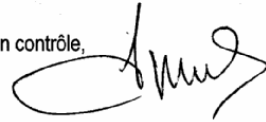


Accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein de GROUPAMA

Entre les soussignés :

GROUPAMA SA qualifiée d'entreprise dominante au titre des entreprises placées sous son contrôle,
8/10, rue d'Astorg-Paris 8^{ème}
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^{ème}
Représentée par Christophe BUSO, son Président ;



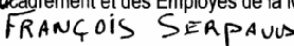
D'une part

Et les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe :

La Fédération Générale Agro-Alimentaire et la Fédération des Services (CFBT),
représentées respectivement par Hubert BABAUDOU
Et par Martial Le PENNEC



Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole (SNEEMA)
Représenté par FRANÇOIS SERPAUD


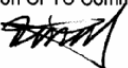


La Fédération Nationale Assurances CFE-CGC
Représentée par Dominique BUYCK




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

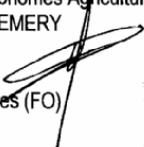
Représentées respectivement par Jérôme LAURENT
Et par Edwige MONRIBOT



La Fédération CGT des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance
Représentée par Dalila GUENINECHE
Et par Thierry DUVERNAY

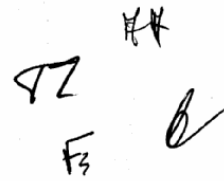


L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A)
Représentée par Alain AUZEMERY



La Fédération des Employés et Cadres (FO)
Représentée par
Et par

D'autre part



Sommaire

Préambule	p 3
Titre I : PRINCIPES DIRECTEURS	p 4
Article 1 : Enjeux et périmètre d'application	p 4
1.1 Enjeux	
1.2 Périmètre d'application de l'accord	
1.3 Application de l'accord et articulation des niveaux de négociation :	
Article 2 : MOBILISATION DES ACTEURS	p 4
2.1 Implication des dirigeants	p 5
2.2 Implication des représentants du personnel	
2.3 Mise en place du Comité élargi de la Diversité	
2.4 Désignation des correspondants Diversité	
Article 3 : SENSIBILISATION ET LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES	p 6
3.1 Communication interne	p 6
3.2 Formation des collaborateurs	
Titre II : DOMAINES D'INTERVENTION	p 7
Article 4 : Recrutement	p 7
4.1 Diversification des canaux de recrutement	
4.2 Processus de recrutement	
4.3 Recrutements diversifiés en âge	
Article 5 : Evolution professionnelle	p 8
5.1 Promotion de la mixité : égal accès des femmes et des hommes aux parcours professionnels	
5.2 Mobilité professionnelle	
5.3 Conciliation des temps sociaux	
5.4 Emploi des personnes en situation de handicap	
5.5 Egalité d'accès à la formation professionnelle	
5.6 Engagement syndical	
Titre III: MISE EN ŒUVRE	p 9
Article 6 : Mise en œuvre dans l'entreprise	p 9
6.1 Echange et communication des bonnes pratiques	
6.2 Règlements intérieurs	
6.3 Modes de recours des salariés	
Article 7 : Suivi de l'accord	p 10
7.1 Dispositifs de mesure et de suivi	
7.2 Instance de suivi	
Article 8: Durée de l'accord	p 10
Titre IV : DISPOSITIONS FINALES	p 11
Article 9 : Formalités	p 11
9.1 Dénonciation	
9.2 Dépôt	
ANNEXES	p 13

[Handwritten signatures and initials]
DB FS MC
EMC JG
2
CB

Préambule

Dans la droite ligne de ses principes d'actions : Solidarité, Proximité et Responsabilité, GROUPAMA souhaite affirmer son engagement d'employeur socialement responsable en inscrivant son action de promotion de la Diversité et de lutte contre les discriminations dans le cadre de sa politique de développement durable et de son éthique sociale et sociétale.

GROUPAMA et les organisations syndicales considèrent que la prise en compte de l'Egalité des chances et de l'Egalité de traitement constitue aujourd'hui un enjeu fondamental dans la politique sociale et que la diversité des équipes tant au regard de l'âge que des origines sociales, ethniques ou culturelles est source de complémentarité et d'équilibre.

Ces facteurs de dynamisme social représentent, pour le Groupe, un atout majeur en termes de transmission des savoirs entre générations, de créativité, d'innovation et d'accompagnement au changement permettant ainsi de mieux refléter la société et son environnement et de faciliter la compréhension et la satisfaction des clients et des sociétaires.

GROUPAMA rappelle son engagement à respecter et faire respecter par tous ses collaborateurs les cultures, les environnements et à promouvoir la Diversité dans les actes de management et tout au long du parcours professionnel de ses collaborateurs.

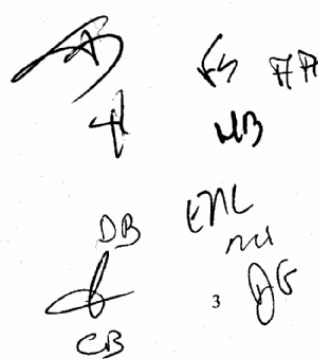
Cet engagement s'est notamment concrétisé par :

- la signature sur le périmètre UDSG, depuis 2003, d'accords successifs portant sur l'emploi et l'insertion des travailleurs handicapés,
- l'adhésion du Groupe au Pacte Mondial des Nations Unies (Global Compact) le 7 février 2007,
- la signature par GROUPAMA de la Charte de la Diversité, le 26 juin 2007,
- la signature de l'engagement national pour l'emploi des jeunes des quartiers, le 15 mai 2008.

Conscients de la nécessité d'assurer une Egalité de traitement des salariés du Groupe et de lutter contre les discriminations, les signataires du présent accord réaffirment leur volonté :

- de prévenir et de lutter contre toutes formes de discrimination dans l'accès à l'emploi, dans l'évolution et tout au long de la vie professionnelle des salariés,
- de promouvoir la diversité comme une approche dynamique et complémentaire à la notion de non-discrimination.

Les soussignés sont en conséquence convenus des dispositions ci-après :


Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page. On the left, there are two large, stylized signatures. To their right, there are several sets of initials: 'FS', 'FA', 'UB', 'DB', 'CB', 'ENC', 'nu', and 'DG'. A small number '3' is written near the 'DG' initials.

TITRE I : PRINCIPES DIRECTEURS

Article 1 : Enjeux et périmètre d'application

1.1 Enjeux

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'Accord National Interprofessionnel du 11 octobre 2006 relatif à la Diversité dans l'entreprise.

Par cet accord, GROUPAMA, tant par ses organes dirigeants, ses partenaires sociaux, ses salariés et ses représentants du personnel, s'engage à promouvoir l'Égalité des chances et la Diversité en garantissant aux salariés, quel que soit leur statut, le respect des droits et principes de non discrimination ainsi que l'égalité de traitement notamment en matière de recrutement, de rémunération, de formation professionnelle et de déroulement de carrière.

Cet engagement est pris vis-à-vis des salariés 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 (PACS, union libre, veuvage, mariage...) ou de grossesse, les caractéristiques génétiques, l'état de santé ou de handicap.

Il s'agit d'une démarche Groupe qui prend en compte l'ensemble des spécificités de GROUPAMA en termes de structures d'emploi et de multiplicité d'entreprises.

Cet accord a pour objectif de développer une plus grande Diversité dans la représentation des salariés et des talents humains du Groupe.

De plus, considérant les exemples et les pratiques positives existantes dans le Groupe, le présent accord vise à valoriser et à promouvoir dans toutes les entreprises du Groupe, une approche concrète de la Diversité.

1.2 Périmètre d'application de l'accord

Cet accord relatif à la Diversité s'applique de plein droit aux entreprises comprises dans le périmètre évolutif du Comité de Groupe tel que défini dans l'accord relatif à la mise en place du Comité de Groupe du 21 avril 1999 et à l'ensemble des salariés de celles-ci.

La liste des entreprises figurant dans le périmètre du Comité de Groupe à la date de signature du présent accord figure en annexe de celui-ci.

1.3 Application de l'accord et articulation des niveaux de négociation

Cet engagement applicable de plein droit à toutes les entreprises du Groupe, pourra néanmoins être complété par accord au niveau des entreprises sans qu'il soit toutefois possible d'y déroger dans un sens moins favorable.

Article 2 : Mobilisation des acteurs

La mise en place d'une politique dynamique d'égalité des chances et de traitement constitue un choix stratégique, éthique et social de l'entreprise qui doit s'accompagner d'une mise en cohérence de ses pratiques de management.

Cet engagement se traduit notamment pour GROUPAMA par :

- l'adhésion du Groupe au Pacte des Nations Unies (Global Compact), le 7 février 2007 ;
- la signature et l'approbation des concepts fondamentaux inscrits dans la Charte de la Diversité, à savoir :
 - « - sensibiliser et former les dirigeants et collaborateurs impliqués dans le recrutement, la formation et la gestion des carrières, aux enjeux de la non-discrimination et de la Diversité,
 - respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et dans les étapes de gestion des ressources humaines (embauche, formation, évolutions professionnelles),

FS
FA
MB
DB
CB
ENC
ni
4
JG

- chercher à refléter la Diversité de la société française, notamment sa diversité culturelle et ethnique dans les effectifs et aux différents niveaux de qualification,
- communiquer auprès de l'ensemble des collaborateurs l'engagement en faveur de la non-discrimination et de la Diversité,
- faire de l'élaboration et de la mise en œuvre de la politique de Diversité, un objet de dialogue avec les représentants du personnel ;
- établir un bilan périodique des actions mises en œuvre par rapport aux engagements relatifs à la non-discrimination et à la Diversité. »

- la volonté de développer des dispositions conventionnelles en faveur des personnes handicapées dans le cadre de la loi du 3 février 2005 pour l'égalité des droits et des chances des personnes handicapées.

Au regard des enjeux d'une politique d'Égalité des chances et de traitement, GROUPAMA réaffirme que la mobilisation des dirigeants, des représentants du personnel, des organisations syndicales et la sensibilisation de l'ensemble des salariés constitue le préalable à toute démarche de changement.

2. Implication des dirigeants

L'implication et la détermination des dirigeants et de l'équipe de Direction sont des éléments fondamentaux de la réussite et du déploiement efficace d'une politique de Diversité et de lutte contre les discriminations, à tous les niveaux de l'entreprise.

Les dirigeants de GROUPAMA s'engagent à sensibiliser et à former, de façon concrète, leurs équipes (a minima les membres de leur Comité de Direction et leurs équipes RH) aux principes de Diversité et de lutte contre les discriminations.

2.2 Implication des représentants du personnel

GROUPAMA et les organisations syndicales reconnaissent l'importance du fait d'impliquer les représentants du personnel ainsi que les organisations syndicales dans la conception, la mise en œuvre et le suivi de la politique d'Égalité de traitement et de Diversité.

L'implication, dans cette mobilisation, des instances représentatives du personnel et des organisations syndicales constitue un facteur de réussite, compte tenu de leur connaissance des diverses composantes humaines et sociales de l'entreprise.

2.3 Mise en place du Comité élargi de la diversité

Dans les entreprises disposant d'un comité d'entreprise, il incombera à la Direction de présenter une fois par an, à l'occasion de l'une des réunions consacrées à l'information sur l'emploi prévues par les articles L 2323-51, L 2323-52, L 2323-53, L 2323-17 et R 2323-10 du code du travail, les 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.

A ce titre, il est préconisé que lors de cette réunion soit exposé le rapport de situation comparée homme/femme et que les participants puissent recevoir préalablement les documents dans des délais suffisants.

Associant les délégués syndicaux ainsi que les délégués du personnel à ce point de l'ordre du jour, le comité d'entreprise se constituera à cette occasion en « Comité élargi de la diversité ».

Les différents projets de partenariats liant l'entreprise à des partenaires institutionnels ou de services publics y seront également présentés.

Ces informations sont complémentaires à la réflexion sur la Diversité qui devra être menée dans toutes les entreprises du périmètre du Comité de Groupe quels que soient leurs effectifs.

A cet effet, dans les entreprises non assujetties à la réglementation sur les comités d'entreprise, le sujet de la diversité sera abordé au moins une fois par an avec les délégués du personnel, dans les entreprises qui en sont dotés.

F4
RH
DL
LME
NE
DG
5
DB
CB

2.4 Désignation des correspondants Diversité

Un Correspondant Diversité de niveau Groupe désigné par la DRH Groupe, animera la politique du Groupe en matière de promotion de la Diversité et de lutte contre les discriminations en veillant à ce que les thématiques de la Diversité et de l'Egalité de traitement soient communiquées et relayées en interne par les correspondants Diversité locaux.

Il aura pour missions :

- d'assister les entreprises dans la mise en œuvre des actions relevant de la politique Diversité et d'Egalité des chances du Groupe,
- de s'assurer de la bonne application et appropriation de la politique du Groupe par les équipes RH des différentes entreprises et de communiquer les bonnes pratiques entre les entités du Groupe,
- de favoriser le développement d'actions de sensibilisation auprès de l'ensemble des salariés,
- d'assurer un rôle de médiation entre les responsables des entreprises et les salariés concernés ; il pourra être saisi de tout différend ayant un lien avec des propos, acte ou attitude à caractère discriminatoire,
- de présenter au Comité de Groupe un bilan relatif à la mise en œuvre de l'accord au sein des entités, aux expérimentations réalisées ainsi que les bonnes pratiques recensées dans les différentes entreprises du Groupe.

Au sein de chaque entreprise, un Correspondant Diversité sera désigné par la Direction des Ressources Humaines ou par la Direction de l'entreprise :

- il sera garant, en concertation avec le correspondant handicap, de la mise en œuvre de la politique Diversité et d'Egalité des chances au sein de son entreprise et sera l'interlocuteur privilégié du Correspondant Diversité Groupe ;
- il sera le relais auprès des instances représentatives du personnel et/ou des Comités élargis de la diversité, des différents plans d'action décidés par le Groupe en matière de Diversité et d'Egalité des chances.

Les organisations syndicales pourront également désigner si elles le souhaitent unanimement, selon des modalités à définir entre elles, un représentant Diversité de niveau Groupe. Il sera l'interlocuteur privilégié du correspondant Diversité Groupe et des organisations syndicales.

Article 3 : Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes

La mise en œuvre d'une démarche en faveur de la Diversité suppose tout d'abord de travailler sur les perceptions afin de permettre à chacun des acteurs de mieux comprendre les enjeux de la Diversité et de faciliter ainsi une mise en œuvre concrète, au quotidien, des principes et engagements de cet accord.

Dans cette optique et afin de lutter contre ces freins injustifiés à l'embauche ou à l'évolution professionnelle, seront développées les actions visant à lutter contre les stéréotypes, les préjugés et certaines représentations collectives, tenant à l'appartenance ou la non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une race, ou une religion déterminée ou tenant au patronyme, aux origines, à 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 de handicap.

Ces actions seront développées dans le cadre de la communication interne et à partir de la mise en œuvre de formations spécifiques.

3.1 Communication interne

La sensibilisation par l'information des lignes hiérarchiques et de l'ensemble des salariés est primordiale.

Chaque entreprise s'engage à communiquer à l'ensemble de ses salariés, les engagements du Groupe sur l'Egalité des chances et la promotion de la Diversité ainsi que le présent accord par tous moyens et via tous les outils de communication interne existants tant au niveau du Groupe que dans les entreprises :

- intranet,
- guides de recrutement,
- publications internes à l'intention des managers et des collaborateurs, ainsi que des nouveaux embauchés intégrant le Groupe.

Une attention particulière sera portée lors des réunions d'encadrement, des réunions du personnel ou de toutes autres manifestations internes, aux thèmes relatifs à la prévention des discriminations et à la promotion de la Diversité.

Handwritten initials: CB

Handwritten initials: DB

6

Handwritten initials: nrl, emc

Handwritten initials: FS, AH, TR, DG

3.2 Formation

La réussite de la mise en œuvre d'une politique d'Égalité des chances et de traitement devra être facilitée par le développement d'une formation à la prévention des discriminations, notamment des collaborateurs de la fonction RH, des managers de proximité et des représentants du personnel avec pour objectif de modifier les représentations socio-culturelles en levant les tabous et les préjugés en aidant chacun à mieux connaître et comprendre son propre contexte social, professionnel et culturel.

Cette formation concernera dans un premier temps l'ensemble des personnes en charge de la gestion des ressources humaines. Elle permettra notamment aux chargés de recrutement de garantir leur objectivité et de lutter contre les préjugés et les biais d'interprétation, lors des entretiens de présélection. Elle sera ensuite étendue aux managers, s'intégrant dans les formations managériales dispensées localement ou au niveau du Groupe. Dans le parcours d'intégration des nouveaux collaborateurs, il conviendra de réserver un temps à la présentation des engagements du Groupe en matière de Diversité et de Responsabilité sociale.

Les modules de formation à la Diversité dispensés à ces salariés et aux dirigeants seront répertoriés dans les plans de formation des entités du Groupe.

TITRE II: DOMAINES D'INTERVENTION

Article 4: Recrutement

Les critères retenus pour le recrutement tant en interne qu'en externe doivent être strictement fondés sur la possession des compétences et des capacités professionnelles requises ou susceptibles d'être requises, appréciées objectivement en dehors de tout préjugé tenant à l'apparence physique, au patronyme, au lieu de résidence ou au lieu de naissance, au sexe ou à l'âge.

Le Groupe mettra en place une démarche de recrutement volontariste axée sur des mesures qui encourageront la diversification des canaux de recrutement ainsi que le respect de l'Égalité des chances pour les salariés quel que soit leur âge ou leur sexe.

Afin de promouvoir les valeurs de la Diversité et de favoriser la pluralité des profils, les actions suivantes seront menées :

4.1 Diversification des canaux de recrutement

Soucieux de n'écarter aucun vivier de compétences, le Groupe et ses entreprises veilleront à diversifier leurs canaux de recrutement pour être, partout où le Groupe est présent, le reflet du bassin d'emploi :

- les partenariats avec les services publics de l'emploi, l'ANPE et l'Agefiph seront renforcés, au même titre que ceux avec les organismes spécialisés dans le recrutement et l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés (Cap Emploi, ...) et des seniors ;
- le Groupe participera à des forums de recrutement axés sur la Diversité, organisés notamment par les services publics de l'emploi ou des associations ;
- des mesures permettront de faciliter l'accès à l'emploi des personnes issues des zones urbaines sensibles grâce à la conclusion d'une convention établie avec le service public de l'emploi et les missions locales de l'emploi.

4.2 Processus de recrutement

Chaque entreprise s'engage dans ses processus de recrutement (qu'ils soient effectués en interne ou par l'intermédiaire de cabinets spécialisés) au respect des principes de non discrimination et d'égalité des chances et de traitement en appliquant les dispositions légales, réglementaires liées à son activité (article L 1132-1 du code du travail, article 225-1 du code pénal et dispositions de la CNIL) ainsi que les préconisations de la HALDE.

Ainsi les terminologies employées dans le libellé des annonces d'emploi ne comporteront aucun critère illicite ou discriminatoire (mention sur le sexe, l'origine, l'âge,...) et resteront neutres dans la description du poste à pourvoir.

Handwritten initials and signatures: CB, HB, FS, DB, DG, MC, 24, and a large stylized signature.

Une démarche d'objectivation des process de recrutement sera menée par la DRH Groupe et le correspondant Diversité Groupe auprès de l'ensemble des entreprises du Groupe.

4.3 Recrutements diversifiés en âge

Le Groupe devra mener tant en interne qu'en externe, une politique de recrutement ouverte à tous les âges sans distinction.

Le Groupe accentuera sa politique en faveur de l'accès des jeunes à l'emploi notamment grâce à l'apprentissage et à la formation. A cet effet, les entreprises du Groupe veilleront à mener une politique active de relations écoles en développant des partenariats avec des écoles, des organismes de formation ou des associations favorisant la Diversité et l'accès à l'emploi des jeunes.

GROUPAMA portera également une attention particulière à l'application des principes d'Egalité des chances et de traitement concernant les candidats de plus de 50 ans. Des partenariats avec des organismes investis dans l'insertion et le maintien dans l'emploi des seniors tels que l'AFPA pourront notamment être conclus.

Article 5 : Evolution professionnelle

Les possibilités d'évolution professionnelle doivent être offertes sans discrimination et chaque entreprise doit veiller à ce que tous les collaborateurs puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution et d'accès aux postes dans le Groupe.

Les formations managériales à l'entretien d'évaluation devront intégrer les aspects liés à la Diversité et mentionnés ci-après :

5.1 Promotion de la mixité : égal accès des femmes et des hommes aux parcours professionnels

Les entreprises du Groupe s'engagent à porter une attention particulière lors des processus de gestion des carrières et de promotion pour s'assurer de l'égalité d'accès à la progression professionnelle, en particulier pour le franchissement de certaines étapes charnières de l'évolution des carrières, telles que la promotion ou lors des retours de congé de maternité.

Pour éviter le phénomène de « plafond de verre », les entreprises veilleront, en particulier, au suivi de l'évolution professionnelle des femmes et en particulier leur accès à des postes de responsabilité. Elles s'engageront également à une meilleure prise en compte des spécificités des salariés à temps partiels pouvant être exprimés lors des entretiens annuels d'évaluation.

5.2 Mobilité professionnelle

La mobilité, source de Diversité et de pluralité culturelle pour le Groupe et les salariés, sera encouragée au sein des entreprises concernées par le présent accord, afin de favoriser l'évolution professionnelle des salariés. En ce sens, GROUPAMA veillera à ce que les candidatures internes soient toujours examinées équitablement par rapport aux candidatures externes.

La diversité des implantations (en France comme à l'international) et des emplois du Groupe, constitue, en effet, une opportunité pour tous les salariés de développer leurs compétences dans des environnements professionnels différents.

Les entreprises veilleront à accompagner leurs collaborateurs dans leurs projets de mobilité professionnelle (fonctionnelle et/ou géographique) au sein des différentes entités du Groupe.

5.3 Conciliation des temps sociaux

Promouvoir l'égalité professionnelle entre tous les collaborateurs de GROUPAMA implique également la mise en place de mesures permettant de mieux concilier vie professionnelle et vie personnelle.

Les entreprises s'engagent à ce qu'une vigilance particulière soit apportée sur les aménagements d'horaires et que ceux-ci ne constituent pas un frein à la tenue du poste, à l'évolution de carrière et de rémunération.

GROUPAMA s'engage à ce que des actions spécifiques favorisant le retour à l'emploi soient étudiées, pour les personnes ayant interrompu leur activité professionnelle (accident du travail, absence pour longue maladie, formation de longue durée, congé parental, congé de maternité, congé d'adoption....).

Handwritten signatures and initials: HR, FS, FH, JC, DB, CB, DG, 8, OML, r.p.

Concernant les personnes titulaires de mandats, GROUPAMA s'engage également à ce que les absences liées à l'engagement syndical ne puissent avoir de conséquence négative sur l'évolution professionnelle et à prendre des mesures spécifiques afin de favoriser leur retour à l'emploi (formation, entretiens, actions de reconversion...).

5.4 Emploi des personnes en situation de handicap

Afin de soutenir et d'intensifier l'effort déjà engagé par certaines entreprises, GROUPAMA souhaite faciliter l'accès et le maintien dans l'emploi, ainsi que l'évolution professionnelle des personnes handicapées.

En ce sens, les entreprises du Groupe seront invitées à s'inspirer de l'accord de l'UDSG du 18 décembre 2007 relatif à l'optimisation de la démarche d'emploi des personnes handicapées à GROUPAMA répondant aux objectifs suivants :

- optimiser la démarche engagée par les entreprises en matière d'emploi, d'accueil et de conditions de vie des collaborateurs handicapés,
- fixer cinq plans d'actions relatifs aux embauches, à la formation, au maintien dans l'emploi, à la sensibilisation des collaborateurs au handicap, au soutien des salariés parents d'enfants handicapés,
- désigner un référent handicap au niveau local et national.

L'accord de l'UDSG du 18 décembre 2007 relatif à l'optimisation de la démarche d'emploi des personnes handicapées à GROUPAMA sera annexé au présent accord.

5.5 Egalité d'accès à la formation professionnelle

La formation étant un élément important dans le parcours professionnel de chacun, GROUPAMA veillera à ce que tous les collaborateurs, quel que soit leur âge ou leur sexe, puissent bénéficier d'un accès similaire à la formation professionnelle continue.

S'agissant des salariés expérimentés, la formation joue un rôle capital dans leur maintien dans l'emploi. Ainsi, outre l'entretien annuel d'évaluation dont bénéficie l'ensemble des salariés de GROUPAMA, les salariés âgés de 45 ans et plus pourront bénéficier d'un entretien de deuxième partie de carrière dont la finalité sera de permettre aux collaborateurs concernés d'analyser leurs perspectives d'évolution de carrière en fonction de leurs souhaits et de leurs compétences.

Cet entretien facultatif pour les collaborateurs se fera avec le responsable hiérarchique en concertation avec la DRH et pourra être renouvelé tous les 5 ans.

5.6 Engagement syndical

Les entreprises s'engagent à respecter le dialogue social au sein du Groupe et à valoriser le rôle positif des représentants syndicaux et des représentants du personnel.

Elles veilleront à ce que l'engagement syndical ne constitue pas un frein à l'évolution professionnelle, en termes de promotion, de mobilité, de rémunération et d'accès à la formation.

Les entreprises veilleront également à prendre en compte les mesures nécessaires pour que soient conciliés le parcours professionnel et l'engagement syndical des salariés détenteurs de mandats, notamment en mettant en œuvre les mesures d'accompagnement favorisant le retour à l'emploi (entretiens, formations, actions de reconversion...).

TITRE III : MISE EN OEUVRE

Article 6 : Mise en oeuvre dans les entreprises

La mise en œuvre de la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la Diversité reposera sur la communication des bonnes pratiques des entreprises du Groupe, sur la mise en conformité des règlements intérieurs avec la politique Diversité du Groupe ainsi que sur la possibilité pour les salariés d'exercer un recours interne en cas de difficulté ou de discrimination supposée ou avérée.

Handwritten initials and signatures:

- HB
- FF
- DB
- CB
- FS
- FR
- 20
- 201

6.1 Echange et communication des bonnes pratiques

Les entreprises comprises dans le périmètre du Comité de Groupe prennent l'engagement de transmettre régulièrement leurs bonnes pratiques (dispositifs de formation, procédures d'évaluation, de communication interne ou externe, partenariats associatifs, formations des dirigeants) au Correspondant Diversité Groupe.

Le Groupe s'engage à diffuser ces bonnes pratiques ainsi que le présent accord afin d'informer les salariés de l'existence d'une politique d'égalité des chances dans l'entreprise. Tous les supports de communication, tels que les journaux d'entreprise, l'intranet, les panneaux d'affichage, pourront être utilisés.

6.2 Règlements intérieurs

Les pratiques discriminatoires, les propos racistes, sexistes, homophobes ou xénophobes sont proscrits au sein du Groupe et chaque entreprise s'engage à ce que les règlements intérieurs ou publications internes ne comportent pas de dispositions contraires aux dispositions du présent accord.

6.3 Modes de recours des salariés

En cas de difficulté ou en cas de discrimination supposée ou avérée dans l'entreprise, tout salarié victime ou témoin d'une discrimination disposera outre le recours à la hiérarchie, à la Direction des Ressources Humaines et aux institutions représentatives du personnel, de la possibilité de recourir au Correspondant Diversité Groupe dont les coordonnées seront annexées au présent accord et communiquées sur les panneaux d'affichage des différents sites.

Le Correspondant Diversité Groupe assurera un rôle de médiation entre les responsables des entreprises et les salariés concernés.

Article 7: Dispositifs de mesure et de suivi de l'accord :

7.1 Dispositifs de mesure

GROUPAMA inclura dans ses enquêtes de satisfaction internes auprès des salariés des questions concernant les thématiques de la non-discrimination et de la Diversité. Une analyse spécifique sera réalisée sur la perception, par les collaborateurs du traitement de la Diversité au sein de l'entreprise et sur les actions engagées.

La mise en place d'indicateurs sociaux communs permettra aux entreprises de mesurer les progrès accomplis, de mettre en évidence les bonnes pratiques et d'élaborer les actions correctrices requises.

La liste des indicateurs sociaux, qui seront présentés annuellement à la commission de suivi de l'accord, sera annexée au présent accord.

Le bilan Diversité remis annuellement au Comité de groupe fera état des actions réalisées en matière de lutte contre les discriminations et de Diversité.

GROUPAMA s'engage à informer régulièrement l'ensemble du personnel via différents vecteurs de communication des actions et progrès réalisés et à faire toute communication externe pertinente sur le sujet.

7.2 Instance de suivi

Il revient aux six organisations syndicales parties à la négociation de désigner chacune quatre représentants qui siègeront à la Commission de suivi de l'accord.

La Commission de suivi se tiendra une fois par an, dans la perspective de la présentation du bilan Diversité au Comité de groupe.

A cette occasion, seront exposées, par la Direction et par les organisations syndicales, les actions menées en déclinaison de l'accord et les bonnes pratiques recensées dans le Groupe.

FS
LB
CB
DB
10
enc
24
DG

Ce bilan sera par la suite communiqué aux Comités élargis de la Diversité (ou à défaut, aux délégués du personnel). Il pourra permettre d'alimenter le rapport de situation comparée homme/femme des entreprises.

Le secrétaire du Comité de Groupe participera en tant que membre observateur à la Commission de suivi.

Article 8 : Durée de l'accord Diversité

Le présent accord de Groupe est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter de l'expiration du délai d'opposition soit le 1er novembre 2008. Il pourra être complété ou modifié par voie d'avenant si cela s'avérait nécessaire, et si d'autres sujets nécessitant une approche particulière en matière de non-discrimination et d'Egalité de traitement étaient abordés, notamment à l'issue d'une réunion de la Commission de suivi.

A cet effet, les parties conviennent de se rencontrer tous les 3 ans, 3 mois avant la date anniversaire d'entrée en vigueur de l'accord.

TITRE IV: DISPOSITIONS FINALES

Article 9: Formalités

9.1 Dénonciation

Le présent accord de Groupe pourra faire l'objet d'une dénonciation par l'une ou l'autre des parties signataires.

Cette dénonciation interviendra en application des dispositions légales applicables, sous réserve du respect d'un délai de préavis de trois mois.

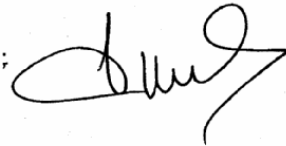
9.2 Dépôt

Conformément aux articles D 2231-4, 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 du Service Pluridépartemental de l'Inspection du Travail, de l'emploi et de la Politique Sociale Agricole de Paris, auprès de la Direction Départementale du Travail et de la Formation Professionnelle de Paris et remis également en un exemplaire original, au Secrétariat-greffe du conseil de Prud'Hommes, de Paris.

Fait à Paris le, 24 octobre 2008

FAJ FS
J
AB DB
CB
K EMC
" JG

Pour GROUPAMA SA, représentée par Jean AZEMA, son Directeur Général ;



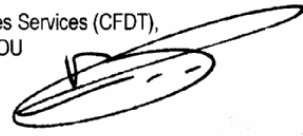
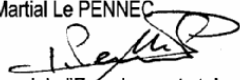
Pour l'UNITE DE DEVELOPPEMENT SOCIAL GROUPAMA (UDSG), représentée par Christophe BUSO, son Président ;



Pour les organisations syndicales représentatives au niveau du groupe :

La Fédération Générale Agro-Alimentaire et la Fédération des Services (CFDT),
représentées respectivement par Hubert BABAUDOU

Et par Martial Le PENNEC



Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés de la Mutualité Agricole (SNEEMA)
Représenté par FRANÇOIS SERPAUD

La Fédération Nationale Assurances CFE-CGC
Représentée par Dominique BUYCK



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

Représentées respectivement par Jérôme LAURENT

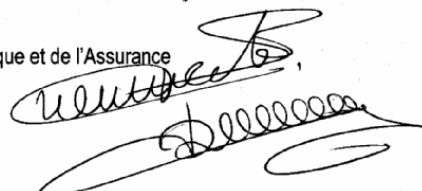


Et par Edwige MONRIBOT

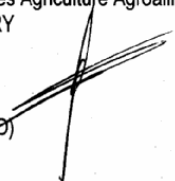


La Fédération CGT des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance
Représentée par Dalila GUENINECHE

Et par Thierry DUVERNAY



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



La Fédération des Employés et Cadres (F0)
Représentée par
Et par

DB

HB

FS

FF

12

