

ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES AU SEIN DE L'UES COVEA

Entre, d'une part,

- Les sociétés et groupements listés ci-dessous, **formant entre elles l'UES Covéa**, ci-après dénommés « **les Entités** » ou « **UES Covéa** » :
- **FIDÉLIA Assistance** (Société Anonyme),
 - **FIDÉLIA Services** (Société Anonyme),
 - **GMF ASSURANCES** (Société Anonyme),
 - **GMF Vie** (Société Anonyme),
 - **AM-GMF** (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
 - **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 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),
 - **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),
 - **COVEA PROTECTION JURIDIQUE** (Société Anonyme),

Représentées par **Madame Nathalie GAUTIER, Directrice des Affaires Sociales Covéa**, dûment mandatée par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

- Les **Organisations Syndicales représentatives (« OSR »)** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué Syndical Central UES Covéa, dûment mandaté pour la négociation en cause :
- **La CFDT**, représentée par **Monsieur Eric GARREAU** ;
 - **La CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Xavier CORNET** ;
 - **La CFTC**, représentée par **Monsieur Christophe YOU** ;
 - **La CGT**, représentée par **Madame Françoise WINTERHALTER**.

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

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	4
CHAPITRE 1 - CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD	7
Article 1.1 - Entités concernées	7
Article 1.2 - Collaborateurs concernés.....	7
Article 1.3 - Objet de l'accord	7
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	8
Article 2.1 - Eléments de diagnostic.....	8
Article 2.2 - Objectifs de progression	11
Article 2.3 - Actions mises en œuvre	12
Article 2.3.1 - Développer la mobilité interne en vue d'accroître la part de femmes exerçant des postes à responsabilités.....	12
Article 2.3.1.1 - Identification des talents et accompagnement des projets professionnels	12
Article 2.3.1.2 - Formations.....	13
Article 2.3.2 - Augmenter la part des femmes dans les recrutements de cadres	13
Article 2.3.2.1 - Non-discrimination dans les recrutements	13
Article 2.3.2.2 - Formations et sensibilisations	14
Article 2.3.3 - Agir pour la mixité des domaines d'activités	14
Article 2.3.4 - Communiquer.....	14
Article 2.4 - Les indicateurs annuels de suivi.....	15
CHAPITRE 3 - ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACTIONS DE FORMATION, LEVIERS DE DEVELOPPEMENT DE L'EGALITE FEMMES / HOMMES	16
Article 3.1 - Objectif de progression	16
Article 3.2 - Les actions mises en œuvre	16
Article 3.2.1 - Veille sur l'égal accès à la formation pour tous.....	16
Article 3.2.2 - Former les acteurs.....	16
Article 3.3 - Les indicateurs annuels de suivi.....	17
CHAPITRE 4 - FACILITER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE POUR TOUS	18
Article 4.1 - Les actions mises en œuvre	18
Article 4.1.1 - Rappels des dispositifs existants	18
Article 4.1.1.1 - Dispositifs légaux.....	18
Article 4.1.1.2 - Dispositifs conventionnels.....	19
Article 4.1.2 - Les autres actions mises en œuvre.....	19
Article 4.1.2.1 - L'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant.....	19
Article 4.1.2.2 - L'aide au retour à l'emploi suite à l'arrivée d'un enfant	20
Article 4.1.2.3 - Un accompagnement à l'équilibre des temps de vie	20
Article 4.1.2.4 - La mise en place d'une offre de services pour tous	20

Article 4.1.2.5 - Le congé de proche aidant	21
Article 4.1.3 - Communiquer	21
Article 4.2 - Les indicateurs annuels de suivi.....	21
CHAPITRE 5 - AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES	22
Article 5.1 - Agissements sexistes et violences sexuelles au travail.....	22
Article 5.1.1 - Définitions	22
Article 5.1.2 - Objectif	23
Article 5.1.3 - Actions mises en œuvre	23
Article 5.2 - Violences dans la sphère privée : violences conjugales et rôle de l'entreprise	24
Article 5.2.1 - Le rôle de l'entreprise.....	24
Article 5.2.1.1 - Soutenir, Informer, sensibiliser, orienter	24
Article 5.2.1.2 - Maintien dans l'emploi	24
Article 5.3 - Les indicateurs	24
CHAPITRE 6 - REMUNERATION EFFECTIVE : L'EGALITE EN MATIERE D'AUGMENTATION SALARIALE COMME FACTEUR DE LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMME / HOMME	25
Article 6.1 - Objectifs de progression	25
Article 6.2 - Les actions mises en œuvre	25
Article 6.2.1 - S'appuyer sur des dispositifs équitables d'examen des situations salariales	25
Article 6.2.2 - Mettre en œuvre des dispositifs de veille et des indicateurs de mesures	26
Article 6.2.3 - Mise en place d'une enveloppe destinée à supprimer les écarts de rémunération ...	26
Article 6.2.3.1 - Examen des situations individuelles.....	26
Article 6.2.3.2 - Examen des situations collectives	26
Article 6.2.4 - Communiquer et sensibiliser l'ensemble des acteurs.....	27
Article 6.3 - Les indicateurs annuels de suivi.....	27
CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES	28
Article 7.1 - Durée et date d'entrée en vigueur.....	28
Article 7.2 - Commission de suivi et clause de rendez-vous.....	28
Article 7.3 - Principe de non cumul.....	28
Article 7.4 - Substitution	28
Article 7.5 - Notification	29
Article 7.6 - Adhésion.....	29
Article 7.7 - Révision.....	29
Article 7.8 - Publicité	29
ANNEXE 1.....	31
ANNEXE 2.....	32

PRÉAMBULE

Les Entités de l'UES Covéa (listées en première page) souhaitent par le présent accord poursuivre et développer leurs engagements en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Cet accord s'inscrit dans le prolongement du précédent accord 2021/2023 et dans le cadre des dispositions légales en vigueur, notamment :

- les articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail prévoyant, 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) ;
- les articles L. 2242-10 et suivants du Code du travail ;
- l'article L. 2242-17 du Code du travail qui précise les 8 thèmes obligatoires de négociation, comme par exemple la qualité de vie et des conditions de travail, les travailleurs handicapés, la prévoyance et les frais de santé, le droit à la déconnexion, et l'amélioration à la mobilité des collaborateurs ;
- des dispositifs existants au sein des branches des Entités concernées (accords de branche (assistance / assurances) ;
- la loi n°2014-773 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n°2018- 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel ;
- le décret du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail.

En outre, la mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein des entreprises est plus particulièrement soutenue par deux dispositifs légaux (Index de l'Egalité professionnelle et Loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle, dite « Loi Rixain »), gages de justice sociale et de performance économique, leviers d'attractivité des talents, de cohésion et de bien-être au travail, au travers d'un management inclusif. Ainsi, cette politique constitue un enjeu stratégique qui ne peut être ignoré, et engage les organisations au plus haut niveau.

Le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes faisant partie intégrante de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT), conformément à l'article L. 2242-17 du Code du travail, une réflexion globale sera menée en 2024 sur les sujets relevant de ces thématiques pour la période triennale suivante (2025/2027). A cet effet, le présent accord est négocié pour une durée d'un an (2024).

Cet accord marque la volonté des Parties de poursuivre l'élaboration et le développement d'un dispositif global en faveur de l'égalité professionnelle.

Il vise à harmoniser et à renforcer les différentes actions existantes dans chacune des Entités relevant de l'UES Covéa 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 de l'UES.

La responsabilité de l'UES Covéa est d'assurer à l'ensemble des candidats et des collaborateurs, à compétences égales, les mêmes possibilités d'embauches et de parcours professionnels pour une performance durable.

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, du lieu de naissance, de la situation de famille ou de l'état de grossesse, des convictions religieuses, d'un éventuel handicap, de l'état de santé, de l'orientation ou identité sexuelle, de l'apparence physique, des activités syndicales, des opinions politiques, etc.

L'UES 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).

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 et de sa politique de responsabilité sociétale d'entreprise, la Direction de l'engagement sociétal, et plus particulièrement le Pôle impact sociétal et écologique, agissant au service de ces convictions et de cette politique RH.

Elle soutient, définit et met en œuvre la politique de prévention de lutte contre les discriminations, agit et accompagne l'ensemble des collaborateurs en faveur de la diversité et de l'inclusion.

En tant qu'acteur économique et mutualiste de premier plan, et dans la continuité de son métier qui est de protéger, Covéa renforce ses engagements de responsabilité sociétale d'entreprise. L'ambition de Covéa, de par sa stratégie globale « Notre Impact Sociétal - (NIS) » est de créer un impact sociétal fort, inclusif, concret pour accompagner chacune et chacun vers un monde de croissance durable.

L'identité mutualiste de Covéa en fait un acteur engagé de l'égalité des chances et place le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de sa stratégie NIS. Travailler à une société plus inclusive, c'est créer une dynamique de changement de comportements en faveur de la prise en compte de toutes les différences et de tous les talents.

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 :

- renforcer les actions de prévention des discriminations ainsi que la lutte contre les violences, les stéréotypes et les agissements sexistes,
- disposer de processus RH (recrutement, 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 en tenant compte de l'évolution des modes de travail actuels et à venir,
- poursuivre la féminisation des postes à responsabilité 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, les embauches externes, et les actions de promotion des métiers à masculiniser de classe 3 et 4 afin de rendre ces postes plus attractifs aux hommes et ainsi tendre vers plus de mixité.

Le rapport Egalité professionnelle femmes / hommes est annexé au présent accord et dresse un bilan de situations à partir des indicateurs fixés dans le précédent accord (annexe 1).

Les éléments de diagnostic contenus dans ce bilan permettent de définir les objectifs de progression du présent accord.

Celui-ci révèle que l'effectif global des Entités arrêté au 31/05/2023 compte 65.4% de femmes.

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

- les processus de gestion des ressources humaines, mis en œuvre au sein de l'UES 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 ;
- part des femmes (65,6%) au sein des promotions cadres équivalente à la part des femmes dans l'effectif global Covéa (65,4%).

Malgré une évolution favorable, le bilan fait toujours apparaître un déséquilibre dans certains univers métiers, caractérisé soit par une forte prédominance féminine, soit par une forte prédominance masculine.

De même, bien que les écarts de rémunération entre femmes et hommes placés dans une situation comparable aient été réduits, certains écarts peuvent subsister. L'UES s'engage donc à poursuivre la mise en œuvre de mesures dans l'optique de corriger ces situations.

Il est constaté que le taux de féminisation des cadres est en décalage par rapport à la proportion de femmes dans les effectifs, même s'il est observé, depuis quelques années, une diminution de l'écart.

Pour autant, ces dernières années, les Entités de l'UES Covéa font évoluer la représentation des femmes dans les Conseils d'Administration des sociétés anonymes, pour atteindre une mixité dans la répartition femmes / hommes. Les Entités de l'UES Covéa poursuivent leurs actions en faveur de l'évolution de la place des femmes vers les plus hauts niveaux de responsabilités.

En outre, il apparaît que les femmes ont encore aujourd'hui plus de difficultés que leurs collègues masculins à concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale, en raison de certaines réalités sociologiques.

L'UES 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, visant ainsi leur bien-être et l'équilibre des temps de vie.

L'UES Covéa, en tant qu'actrice engagée pour l'égalité des chances, un des cinq champs d'action de la nouvelle ambition d'impact sociétal, entend donc œuvrer pour que les femmes puissent, à compétences égales, accéder à tous les métiers et tous les niveaux hiérarchiques, et que les hommes puissent aussi faire le choix de s'épanouir dans leur vie familiale.

Enfin, l'UES Covéa entend poursuivre et développer ses actions, notamment au travers de ses partenariats, en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles et de la Fondation Covéa.

De manière globale, et en agissant de manière plus inclusive, l'UES Covéa souhaite créer une dynamique de changement des comportements et ainsi favoriser la prise en compte de toutes les différences et de tous les talents, afin d'allier QVCT (qualité de vie et des conditions de travail) et performance.

Ainsi, les Parties signataires conviennent de poursuivre leurs actions autour des 6 domaines suivants :

- ❖ La promotion professionnelle,
- ❖ Le recrutement externe,
- ❖ La formation professionnelle,
- ❖ L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle,
- ❖ La lutte contre les violences sexistes et sexuelles,
- ❖ La rémunération effective.

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

Sur la base du bilan 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 (uniquement pour le chapitre 2),
- ❖ des objectifs de progression afin de corriger 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 - Collaborateurs concernés

L'accord s'applique à tous les collaborateurs au sein des Entités entrant dans le champ d'application, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

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.

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 s'inscrire dans une trajectoire favorisant la mixité au cours du parcours professionnel, dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques.

A titre purement informatif, les Parties précisent que leur vision de la mixité s'entend d'une répartition de l'ordre 60/40 ;

- 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 ;

- la volonté de promouvoir la diversité et de créer un environnement de travail inclusif, en prenant en compte tous les talents, sans distinction de sexe, de situation personnelle et familiale, de durée de travail (temps plein ou temps partiel), etc.

- 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 collaborateurs femmes et hommes de Covéa.

A cet égard, les Parties considèrent que la promotion de l'égalité femmes / hommes, qui relève de la responsabilité de toutes et tous, est un gage de justice sociale et de performance économique, un levier d'attractivité des talents, de cohésion et de bien-être au travail, au travers d'un management inclusif.

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 tous les univers métiers 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.

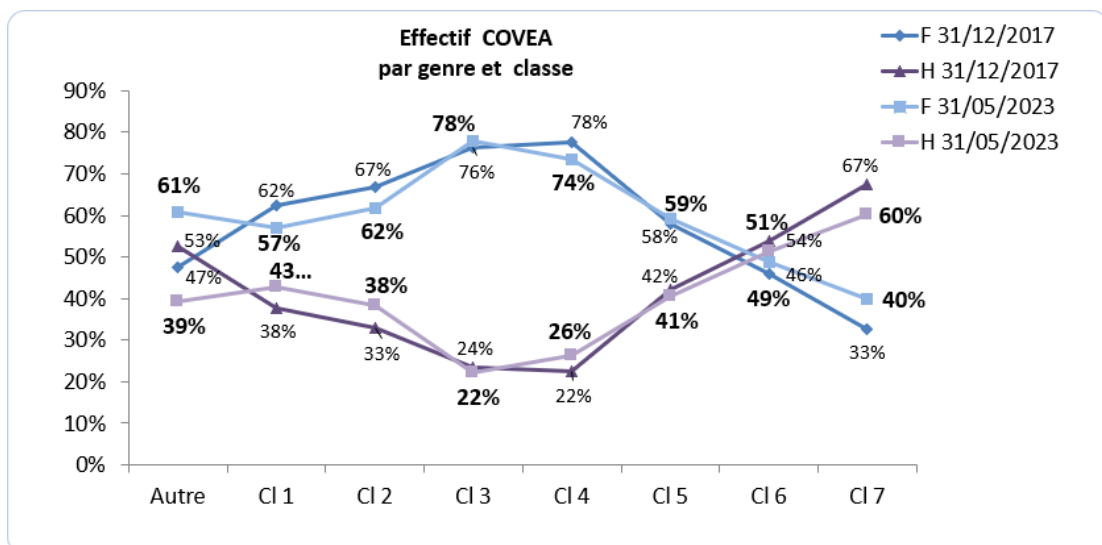
Article 2.1 - Eléments de diagnostic

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 31/05/2023, par genre et par classe, fait apparaître les écarts suivants :

Genre	Classes								Total
	Autre	Cl 1	Cl 2	Cl 3	Cl 4	Cl 5	Cl 6	Cl 7	
Femme	56	48	351	2 789	5 963	3 026	1 486	195	13 914
Homme	62	29	173	858	1 729	2 195	1 744	404	7 194
Total 31/12/2017	118	77	524	3 647	7 692	5 221	3 230	599	21 108
Femme	56	25	315	2 764	5 907	3 349	1 278	184	13 878
Homme	59	19	156	771	1 864	2 422	1 481	364	7 136
Total 31/12/2018	115	44	471	3 535	7 771	5 771	2 759	548	21 014
Femme	54	19	204	2 522	6 121	3 378	1 370	190	13 858
Homme	54	15	116	689	1 926	2 394	1 559	349	7 102
Total 31/12/2019	108	34	320	3 211	8 047	5 772	2 929	539	20 960
Femme	48	18	207	2 448	6 080	3 429	1 434	206	13 870
Homme	41	11	120	655	1 962	2 424	1 571	355	7 139
Total 31/12/2020	89	29	327	3 103	8 042	5 853	3 005	561	21 009
Femme	38	15	148	2 353	6 187	3 469	1 521	211	13 942
Homme	28	9	97	642	2 070	2 428	1 620	346	7 240
Total 31/12/2021	66	24	245	2 995	8 257	5 897	3 141	557	21 182
Femme	36	9	156	2 388	6 209	3 547	1 604	214	14 163
Homme	22	7	91	660	2 196	2 429	1 664	343	7 412
Total 31/12/2022	58	16	247	3 048	8 405	5 976	3 268	557	21 575
Femme	28	8	144	2 351	6 271	3 555	1 626	220	14 203
Homme	18	6	89	665	2 255	2 435	1 710	332	7 510
Total 31/05/2023	46	14	233	3 016	8 526	5 990	3 336	552	21 713

Autres : MMA CAP et concierges



Il est ainsi constaté au 31/05/2023 :

- les femmes sont majoritaires sur les classes 1 à 5, même si légèrement inférieur à la parité chez Covéa en classe 5 ;
- sur les classes 6 et 7, même si les hommes restent majoritaires, le nombre de femme progresse régulièrement depuis 2017.

A noter que les 5458 femmes cadres (3555 femmes en classe 5, 1626 femmes en classe 6 et 220 femmes en classe 7) représentent 54,7 % des cadres, soit une progression de 3,1 points en cinq ans et demi.

Au 31/05/2023, les taux de féminisation par univers métiers sont les suivants :

Univers métiers	Nombre de Femmes	Nombre d'hommes	Taux de féminisation au 31/05/2023	Taux de féminisation au 30/09/2020
Relation et service client & soutien réseaux	8 876	3 497	71,7%	72,9%
Management	1 547	1 211	56,1%	55,1%
Projets, conseil et organisation	726	617	54,1%	53,7%
Economique	796	526	60,2%	63,4%
Systèmes d'information	288	911	24,0%	24,5%
Administratif et logistique	632	214	74,7%	74,2%
Marketing, communication, conception de l'offre	390	139	73,7%	71,7%
RH	236	69	77,4%	74,8%
Contrôle et audit interne	140	69	67,0%	61,8%
Immobilier	65	94	40,9%	37,5%
Juridique	102	26	79,7%	75,4%
Médico-social	29	21	58,0%	85,7%

Dans les univers Administratif et logistique/ Juridique/ Marketing-Communication-Conception de l'offre/ Relation et service client & soutien réseaux/ RH, la part des femmes est toujours prépondérante et dépasse 71% de l'effectif de chaque univers.

Au global, peu de changements majeurs. Toutefois, pour les deux univers métiers les plus représentés (à savoir « Relation et service client & soutien réseaux » et « Management »), une légère amélioration est constatée.

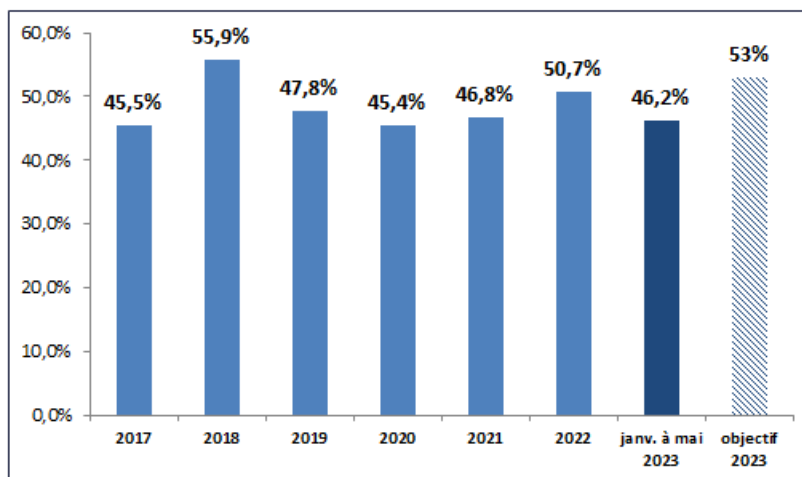
Dans l'univers Systèmes d'information, la part des hommes est prépondérante et dépasse 75% de cet effectif depuis 3 ans.

Recrutements externes* Covéa par statut (type de contrat CDI)

Statut	Genre	2017	2018	2019	2020	2021	2022	janv. à mai 2023
Cadre	Femme	102	162	150	134	188	288	133
	Homme	122	128	164	161	214	280	155
Total Cadre		224	290	314	295	402	568	288
Non Cadre	Femme	457	487	567	417	550	741	391
	Homme	182	208	247	185	247	301	182
Total Non Cadre		639	695	814	602	797	1 042	573
Total	Femme	559	649	717	551	738	1 029	524
	Homme	304	336	411	346	461	581	337
Total		863	985	1 128	897	1 199	1 610	861

* Embauches externes, transformation contrat alternant en CDI, transformation contrat CDD en CDI, hors changement de société

Part des femmes dans les recrutements de cadres (CDI)



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

Nombre de promotions Cadre par genre et par exercice pour les collaborateurs UES COVEA en contrat CDI (art. 2.4)

Genre	Exercice 2019		Exercice 2020		Exercice 2021		Exercice 2022		janv. à mai 2023	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	278	57,0%	244	63,0%	257	63,6%	273	65,5%	139	65,6%
Homme	210	43%	143	37%	147	36%	144	35%	73	34%
Total	488	100%	387	100%	404	100%	417	100%	212	100%

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 pour les postes d'expert que de manager).

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

Au global :

- d'augmenter la part des femmes aux postes à responsabilités, en augmentant la part des femmes cadres, en passant de 54.7 % au 31/05/2023 à 57% au 31/12/2024. 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 55.6 % au 31/05/2023 pour l'ensemble de ces deux classes à 58% au 31/12/2024,
 - o par le maintien de l'objectif de 40%, atteint au 31/05/2023, de féminisation des classes 7 au 31/12/2024.

Dans le domaine « promotion professionnelle » :

- plus largement de développer la mixité et de la faire progresser dans chaque classe, en fonction de la part que représentent les femmes et les hommes dans l'effectif de l'UES Covéa ;
- de suivre le taux de progression des mobilités internes par genre, c'est-à-dire des changements de métiers vers les classes supérieures (cadres) à partir de la classe d'origine ;
- de poursuivre et optimiser le dispositif de mentorat sur la durée de cet accord.

L'objectif de progression relatif à la formation « Parcours et projets au féminin » est défini au sein du chapitre 3 du présent accord.

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 poursuivre le suivi de la mixité dans les univers métiers, notamment ceux identifiés dans l'article 2.1 du présent accord ;
- de maintenir ou développer au sein des univers métiers (Système d'information, Relations et Services clients & Soutien réseaux) la proportion de femmes ou d'hommes recrutés pendant la durée de l'accord comparativement à la proportion de femmes ou d'hommes présents au sein de chaque univers métiers l'année n-1 (exemple en 2024 : le pourcentage de femmes recrutées dans l'univers métier « Systèmes d'information » ne devra pas être inférieur à 24%, afin de diminuer les écarts constatés).

Article 2.3 - Actions mises en œuvre

Les Parties réaffirment le principe selon lequel « à compétences et expériences équivalentes, les candidatures des femmes seront privilégiées sur les postes de cadres ».

Les Parties ont conscience que la réalité actuelle du marché du travail (bassin d'emploi, secteur d'activité, métiers en tension ou dont la représentation est genrée), rend parfois l'application de ce principe difficile.

Ce levier d'action jalonnait l'ensemble des actions mises en œuvre et contribuera à atteindre les objectifs de progrès définis ci-dessus.

Les managers et les chargés de recrutement en seront les premiers promoteurs.

De plus, le réseau féminin Cov&elles poursuivra le déploiement de ses actions en faveur de la promotion des carrières féminines et du développement de la mixité.

A cet effet, le réseau aura pour ambition sur la durée de cet accord de développer :

- les parcours féminins et la mixité des métiers ;
- l'ambition sociétale de l'UES Covéa en faveur des droits des femmes.

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,
- en développant le réseau des ambassadrices,
- en animant le réseau en région,
- en ouvrant le réseau à l'ensemble des collaborateurs de l'UES Covéa via un système de cooptation,
- en ouvrant de plus en plus d'évènements à tous.

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

La Direction Générale des Coopérations Humaines propose une offre de services globale à destination des directions métiers afin de développer la mobilité interne.

Article 2.3.1.1 - Identification des talents et accompagnement des projets professionnels

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

- accompagnement des directions métiers dans leurs recrutements internes,
- identification des profils évolutifs dans les revues de personnel organisées par les RRH et les managers,
- développement du dispositif de mentorat.

Il vise à accompagner l'accès des femmes aux postes à responsabilités : le(a) mentor(e) fait bénéficier à une autre personne de son expérience (la mentorée) afin de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle.

Ce dispositif repose sur le volontariat, la confiance, une relation privilégiée entre les deux acteurs et une envie réciproque.

Article 2.3.1.2 - Formations

➤ Diversité et prévention des discriminations :

Les Parties entendent poursuivre et développer les actions de formation initiées durant le précédent accord autour de l'égalité des chances, et notamment des actions de prévention des discriminations et des actions de développement des comportements inclusifs :

- Module « Diversité et prévention des discriminations » dans le parcours « Destination manager » pour les nouveaux managers ;
- E-learning « La diversité pour faire la différence », accessible à toutes et tous, qui traite entre autres des sujets relatifs à l'égalité femmes / hommes et aux violences sexistes et sexuelles ;
- Poursuite du déploiement de la formation « Agir contre les violences sexistes et sexuelles » à destination des acteurs RH, managers et représentants du personnel ;
- Poursuite du déploiement de la formation obligatoire « Recruter sans discriminer » ;
- Poursuite du déploiement de la formation « Communiquer de manière inclusive ».

➤ Formation « Parcours et projets au féminin » :

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

Jusqu'à présent ouverte aux cadres, elle est étendue aux collaboratrices dont les métiers relèvent de la classe 4 avec un potentiel bien identifié.

Elle se décompose en deux modules :

- « Objectif évolution » (à destination des classes 5 et 6) ;
- « Les clés pour mon évolution » (à destination des classes 4).

➤ Dispositif « Rayonner en Leader : révéler son potentiel & son impact » :

Ce dispositif d'accompagnement des femmes C7 va faire l'objet d'un pilote d'ici début 2024.

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

La Direction des Ressources Humaines propose également une offre globale de services à destination des Directions métiers.

En outre, dans le cadre de sa politique d'achats responsables, les Entités s'assurent que les prestataires de services, sollicités dans le cadre des recrutements, sont engagés en matière d'égalité des chances et de traitement.

Article 2.3.2.1 - Non-discrimination dans les recrutements

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 sélection et de recrutement 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 sont 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.

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 2.3.2.2 - Formations et sensibilisations

Une formation destinée aux chargés de recrutement (« Recruter sans discriminer ») permet d'acquérir un certain nombre de fondamentaux pour assurer une véritable politique de diversité et d'inclusion dans l'UES, et mettre leur expertise au service de l'égalité des chances. Elle sera dispensée tant aux nouveaux entrants qu'aux chargés de recrutement en poste.

Comme en matière de promotion professionnelle, il s'agit de sensibiliser et d'accompagner les managers dans le recrutement, notamment en les incitant à suivre le module e-learning « La diversité pour faire la différence ».

De plus, une sensibilisation à la non-discrimination auprès des managers qui recrutent est introduite dans le processus de recrutement.

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 univers métiers restent déséquilibrés quant à leur représentation entre les femmes et les hommes. Ces déséquilibres sont dus principalement aux choix d'orientation dans l'enseignement, au marché de l'emploi et aux stéréotypes de genre.

Un suivi est mis en place pour observer la mixité des univers métiers et il sera partagé avec les directions concernées par les plus grands écarts.

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 et du recrutement externe.

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.

En outre, des actions de promotion auprès des grandes écoles et universités sont 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.

Des actions volontaristes seront proposées (conférences, actions sur la mixité...) internes ou externes notamment pour les métiers STEM (Science, Technology, Engineering et Mathematics).

Article 2.3.4 - 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.

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 ainsi que sur les réseaux sociaux.

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, exception faite des indicateurs de suivi relatifs aux actions de formation, qui sont traités au sein du chapitre 3 du présent accord :

Dans le domaine « promotion professionnelle » :

- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, par type de contrat,
- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, par statut (cadre - dont cadre fonctionnel et hiérarchique, non cadre),
- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, par taux d'activité des temps partiels et forfaits jours réduits (manager et non managers),
- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, par classe,
- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, par domaine d'activités,
- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, par tranche d'âge,
- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, par tranche d'ancienneté,
- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, par promotion et par classe d'origine,
- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, 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 de lecture (nombre de vues) des informations Egalité sur One.net,
- 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 collaborateurs,
- Mobilités fonctionnelles des femmes en nombre et en pourcentage par rapport au nombre total des mobilités fonctionnelles, toutes classes confondues et pour les cadres.

Dans le domaine « recrutement externe » :

- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, des embauches par type de contrat et par taux d'activité,
- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, des embauches CDI par statut,
- Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, des embauches CDI par domaine d'activités.

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 et/ou à caractère sexuel.

Les grandes orientations de la formation professionnelle sont déterminées au sein de l'UES Covéa, une attention particulière étant portée à l'égal développement des compétences tant pour les femmes que pour les hommes.

L'ensemble des actions mises en œuvre au titre de l'accès à la formation au sein de l'UES Covéa constitue un axe majeur pour maintenir l'employabilité et assurer le développement des compétences.

La prévention des stéréotypes de genre et des comportements sexistes doit être menée de façon régulière.

L'accès à la formation est un outil prioritaire pour l'égalité des chances mais aussi un levier de développement de l'égalité femmes / hommes.

A ce titre, il apparaît indispensable que ce thème essentiel irrigue l'intégralité des chapitres du présent accord.

Article 3.1 - 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.

Concernant la formation « Parcours et projets au féminin », un objectif de 75 collaboratrices formées sur l'année 2024 est fixé.

Article 3.2 - Les actions mises en œuvre

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, les Entités s'assurent que les prestataires de services, sollicités dans le cadre des actions de formation, sont engagés en matière d'égalité des chances et de traitement.

Article 3.2.1 - Veille sur l'égal accès à la formation pour tous

La formation doit être accessible à tous, en tant que levier de l'égalité des chances.

Une attention particulière sera portée aux collaborateurs de retour de longue absence (maladie supérieure à 3 mois, congés maternité, parental, etc...) qui bénéficieront des formations nécessaires.

Sans remettre en cause l'égal accès à la formation, les Parties s'accordent par ailleurs, lorsque cela est possible, à faciliter pour les collaborateurs à temps partiel la participation à une formation.

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

Article 3.2.2 - Former les acteurs

Les actions de formation sont déclinées selon les thèmes, à travers les chapitres du présent accord, à savoir :

- Module « Diversité et prévention des discriminations » dans le parcours « Destination manager » pour les nouveaux managers,

- E-learning « La diversité pour faire la différence » à destination de toutes et tous,
- Formation « Parcours et projets au féminin » destinée aux femmes,
- Dispositif « Rayonner en Leader : révéler son potentiel & son impact »,
- Formation « Recruter sans discriminer »,
- Formations « Agir contre les violences sexistes et sexuelles » :
 - « Savoir prévenir et agir face aux comportements sexistes et sexuels » à destination des acteurs RH et des représentants du personnel,
 - « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles » à destination des managers,
- Formation « Communication inclusive » à destination des chargés de communication.

Elle vise à perfectionner nos communications internes et externes, tant sur nos supports textuels que visuels.

L'UES Covéa considère en effet que la communication est un axe incontournable de la sensibilisation de l'ensemble des acteurs.

Article 3.3 - Les indicateurs annuels de suivi

- Nombre d'acteurs RH formés à la diversité et à la prévention des discriminations
- Nombre de managers formés à la diversité et à la prévention des discriminations
- Nombre de collaborateurs 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 collaborateurs ayant bénéficié d'une ou plusieurs action(s) de formation par classe, avec répartition femmes / hommes et selon le taux d'activité (temps complet, temps partiel et forfait réduit)
- Nombre de participantes à la formation « Parcours et projets au féminin » par classe
- Nombre de collaboratrices de Covéa ayant suivi le dispositif « Rayonner en Leader : révéler son potentiel & son impact »
- Nombre de collaborateurs ayant suivi une formation qualifiante, avec répartition femmes / hommes
- Nombre d'heures de formation par collaborateur avec la répartition femmes / hommes
- Nombre et pourcentage de collaborateurs n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis plus de 2 ans par classe

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 et des conditions de travail, pour toutes et tous, pour l'entreprise et à 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. L'UES 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, 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 important 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.

La situation des aidants familiaux constitue un point d'attention, les Parties souhaitant faciliter ce rôle au travers de mesures concrètes.

Article 4.1 - Les actions mises en œuvre

Article 4.1.1 - Rappels des dispositifs existants

Article 4.1.1.1 - Dispositifs légaux

- Congé de naissance (art. L. 3142-4 et L. 3142-5 du Code du travail),
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant : les Parties s'accordent dans le cadre du présent accord à le développer dans un dispositif spécifique (cf. art. 4.1.2.1 du présent accord),
- Congé de présence parentale (art. L. 1225-62 du Code du travail),
- Congé proche aidant : les Parties s'accordent dans le cadre du présent accord à le développer dans un dispositif spécifique (cf. art. 4.1.2.5 du présent accord),
- Congé décès d'un enfant (art. L. 3142-4 du Code du travail). Il est précisé que, depuis le 1^{er} juillet 2023, ce congé est porté à :
 - 12 jours ouvrables lorsque l'enfant est âgé de 25 ans et plus,
 - 14 jours ouvrables dans les 3 cas suivants : lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ; quel que soit l'âge de l'enfant, si l'enfant décédé était lui-même parent ; en cas de décès d'une personne âgée de moins de 25 ans à la charge effective et permanente du salarié.
- Congé de deuil d'un enfant (créé par la loi du 8 juin 2020) : il est de 8 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont il a la charge effective et permanente. Il est cumulable avec le congé pour le décès d'un enfant.
- Dons de jours : pour rappel, ce dispositif est traité dans le cadre de l'accord temps de travail du 14 juin 2017. Ce mécanisme a été étendu par la loi du 8 juin 2020 en faveur des parents endeuillés (art. L. 1225-65-1 du Code du travail).

- Autorisations d'absence rémunérées ouvertes aux collaboratrices en état de grossesse ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour se rendre aux examens médicaux obligatoires et pour les actes médicaux nécessaires (art. L. 1225-16 du Code du travail).

Article 4.1.1.2 - Dispositifs conventionnels

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 suivants (issus des accords actuellement en vigueur) :

- ❖ Dispositifs généraux :
 - horaires individualisés dans les services qui fonctionnent ainsi (avec des plages fixes et des plages mobiles, permettant une variation des heures d'arrivées et de départ sur la plage mobile),
 - accès au temps partiel et au forfait jours réduits,
 - congés événements familiaux,
 - possibilité de bénéficier de dons de jours.
- ❖ Dispositifs de soutien à la parentalité :
 - droit pour le conjoint collaborateur 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,
 - pour le(la) collaborateur(trice), dont la conjointe, partenaire de PACS, ou personne avec laquelle il(elle) vit maritalement a recours à l'assistance médicale à la procréation, octroi d'une journée d'absence autorisée rémunérée supplémentaire afin de l'accompagner pour des actes ou examens médicaux nécessaires au protocole,
 - octroi d'un jour de télétravail supplémentaire pour les collaboratrices en état de grossesse, à partir du 6^{ème} mois de grossesse, et par ailleurs éligibles au télétravail,
 - 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),
 - maintien de salaire pendant le congé paternité,
 - facilitation de la reprise d'activité suite aux différents congés, notamment via les dispositions prévues dans le cadre de l'entretien professionnel de reprise d'activité (lequel est proposé systématiquement au collaborateur qui reprend son activité à la suite d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation) mais également via le dispositif spécifique de reprise d'activité mentionné aux articles 4.2.2.2 et 4.2.2.3 de l'accord QVCT,
 - congés pour enfants malades et absence autorisée pour la rentrée scolaire.

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 4.1.2 - Les autres actions mises en œuvre

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 décrites ci-après sont engagées.

Article 4.1.2.1 - L'allongement du congé paternité et d'accueil de l'enfant

L'article L.1225-35 du Code du travail relatif au congé paternité et d'accueil de l'enfant prévoit qu'un congé, en plus du congé de naissance, est accordé après la naissance d'un enfant ou en cas d'adoption d'un enfant, sans condition d'ancienneté :

- au père de l'enfant, quelle que soit sa situation de famille (marié, pacsé, autre) ;
- et, le cas échéant, à la personne vivant maritalement avec la mère (conjoint, partenaire ayant conclu un Pacs, concubin, etc.), indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant né (art. L. 1225-35 du Code du travail).

Ce congé est d'une durée de 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples) et s'ajoute au congé de naissance de 3 jours.

Il fait l'objet du versement d'un complément de sorte que le collaborateur concerné perçoive un salaire net fixe et hors prélèvement à la source équivalent à celui qu'il percevrait sans ce congé, alors que la loi prévoit un revenu de remplacement, sous forme d'indemnités journalières, calculée sur la rémunération brute limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours. Ce complément est conditionné au fait que la caisse d'assurance maladie verse les indemnités de paternité. Il s'ajoute au congé de naissance de 3 jours pris en charge intégralement par l'employeur.

Par ailleurs, l'UES Covéa met à disposition de ses collaborateurs une information sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels.

Article 4.1.2.2 - L'aide au retour à l'emploi suite à l'arrivée d'un enfant

Les Entités conviennent de 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.

Pour les accompagner dans leur nouvelle organisation, les collaborateurs pourront également bénéficier de l'offre de services inclusifs à la parentalité (cf. art. 4.1.2.4 du présent accord).

Le cas échéant, les collaborateurs concernés pourront également bénéficier des dispositifs prévus à l'article 4.2.2.3 de l'accord QVCT en vigueur, en vue de favoriser leur retour dans l'entreprise après une longue absence.

Article 4.1.2.3 - Un accompagnement à l'équilibre des temps de vie

Afin de permettre à chaque collaborateur d'équilibrer ses temps de vie, Covéa proposera, au cours de l'année 2024, des conférences sur ce thème, notamment celui de la parentalité, à travers la plateforme mise en place par notre partenaire gestionnaire de crèches (cf. art. 4.1.2.4 du présent accord).

L'UES Covéa souhaite également lancer des travaux en faveur de la santé des femmes dès 2024, notamment en matière de lutte contre l'endométriose.

Article 4.1.2.4 - La mise en place d'une offre de services pour tous

Après deux années d'expérimentation, les Parties conviennent de poursuivre l'expérimentation sur ce dispositif de services inclusifs à la parentalité, en complément des offres émanant des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissements et de notre régime de prévoyance.

L'expérimentation de cette offre de services inclusifs comporte ainsi un volet parentalité, via notre prestataire partenaire - gestionnaire de crèches - et un volet de soutien aux aidants - via notre organisme de prévoyance - pour accompagner les collaborateurs à tous les moments clés de leur vie :

- Services dédiés à la parentalité :
 - Pour la petite enfance : un service d'accueil régulier en crèches ainsi que des services de garde ponctuelle et d'urgence,
 - Un accompagnement en ligne sur la plateforme digitale de notre prestataire partenaire, proposant des conseils, des conférences en ligne, des ateliers, l'accès à des services d'accompagnement pour tous les âges de l'enfance.
- Services dédiés aux aidants :

Des conseils et accompagnements pour les collaborateurs proches aidants et un service digital d'orientation des aidants, proposé par notre organisme de prévoyance, qui centralise l'accès aux informations et aides existantes et disponibles en proximité pour les aidants et leurs proches.

Article 4.1.2.5 - Le congé de proche aidant

Prévu par l'article L. 3142-16 du Code du travail, le congé de proche aidant est ouvert au collaborateur, sans condition d'ancienneté, qui interrompt son activité pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée à 3 mois, renouvelable dans la limite d'une année sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Ce congé peut être fractionné. La durée minimale de chaque période de congé est fixée à une journée. Il peut également être transformé en période de travail à temps partiel.

La personne aidée peut être :

- Le conjoint ;
- Le concubin ;
- Le partenaire de PACS ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

L'UES Covéa s'engage à sensibiliser les parties prenantes (managers, RRH, collaborateurs) sur ce dispositif, en informant les collaborateurs des dispositions légales et conventionnelles, en communiquant sur les procédures d'accès, et sur les conseils et services aux aidants, proposés par notre organisme de prévoyance via l'offre de services.

Article 4.1.3 - 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 4.2 - Les indicateurs annuels de suivi

- Répartition femmes / hommes à temps partiel / en forfait jours réduit (à l'initiative du collaborateur)
- Suivi des congés maternité, adoption, paternité et accueil de l'enfant
- Nombre de congés parentaux par classe et par genre, nombre de jours pris
- Nombre moyen par bénéficiaire de jours de congés coparent par classe
- Nombre de jours calendaires de visites prénatales
- Nombre de jours calendaires de rentrée scolaire
- Stock de jours de congés donnés
- Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du don de congés
- Nombre de jours de don de congés pris
- Nombre de places de berceaux réservés

CHAPITRE 5 - AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les violences et les comportements sexistes touchent majoritairement la population féminine. Pour autant, les stéréotypes de genre nuisent aussi aux hommes.

Les violences et les comportements sexistes peuvent aussi, dans certains cas, s'inscrire dans le cadre de harcèlement moral, avec les conséquences qui en découlent.

L'entreprise joue un rôle majeur dans la lutte contre le sexisme ordinaire et les violences faites aux femmes et aux hommes. Conscientes de cette réalité, les Parties ont souhaité mettre en place, au sein de l'UES, les actions visant à combattre de façon spécifique ces comportements, à soutenir leur prévention (notamment par l'usage d'outils de sensibilisation, de formations, de dispositifs de signalement et de prise en charge) et à accompagner les victimes ainsi que, le cas échéant, le collectif concerné.

Les Parties entendent permettre aux collaborateurs victimes de violences de s'exprimer plus facilement et ainsi promouvoir un environnement bienveillant.

Ces actions permettent d'apporter une réponse lorsque des collaborateurs évoquent des situations de violences ou des comportements à connotation sexiste ou sexuelle.

Article 5.1 - Agissements sexistes et violences sexuelles au travail

Les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail trouvent leur fondement dans le sexisme, notion qui regroupe à la fois des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser ou à délégitimer une ou des personnes en raison de leur sexe.

Article 5.1.1 - Définitions

La loi du 17 août 2015 a introduit la notion d'« agissements sexistes » et la loi du 8 août 2016 a notamment renforcé ces dispositions.

Selon l'article L.1142-2-1 du Code du travail : « *Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini 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 agissements sexistes sont passibles de sanctions disciplinaires.

- **Les agressions sexuelles**

Selon l'article 222-22 du Code pénal : « *Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise* ».

Les agressions sexuelles sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende (article 222-27 du Code pénal). La peine est portée à sept ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende en fonction des conséquences, de la qualité de l'auteur ou de la victime (article 222-28 à 222-30 du Code pénal).

- **Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est défini à l'article L 1153-1 du Code du travail issu de la loi du 2 août 2021 :

« *Aucun salarié ne doit subir des faits :*

1° Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ;

Le harcèlement sexuel est également constitué :

a) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements venant de plusieurs personnes, de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée ;

b) Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements, successivement, venant de plusieurs personnes qui, même en l'absence de concertation, savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition ;

2° Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers. »

Le harcèlement sexuel est par ailleurs un délit pénal.

Ces faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse).

Article 5.1.2 - Objectif

Les Parties se fixent pour objectif de former, pendant la durée de l'accord, 100% des acteurs RH et des représentants du personnel les plus concernés par ces problématiques, à savoir les référents agissements sexistes et sexuels, ainsi que les membres des CSSCT.

Article 5.1.3 - Actions mises en œuvre

Les Entités reconnaissent le sexisme comme risque professionnel évalué dans le cadre du document unique d'évaluation des risques professionnels.

Les Parties s'engagent à agir de la façon suivante :

- Prendre en charge les victimes supposées et instruire les demandes dans les meilleurs délais en prenant le cas échéant des mesures conservatoires ;
- Engager et coordonner les acteurs internes (acteurs RH, managers, collaborateurs, représentants du personnel...) ;
- Communiquer : informer des règles et procédures d'alerte, les rôles de chacun et leurs coordonnées :
 - du référent désigné au sein de l'UES pour orienter, informer et accompagner les collaborateurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et instruire les signalements ;
 - des médecins du travail ou des services de prévention et de santé au travail compétents ;
 - des référents désignés par les CSEE pour orienter, informer et accompagner les collaborateurs en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
 - des inspections du travail territorialement compétentes ;
 - du Défenseur des droits.
- Sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise, en développant des outils permettant à chacun de s'approprier le sujet. Cette sensibilisation vise notamment à la détection des signaux faibles, en créant un climat de confiance, d'écoute et de soutien permettant de favoriser l'expression des victimes et de libérer la parole.
- Former :
 - Poursuivre la formation des acteurs-clés du dispositif de gestion et de soutien des signalements (référents, acteurs RH, acteurs de la santé au travail (préventeurs, médecins, infirmiers(ères), assistant(e)s sociaux(ales), représentants du personnel...) : « Savoir prévenir et agir face aux comportements sexistes et sexuels »,
 - Poursuivre le déploiement de la formation à destination des managers : « Prévenir et agir contre les violences sexistes et sexuelles »,

- Promouvoir auprès de l'ensemble des collaborateurs les modules spécifiques sur le sexisme de l'*e-learning* « La diversité pour faire la différence ».
- Renforcer notre partenariat avec l'assistant de soutien psychologique lors de la prise en charge des signalements, poursuivre et développer nos partenariats avec des associations d'aide aux victimes.
- Suivre et valoriser les actions mises en œuvre : échanger sur les actions entreprises et des modalités de gestion des signalements (tout en respectant l'anonymat) au sein du comité de coordination des référents harcèlements de l'UES

Le Groupe Covéa s'engage également à devenir signataire de l'initiative #StOpE contre le sexisme ordinaire.

Article 5.2 - Violences dans la sphère privée : violences conjugales et rôle de l'entreprise

Il s'agit des violences physiques, psychologiques ou sexuelles commises au sein des couples mariés, pacsés ou en union libre. Les faits peuvent également concerner les situations de couples divorcés, séparés ou dont le Pacs est rompu.

L'UES Covéa a contribué à l'élaboration du « *guide pour une meilleure prise en compte des violences conjugales dans les entreprises* » co-construit avec la Fondation des Femmes et l'ensemble de ses entreprises mécènes, pour les aider dans la détection et la prise en charge des victimes de violences conjugales. Ce guide servira de support à l'élaboration des procédures d'accompagnement.

Article 5.2.1 - Le rôle de l'entreprise

Article 5.2.1.1 - Soutenir, Informer, sensibiliser, orienter

De façon globale, l'entreprise veille à relayer les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales auprès de l'ensemble des collaborateurs.

Il est important que le collaborateur victime puisse identifier l'entreprise comme un lieu d'aide.

Si elle ne peut se substituer aux associations pour assurer la prise en charge des victimes, l'entreprise peut orienter la victime vers le bon interlocuteur (partenaires et associations) afin qu'elle soit écoutée et accompagnée. A cet effet, l'entreprise veille à ce que les informations utiles à cette écoute et cet accompagnement soient facilement accessibles.

Elle peut également lui apporter un soutien psychologique ou des conseils, s'agissant par exemple de la procédure relative au déblocage anticipé de l'épargne salariale prévu par un décret n° 2020-683 du 4 juin 2020, d'aides au logement....

Article 5.2.1.2 - Maintien dans l'emploi

La sensibilisation de tous permettra une meilleure détection des situations sensibles pour prendre des mesures appropriées, si nécessaire, et ainsi favoriser le maintien dans l'emploi de la victime.

Le maintien dans l'emploi est une condition essentielle à la victime pour qu'elle puisse s'extraire d'une situation de violence conjugale.

Article 5.3 - Les indicateurs

- Nombre de signalements.

CHAPITRE 6 - 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 à niveau de qualification et d'expérience identiques des candidats sur un poste donné.

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.

Les principes d'augmentations et de primes notamment dans le cadre de la campagne annuelle reposent ainsi sur des critères identiques pour les femmes et pour les hommes. Ces critères sont fondés principalement 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 sur la suppression des écarts de rémunération non fondés sur des critères objectifs.

Article 6.1 - Objectifs de progression

Afin de supprimer les écarts de rémunérations constatés entre collaborateurs placés 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 équivalent au pourcentage de l'effectif qu'ils représentent par classe et par type de population (individualisé/non individualisé).

En outre, un dispositif de veille comprenant tous les critères d'observation pertinents est mis en place (métier, domaine d'activité, tranche d'âge, etc...).

Enfin, dans le cadre décrit ci-après, une enveloppe est spécifiquement allouée à la suppression des écarts non fondés sur des critères objectifs.

Article 6.2 - Les actions mises en œuvre

Article 6.2.1 - S'appuyer sur des dispositifs équitables d'examen des situations salariales

Sont mis en œuvre dans le cadre du présent accord des dispositifs équitables afin d'examiner et agir sur la situation salariale des femmes et des hommes 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.

L'acteur RH sera également particulièrement vigilant lors des études salariales réalisées dans le cadre des évolutions professionnelles occasionnant un changement de classe, afin que le niveau de salaire proposé au collaborateur en mobilité soit en cohérence avec celui des collaborateurs du genre opposé, de son futur périmètre, de même métier et d'ancienneté équivalente.

Il est par ailleurs rappelé que le dispositif de garantie d'augmentation salariale suite au congé maternité (art. L. 1225-26 du Code du travail) ou d'adoption (art. L. 1225-44 du Code du travail) assure à la collaboratrice ou au

collaborateur qui prend ce congé 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 collaborateurs 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 collaborateur bénéficiant d'un système de rémunération variable lié à l'atteinte d'objectifs.

Ce dispositif s'applique sans distinction de genre ou de situation familiale.

Article 6.2.2 - Mettre en œuvre des dispositifs de veille et des indicateurs de mesures

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

- salaires 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 :
 - à l'embauche,
 - 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 des Entités,
 - 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 des Entités.

Article 6.2.3 - Mise en place d'une enveloppe destinée à supprimer les écarts de rémunération

En cas d'écarts de rémunération entre collaborateurs placés dans une situation comparable, notamment en fonction des critères suivants : métier / domaine d'activité, âge, etc., il y a lieu d'agir au travers de deux dispositifs : un examen des situations individuelles et un examen des situations collectives.

A cet effet, une enveloppe de 200 000 € pour la durée de l'accord est allouée. 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 sur la durée de l'accord, ni un plafond à ne pas dépasser si les écarts constatés justifient l'allocation d'une somme supplémentaire.

Article 6.2.3.1 - 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 collaborateur concerné,
- sur demande du collaborateur lui-même.

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

Article 6.2.3.2 - Examen des situations collectives

L'examen des situations collectives s'appuie sur l'analyse de populations homogènes. On entend par population homogène un segment représenté par une combinaison unique métier / domaine d'activité / tranche d'âge. Pour chaque segment, un salaire (salaire contractuel annuel hors prime d'expérience) médian est calculé d'une part

pour les femmes et d'autre part pour les hommes. Pour le calcul de ces salaires médians, les valeurs extrêmes les plus hautes, telles que définies en annexe (annexe 2), sont exclues.

Une fois les segments constitués, le dispositif se déroule en 3 étapes :

1. retenir les segments pour lesquels un écart de plus de 4% est observé entre les salaires médians des femmes et des hommes,
2. retenir les collaborateurs du genre dont le salaire médian est le plus bas,
3. accorder un rattrapage aux collaborateurs dont le salaire est inférieur au salaire médian du genre opposé.

Il est à noter que l'application de règles statistiques implique de travailler sur des populations numériquement significatives.

Cette analyse sera effectuée en 2024 au titre de l'année 2023 et ses conclusions seront présentées dans le cadre de la réunion de la commission de suivi du présent accord au cours de l'année 2024.

Article 6.2.4 - 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 tous les collaborateurs sur les principales dispositions du présent accord.

Article 6.3 - Les indicateurs annuels de suivi

- pourcentage de femmes et d'hommes qui ont une augmentation par rapport au pourcentage qu'ils représentent au global, par catégorie professionnelle (cadres / non cadres)
- suivi des salaires à l'embauche pour les métiers / domaines d'activités les plus recrutés
- suivi des demandes individuelles (nombre de demandes, nombre de refus d'ajustement, montant total, par classe, genre)
- présentation de l'analyse de l'examen des situations collectives et de réduction des écarts

CHAPITRE 7 - DISPOSITIONS FINALES

Article 7.1 - Durée et date d'entrée en vigueur

Le présent accord entrera en vigueur le lendemain de son dépôt. Il prend effet au 1^{er} janvier 2024.

Il est conclu pour une durée déterminée d'une année à partir de la date d'effet visée au paragraphe ci-dessus.

Il cessera de produire ses effets au terme de cette période, soit le 31 décembre 2024. Les Parties conviennent expressément que l'échéance du terme exclut toute poursuite des effets pour une durée indéterminée.

Article 7.2 - 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 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 égalité femmes / hommes se réunit, au moins une fois dans l'année, 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.

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 BDESE.

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 participants 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 7.3 - 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.

Article 7.4 - 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 7.5 - Notification

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, par courrier recommandé ou courriel avec demande d'avis de réception ou lettre remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Article 7.6 - 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 7.7 - 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 7.8 - Publicité

Il sera déposé par le représentant légal de l'Entité signataire sur la plateforme TéléAccords du Ministère du travail et au Conseil des prud'hommes compétent, dans le respect des dispositions légales et réglementaires en vigueur. Les organisations syndicales représentatives sont informées de ce dépôt.

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

Fait à Paris, le _____, en 7 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.

➤ **Pour les Entités,**

Nathalie GAUTIER
Directrice des Affaires Sociales Covéa

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

CFDT,
Monsieur Eric GARREAU

CFE-CGC,
Monsieur Xavier CORNET

CFTC,
Monsieur Christophe YOU

CGT,
Madame Françoise WINTERHALTER

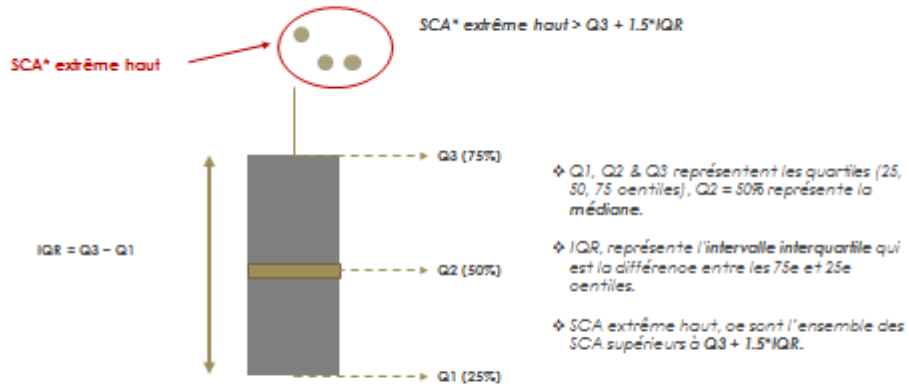
ANNEXE 1

Cf. Rapport égalité professionnelle Femmes / Hommes

ANNEXE 2

Représentation graphique des SCA valeurs extrêmes les plus hautes et mode de calcul

« Boîte à moustache »



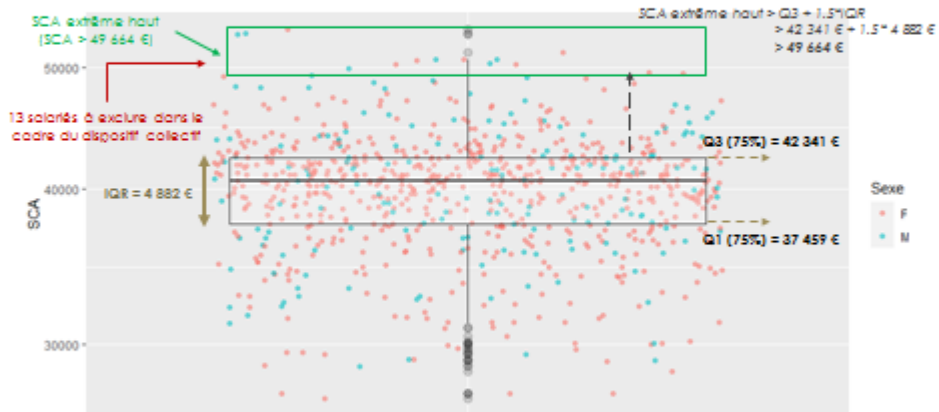
*SCA : SCA hors prime d'expérience

Direction générale des Coopération Humaines
Direction des Ressources Humaines
Direction Services Environnement RH COVEA



2

Illustration des SCA valeurs extrêmes les plus hautes avec un segment exemple



*SCA : SCA hors prime d'expérience

Direction générale des Coopération Humaines
Direction des Ressources Humaines
Direction Services Environnement RH COVEA



3