

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 (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

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

Préambule	p 3
<u>Titre I : PRINCIPES DIRECTEURS</u>	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 :	
<u>Article 2 : MOBILISATION DES ACTEURS</u>	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	
<u>Article 3 : SENSIBILISATION ET LUTTE CONTRE LES STEREOTYPES</u>	p 6
3.1 Communication interne	p 6
3.2 Formation des collaborateurs	
<u>Titre II : DOMAINES D'INTERVENTION</u>	p 7
<u>Article 4 : Recrutement</u>	p 7
4.1 Diversification des canaux de recrutement	
4.2 Processus de recrutement	
4.3 Recrutements diversifiés en âge	
<u>Article 5 : Evolution professionnelle</u>	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	
<u>Titre III: MISE EN ŒUVRE</u>	p 9
<u>Article 6 : Mise en œuvre dans l'entreprise</u>	p 9
6.1 Echange et communication des bonnes pratiques	
6.2 Règlements intérieurs	
6.3 Modes de recours des salariés	
<u>Article 7 : Suivi de l'accord</u>	p 10
7.1 Dispositifs de mesure et de suivi	
7.2 Instance de suivi	
<u>Article 8: Durée de l'accord</u>	p 10
<u>Titre IV : DISPOSITIONS FINALES</u>	p 11
<u>Article 9 : Formalités</u>	p 11
9.1 Dénonciation	
9.2 Dépôt	
<u>ANNEXES</u>	p 13

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 :

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),
 - 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.

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'Égalité 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'Égalité 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'Égalité 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'Égalité 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'Égalité 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.

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.

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...).

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.

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.

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

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

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

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
FNG ET HOLDINGS	
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.
CAISSES REGIONALES	
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)	
CENTRES INFORMATIQUES	
CIBAMA	Groupement auquel adhère Groupama Loire Bretagne pour développer et exploiter les outils informatiques nécessaires à l'exercice de leur activité.

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.
POLE ASSURANCES ET SERVICES FRANCE	
Sociétés d'assurances	
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	
Gan Eurocourtage Vie	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 IARD	Assureur généraliste dédié au marché du courtage proposant toute la gamme des produits d'assurance de dommages.
Gan Patrimoine	Assurance de la personne : épargne vie individuelle, retraite, prévoyance. Banque au quotidien.
Caisse fraternelle d'épargne	Opérations d'épargne.
Caisse fraternelle Vie	Assurances sur la vie.
Gan Prévoyance	Prévoyance, retraite, santé, épargne (réseau de producteurs salariés).
Assu Vie	Opérations d'assurance et de réassurance comportant des engagements dont l'exécution dépend de la durée de la vie humaine.
AMALINE ASSURANCES	Assureur généraliste en assurance de dommages dédié à la commercialisation par Internet
<i>REUNIMA</i>	<i>Assurance vie mixte</i>
Groupama Transport	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 Chegaray Services	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.
Groupe Fast Souscription d'assurances	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.
SGPS	Société dédiée au projet Groupama Santé Active qui développe une activité de gestion des contrats et des prestations sinistres santé.
Groupe SAVE	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.

*

SOCIETE	ACTIVITE
Sociétés de services	
Centaure Aquitaine	Formation à la conduite automobile à destination des entreprises et des particuliers.
Centaure Bretagne	
Centaure Grand-Est	
Centaure Midi-Pyrénées	
Centaure Normandie	
Centaure Nord Pas de Calais	
Centaure Provence Méditerranée	
Centaure Rhône Alpes	
Centaure Ile de France	
CESVI	Etudes en vue de l'optimisation des tarifications d'assurance des véhicules automobiles. Toute activité de formation découlant des travaux de recherche et des autres activités du centre, permettant de mieux maîtriser le coût des sinistres automobiles.
Cofintex 6	Télésurveillance des biens.
FMB	Réparation en nature des dommages après sinistres dégâts des eaux, bris de glace et incendie. Evaluation à distance de dommages et de travaux.
Groupama Assurance Crédit	Assureur spécialisé en assurance-crédit et caution.
GIPREC SARL	Recouvrement de créances, conseil pour affaires et gestion.
Gan Industrie Services	Audit, ingénierie, formation professionnelle, assistance dans l'appréciation des risques, conseil en prévention, en protection et en sécurité des risques.
Capsauto	Toutes formes d'interventions et notamment la mise en relation de compagnies d'assurances et de réparateurs automobiles. Toutes prestations de services au bénéfice de réparateurs automobiles.
Mutuaide Assistance	Assistance.
Mutuaide Services	Prestations de services.
Présence verte	Téléassistance des personnes et des biens.
SYNAPS	Toutes prestations de services au bénéfice de tous professionnels de l'industrie, de la réparation et de la distribution automobiles.
<i>Société pour le développement des services à la personne</i>	<i>Services à la personne.</i>
Groupama Protection Juridique	Société spécialisée en protection juridique.
POLE FINANCIER	
Banque et établissements financiers	
Banque Finama	Activités de Banque de Groupe et d'institutionnels, de banque patrimoniale et de Banque d'entreprises.
Groupama Banque	Banque de particuliers du Groupe.
CGG	Opérations de cautionnement, études des problèmes financiers, techniques, juridiques et commerciaux, relatifs aux constructeurs d'immeubles.

*

SOCIETE	ACTIVITE
Sociétés de gestion de fonds	
Groupama Asset Management	Gestion de valeurs mobilières.
Finama Private Equity	Gestion d'actifs non cotés pour le compte de tiers.
Sociétés financières	
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.
Sociétés immobilières (hors SCI)	
Groupama Immobilier	Gestion d'actifs immobiliers.
ACTIPAR	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
CELESTE	
60 rue Claude Bernard	
Compagnie foncière parisienne	
CNF	
For'Gan	
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.
Sociétés immobilières (SCI)	
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.

SOCIETE	ACTIVITE
GROUPEMENTS	
GIE Utama	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.
POLE INTERNATIONAL	
Groupama international	Holding du pôle international.
Gan Outre Mer IARD	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance dommages et santé.

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 aeme
representee par Christophe BUSO, son President.

Et d'autre part,

Les organisations syndicales de salaries ci-apres designees :

La Federation Generale Agro-alimentaire (CFDT),
representee par:t_.'O.I..... :t.t.l.l. .f.l.L.....

Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employes de la Mutualite Agricole
(CFE-CGC), represente par = Ut.E.X't:.....

La Federation CFTC de l'Agriculture (CFTC),
representee par

La Federation CGT des Syndicats du Personnel de la Banque et de l'Assurance (CGT),
representee par:r,l,t .R.-, {...L.M.C. J,fl.....

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes- Agriculture Agroalimentaire (UNSA 2A),
representee par ...J.B.taN.K.....J:gB.B.e.O.L.....

La Federation des Employes et Cadres (FO),
representee parg.Q.f. = F.:B.:A.G.A.....



Considerant :

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^{er} 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.

2/11

ARTICLE 1: CHAMP D'APPLICATION

1-1: Beneficiaires de l'accord :

Le present accord beneficie aux personnes visees par l'article L 323-3 du code du travail tel qu'il resulte de l'article 271 de la loi n° 2005-102 du 11 fevrier 2005, dont les possibilites d'obtenir ou de conserver un emploi sont effectivement reduites par la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacites, et prioritairement aux :

travailleurs reconnus handicapes par les organismes habilites,

victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraine une incapacite permanente au mains egale a 10 %,

titulaires d'une carte d'invalidite,beneficiant ou non d'une pension d'invalidite.

1-2: Entreprises concernees:

Les dispositions du present accord s'appliquent dans l'ensemble des entreprises Groupama membres de l'UDSG ayant un effectif d'au mains 20 salaries.

Par soucl de clarte et sans prejudice des evolutions du perimetre de l'UDSG, la llste des entreprises visees par l'accord (salt 21 entreprises au jour de l'entree en vigueur de l'accord) figure en annexe 1.

ARTICLE 2: PLAN D'EMBAUCHE

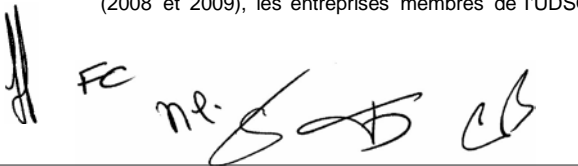
Considerant que l'accès au travail en milieu ordinalre constitue un des meilleurs moyens d'insertion professionnelle à rechercher pour ces personnes, le present accord continue de privilegier les mesures portant plus particulierement sur le recrutement direct de travailleurs handicapes.

Il est rappele 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 handicapees beneficient d'un examen prloritaire de leur candidature.

Toutefois, le recrutement d'un salarile handicape se fonde, non sur l'existence de son handicap, mais sur ses competences. Ainsi, la demarche en faveur des travailleurs handicapes menee par les entreprises membres de l'UDSG s'inscrit dans la politique globale de recrutement de ces dernieres et n'est pas basee sur la creation d'emplois reserves.

2-1: Nombre d'embauches :

A compter du 1^{er} janvier 2008, sur les deux annees couvertes par le present accord (2008 et 2009), les entreprises membres de l'UDSG occupant un effectif d'au mains 20

 FC ne. S B CB

3/11

salaries 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 :

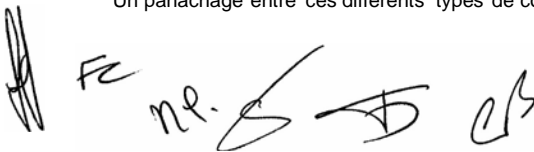
Pour être prise en compte au regard du présent accord, l'embauche devra être réalisée, dans les entreprises membres de l'UDSG ayant un effectif d'au moins 300 salariés :

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 que les conditions de durée fixées au 2-1 ci-avant.

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

Handwritten signatures and initials in black ink, including 'FC', 'me.', and other illegible marks.

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...).

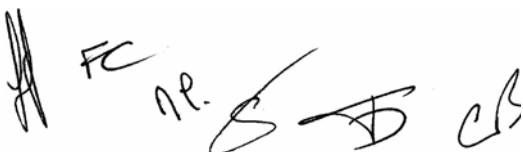
Par ailleurs, compte tenu des enjeux relatifs au niveau de formation dans leur parcours d'insertion professionnelle, les personnes handicapées pourront bénéficier dans les conditions prévues par l'accord « anticiper et accompagner le changement par la formation professionnelle tout au long de la vie » 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.



5/11

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

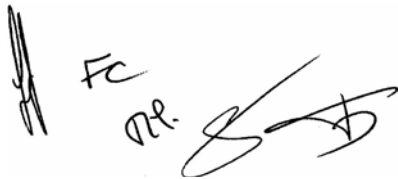
5-1 : Sensibilisation interne

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 ;

Handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a vertical signature. To its right, the initials 'Fc' are written. Below 'Fc', the initials 'MR.' are written. To the right of 'MR.', there is a large, stylized signature.

6/11

sensibiliser, si necessaire, les collaborateurs amenes à cotoyer des personnes handicapees de maniere à assurer les meilleures conditions d'Integration de ces personnes.

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

Les collaborateurs en poste susceptibles d'etre reconnus travailleur handicapé au sens de l'article L 323-3 du code du travail beneficent d'un accompagnement, via le referent handicap ou le service de sante au travail, dans leur demarche administrative liee à la reconnaissance du handicap.

Les absences liees à la demarche de premiere reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur handicapé donneront lieu, sur justificatif, à maintien de salaire et seront à ce titre considerees comme du temps de travail effectif.

Il est souligne que la declaration du handicap releve de la decision exclusive du salarié et est sans incidence sur l'evolution professionnelle des salariés handicapés, les entreprises s'engageant à leur assurer une evolution egale à celle des autres collaborateurs.

S-3 : Communication externe :

En vue d'informer les candidats handicapés potentiels de la politique menee par les entreprises relevant du perimetre UDSG en matiere 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 pose par l'article 61 de l'Accord National Groupama, l'autorisation de beneficier d'un horaire à temps partiel est de droit pour les salariés ayant à leur charge - au sens de la legislation sur les prestations familiales agricoles - un enfant souffrant d'un handicap.



7/11

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 conge de soutien familial :

Les salariés souhaitant bénéficier d'un conge 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%) peuvent, 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 : Designation d'un referent 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 de 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 ;

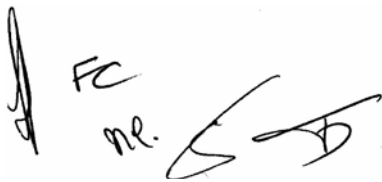

- la coordination avec le service de santé au travail ;

- 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 : Designation d'un referent 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.

 FC
ne. 

ARTICLE 8 : SUIVI DE L'ACCORD

8-1 : Au niveau national :

Au terme de chacun des exercices couverts par le present accord et dans le cadre de la reunion annuelle de la Commission de l'Emploi, de la Formation et des Competences, l'UDSG presentera un bilan, tant quantitatif que qualitatif, des embauches et actions realisees par les entreprises au titre du present accord.

Des echanges pourront avoir lieu sur d'eventuelles questions à resoudre s'agissant des modalites d'application de cet accord.

Seront egalement examinees les raisons susceptibles, tors d'un exercice donne, de ne pas avoir permis aux entreprises d'etre en mesure de concretiser l'objectif d'embauche, ainsi que les solutions envisageables pour y remedier.

8-2 : Au niveau de l'entreprise :

Afin d'assurer le suivi de la mise en reuvre des plans d'actions fixes par le present accord, il est convenu de reunir une fois par an une commission composee de membres du Comite d'entreprise, des secretaires de CHSCT, du referent handicap, du service de sante au travail ainsi que de salaries handicapes volontaires.

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

Cette commission de suivi aura egalement pour objet de proceder à l'examen des conditions d'integration dans l'entreprise, d'accessibilite aux locaux, d'amenagement 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 modalites de suivi au niveau national envisagees à l'article 8-1 ci-avant, les entreprises transmettront annuellement à l'UDSG toutes les informations necessaires concernant les embauches à realiser et celles effectuees au titre du present accord.

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

ARTICLE 9 : DISPOSITIONS DIVERSES

-Z::: c}

9 / 11

9-1 : Duree de l'accord :

Le present accord est conclu pour une duree determinee de deux ans, à compter du 1^{er} janvier 2008, et cessera definitivement de produire effet au 31 decembre 2009.

Les parties signataires de l'accord conviennent de se rencontrer au mois six mois avant son terme afin de proceder à son evaluation et d'etudier les suites eventuelles à donner à la demarche ainsi deployee.

9-2 : Formalites de depot :

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

Puis, conformement à ce dernier article ainsi qu'aux articles L.132-10 et R.132-1 du meme Code, à l'expiration du delai d'opposition majoritaire de 8 jours et à defaut d'opposition valablement exercee dans ce delai, le present accord sera depose, par l'UDSG, en 2 exemplaires, dont une version electronique, aupres du service pluri-departemental de l'Inspection du travail, de l'Emploi et de la Politique Sociale Agricoles de Paris et remis egalement en un exemplaire, au secretariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

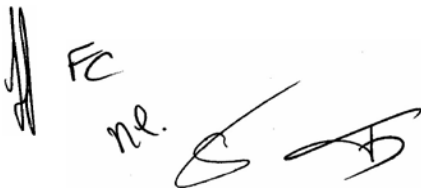
Chacune des Organisations Syndicales signataires en recevra un exemplaire original.

Fait à Paris, le 18 decembre 2007

Pour l'Unite de Developpement Social GROUPAMA (UDSG),

&

Pour la Federation Generale Agro-allr#),

Handwritten signature and initials, including 'FC' and 'nr.', and a stylized signature.

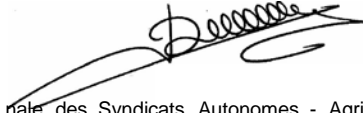
10/11

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).



= Liste des entreprises membres de l'UDSG visées par le présent accord

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

CAISSES REGIONALES
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
Groupama SA
SUPPORTS
CIBAMA
CIRSO
GIE Antilles Guyane
Groupama Assurance Crédit
Groupama Logistique
Groupama Système d'Information
SGPS

FA
FC
ne. [Signature] *CB*

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

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