

**ANNEXE 1 : PERIMETRE D'APPLICATION DE L'ACCORD RELATIF A LA DIVERSITE ET A L' EGALITE DES CHANCES AU SEIN DE GROUPAMA**

24/10/2008

**PERIMETRE DU COMITE DE GROUPE**

SOCIETE	ACTIVITE
<b>FNG ET HOLDINGS</b>	
Groupama SA	Responsabilité du pilotage des activités opérationnelles du Groupe, de la réassurance des Caisses régionales, de l'optimisation des protections de réassurance du Groupe et de ses principales filiales, et enfin du développement et du pilotage des filiales.
Fédération Nationale Groupama	Organisation professionnelle ayant pour objet de définir et contrôler les orientations générales du groupe mutualiste, de représenter au plan national et de défendre les intérêts collectifs des caisses de réassurance mutuelle adhérentes et de développer la vie mutualiste au sein des caisses de réassurance mutuelle adhérentes.
Groupama Holding	Détention d'actions et autres valeurs mobilières émises par Groupama SA.
Groupama Holding II	Détention d'actions et autres valeurs mobilières émises par Groupama SA.
<b>CAISSES REGIONALES</b>	
Groupama Alpes Méditerranée	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurances dommages, assurance de personnes, épargne-vie et banque.
Groupama Alsace	
Groupama Antilles-Guyane	
Groupama Centre Atlantique	
Groupama Centre Manche	
Groupama Grand Est	
Groupama Loire Bretagne	
Groupama Nord Est	
Groupama d'OC	
Groupama Océan Indien	
Groupama Paris Val de Loire	
Groupama Rhône Alpes Auvergne	
Groupama Sud	
MISSO (Mutuelle des Sylviculteurs du Sud Ouest)	
<b>CENTRES INFORMATIQUES</b>	
CIBAMA	Groupeement auquel adhère Groupama Loire Bretagne pour développer et exploiter les outils informatiques nécessaires à l'exercice de leur activité.

DB  
 A  
 B  
 C  
 D  
 E  
 F  
 G  
 H  
 I  
 J  
 K  
 L  
 M  
 N  
 O  
 P  
 Q  
 R  
 S  
 T  
 U  
 V  
 W  
 X  
 Y  
 Z

SOCIETE	ACTIVITE
CIRSO	Groupement auquel adhèrent Groupama d'Oc, Groupama Antilles-Guyane, Groupama Océan Indien et Gan Outremer pour développer et exploiter les outils informatiques nécessaires à l'exercice de leur activité.
<b>POLE ASSURANCES ET SERVICES FRANCE</b>	
<b>Sociétés d'assurances</b>	
Groupama Vie	Société d'assurance vie des Caisses régionales.
Gan Assurances Vie	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance de dommages, d'assurance de la personne et d'épargne.
Gan Assurances IARD	Assureur dédié au marché du courtage et spécialisé sur le marché des assurances collectives à destination des entreprises pour leurs salariés et des banques pour la couverture des emprunteurs.
Gan Eurocourtage Vie	Assureur généraliste dédié au marché du courtage proposant toute la gamme des produits d'assurance de dommages.
Gan Eurocourtage IARD	Assurance de la personne : épargne vie individuelle, retraite, prévoyance. Banque au quotidien.
Gan Patrimoine	Opérations d'épargne.
Caisse fraternelle d'épargne	Assurances sur la vie.
Caisse fraternelle Vie	Prévoyance, retraite, santé, épargne (réseau de producteurs salariés).
Gan Prévoyance	Opérations d'assurance et de réassurance comportant des engagements dont l'exécution dépend de la durée de la vie humaine.
Assu Vie	Assureur généraliste en assurance de dommages dédié à la commercialisation par Internet
AMALINE ASSURANCES	Assurance vie mixte
REUNIMA	Toutes les activités d'assurance dommages et RC « Marine et transport » de ses clients et d'assurance « Aviation et spatial » des pools La Réunion Aérienne et La Réunion Spatiale.
Groupama Transport	Prestations de services ou opérations liées aux prestations de services au profit des sociétés du Groupe Groupama et principalement de Groupama Transport et au profit de tous clients de ces sociétés, gestion d'opérations d'assurance et/ou de co-assurances, prise de participation directe ou indirecte dans toutes sociétés de courtage d'assurances.
Groupama Chegaray Services	Représentation de compagnies d'assurances françaises ou étrangères pour la souscription et le placement de contrats d'assurances généralement quelconques. Toutes opérations d'études et de conseils en analyses de risques, en prévention et en assurance, polices d'assurances ou programmes d'assurances.
Group Fast Souscription d'assurances	Société dédiée au projet Groupama Santé Active qui développe une activité de gestion des contrats et des prestations sinistres santé.
SGPS	Analyse et gestion des risques supportés par les acteurs en intervenant dans la chaîne du transport et de la logistique, gestion de franchise et de sinistres y afférent.
Group SAVE	

FS  
 CG  
 ENL  
 nd  
 JG  
 R  
 B  
 H  
 M  
 M



SOCIETE	ACTIVITE
<b>Sociétés de gestion de fonds</b>	
Groupama Asset Management	Gestion de valeurs mobilières.
Finama Private Equity	Gestion d'actifs non cotés pour le compte de tiers.
<b>Sociétés financières</b>	
Groupama Epargne Salariale	Gestion administrative et développement de l'épargne salariale.
Groupama Investissement	Prise de participation dans des entreprises industrielles, commerciales ou de service et des sociétés d'assurances et de capitalisation, gestion et contrôle desdites sociétés, exercice direct d'activités financières, commerciales, industrielles ou de services.
SCEPAR	Prises de participation dans toutes sociétés et entreprises financières, commerciales, industrielles et mobilières.
<b>Sociétés Immobilières (hors SCI)</b>	
Groupama Immobilier	Gestion d'actifs immobiliers.
ACTIPAR	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
CELESTE	
60 rue Claude Bernard	
Compagnie foncière parisienne	
CNF	
ForGan	
Gan Saint-Lazare	Gestion et exploitation d'ensembles immobiliers à usage de bureaux.
Hausmann Drouot Immobilier	Marchands de biens (N.B : société n'ayant plus d'activité mais figurant toujours dans le périmètre du Comité de Groupe).
Hausmann Lafitte Immobilier	Marchands de biens (vente en bloc à la découpe de biens immobiliers).
Ixellor	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SAS 14 Madeleine	
Nereide	Rachats/cessions d'entreprises et activité de marchand de biens.
5/7 Percier	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Société immobilière Rennes-Vaugirard	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SOPRESTIM	Prestations de services en matière de gardiennage et de sécurité auprès des propriétaires ou occupants d'immeubles.
SAS 9 VICTOIRE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
<b>Sociétés Immobilières (SCI)</b>	
Gan Foncier	Constitution et gestion d'un patrimoine composé exclusivement d'immeubles, de droits réels immobiliers ou de valeurs émises en représentation de tels droits.
Gan Investissement Foncier	Support des contrats ACAVI.
Gan Foncier II	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.

DB

16

RA  
F  
CO

DG

FS

674  
218

SOCIÉTÉ	ACTIVITÉ
<b>GROUPEMENTS</b>	
GIE Autama	Optimisation du coût des achats externes des membres.
GIE Groupama Logistique	Dans un but d'intérêt professionnel, approche, mise en commun et optimisation des activités logistiques et des services généraux des membres.
GIE Groupama Gan Antilles-Guyane	Services administratifs pour le compte des adhérents.
GIE RIP	Principalement, assurer la gestion administrative de contrats d'assurances souscrits auprès de ses membres.
Groupama SI	Conception et développement des systèmes d'information, exploitation des applications et gestion des infrastructures
GIE Groupama TPG	Négocier, conclure et payer les conventions de tiers payant avec des professionnels de la santé.
<b>POLE INTERNATIONAL</b>	
Groupama international	Holding du pôle international.
Gan Outre Mer IARD	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance dommages et santé.

EMZ    nif  
 DG    ☆  
 ↗    F3    ↓  
       W    P  
       CB    P    DB    17

**ANNEXE 2 : ACCORD UDSG DU 18 DECEMBRE 2007 RELATIF A LA DEMARCHE D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPEES A GROUPAMA**

**ACCORD DU 18 DECEMBRE 2007 RELATIF A L'OPTIMISATION DE LA DEMARCHE D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPEES A GROUPAMA**

**Entre d'une part,**

L'Unité de Développement Social GROUPAMA (UDSG), 8/10, rue d'Astorg - Paris 8<sup>ème</sup>  
représentée par Christophe BUSO, son Président.

**Et d'autre part,**

Les organisations syndicales de salariés ci-après désignées :

La Fédération Générale Agro-alimentaire (CFDT),  
représentée par DOMINIQUE THIBAUT

Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole  
(CFE-CGC), représenté par FRANCOIS CARLIER

La Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC),  
représentée par .....

La Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (CGT),  
représentée par THIERRY DUVERNOY

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A),  
représentée par FRANK FERREOL

La Fédération des Employés et Cadres (FO),  
représentée par SERGE FEUGA

*[Handwritten signatures and initials]*  
FC, TH, CB, TL, FH, 1/11  
CM, rcs, LB, FH, FS, DB, b, DG  
18

**Considérant :**

- les articles L.323-1 et suivants du Code du travail relatifs à l'emploi des travailleurs handicapés, modifiés par la loi du 11 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances, de la participation et de la citoyenneté des personnes handicapées et ses décrets d'application du 9 février 2006 ;
- les accords des 5 novembre 2002, 15 février 2005 et 28 novembre 2006 qui ont institué une politique en faveur de l'insertion professionnelle des personnes handicapées, par l'atteinte d'un objectif d'embauche d'au moins une personne handicapée par an, au sein des entreprises membres de l'UDSG d'au moins 300 salariés ;
- l'article 2 de l'accord du 28 novembre 2006 lequel dispose que cet accord cessera de produire effet au 31 décembre 2007 ;
- la volonté de l'UDSG et des partenaires sociaux de s'orienter vers une optimisation la démarche en faveur de l'emploi de personnes handicapées.

**Il a été convenu ce qui suit :**

**PREAMBULE :**

Conscientes que l'emploi des travailleurs handicapés représente un enjeu important de la responsabilité sociale des entreprises, l'UDSG et les organisations syndicales souhaitent, par le présent accord, affirmer leur volonté de poursuivre une politique responsable, cohérente et durable en faveur de l'emploi des personnes handicapées.

Il s'agit en effet d'inscrire les actions menées par les entreprises membres de l'UDSG, depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2003 en matière d'emploi des personnes handicapées, dans le cadre d'une optimisation de la démarche aussi bien en termes de recrutement que d'accueil mais aussi de conditions de vie au travail des personnes handicapées.

Par ailleurs, conformément aux valeurs défendues par le Groupe au regard de la Diversité, l'ambition du présent accord réside, au-delà de la réalisation des objectifs définis, dans le renforcement de la solidarité en faveur des personnes handicapées.

C'est dans cet esprit que les parties signataires sont convenues des dispositions suivantes :

- un élargissement des entreprises impliquées par la démarche ;
- un plan d'embauche ;
- un plan de formation ;
- un plan de maintien dans l'emploi ;
- un plan de sensibilisation ;
- un plan d'aide aux salariés parents d'enfant(s) handicapé(s) ;
- la désignation d'acteurs chargés de la mise en œuvre de l'accord ;
- un suivi renforcé des embauches et actions réalisées en application de l'accord.

FC NR.  CP 2/11  
 FS  
DB   
EMZ ncf  HB

**ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION**

**1-1 : Bénéficiaires de l'accord :**

Le présent accord bénéficie aux personnes visées par l'article L 323-3 du code du travail tel qu'il résulte de l'article 271 de la loi n° 2005-102 du 11 février 2005, dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement réduites par la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités, et prioritairement aux :

- travailleurs reconnus handicapés par les organismes habilités,
- victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité permanente au moins égale à 10 %,
- titulaires d'une carte d'invalidité, bénéficiant ou non d'une pension d'invalidité.

**1-2 : Entreprises concernées :**

Les dispositions du présent accord s'appliquent dans l'ensemble des entreprises Groupama membres de l'UDSG ayant un effectif d'au moins 20 salariés.

Par souci de clarté et sans préjudice des évolutions du périmètre de l'UDSG, la liste des entreprises visées par l'accord (soit 21 entreprises au jour de l'entrée en vigueur de l'accord) figure en annexe 1.

**ARTICLE 2 : PLAN D'EMBAUCHE**

Considérant que l'accès au travail en milieu ordinaire constitue un des meilleurs moyens d'insertion professionnelle à rechercher pour ces personnes, le présent accord continue de privilégier les mesures portant plus particulièrement sur le recrutement direct de travailleurs handicapés.

Il est rappelé qu'en application de l'article 33-2 de l'Accord National Groupama relatif au statut conventionnel du personnel Groupama du 10 septembre 1999 (ANG), les personnes handicapées bénéficient d'un examen prioritaire de leur candidature.

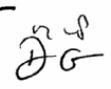
Toutefois, le recrutement d'un salarié handicapé se fonde, non sur l'existence de son handicap, mais sur ses compétences. Ainsi, la démarche en faveur des travailleurs handicapés menée par les entreprises membres de l'UDSG s'inscrit dans la politique globale de recrutement de ces dernières et n'est pas basée sur la création d'emplois réservés.

**2-1 : Nombre d'embauches :**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, sur les deux années couvertes par le présent accord (2008 et 2009), les entreprises membres de l'UDSG occupant un effectif d'au moins 20

FC  
nr.  CB



EML  
 HB

DB  
FS 

salariés rechercheront par tous les moyens possibles l'atteinte de l'objectif d'emploi de personnes handicapées suivant :

- dans les entreprises de 20 à 299 salariés, accueillir tous les ans au moins une personne handicapée dans le cadre d'un contrat de travail (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire ou contrat en alternance) ou d'un stage conventionné en entreprise ;
- dans les entreprises de 300 à 999 salariés, embaucher au moins une personne handicapée par an, de préférence dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat en alternance, voire dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire, sous réserve que la durée cumulée du ou des contrats soit au moins égale à 12 mois ;
- dans les entreprises de 1000 salariés et plus, recruter deux personnes handicapées par an, de préférence dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat en alternance, voire dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou de travail temporaire, sous réserve que la durée cumulée du ou des contrats soit au moins égale à 24 mois.

## 2-2 : Types de contrats :

### a) Dans les entreprises de 20 à 299 salariés :

En vue de commencer à initialiser une démarche d'insertion professionnelle de personnes handicapées dans les entreprises relevant du périmètre UDSG dont l'effectif est compris entre 20 et 299 salariés, l'objectif consiste à accueillir au moins une personne handicapée par an, sous toute forme de recrutement et sans condition de durée minimale : contrat à durée indéterminée, contrat en alternance, contrat à durée déterminée, contrat de travail temporaire mais aussi stage conventionné.

### b) Dans les entreprises de 300 salariés et plus :

Pour être prise en compte au regard du présent accord, l'embauche devra être réalisée, dans les entreprises membres de l'UDSG ayant un effectif d'au moins 300 salariés :

- de préférence dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et ce, quelle que soit la durée du travail qui sera prévue dans ledit contrat (temps plein ou temps partiel) ;
- ou dans le cadre d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

Par ailleurs, afin de favoriser l'insertion professionnelle des personnes handicapées, le recours à un ou plusieurs contrats à durée déterminée ou de travail temporaire pourra également permettre de remplir l'objectif d'emploi, sous réserve des conditions de durée fixées au 2-1 ci-avant.

Un panachage entre ces différents types de contrats est possible mais non obligatoire.

FE NR. S D CS AA  
R FS  
DB UB  
EMZ ne JG S

### 2-3 : Articulation avec l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés :

L'obligation d'embauche mentionnée au paragraphe précédent s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés prévue aux articles L 323-1, L 323-8, L 323-8-1 et L 323-8-2 du code du travail qui imposent aux entreprises d'au moins 20 salariés l'emploi de travailleurs handicapés, dans la proportion de 6 % de leur effectif, tout en leur permettant de s'acquitter partiellement de cette obligation par trois modalités autres que l'embauche directe et notamment la sous-traitance au secteur protégé, la contribution financière à un fonds d'insertion et la conclusion d'un accord sur l'application d'un programme d'insertion.

### 2-4 : Calcul des seuils d'effectif :

Le calcul de l'effectif de l'entreprise pour la mise en œuvre de l'objectif d'emploi mentionné au paragraphe 2-1 s'effectue selon les mêmes modalités que celles prévues par l'article L 620-10 du code du travail s'agissant de l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés.

L'effectif de l'entreprise s'apprécie au 31 décembre de l'exercice précédant chacune des deux années d'application du présent accord, soit :

- au 31 décembre 2007 pour l'année 2008,
- au 31 décembre 2008 pour l'année 2009.

## ARTICLE 3 : PLAN DE FORMATION

### 3-1 : Formation des collaborateurs handicapés :

Les personnes handicapées ont accès, dans les mêmes conditions que les autres collaborateurs, à l'ensemble des dispositifs de formation : plan de formation, congé individuel de formation et autres dispositifs (période de professionnalisation, droit individuel à la formation...).

Par ailleurs, compte tenu des enjeux relatifs au niveau de formation dans leur parcours d'insertion professionnelle, les personnes handicapées pourront bénéficier dans les conditions prévues par l'accord « anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie » conclu le 14 octobre 2004 dans la branche Assurances et l'article 11 de l'accord du 12 octobre 2006 sur « le développement de la formation et de la reconnaissance professionnelles du personnel Groupama » :

- d'actions spécifiques de formation ;
- d'une attention particulière lors des entretiens de recrutement et d'évaluation annuelle sur les volets objectifs et formations à mettre en œuvre ;
- d'un crédit annuel supplémentaire au titre du DIF ;
- de périodes de professionnalisation.

Handwritten signatures and initials: FC, NR, CB, R, H3, FS, DB, DG, and others.

### 3-2 : Formation de l'environnement professionnel :

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap et de permettre par la même une bonne réussite des recrutements et intégrations des personnes handicapées, des sessions de formation relatives aux nécessités liées au handicap seront dispensées, en cas de besoin, à l'intention du référent handicap visé à l'article 7-1 du présent accord, du personnel du service de santé au travail et des managers en contact direct avec des personnes handicapées.

### ARTICLE 4 : PLAN DE MAINTIEN DANS L'EMPLOI

Les entreprises membres de l'UDSG s'engagent à attacher une attention particulière et prioritaire aux salariés devenant handicapés au cours de leur carrière ainsi qu'aux collaborateurs atteints d'un handicap évolutif.

Ainsi, en fonction des situations rencontrées, le plan de maintien dans l'emploi débouchera sur la mise en œuvre d'une ou plusieurs des actions suivantes :

- étudier, avec le médecin du travail et l'ergonome, au moment de la survenance du handicap ou au regard de son évolution, les possibilités d'aménagements matériels du poste de travail ;
- permettre dans la mesure du possible, après avis du médecin du travail, un aménagement des horaires au regard de la nature du handicap ;
- faciliter le recours au temps partiel en prenant en charge, pour les salariés handicapés devant travailler à temps partiel, le supplément de cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire calculées sur la base des rémunérations correspondant à un temps plein.

### ARTICLE 5 : PLAN DE SENSIBILISATION

#### 5-1 : Sensibilisation interne

Les entreprises membres de l'UDSG s'engagent à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser les collaborateurs sur le fait que le handicap est l'affaire de tous.

A cet effet, les actions suivantes pourront être menées :

- réaliser, en utilisant les supports internes de communication de l'entreprise, des pages d'informations ponctuelles dédiées au handicap ;
- dispenser, comme le prévoit l'article 3.2 du présent accord, en cas de besoin, auprès du référent handicap, du service de santé au travail et des managers en contact direct avec des travailleurs handicapés, des formations concernant les nécessités liées à l'insertion professionnelle des personnes handicapées ;

FC  
DR  
DL  
CB  
FS  
FH  
DB  
HB  
E  
ETL  
nu  
JG

6/11

- sensibiliser, si nécessaire, les collaborateurs amenés à côtoyer des personnes handicapées de manière à assurer les meilleures conditions d'intégration de ces personnes.

**5-2 : Accompagnement des collaborateurs en situation de handicap :**

Les collaborateurs en poste susceptibles d'être reconnus travailleur handicapé au sens de l'article L 323-3 du code du travail bénéficient d'un accompagnement, via le référent handicap ou le service de santé au travail, dans leur démarche administrative liée à la reconnaissance du handicap.

Les absences liées à la démarche de première reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé donneront lieu, sur justificatif, à maintien de salaire et seront à ce titre considérées comme du temps de travail effectif.

Il est souligné que la déclaration du handicap relève de la décision exclusive du salarié et est sans incidence sur l'évolution professionnelle des salariés handicapés, les entreprises s'engageant à leur assurer une évolution égale à celle des autres collaborateurs.

**5-3 : Communication externe :**

En vue d'informer les candidats handicapés potentiels de la politique menée par les entreprises relevant du périmètre UDSG en matière d'emploi de personnes handicapées, une rubrique sera diffusée sur le site internet de Groupama.

**ARTICLE 6 : PLAN D'AIDE AUX SALARIES PARENTS D'ENFANT(S) HANDICAPE(S)**

**6-1 : Aménagement des horaires de travail :**

Conscientes des difficultés rencontrées par les collaborateurs parents d'enfant(s) handicapé(s) notamment dans la conciliation de leurs vies professionnelle et familiale, les entreprises membres de l'UDSG s'engagent, dans le prolongement de l'article 43-1 de l'ANG, à aménager leurs horaires de travail en fonction des contraintes liées au handicap de l'enfant.

**6-2 : Travail à temps partiel :**

Dans le prolongement du principe posé par l'article 61 de l'Accord National Groupama, l'autorisation de bénéficier d'un horaire à temps partiel est de droit pour les salariés ayant à leur charge - au sens de la législation sur les prestations familiales agricoles - un enfant souffrant d'un handicap.

7/11

H FC  
 NR. S D CB  
 RR  
 QL FS  
 ERZ nu G HB DB B

24

Le quota prévu par l'article 52 de l'Accord National Groupama n'est, par conséquent, pas opposable à ces salariés.

### 6-3 : Indemnisation du congé de soutien familial :

Les salariés souhaitant bénéficier d'un congé de soutien familial, dans les conditions définies par le décret du 18 avril 2007, pour s'occuper d'un enfant à charge - au sens de la législation sur les prestations familiales agricoles - souffrant d'un handicap tel que défini par ledit décret (à savoir atteint d'un taux d'incapacité permanente d'au moins 80%) perçoivent, sur une période globale de deux mois, une indemnisation égale à la moitié du salaire qu'ils auraient perçu en travaillant.

## ARTICLE 7 : ACTEURS CHARGES DE LA MISE EN OEUVRE DE L'ACCORD

### 7-1 : Désignation d'un référent handicap au niveau des entreprises :

Il est désigné, au niveau de chaque entreprise membre de l'UDSG visée par l'accord, un référent handicap qui a pour rôle de décliner, au niveau de l'entreprise, la politique définie par le présent accord en liaison avec les intervenants internes et externes.

Les missions du référent handicap qui figureront dans sa fiche de poste consistent à effectuer ou coordonner la réalisation des actions permettant de remplir les objectifs fixés par le présent accord.

Les actions nécessaires à la mise en œuvre de l'accord sont notamment :

- le développement des partenariats avec les associations et organismes spécialisés en vue de rechercher, pour chaque offre d'emploi, en priorité des candidatures de personnes handicapées ;
- la participation à des forums ou des salons d'emploi de personnes handicapées ;
- la coordination avec le service de santé au travail ;
- la sensibilisation du management ;
- la réalisation d'un suivi professionnel des salariés handicapés dans l'entreprise (recours, si nécessaire, à des salariés volontaires assurant la fonction de tuteur et ayant pour rôle d'accueillir les salariés handicapés et de les accompagner dans leur insertion).

### 7-2 : Désignation d'un référent handicap au niveau national :

Un référent handicap est également désigné, au niveau de l'UDSG, en vue de mettre en place un réseau regroupant les référents handicap des entreprises membres de l'UDSG visées par l'accord et d'assurer l'appui technique et juridique aux entreprises.

8/11

FC  
nr.  CS  
RH  
R DB  
B  
EM nr.  H3

25

**ARTICLE 8 : SUIVI DE L'ACCORD**

**8-1 : Au niveau national :**

Au terme de chacun des exercices couverts par le présent accord et dans le cadre de la réunion annuelle de la Commission de l'Emploi, de la Formation et des Compétences, l'UDSG présentera un bilan, tant quantitatif que qualitatif, des embauches et actions réalisées par les entreprises au titre du présent accord.

Des échanges pourront avoir lieu sur d'éventuelles questions à résoudre s'agissant des modalités d'application de cet accord.

Seront également examinées les raisons susceptibles, lors d'un exercice donné, de ne pas avoir permis aux entreprises d'être en mesure de concrétiser l'objectif d'embauche, ainsi que les solutions envisageables pour y remédier.

**8-2 : Au niveau de l'entreprise :**

Afin d'assurer le suivi de la mise en œuvre des plans d'actions fixés par le présent accord, il est convenu de réunir une fois par an une commission composée de membres du Comité d'entreprise, des secrétaires de CHSCT, du référent handicap, du service de santé au travail ainsi que de salariés handicapés volontaires.

Cette commission sera destinataire d'un bilan annuel lui fournissant une information sur la situation des personnes handicapées dans l'entreprise, les embauches réalisées en application de l'accord ainsi que les actions corrélatives.

Cette commission de suivi aura également pour objet de procéder à l'examen des conditions d'intégration dans l'entreprise, d'accessibilité aux locaux, d'aménagement des postes de travail ou des horaires ainsi que des actions de sensibilisation au handicap du personnel de l'entreprise.

Par ailleurs, dans le cadre des modalités de suivi au niveau national envisagées à l'article 8-1 ci-avant, les entreprises transmettront annuellement à l'UDSG toutes les informations nécessaires concernant les embauches à réaliser et celles effectuées au titre du présent accord.

Les entreprises membres de l'UDSG ne pourront déroger dans un sens moins favorable par accord d'entreprise aux dispositions du présent accord.

**ARTICLE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES**

FC  
ne. [Signature] CB  
K  
FS  
DB  
AA  
B  
EMC  
24p  
DG [Signature]

9/11

26

**9-1 : Durée de l'accord :**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de deux ans, à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2008, et cessera définitivement de produire effet au 31 décembre 2009.

Les parties signataires de l'accord conviennent de se rencontrer au mois six mois avant son terme afin de procéder à son évaluation et d'étudier les suites éventuelles à donner à la démarche ainsi déployée.

**9-2 : Formalités de dépôt :**

Le présent accord sera notifié par l'UDSG à l'ensemble des organisations syndicales représentatives au niveau national, en application de l'article L.132-2-2 nouveau du Code du travail.

Puis, conformément à ce dernier article ainsi qu'aux articles L.132-10 et R.132-1 du même Code, à l'expiration du délai d'opposition majoritaire de 8 jours et à défaut d'opposition valablement exercée dans ce délai, le présent accord sera déposé, par l'UDSG, en 2 exemplaires, dont une version électronique, auprès du service pluri-départemental de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris et remis également en un exemplaire, au secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Chacune des Organisations Syndicales signataires en recevra un exemplaire original.

Fait à Paris, le 18 décembre 2007

Pour l'Unité de Développement Social GROUPAMA (UDSG),

Pour la Fédération Générale Agro-alimentaire (CFDT),

FC  
nr.  
AR  
FS

10/11

EMC  
DB  
B  
AA  
MB  
DG

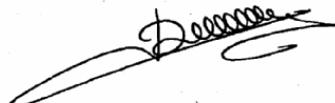
27

Pour le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole (CFE-CGC),



Pour la Fédération CFTC de l'Agriculture (CFTC),

Pour la Fédération CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (CGT),



Pour l'Union Nationale des Syndicats Autonomes - Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A),



Pour la Fédération des Employés et Cadres (FO),



**Annexe** : Liste des entreprises membres de l'UDSG visées par le présent accord

11/11

EM  
DG  
25P  
UB  
FS  
DB  
B  
CB  
RA

**LISTE DES ENTREPRISES MEMBRES DE L'UDSG  
 CONCERNEES PAR L'ACCORD RELATIF A L'OPTIMISATION DE LA DEMARCHE  
 D'EMPLOI DE PERSONNES HANDICAPEES  
 (article 1-2 de l'accord)**

Alpes Méditerranée
Alsace
Antilles Guyane
Centre Atlantique
Centre Manche
Grand Est
Loire Bretagne
Nord Est
Oc
Océan Indien
Paris Val de Loire
Rhône Alpes Auvergne
Sud
Groupama SA
CIBAMA
CIRSO
GIE Antilles Guyane
Groupama Assurance Crédit
Groupama Logistique
Groupama Système d'Information
SGPS

*Handwritten notes:*  
 FC  
 ME  
 CB  
 FS  
 DB  
 EM  
 DG  
 AF  
 G  
 HJ

## ANNEXE 3 : INDICATEURS DIVERSITE\*

### 1. Egalité professionnelle Femmes/Hommes :

- Ventilation des effectifs en CDI par classe et par sexe
- Taux de féminisation des effectifs en CDI
- Taux de féminisation des effectifs en CDI par statut
- Taux de féminisation des effectifs par métiers
- Recrutements par sexe (%)
- Recrutements par sexe et par fonctions (%)
- Taux de démission par sexe
- Rémunérations moyennes par classe et par sexe
- Comparaison des taux de promotion par sexe et par classe
- Révisions de situation individuelle
  - ✓ Fréquence en % des révisions de situation individuelle par sexe et par classe
  - ✓ Niveau (€) des révisions de situation individuelle par sexe et par classe
- Salariés à temps partiel
  - ✓ Nombre de salariés à temps partiel par sexe/ Ensemble de salariés à temps partiel
  - ✓ Nombre de salariés à temps partiel par sexe et par classe/ Ensemble de salariés à temps partiel
  - ✓ Comparaison des niveaux de rémunération des femmes à temps partiel et des femmes à temps plein par classe
  - ✓ Comparaison des taux de promotion des femmes à temps partiel par classe par rapport au taux de promotion des femmes à temps plein par classe

### 2. Equilibre vie professionnelle/ vie privée :

- Taux de répartition des mesures liées à la situation de famille par sexe sur le salaire en termes de : jours d'absences rémunérés, de primes de naissance, primes de mariage, primes liées aux enfants

EMC DL  
nrf  
DG

FS  
HB  
CB

DB

AA

**3. Gestion des âges :**

- Répartition des effectifs par tranche d'âges
- Répartition des classes (ou niveau de classification) par tranche d'âge
- Taux de recrutement par tranche d'âge
- Taux de démission par tranche d'âge
- Taux de promotion par tranche d'âge
- Taux de mobilité par tranche d'âge
- Taux d'accès à la formation par tranche d'âge
- Salaire théorique moyen par tranche d'âge
- Répartition des augmentations individuelles par tranche d'âges/population en CDI en %
- Contrat de professionnalisation par tranche d'âge

**4. Emploi des travailleurs handicapés :**

- Nombre de personnes handicapées recrutées selon le type de contrat
- Effectif de salariés handicapés par statut
- Durée moyenne des CDD

**5. Evolution des représentants du personnel**

- *Un indicateur spécifique permettant un suivi de l'évolution des représentants du personnel sera défini lors de la première réunion de la Commission de Suivi*

**6. Contentieux :**

- Nombre de contentieux pour discrimination

EM 42 UB B  
nif DB CF DB  
DB