est au moins égal au pourcentage de l'effectif qu'ils.elles représentent au global, par catégorie professionnelle (cadres / non cadres).

En outre, il sera mis en place un dispositif de veille comprenant tous les critères d'observation pertinents (métier, classe, ancienneté etc.).

Enfin, dans le cadre décrit ci-après, une enveloppe est spécifiquement allouée afin de corriger les écarts non fondés sur des critères objectifs.

## Article 5.3 Les actions mises en oeuvre

### Article 5.3.1 S'appuyer sur des dispositifs équitables d'examen des situations salariales

Sont mis en oeuvre dans le cadre du présent accord des dispositifs équitables afin d'examiner et agir sur la situation salariale des femmes à différents moments du parcours professionnel et de façon régulière, à savoir :

- à l'embauche
- lors de la campagne des augmentations et des primes annuelles

Il est par ailleurs rappelé que le dispositif de garantie d'augmentation salariale suite au congé maternité ou d'adoption assure aux femmes de percevoir, outre les augmentations collectives, la moyenne des augmentations individuelles (hors changements de classe ou de métiers) perçues pendant la durée du congé par les salarié.e.s relevant de la même catégorie professionnelle.

En outre, les entités s'engagent à neutraliser les impacts des congés liés à la maternité ou à l'adoption pour le.la salariée bénéficiant d'un système de rémunération variable lié à l'atteinte d'objectifs.

### Article 5.3.2 Mettre en oeuvre des dispositifs de veille et des indicateurs de mesures

Sont mis en place les dispositifs de veille et les indicateurs de mesure suivants :

- salaire à l'embauche : mécanisme de comparaison de la rémunération annuelle médiane théorique à l'embauche entre les femmes et les hommes pour un même « métier », dans la même tranche d'âge

- deux temps d'observation : à l'embauche puis à l'attribution du 1<sup>er</sup> niveau ACAA
- pour les 10 « métiers/domaines d'activités » les plus recrutés (sous réserve d'un effectif minimum permettant la comparaison)

- campagne d'augmentations :

- mise en place d'indicateurs de suivi des éventuels écarts dans la distribution de l'enveloppe des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes par rapport à l'effectif représenté, pour chacun des deux genres dans l'effectif global

- mise en place d'indicateurs de suivi des écarts éventuels dans la distribution des primes individuelles entre les femmes et les hommes par rapport à l'effectif représenté, pour chacun des deux genres dans l'effectif global.

### Article 5.3.3 Mise en place d'une enveloppe destinée à supprimer les écarts de rémunération

Le dispositif de veille décrit ci-avant peut faire apparaître des écarts de rémunération entre salariés.es placés.es dans une situation comparable, notamment en fonction des critères suivants : métier / domaine d'activité, âge, ancienneté, qualification, atteinte des objectifs etc.).

Dans cette hypothèse, il y a lieu de supprimer les écarts constatés.

Pour cela, une enveloppe de 200 000 € par an (pour chaque exercice) est allouée à la suppression de ces écarts ; ce budget ne s'impute pas sur l'enveloppe des primes et augmentations annuelles résultant des campagnes de promotion. Il va de soi que ce montant est purement indicatif, en ce qu'il ne saurait constituer ni un montant à atteindre chaque année, ni un plafond à ne pas dépasser si les écarts constatés justifient l'allocation d'une somme supplémentaire.

#### Article 5.3.3.1 Examen des situations individuelles

L'examen des éventuelles actions correctives est réalisé par la DRH, sur proposition :

- d'un RRH,
- d'un représentant du personnel
- du responsable hiérarchique du.de la salarié.e concerné.e
- sur demande du.de la salarié.e lui.elle-même.

Cet examen permet de déterminer si l'écart est ou non justifié par des éléments objectifs et fixer, le cas échéant, le montant de la mesure d'ajustement à prendre pour le futur.

#### Article 5.3.3.2 Examen des situations collectives

Une analyse est réalisée dans chaque métier à partir des critères d'âge et d'ancienneté dans le métier et en fonction de seuils de rémunérations (plafond du 2ème décile, médiane, plancher du 9ème décile). Les deux premiers déciles et les deux derniers étant exclus de la comparaison.

Cette analyse, selon les critères indiqués ci-dessus, permet d'identifier les populations présentant d'éventuels écarts entre les rémunérations des femmes et des hommes au sein d'un même métier.

En cas d'écart constaté sur ces bases et supérieur à 2 %, l'examen est affiné en poursuivant l'analyse par domaine d'activité, dans le but d'identifier l'influence du marché pour certains profils, générant des écarts justifiables.

Il est à noter que l'application de règles statistiques implique de travailler sur des populations numériquement significatives, ce qui exclut de ventiler l'ensemble des salariés par sexe, classe, tranche d'âge et métier.

Il s'agit ici d'équilibrer graphiquement les populations exerçant le même métier, au sein d'un même domaine d'activité pour tendre à faire coïncider les courbes de tendance « rémunération / ancienneté dans le métier » des hommes et des femmes.

Lorsqu'un décalage est observé entre les deux courbes de tendance des femmes et des hommes pour les déciles 3 à 8 dans un métier et domaine d'activité donné, un réajustement des salaires des femmes (ou des hommes) est effectué pour rééquilibrer graphiquement les rémunérations de la population concernée.

Cette analyse sera effectuée à la fin de l'exercice 2018 et ses conclusions seront présentées dans le cadre de la réunion de la commission de suivi du présent accord au cours du premier semestre 2019. Il en sera de même pour les deux autres années successives de l'accord.

#### Article 5.3.4 Communiquer et sensibiliser l'ensemble des acteurs

Les parties conviennent de l'importance dans le cadre de la campagne de promotion de communiquer auprès des acteurs RH et managers via l'intranet vers tou.te.s les salarié.e.s sur les principales dispositions du présent accord.

#### Article 5.4 Les indicateurs annuels de suivi

- pourcentage de femmes et d'hommes qui ont une augmentation par rapport au pourcentage qu'ils.elles représentent au global, par catégorie professionnelle (cadres / non cadres).
- suivi des salaires à l'embauche pour les 10 métiers / domaines d'activités les plus recrutés
- suivi de l'utilisation de l'enveloppe pour les demandes individuelles (nombre de demandes, montant total, par classe, genre, taux d'activité)
- présentation de l'analyse des situations collectives et des écarts corrigés
- délai moyen entre deux augmentations individuelles (femmes – hommes)



## CHAPITRE 6 – DISPOSITIONS FINALES

### Article 6.1 Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord prendra effet le lendemain de son dépôt.

Il est conclu pour les années 2018, 2019 et 2020. Il cessera automatiquement à son terme, soit au 31 décembre 2020, de produire tout effet.

### Article 6.2 Commission de suivi et clause de rendez-vous

Une commission de suivi du présent accord est créée.

Elle est composée, par organisation syndicale représentative signataire, de 4 représentants et de membres représentants de la Direction, en nombre au plus égal à celui que peuvent désigner en théorie les organisations syndicales représentatives signataires.

La désignation des représentants doit permettre un suivi dans le temps de l'accord. A ce titre, leur remplacement se fera dans cette vigilance.

Elle suit les engagements de l'accord et la réalisation annuelle des actions qui en découlent. Lors de sa réunion, la Commission de suivi aura communication par la Direction, du bilan annuel des actions conduites dans le cadre de la réalisation du présent accord. Un suivi des indicateurs de suivi/mesure sera réalisé.

La Commission de suivi de l'accord Egalité femmes - hommes se réunit, au moins, une fois par an, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, sur convocation de l'employeur, ou à la demande d'un des signataires dans l'hypothèse de la survenance d'une situation exceptionnelle ayant des impacts significatifs sur le déploiement des dispositions visées par le présent accord.

Compte tenu des liens existants entre les différents thèmes visés à l'article L.2242-17 du Code du travail concernant la négociation relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail, l'employeur s'efforcera de fixer sur une même période les réunions des différentes commissions de suivi prévues par les accords collectifs conclus sur la base de cet article.

Les travaux de la Commission de suivi peuvent notamment s'appuyer sur les informations/bilans déjà partagés périodiquement avec les Instances Représentatives du Personnel notamment via les BDES.

Dans le cadre du partage d'informations lié à l'existence de cette Commission, une exigence de confidentialité pourra être rappelée à l'ensemble des participant.e.s. en fonction de la nature des informations communiquées.

A l'issue des réunions la commission établit un compte rendu et décide s'il y a lieu de le diffuser ou non, par un vote à la majorité des membres présents.

### Article 6.3 Principe de non cumul

Les avantages accordés dans le cadre du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet. Il est alors fait application de la disposition la plus favorable.

(1)  

#### **Article 6.4 Substitution**

Les Parties conviennent expressément que le présent accord se substitue à tous les accords collectifs, aux usages et aux décisions unilatérales produisant effet au sein des Entités, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et ayant le même objet.

#### **Article 6.5 Notification**

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

#### **Article 6.6 Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer. Cette adhésion se fera par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux signataires du présent accord et devra en outre faire l'objet à la diligence de son auteur des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles du présent accord.

#### **Article 6.7 Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les Entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterait(en)t s'engager dans cette voie, devra(ont) en informer les parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision d'une part, et proposant le rédactionnel afférent, d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de trois mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.

#### **Article 6.8 Publicité**

Le présent accord sera déposé en 2 exemplaires à la DIRECCTE (dont l'un sur support papier signé des parties et l'autre sur support électronique adressé par courriel) et au Conseil des prud'hommes compétents.

L'accord sera mis à disposition du personnel sur l'intranet.

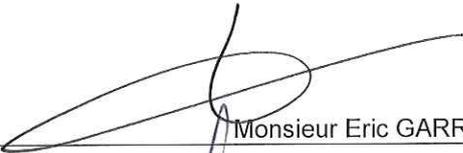


Fait à Paris, le 4/05/18 en 8 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

➤ Pour les Entités,

  
Marie-Pierre RECHSTEINER  
Directrice des Affaires Sociales Groupe

➤ Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord,

CFDT,  
  
Monsieur Eric GARREAU

CFE-CGC,  
  
Monsieur Pierre MEYNARD

CFTC,  
  
Monsieur Christophe YOU

CGT,  
  
Madame Françoise WINTERHALTER

UNSA,  
  
Monsieur Philippe BABOIN