

Avenant du 14 octobre 2011  
à l'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances  
au sein de Groupama du 24 octobre 2008

Entre les soussignés :

GROUPAMA SA qualifiée d'entreprise dominante au titre des entreprises placées sous son contrôle,  
8/10, rue d'Astorg-Paris 8<sup>ème</sup>, représentée par Jean AZEMA, son Directeur Général ;

L' UNITE DE DEVELOPPEMENT SOCIAL GROUPAMA (UDSG) au titre de ses membres,  
8/10, rue d'Astorg-Paris 8<sup>ème</sup>, représentée par Alain Kahn, son Président ;

D'une part ;

Et les organisations syndicales représentatives au niveau du Groupe :

La Fédération Générale Agro-Alimentaire et la Fédération des Banques et des Assurances (CFDT),  
Représentées respectivement par

Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole (CFE-CGC SNEEMA)  
Représenté par

La Fédération Nationale Assurances CFE-CGC  
Représentée par

La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC AGRI) et la Fédération CFTC Commerce, Services et Force de Vente (CSFV),  
Représentées respectivement par

La Fédération CGT des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance  
Représentée par

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A)  
Représentée par

La Fédération des Employés et Cadres (FO)  
Représentée par

D'autre part ;  
a été convenu le présent accord.

## SOMMAIRE

### PREAMBULE

### TITRE I EGALITE DES DROITS FAMILIAUX ET PARENTAUX

#### ARTICLE 1 EGALITE DES DROITS CONVENTIONNELS LIES A LA SITUATION FAMILIALE

- 1.1 Définition de la notion de conjoint
- 1.2 Extension des droits conventionnels accordés aux salariés mariés pour évènements familiaux
- 1.3 Extension des droits conventionnels accordés à l'occasion du mariage du salarié

#### ARTICLE 2 EGALITE DES DROITS CONVENTIONNELS LIES A LA PARENTALITE

### TITRE II CONCILIATION VIE PRIVEE/FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

#### ARTICLE 3 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU TEMPS CHOISI

#### ARTICLE 4 GESTION DES ABSENCES DE LONGUE DUREE ET DES RETOURS

- 4.1 Absence de longue durée
- 4.2 Entretien individuel et information
- 4.3 Rémunération des salariés revenant d'un congé de maternité ou d'adoption
- 4.3 Prise en compte des périodes de congé de maternité, d'adoption ou de paternité

### TITRE III EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### ARTICLE 5 REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTANCES

- 5.1 Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes et les postes à responsabilités
- 5.2 Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel

#### ARTICLE 6 DIALOGUE SOCIAL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN ENTREPRISE

- 6.1 Les voies de conclusion du cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise
- 6.2 Contenu du cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes
- 6.3 Modalités de suivi du cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

### TITRE IV INFORMATION ET COMMUNICATION

#### ARTICLE 7 COMPOSITION DU COMITE ELARGI DE LA DIVERSITE

#### ARTICLE 8 COMMUNICATION

- 8.1 Revue des documents officiels
- 8.2 Information
- 8.3 Bilan Diversité

### TITRE V FORMALITES DE DEPOT

## PREAMBULE

En application des dispositions de l'article 8 de l'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein de Groupama du 24 octobre 2008, les parties signataires se sont réunies le 21 septembre 2011 afin de réexaminer et procéder à l'actualisation dudit accord par le présent avenant.

A cette occasion, les parties réaffirment leurs engagements en faveur de l'Égalité des chances et de la Diversité en garantissant aux salariés, quel que soit leur statut, le respect des droits et des principes de non discrimination et d'égalité professionnelle. Ces engagements sont pris vis-à-vis des collaborateurs sans distinction d'appartenance ou de non appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée et sans distinction selon le patronyme, les origines, l'apparence physique, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales ou les activités mutualistes, les mœurs, l'orientation sexuelle, le sexe, le lieu de résidence, la situation de famille ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, l'état de santé ou le handicap.

Le présent avenant s'inscrit dans l'actualisation des dispositions légales et réglementaires relatives à la non discrimination professionnelle en raison de la situation familiale et parentale ainsi qu'à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les parties réaffirment :

- leur volonté de respecter une égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur situation familiale ou parentale ;
- leur préoccupation d'aider les collaborateurs à concilier au mieux leur vie professionnelle et leur vie privée, en permettant l'aménagement du temps de travail, en proposant des actions facilitant les retours dans l'entreprise en cas d'absence ;
- leur volonté de respecter l'égalité professionnelle entre femmes et hommes.

Partant de ce qui précède et afin d'harmoniser les pratiques entre les entreprises du Groupe, le présent avenant a pour objet :

- d'étendre les droits conventionnels des collaborateurs mariés aux collaborateurs pacsés ou en concubinage. Ces droits sont ceux résultant des accords des entreprises et/ou des accords interentreprises du Groupe. Cette démarche s'inscrit dans la continuité des principes fondamentaux énoncés, notamment de la signature de la Charte de la parentalité signée le 14 décembre 2010,
- de rappeler, dans le cadre de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, qu'à compétences professionnelles égales, tous les salariés doivent pouvoir bénéficier des mêmes droits et opportunités.

## TITRE I EGALITE DES DROITS FAMILIAUX ET PARENTAUX

Les parties souhaitent réaffirmer leur volonté de garantir l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, en luttant contre les préjugés et les différences de traitement en considération du genre.

Les entreprises s'engagent à poursuivre leurs actions en matière d'éventuelles inégalités constatées, notamment en alignant les droits conventionnels des salariés liés par un pacte civil de solidarité, ou en concubinage sur ceux des salariés mariés, sous réserve d'apporter les justificatifs nécessaires.

### ARTICLE 1 EGALITE DES DROITS CONVENTIONNELS LIES A LA SITUATION FAMILIALE

#### 1.1 Définition de la notion de conjoint

Le conjoint du salarié s'entend comme la personne avec laquelle le salarié est marié, lié par un pacte civil de solidarité (PACS), ou en concubinage, peu important l'orientation sexuelle.

#### 1.2 Extension des droits conventionnels accordés aux salariés mariés pour évènements familiaux

Les droits accordés aux salariés mariés sont applicables, et dans les mêmes conditions, aux salariés pacsés ou en concubinage.

Sont concernés notamment les congés conventionnels pour mariage et pour décès d'un membre de la famille.

#### 1.3 Extension des droits conventionnels accordés à l'occasion du mariage du salarié

Les droits accordés à l'occasion d'un mariage civil sont applicables, et dans les mêmes conditions, à l'occasion de la conclusion d'un PACS.

Sont visés la prime de mariage, et les congés pour mariage du salarié.

Toutefois, il est convenu que dans le cas où un salarié qui aurait bénéficié de droits conventionnels au titre de la conclusion d'un PACS viendrait par la suite à se marier avec son partenaire, ce mariage entre ces mêmes personnes n'ouvrirait pas droit à nouveau au bénéfice de ces dits droits.

Dans le même sens, le salarié qui aurait bénéficié de droits conventionnels au titre d'un mariage civil n'ouvrirait pas droit à nouveau au bénéfice de ces dits droits pour un mariage religieux.

### ARTICLE 2 EGALITE DES DROITS CONVENTIONNELS LIES A LA PARENTALITE

Pour faire évoluer les représentations liées à la parentalité dans l'entreprise, et ainsi implanter durablement un environnement de travail équitable pour les salariés-parents, le Groupe s'est engagé dans le cadre de la « Charte de la parentalité en entreprise », signée le 14 décembre 2010.

Le Groupe porte une attention particulière à l'articulation entre la vie privée/familiale et professionnelle. Il réaffirme sa volonté de prendre en compte la parentalité dans l'entreprise, notamment en étendant les droits conventionnels aux salariés ayant un enfant à charge, sous réserve d'apporter les justificatifs nécessaires.

Le Groupe souhaite mettre l'accent sur l'importance de respecter chaque collaborateur dans son rôle de parent et s'engage à assurer le respect du principe de non discrimination concernant leur évolution professionnelle. Ainsi, les droits accordés aux salariés parents bénéficient aux salariés qui ont un enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales<sup>1</sup>.

La notion d'enfant à charge s'entend ainsi comme :

- les enfants du salarié,
- les enfants du conjoint au sens de l'article 1.1 susvisé.

---

<sup>1</sup> La charge effective et permanente peut être assumée par toute personne, quel que soit son lien de parenté avec l'enfant (filiation directe, adoption, enfant confié en vue de son adoption, enfant recueilli, enfant dont les parents se soustraient à leurs obligations ou sont dans l'incapacité de les assumer), peu important l'absence de décision de justice lui transférant l'autorité parentale et mettant à sa charge l'obligation alimentaire incombant en principe aux parents. Le droit aux prestations familiales est ouvert :

- pour tout enfant âgé de moins de 16 ans, jusqu'à la fin de l'obligation scolaire;
- à la fin de l'obligation scolaire jusqu'à l'âge limite de 20 ans.

Sont visés par exemple les droits suivants : l'absence pour enfant malade, la rentrée scolaire.

## TITRE II CONCILIATION VIE PRIVEE/FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

### ARTICLE 3 AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL DANS LE CADRE DU TEMPS CHOISI

Les parties entendent rappeler que l'égalité d'accès au temps partiel est un facteur important du développement de l'égalité professionnelle, et souhaitent faciliter l'accès au temps partiel, tant pour les femmes que pour les hommes.

Le travail à temps partiel est basé sur le principe du volontariat et est considéré à ce titre comme du temps de travail choisi par les salariés. Ainsi, une attention particulière sera portée à l'examen des demandes de passage à temps choisi des hommes et des femmes motivées par des raisons familiales, quel que soit leur niveau de fonction, et selon les modalités fixées par les entreprises.

Parallèlement, les demandes de retour à un emploi à temps plein ou les candidatures sur des emplois à temps plein dans l'entreprise ou dans le Groupe des publics susvisés seront examinées de manière prioritaire. Ainsi, lorsque des postes à temps plein se libèrent, les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un emploi à temps complet sont donc prioritaires pour l'obtention d'un emploi de ce type dès lors qu'ils possèdent les qualifications et les compétences requises.

Dans cette perspective, les entreprises portent à leur connaissance les emplois disponibles correspondants, en mettant à leur disposition les outils mis en place au sein de l'entreprise comme du Groupe.

En tout état de cause, le salarié à temps partiel a les mêmes chances d'évolution professionnelle et salariale que le salarié à temps plein. Le respect du principe d'égalité de traitement entre les salariés à temps plein et ceux à temps partiel implique notamment qu'aucune mobilité ou évolution professionnelle ne peut être refusée au personnel du seul fait de son travail à temps partiel.

L'entreprise veille donc à ce que les objectifs fixés soient compatibles avec l'occupation d'un poste à temps partiel.

### ARTICLE 4 GESTION DES ABSENCES DE LONGUE DUREE ET DES RETOURS

#### 4.1 Absence de longue durée

Les parties réaffirment leur volonté de prendre en compte les absences des salariés et notamment leur état de santé, dans leur évolution professionnelle.

Sont visées les absences liées à un congé de maternité, un congé d'allaitement, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation, un congé de présence parentale, congé de soutien familial, congé de solidarité familiale, et des arrêts maladie de longue durée à partir de 6 mois.

#### 4.2 Entretien individuel et information

Les collaborateurs concernés par une des absences prolongées définies ci-dessus pourront bénéficier, à leur demande, d'un entretien avec leur responsable hiérarchique et/ou un représentant de la DRH de l'entreprise, avant leur départ et/ou à leur retour, selon les cas.

Cet entretien a pour finalité d'envisager l'organisation des conditions du départ, de l'absence comme du retour du salarié. Ainsi, au cours de cet entretien peuvent notamment être discutés :

- l'organisation de l'activité du collaborateur avant son départ ;
- les moyens susceptibles d'être mis en oeuvre pour maintenir un contact avec l'entreprise ;
- des conditions de retour dans l'entreprise incluant l'opportunité d'une éventuelle réorientation ou d'une formation professionnelle.

#### 4.3 Rémunération des salariés revenant d'un congé de maternité ou d'adoption

Les entreprises s'engagent à respecter la progression salariale des salariés durant les périodes de congé de maternité ou d'adoption, tel que le prévoit le code du travail.

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

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

#### 4.4 Prise en compte des périodes de congé de maternité, d'adoption ou de paternité

La période d'absence du salarié liée à un congé de maternité, d'adoption ou de paternité est considérée comme du temps de travail effectif et donc intégralement prise en compte notamment pour :

- la détermination des droits liés à l'ancienneté,
- le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la formation,
- la répartition de l'intéressement et de la participation,
- le calcul de la part variable pour les salariés concernés.

Par ailleurs, conformément aux dispositions applicables en matière de temps de travail, elle est sans incidence sur le droit à congés payés.

### TITRE III EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

#### ARTICLE 5 REPRESENTATION EQUILIBREE DES FEMMES ET DES HOMMES DANS LES INSTANCES

##### 5.1 Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes et les postes à responsabilités

Dans le cadre de la loi du 27 janvier 2011 relative à la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les conseils d'administration et de surveillance, le Groupe réaffirme son ambition d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes.

Les entreprises du Groupe s'engagent, par ailleurs, à poursuivre leur effort de mixité sur les postes à responsabilité.

##### 5.2 Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances représentatives du personnel

Les organisations syndicales sont sensibles à cette question et s'efforceront dans la mesure du possible d'assurer une représentation encore plus équilibrée des femmes et des hommes au niveau des instances sociales.

#### ARTICLE 6 DIALOGUE SOCIAL SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN ENTREPRISE

Afin d'accompagner les partenaires sociaux des entreprises dans leur démarche d'application de la loi du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites fixant des mesures relatives à l'égalité entre les femmes et les hommes, les parties fixent ci-après, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les moyens ainsi que le cadre minimum de contenu de l'accord ou à défaut du plan d'action, ainsi que les moyens de suivi de ce cadre.

##### 6.1 Les voies de conclusion du cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise

En application des dispositions législatives et réglementaires, les entreprises du Groupe d'au moins 50 salariés doivent engager chaque année, ou tous les trois ans si un accord est déjà conclu en la matière, une négociation sur les objectifs d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise. Cette négociation consiste en une négociation générale fixée par les dispositions de l'article L.2242-5 du Code du travail et une négociation particulière, dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires, relative à la suppression des écarts éventuels de rémunération non justifiés, prévu par l'article L.2242-7 du Code du travail.

A défaut d'accord, ces entreprises fixeront les objectifs et mesures constituant le plan d'action « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » défini dans les rapports cités au 6.3 ci-après, et destiné à prévenir d'éventuels déséquilibres ou à les résorber, le cas échéant.

L'accord ou, à défaut, le plan d'action comprend :

- les objectifs fixés en matière d'égalité professionnelle ; et
- les mesures prises au cours de l'année écoulée afin de dégager :
  - des critères clairs, précis et opérationnels ;
  - des objectifs de progression prévus pour l'année à venir ;
  - la définition qualitative et quantitative des actions permettant d'atteindre ces objectifs de progression et d'évaluation de leur coût.

## 6.2 Contenu du cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

L'accord collectif ou le plan d'action fixent les objectifs de progression et les actions, accompagnés d'indicateurs chiffrés, permettant de les atteindre.

L'accord collectif ou le plan d'action portent sur au moins deux des domaines d'actions visés dans le rapport sur la situation économique de l'entreprise et sur au moins trois des domaines visés dans le rapport sur la situation comparée des hommes et des femmes.

Les indicateurs tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise incluant, le cas échéant des indicateurs prévus en annexe II de l'accord Groupe sur la diversité et l'égalité des chances du 28 octobre 2008.

Dans ce cadre, les parties rappellent qu'elles sont attachées au respect du principe de non discrimination et d'égalité de traitement et des chances entre les femmes et les hommes du Groupe. En conséquence, elles :

- entendent favoriser les conditions d'une réelle égalité entre les femmes et les hommes à toutes les étapes du recrutement. Elles rappellent que l'exercice d'une activité professionnelle au sein du Groupe n'est pas conditionné à l'appartenance au genre ni à une quelconque situation de famille ;
- reconnaissent que la formation constitue un outil essentiel en matière de développement des compétences et constitue un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de traitement des salariés dans l'évolution de leurs qualifications et leur déroulement de carrière ;
- rappellent qu'en application du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, des carrières et des promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels clairs, objectifs, mesurables et réalisables ;
- rappellent qu'il convient d'assurer, pour un même travail ou un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes. Les parties considèrent que l'égalité salariale est un élément important de l'égalité professionnelle.

## 6.3 Modalités de suivi du cadre relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Chaque année un bilan d'évolution des engagements pris et des actions conduites sera présenté aux instances compétentes au Comité élargi de la Diversité (ou à défaut aux DP).

Pour tenir compte des objectifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les entreprises compléteront :

- le rapport prévu à l'article L.2323-47 du Code du travail sur la situation économique de l'entreprise concernant les entreprises de moins de 300 salariés par :
  - l'analyse des données chiffrées par catégories professionnelles de la situation respective des femmes et des hommes en matière d'embauche, de formation, de promotion professionnelle, de qualification, de classification, de conditions de travail et de rémunération effective et d'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale ;
  - les mesures prises au cours de l'année écoulée en vue d'assurer l'égalité professionnelle ;
  - les objectifs et les actions prévues pour l'exercice à venir ;
  - les explications sur les actions prévues non réalisées.
- le rapport prévu à l'article L.2323-57 du Code du travail sur la situation comparée des hommes et des femmes concernant les entreprises d'au moins 300 salariés (embauche, formation/promotion professionnelle, qualification, classification, conditions de travail, rémunération effective, articulation activité professionnelle/exercice de la responsabilité familiale) par les indicateurs prévus à l'article D.2323-12 du Code du travail (conditions générales d'emploi, rémunérations, formations, conditions de travail, articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale).

## TITRE IV INFORMATION ET COMMUNICATION

### ARTICLE 7 COMPOSITION DU COMITE ELARGI DE LA DIVERSITE

Les parties rappellent le rôle fondamental tenu par le Comité élargi de la Diversité prévu à l'article 2.3 de l'accord relatif à la Diversité et à l'Egalité des chances au sein de Groupama du 24 octobre 2008 en application de l'accord national interprofessionnel du 12 octobre 2006 relatif à la Diversité en entreprise.

Toutefois, compte tenu du nombre important de participants, les parties conviennent que les entreprises en lien avec les membres du Comité d'entreprise ou d'établissement, pourront définir la composition du Comité élargi de la Diversité. Ce dernier pourra être constitué par la réunion du Comité d'entreprise ou d'établissement associant notamment une représentation restreinte des délégués syndicaux ainsi que des délégués du personnel.



Réunis annuellement, il sera informé des éléments donnant lieu à un point de situation sur les actions conduites et moyens déployés en matière de lutte contre les discriminations et de promotion de la Diversité comme précisé au premier alinéa de l'article 2.3 précité.

En conséquence, les dispositions du deuxième aliéna de l'article 2.3 sont abrogées.

## ARTICLE 8 COMMUNICATION

### 8.1 Revue des documents officiels

Les entreprises sont invitées à réaliser, le cas échéant, une revue des documents officiels, afin de s'assurer qu'ils ne défavorisent aucune situation familiale : règlement intérieur, livret d'accueil...

Les représentants du personnel s'engagent à réexaminer, le cas échéant, les conditions d'accès aux activités sociales et culturelles du comité d'entreprise afin d'assurer une égalité de traitement entre toutes les situations familiales.

### 8.2 Information

Le présent avenant est l'occasion de rappeler les principes de la non-discrimination et de la diversité défendus et valorisés par le Groupe.

Dans cette perspective, chaque entreprise s'engage à communiquer à l'ensemble de ses salariés les engagements du Groupe sur la promotion de la diversité et l'égalité des chances, ainsi que le présent avenant par tous moyens et via tous les outils de communication interne existant tant au niveau du Groupe que dans les entreprises.

Dans le même esprit, un guide à l'attention des managers d'équipe, rappelant les dispositions de l'accord sur la diversité et l'égalité des chances et du présent avenant, sera réalisé par la DRH Groupe.

### 8.3 Bilan Diversité

Le présent avenant fera l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre de la Commission de suivi visée à l'article 7.2 de l'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein de Groupama du 24 octobre 2008.

## TITRE V FORMALITES DE DEPOT

Conformément aux articles D.2231-3, D.2231-5, D.2231-6 et D.2231-2, L.2261-1 et L.2262-8, du Code du travail, le présent accord sera déposé en 2 exemplaires dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (Direccte) de Paris et remis également en un exemplaire original, au Secrétariat-greffe du conseil de Prud'hommes de Paris.

Fait à Paris, le 14 octobre 2011.