

**Accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des
chances au sein du Groupe Groupama**

ENTRE

GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES, qualifiée d'Entreprise Dominante, 8/10, rue d'Astorg – Paris 8^{ème}, Représentée par Bénédicte Créte-Dambricourt, sa Directrice des Ressources Humaines Groupe ;

L'Unité de Développement Social GROUPAMA (UDSG), 8/10, rue d'Astorg – Paris 8^{ème}, Représentée par Didier Guillaume, son Président ;

D'UNE PART,

ET,

LES ORGANISATIONS SYNDICALES AU NIVEAU DU GROUPE

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

Et, Jean-François BESNARD

Le Syndicat National de l'Encadrement et des Employés responsables de la Mutualité Agricole (SNEEMA CFE-CGC AGRO), Représenté par Jean-Claude RICHARD

La Fédération Nationale Assurance CFE-CGC, Représentée par Ludovic MALLET

La Fédération CGT des syndicats du personnel de la Banque et de l'Assurance, Représentée par Jean-Noël FLIS

L'Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire (UNSA2A), Représentée par Thierry HUYGHE

D'AUTRE PART,

Est convenu de ce qui suit,

TABLE DES MATIERES

PREAMBULE

Titre I : PRINCIPES DIRECTEURS

Article 1 : Enjeux et périmètre d'application

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

2.1 Implication des dirigeants

2.2 Implication des représentants du personnel

2.3 Comité de la Diversité

2.3.1. Rôle du Comité de la Diversité

2.3.2 Constitution et composition du Comité de la Diversité

2.4 Correspondants Diversité

2.4.1 Désignation

2.4.2 Missions

2.5 Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Article 3 : Sensibilisation et lutte contre les stéréotypes

3.1 Communication interne

3.2 Formation des salariés

Article 4 : Recrutement

4.1 Diversification des canaux de recrutement

4.2 Processus de recrutement

4.3 Recrutements diversifiés en âge

4.4 Parcours d'intégration

Article 5 : Evolution professionnelle

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 Egalité d'accès à la formation professionnelle

5.5 Engagement dans des mandats électifs et syndicaux

TITRE II : EGALITE DES DROITS FAMILIAUX ET PARENTAUX

Article 6 : Egalité des droits conventionnels liés à la situation familiale

6.1 Définition de la notion de conjoint

6.2 Extension des droits conventionnels accordés aux salariés mariés pour évènement familiaux

6.3 Egalité des droits familiaux

Article 7 : Egalité des droits conventionnels liés à la parentalité

7.1 Définition de la notion d'enfant à charge

7.2 Le parcours de procréation médicale assistée

7.3 Le parcours d'adoption

TITRE III : CONCILIATION DES TEMPS DE VIE ET SITUATION FAMILIALE

Article 8 : Aménagement du temps de travail dans le cadre du temps choisi

Article 9 : Gestion des absences de longue durée et des retours

9.1 Absence de longue durée

9.2 Entretien individuel et information

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

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

Article 10 : Partage des temps de vie

Article 11 : Monoparentalité

TITRE IV : EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 12 : Respect des principes de non-discrimination et d'égalité des chances dans le cadre de l'évolution professionnelle

Article 13 : Prévention et sensibilisation contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Article 14 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances

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

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

Article 15 : Dialogue social sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise

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

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

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

TITRE V : EMBAUCHE, INSERTION ET INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 16 : Bénéficiaires

Article 17 : Recrutement et mobilité

Article 18 : Embauche des personnes en situation de handicap

18.1 Embauches externes

18.2 Articulation avec l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés

18.3 Objectifs d'embauche

18.3.1 L'accueil de stagiaires en situation de handicap et le recours à la formation en alternance

18.3.2 Adaptation des procédures de recrutement/accueil de stagiaires en situation de handicap

Article 19 : L'intégration du salarié dans l'entreprise

TITRE VI : MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 20 : Maintien dans l'emploi

Article 21 : Mesures d'accompagnement matériel des personnes en situation de handicap

21.1 Mesures favorisant l'accès des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail et aménagement des postes de travail

21.2 Mesures visant l'aménagement des horaires et l'organisation de travail

Article 22 : Aide au logement

Article 23 : Suivi des salariés en situation de handicap, entretiens et bilans d'activité

Article 24 : Formation des salariés en situation de handicap

24.1 Formation de l'environnement professionnel

24.2 Formation et accompagnement des managers et des accompagnateurs éventuels dans l'intégration des salariés en situation de handicap

TITRE VII : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION AUTOUR DU HANDICAP

Article 25 : Actions de sensibilisation et de communication auprès de l'ensemble des salariés au handicap

Article 26 : Démarche de reconnaissance du handicap

Article 27 : Recours aux entreprises du secteur adapté ou protégé

TITRE VIII : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES SALARIES PARENTS D'ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP OU AYANT UN CONJOINT EN SITUATION DE HANDICAP ET AUX SALARIES AIDANTS FAMILIAUX

Article 28 : Bénéficiaires des dispositifs

28.1 Aménagement des horaires de travail

28.2 Travail à temps partiel

28.3 Autorisation d'absences pour les salariés parents d'un enfant en situation de handicap

28.4 Autorisation d'absence pour les salariés dont le conjoint est en situation de handicap

28.5 Allocation pour enfant en situation de handicap

Article 29 : Aidants familiaux

29.1 Définition

29.2 Information des salariés aidants sur leurs droits

29.3 Possibilités d'aménagement des horaires et temps de travail

29.4 Accompagnement des salariés aidants

Article 30 : Renforcement des dispositifs légaux

Article 31 : La solidarité à travers le don de jours de repos

31.1 Définition du don de jours de repos

31.2 Bénéficiaires

31.3 Donateurs et jours de repos cessibles

31.4 Consommation des jours

TITRE IX : MISE EN ŒUVRE

Article 32 : Mise en œuvre dans les entreprises

32.1 Revue des documents officiels

32.2 Information

32.3 Echange et communication des bonnes pratiques

32.4 Règlements intérieurs

32.5 Modes de recours des salariés

Article 33 : Dispositifs de mesure et de suivi de l'accord

33.1 Dispositifs de mesure

33.2 Instance de suivi

33.3 Bilan Diversité

Article 34 : Durée de l'accord

Article 35 : Réexamen de l'accord

TITRE X : DISPOSITIONS FINALES

Article 36 : Formalités

36.1 Dénonciation

36.2 Formalités de dépôt

ANNEXES

PREAMBULE

En application de l'article 8 de l'accord relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances du 24 octobre 2008, les parties se sont réunies au premier semestre 2021 afin de le réexaminer par le présent accord, en tenant compte des évolutions législatives.

La Diversité et l'Égalité des chances sont au cœur des préoccupations du Groupe Groupama à l'aune des valeurs mutualistes que promeut et défend le Groupe depuis sa création, à savoir la solidarité, la proximité et enfin la responsabilité.

A ce titre, le Groupe a fait de la promotion de l'éthique et de la diversité l'un des jalons de sa politique responsable sociale d'entreprise. Engagement que Groupama n'a eu de cesse de matérialiser par la conclusion de plusieurs accords relatifs à la Diversité, au sein de ses différents périmètres :

- L'Accord Groupe du 24 octobre 2008 relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances,
- L'Avenant de l'accord Groupe du 14 octobre 2011 relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances,
- L'Avenant de l'accord Groupe du 14 juin 2015 relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances,
- L'Accord UDSG du 16 juillet 2010 relatif à l'insertion et au maintien dans l'emploi des personnes handicapées à Groupama,
- Le Plan d'Actions triennal 2016-2018 annexé à l'accord UDSG du 16 février 2010,
- L'Accord UES du 18 janvier 2018 relatif aux salariés en situation de handicap ou accompagnant un membre de leur famille touché par le handicap,
- L'Accord UES du 20 novembre 2020 relatif aux salariés en situation de handicap ou accompagnant un membre de leur famille touché par la maladie ou le handicap.

Le Groupe a pu également concrétiser son engagement pour la promotion de la Diversité en 2019 en signant le manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique et en adhérant au collectif pour une économie plus inclusive. Dans le prolongement de la Charte entreprises et quartiers signée en 2015, le Groupe s'engage en 2021 dans le Pacte avec les Quartiers pour Toutes les Entreprises (PAQTE).

Ainsi, animé par ces textes et ces principes fondamentaux et conscient des évolutions législatives et réglementaires ayant trait à la Diversité, le Groupe a tenu à poursuivre et renouveler ses ambitions sur la diversité et l'Égalité des chances au travers d'un accord actualisé.

Par cet accord, le Groupe souhaite également harmoniser les dispositifs de lutte contre les discriminations telles qu'énumérées à l'article 1132-1 du Code du travail, et plus généralement de diversité au sein des périmètres Groupe et UDSG. Les dispositions du présent accord ont vocation à s'appliquer et se substituer aux dispositions précédentes dans ces périmètres.

Conscients de la nécessité d'assurer une Égalité 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 toute forme de discrimination en matière d'accès à l'emploi, d'évolution de carrière et ce tout au long de la vie professionnelle des salarié ;
- Promouvoir la diversité comme une approche dynamique et complémentaire de la notion de non-discrimination.

TITRE I : PRINCIPES DIRECTEURS

Article 1 : Enjeux et périmètre d'application

1.1 Enjeux

Le présent accord s'inscrit dans le cadre des engagements pris par le Groupe sur la promotion de la Diversité en entreprise depuis plusieurs années.

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. Au même titre que la mixité et l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la diversité participe pleinement d'une politique d'employeur responsable, axe majeur de la responsabilité sociétale de l'entreprise.

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 salariés 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 salariés 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 en situation de handicap dans le cadre de la loi du 5 septembre 2018 relative à la liberté de choisir son avenir professionnel.

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.

2.1 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 poursuivre la sensibilisation et la formation de leurs équipes (a minima les membres de leurs 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.

Ainsi, les membres du Comité Social et Economique sont chargés de désigner en leur sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

2.3 Comité de la Diversité

2.3.1 Le rôle du Comité de la Diversité

Dans les entreprises disposant d'un Comité Social et Economique, il incombera à la Direction de présenter une fois par an au Comité de la Diversité, à l'occasion d'une des réunions consacrées à l'information sur l'emploi, 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.

Il est préconisé que lors de cette réunion soit exposé les indicateurs relatifs à l'égalité professionnelle de la BDES et que les participants puissent recevoir préalablement les documents dans des délais suffisants.

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.

2.3.2 Composition et constitution du Comité de la Diversité

Associant les délégués syndicaux au point de l'ordre du jour mentionné à l'article 2.3.1 le CSE se constituera à cette occasion en Comité de la Diversité, toutefois compte tenu du nombre important de participants, les parties conviennent que les entreprises en lien avec les membres du Comité Social et Economique, peuvent définir une composition plus adaptée du comité de la Diversité. Ce dernier pourra être constitué par la réunion du Comité Social et Economique associant notamment une représentation restreinte des délégués syndicaux. En l'absence des membres titulaires à cette réunion du CSE les membres suppléants peuvent participer.

2.4 Correspondants Diversité

2.4.1 Désignation

Un Correspondant Diversité de niveau Groupe désigné par la DRH Groupe, anime 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 a 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 est désigné par la Direction des Ressources Humaines ou par la Direction de l'entreprise :

- il est garant, en concertation avec le correspondant handicap¹, de la mise en œuvre de la politique Diversité et d'Égalité des chances au sein de son entreprise et est l'interlocuteur privilégié du Correspondant Diversité Groupe,

Depuis le 1^{er} janvier 2019, chaque entreprise d'au moins 250 salariés doit désigner un référent handicap. Ce dernier a pour mission d'orienter, d'informer et accompagner les salariés sur les dispositifs légaux, conventionnels, réglementaires en matière de handicap. Il contribue, en outre, à l'insertion et au maintien dans l'emploi des salariés en situation de handicap. La diversité comprenant la thématique du handicap, les missions du Référent Handicap peuvent être effectuées par le Correspondant Diversité. Les entreprises prêteront une attention toute particulière au fait que le Correspondant Diversité/Handicap désigné dispose du temps nécessaire à l'exécution de ses missions et veillent à rappeler périodiquement son rôle, et ce particulièrement pour les entreprises n'ayant pas atteint l'objectif exigé par la réglementation en matière d'emploi de personnes en situation de handicap.

Il est précisé que dans les entreprises de moins de 250 salariés la Direction RH est l'interlocutrice privilégiée concernant les sujets relatifs à la diversité et/ou au handicap.

- il est le relais auprès des instances représentatives du personnel et/ou des Comités de la diversité, des différents plans d'action décidés par le Groupe en matière de Diversité et d'Égalité des chances.

La DRH Groupe anime un Réseau visant à mobiliser l'ensemble des Correspondants Diversité/Handicap. Ce Réseau a pour objectif d'approfondir leurs connaissances en matière de Diversité et de Handicap tout en favorisant le partage d'expériences et la montée en compétence afin de permettre à ces différents acteurs de dispenser un accompagnement éclairé du salarié en situation de handicap.

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

2.4.2 Mission

En fonction de l'organisation de l'entreprise, ce correspondant diversité a vocation à exercer les missions dévolues au correspondant handicap issu de l'accord du 18 décembre 2007 relatif à l'optimisation de la démarche d'emploi de personnes en situation de handicap à Groupama.

Dans le domaine du handicap, le rôle du correspondant diversité est d'impulser, au niveau de l'entreprise, une dynamique visant à favoriser l'emploi et l'intégration des salariés en situation de handicap et de sensibiliser par son action, le personnel et les managers de l'entreprise à la question du handicap.

Les actions nécessaires à la mise en œuvre du présent accord recouvrent notamment :

- la déclinaison, la mise en œuvre et le suivi, dans un cadre annuel et au niveau local, des actions pour permettre la réalisation, au niveau de l'entreprise, des objectifs fixés dans le cadre de la politique définie en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap ;

¹ Lorsque le correspondant Diversité et le correspondant Handicap sont deux personnes distinctes

- le développement des partenariats avec les associations et organismes spécialisés en vue de rechercher, pour chaque offre d'emploi, en priorité des candidatures de personnes en situation de handicap ;
- la participation à des forums ou des salons d'emploi de personnes en situation de handicap ;
- la coordination avec le service de santé au travail ;
- la sensibilisation du management ;
- l'aide à l'intégration et la réalisation d'un suivi professionnel des salariés en situation de handicap dans l'entreprise (recours, si nécessaire, à des salariés volontaires assurant la fonction d'accompagnateur)

Le correspondant diversité est soumis à une obligation de confidentialité vis-à-vis de la vie privée et de l'état de santé des salariés. Ses missions figurent dans sa fiche de poste et sont intégrées à son activité habituelle.

Pour faciliter, accompagner et encadrer les actions définies au présent accord et permettre la réalisation concrète des objectifs du présent accord, les moyens spécifiques rendus nécessaires, en termes de temps et d'appui technique, seront définis avec l'intéressé au niveau de chaque entreprise.

2.5 Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Dans toutes les entreprises comportant au moins 250 salariés, l'employeur désignera un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, Ce dernier aura pour mission d'accompagner les victimes ou témoins de tels faits, en les orientant et les informant notamment des dispositifs légaux, règlementaires ou conventionnels.

Il assurera un rôle primordial et sera l'interlocuteur privilégié des salariés en lien avec le référent désigné par le CSE dans la prévention et la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au sein de l'entreprise.

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, sont développées les actions visant à sensibiliser l'ensemble des salariés sur toutes les formes de la Diversité et 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 sont développées dans le cadre de la communication interne et à partir de la mise en œuvre de formations spécifiques en mobilisant les moyens nécessaires.

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

Une attention particulière est 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 des salariés

La réussite de la mise en œuvre d'une politique d'Égalité des chances et de traitement est facilitée par le développement d'une formation à la prévention des discriminations, notamment des salariés 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 concerne dans un premier temps l'ensemble des personnes en charge de la gestion des ressources humaines et l'ensemble des Correspondants Diversité/Handicap. Elle permet 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 est ensuite étendue aux managers, s'intégrant dans les formations managériales dispensées localement ou au niveau du Groupe. Dans le parcours d'intégration des nouveaux salariés, il convient de réserver un temps à la présentation des engagements du Groupe en matière de Diversité et de Responsabilité sociale.

Afin de favoriser l'accès et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap et avoir une meilleure connaissance du handicap, des sessions de formation spécifiques peuvent être dispensées, en cas de besoin, en faveur du Référent handicap/Correspondant Diversité visé à l'article 2.4 du présent accord.

Les modules de formation à la Diversité dispensés à ces salariés et aux dirigeants sont répertoriés dans les plans de développement des compétences des entités du Groupe. Les entreprises sont invitées à mener des initiatives complémentaires portant par exemple sur la réalisation d'un autodiagnostic sur le sujet. Le bilan annuel diversité recensera les initiatives prises en la matière.

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 de ses origines, de son sexe, de ses mœurs, de son orientation sexuelle, de son identité de genre, de son âge, de sa situation familiale ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de la particulière vulnérabilité résultant de sa situation économique, apparente ou connue de son

auteur, de son appartenance ou de sa non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation ou une prétendue race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son exercice d'un mandat électif, de son apparence physique, de son nom de famille, de son lieu de résidence ou de sa domiciliation bancaire, ou en raison de son état de santé, de sa perte d'autonomie ou de son handicap, de sa capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français (art L.1132-1 C.trav).

Le Groupe met 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.

Dans une démarche de lutte contre les discriminations à l'embauche et animé d'une volonté d'objectiver et de neutraliser les critères de recrutement, le Groupe met à disposition des salariés en charge de recrutement un e-learning.

Afin de promouvoir les valeurs de la Diversité et de favoriser la pluralité des profils, les actions suivantes sont 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, Pôle Emploi et l'Agefiph sont renforcés, au même titre que ceux avec les organismes spécialisés dans le recrutement et l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap (Cap Emploi, ...) et des seniors ;
- le Groupe participe à des forums de recrutement axés sur la Diversité, organisés notamment par les services publics de l'emploi ou des associations ;
- des mesures permettent 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.
- Le Groupe adhère au Pacte avec les Quartiers pour Toutes les entreprises (PAQTE) afin de participer à cet enjeu de cohésion nationale, en s'engageant à développer des actions concrètes pour favoriser pour les habitants des quartiers dits prioritaires, l'accès à l'emploi. Ces initiatives seront intégrées aux Bilans réalisés dans le cadre de l'Accord Diversité et seront partagés lors des Commissions de suivi afin de dresser un panorama des actions et initiatives prises par les entreprises sur les quatre volets : sensibilisation, formation, recrutement et achat.

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 du Défenseur des Droits.

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

Une démarche d'objectivation des process de recrutement est poursuivie 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 mène tant en interne qu'en externe, une politique de recrutement ouverte à tous les âges sans distinction.

Par le présent accord et à travers l'accord Groupe relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences en date du 4 février 2021 les parties s'engagent à assurer l'employabilité, la valorisation et le développement des compétences de tous les salariés, quel que soit leur âge, notamment au travers d'une politique active en faveur de l'emploi et de la formation des jeunes et des seniors.

Le Groupe accentue 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 veillent 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 porte également une attention particulière à l'application des principes d'Égalité 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.

4.4. Parcours d'intégration

Le Groupe, convaincu que l'intégration d'un nouvel embauché est une étape clé dans le parcours du nouveau salarié a développé cette dimension au sein de l'accord relatif à la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences du 4 février 2021 et dans ce cadre, les entreprises du Groupe s'engagent à favoriser l'accueil, le réseau professionnel du salarié et la prise de postes des nouveaux salariés à travers divers processus et mesures.

Des dispositions plus spécifiques relatives au parcours d'intégration d'un nouvel embauché en situation de handicap sont détaillées aux articles 19 et 24.2 du présent accord.

Article 5 : Evolution professionnelle

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

Les formations managériales à l'entretien d'évaluation doivent 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 veillent, en particulier, au suivi de l'évolution professionnelle des femmes et en particulier leur accès à des postes de responsabilité.

Elles s'engagent 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

Les parties au présent accord rappellent que des dispositions relatives à la Mobilité interentreprises ont été négociées au niveau du Groupe, ces mesures favorisant l'évolution professionnelle des salariés.

En ce sens, GROUPAMA rappelle que les entreprises du Groupe s'engageant à ce que les candidatures internes soient traitées sans discrimination au regard des critères légaux quel que soit le profil des salariés et leur entreprise d'origine. Mais aussi, afin de veiller à encourager l'évolution professionnelle de leurs salariés à ce que les candidatures internes soient examinées en priorité par rapport aux candidatures externes au Groupe.

5.3 Conciliation des temps sociaux

Promouvoir l'égalité professionnelle entre tous les salariés 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 ...).

5.4 Egalité d'accès à la formation professionnelle

La formation étant un élément important dans le parcours professionnel de chacun, GROUPAMA veille à ce que tous les salariés, 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 peuvent bénéficier d'un entretien de deuxième partie de carrière dont la finalité sera de permettre aux salariés concernés d'analyser leurs perspectives d'évolution de carrière en fonction de leurs souhaits et de leurs compétences.

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

5.5 Engagement dans des mandats électifs et syndicaux

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, considérant que l'exercice d'un mandat syndical et/ou de représentation du personnel fait partie intégrante et est indissociable du parcours professionnel.

Ainsi, le Groupe a signé le 6 juillet 2018 un accord relatif à l'accompagnement des parcours professionnels des salariés investis de mandats de représentation du personnel et/ou syndicaux.

TITRE II : EGALITE DES DROITS FAMILIAUX ET PARENTAUX

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

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

Article 6 : Egalité des droits conventionnels liés à la situation familiale

6.1 Définition de la notion de conjoint

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

6.2 Extension des droits conventionnels accordés aux salariés mariés pour évènements familiaux

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

Sont concernés notamment les congés conventionnels pour mariage et pour décès d'un membre de la famille. Est précisé que dans le cas de décès du conjoint du salarié le nombre de jour de congé octroyé ne peut excéder le nombre de jour travaillé dans la semaine, sauf disposition plus favorable en vigueur dans l'entreprise.

6.3 Egalité des droits familiaux

La loi n°2014-873 du 4 août 2014 relative à l'égalité réelle entre les femmes et les hommes accorde aux salariés une autorisation d'absence rémunérée de 4 jours pour la conclusion d'un pacte civil de solidarité (PACS).

En conséquence, les parties souhaitent rappeler que tous les salariés justifiant de la conclusion d'un PACS peuvent bénéficier de ces autorisations exceptionnelles d'absences rémunérées.

Article 7 : Egalité des droits conventionnels liés à la parentalité

7.1 Définition de la notion d'enfant à charge

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

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

Le Groupe souhaite mettre l'accent sur l'importance de respecter chaque salarié dans son rôle de parent et s'engage à assurer le respect du principe de non-discrimination concernant

leur évolution professionnelle. Ainsi, les droits accordés aux salariés parents bénéficient aux salariés qui ont un enfant à charge au sens de la législation sur les prestations familiales².

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

- les enfants du salarié,
- les enfants du conjoint au sens de l'article 6.1 susvisé.

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

Les salariés peuvent bénéficier des jours d'absence pour enfant malade sur présentation d'un certificat médical ou d'un bulletin d'hospitalisation.

7.2 Le parcours de procréation médicale assistée

Au regard des évolutions législatives et sociétales, le Groupe tient à rappeler son attachement au progrès scientifique que constitue la procréation médicale assistée, en luttant fermement contre les discriminations à l'égard des salariés suivant ce parcours.

Ainsi, il est strictement interdit de discriminer une salariée, une candidate, en raison de son inscription dans un programme d'assistance médicale. En effet, les parties tiennent à rappeler que ces dernières bénéficient du même régime de protection que les femmes enceintes.

Les salariées engagées dans un parcours de procréation médicale assistée se voient donc accorder un régime d'autorisation d'absences rémunérées pour les actes médicaux nécessaires.

Par ailleurs, le conjoint salarié de la femme enceinte ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires.

Ces absences n'entraînent aucune diminution de la rémunération et sont assimilées à une période de travail effectif pour la détermination de la durée des congés payés ainsi que pour les droits légaux ou conventionnels acquis par la salariée au titre de son ancienneté dans l'entreprise.

7.3. Le parcours d'adoption

Au vu de la complexité des formalités administratives et juridiques à accomplir dans le cadre du parcours d'adoption le Groupe entend rappeler que les salariés adoptants bénéficient de droits sociaux :

- Un congé non rémunéré d'une durée maximale de six semaines peut être accordé au salarié qui en fait la demande pour se rendre à l'étranger ou en France ultra-marine pour adopter.
- Un congé d'adoption est accordé à la mère adoptive ou au père adoptif, sous conditions, pour une durée qui varie en fonction du nombre d'enfants adoptés, du nombre d'enfants déjà à charge avant adoption et de l'éventuelle répartition du congé

² La charge effective et permanente peut être assumée par toute personne, quel que soit son lien de parenté avec l'enfant (filiation directe, adoption, enfant confié en vue de son adoption, enfant recueilli, enfant dont les parents se soustraient à leurs obligations ou sont dans l'incapacité de les assumer), peu important l'absence de décision de justice lui transférant l'autorité parentale et mettant à sa charge l'obligation alimentaire incombant en principe aux parents. Le droit aux prestations familiales est ouvert :

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

- entre les parents. Ce congé est indemnisé par l'assurance maladie et peut être pris à partir de la date d'arrivée de l'enfant ou 7 jours avant,
- Un congé de naissance ou d'adoption de trois jours, rémunéré, à prendre autour de la date d'arrivée de l'enfant.

TITRE III : CONCILIATION DES TEMPS DE VIE ET SITUATION FAMILIALE

Les entreprises du Groupe affirment leur volonté de prendre des mesures visant à permettre aux salariés d'harmoniser les temps de vie professionnelle et personnelle, ce qui se traduit notamment par la conclusion d'un avenant à l'accord Qualité de Vie au Travail du 15 décembre 2017 portant sur le droit à la déconnexion.

Article 8 : Aménagement du temps de travail dans le cadre du temps choisi

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

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

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

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

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

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

Article 9 : Gestion des absences de longue durée et des retours

9.1 Absence de longue durée

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

Sont visées les absences liées à un congé de maternité, un congé d'allaitement, un congé d'adoption, un congé parental d'éducation, un congé de présence parentale, congé de

soutien familial, congé de solidarité familiale, et des arrêts maladie de longue durée à partir de 6 mois.

9.2 Entretien individuel et information

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

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

- l'organisation de l'activité du salarié avant son départ ;
- les moyens susceptibles d'être mis en œuvre pour maintenir un contact avec l'entreprise à la demande du salarié ;
- des changements/évolutions impactant intervenus dans l'entreprise pendant l'absence prolongée du salarié ;
- des conditions de retour dans l'entreprise incluant l'opportunité d'une éventuelle réorientation ou d'une formation professionnelle.

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

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

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

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

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

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

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

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

Article 10. Partage des temps de vie

Au travers du présent accord, les parties signataires marquent leur engagement pour le respect de la parentalité, en veillant à l'équilibre du partage de la vie familiale, pour les mères comme pour les pères.

Les engagements pris par le Groupe en matière d'égalité professionnelle s'inscrivent notamment dans le cadre des lois ayant réformé le congé parental d'éducation afin d'inciter les pères à participer davantage à la vie de famille.

Pour favoriser le partage de la vie familiale entre les femmes et les hommes, les entreprises du Groupe s'engagent à :

- sensibiliser les salariés et les managers sur les dispositions relatives au congé parental,
- informer les salariés sur leur droit à bénéficier d'une autorisation d'absence pour les trois examens médicaux obligatoires au maximum,
- verser une indemnisation compensatrice lors du congé légal de paternité de façon à garantir le salaire net que le salarié aurait perçu en travaillant, déduction faite des indemnités versées par les organismes de sécurité sociale,
- rappeler aux salariés à temps partiel leurs droits en matière de retraite.

Les parties souhaitent rappeler que la protection contre le licenciement est étendue aux pères pendant les quatre semaines suivant la naissance de leur enfant (article L.1225-4-1 du code du travail).

Article 11 : Monoparentalité

La société est marquée par de profondes mutations des structures familiales où il résulte notamment un accroissement considérable du nombre de familles monoparentales.

Certains salariés sont contraints de rechercher une combinaison adéquate entre leur travail et leur vie privée et sont tenus tant de répondre aux exigences organisationnelles que de satisfaire aux dépendances familiales et sociales.

Les parties rappellent leur volonté de poursuivre leurs engagements pour le respect de l'égalité de traitement entre les salariés quelle que soit leur situation familiale ou parentale.

Pour l'application des dispositions du présent article, est considéré comme une famille monoparentale, un salarié parent isolé ayant un ou plusieurs enfants à charge.

Afin d'améliorer la situation de ces salariés-parents solos, une ou plusieurs des actions suivantes pourra être menée dans les entreprises, dont les modalités seront définies en leur sein :

- aménagement des horaires de travail des salariés qui en font la demande pour un temps déterminé,
- communication sur les dispositions existant au sein de l'entreprise pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle,
- étude des modalités de prise en charge de garde d'enfants (crèches d'entreprise par exemple),
- ...

TITRE IV : EGALITE PROFESSIONNELLE

Article 12 : Respect des principes de non-discrimination et d'égalité des chances dans le cadre de l'évolution professionnelle

Cet article rappelle les principes de non-discrimination au regard des publics visés par le présent accord, ce qui n'exclut pas le respect de ces principes pour tous.

Les parties tiennent à rappeler le principe d'égalité des chances et de traitement pour tous, dans le respect de la diversité des individus et de leurs opinions.

Dans le cadre des dispositions du présent accord, les parties souhaitent porter une attention particulière aux salariés en congé maternité ou paternité, monoparentaux, en situation de handicap ou ayant un proche en situation de handicap ou gravement malade.

En effet, leurs situations particulières peuvent avoir un impact sur leur vie professionnelle.

Les parties souhaitent ainsi rappeler le principe de non-discrimination d'un salarié compte-tenu de sa situation de famille ou de sa santé.

Les entreprises s'engagent ainsi à respecter les principes de non-discrimination et d'égalité professionnelle envers ces salariés et porteront une attention particulière à l'évolution professionnelle, salariale et au déroulement de carrière de ces salariés, notamment lors de la fixation des objectifs.

Article 13 : Prévention et sensibilisation contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

Par le présent accord, les signataires affirment leur détermination à agir afin d'apporter à leur niveau, leur contribution dans la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. Dans ce cadre, les entreprises du Groupe s'engagent à prendre toutes les dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, d'y mettre un terme et de les sanctionner. Dans cette optique l'entreprise communiquera sur le sujet et mettra à disposition des salariés les coordonnées :

- Du médecin du travail ou du service de santé au travail compétent pour l'établissement ;
- De l'inspection du travail ainsi que le nom de l'inspecteur compétent ;
- Du défenseur des droits ;
- Du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné dans toutes les entreprises employant au moins 250 salariés ;
- Du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par le CSE, lorsqu'il existe.

L'ensemble des entreprises du Groupe sont incitées à mener des actions de sensibilisation visant à prévenir et agir contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.

Conformément à la législation en vigueur, les entreprises sont tenues à planifier la prévention et à évaluer les risques professionnels, en y intégrant notamment dans un ensemble cohérent les risques liés au harcèlement sexuel et agissements sexistes devant être inscrits dans le Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels (DUERP).

Article 14 : Représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances

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

Dans le cadre de l'évolution des dispositifs légaux sur la représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les instances dirigeantes (conseils d'administration et de surveillance) le Groupe réaffirme son ambition d'atteindre une représentation équilibrée.

Depuis plusieurs années, le Groupe a pris de nombreux engagements d'employeur responsable relevant des enjeux sociétaux de la RSE, tels que l'égalité professionnelle, la non-discrimination et la promotion de la diversité, l'emploi des travailleurs en situation de handicap et la qualité de vie au travail tout en confortant l'engagement des salariés. Cette dynamique se poursuit, au niveau du Groupe et des entreprises.

Dans ce cadre, les entreprises du Groupe s'assurent, par ailleurs, de poursuivre leur effort de mixité sur les postes à responsabilité afin de faire progresser la féminisation dans les instances dirigeantes de l'entreprise.

Par ailleurs, chaque entreprise du Groupe veillera à avoir un taux de promotion professionnelle réparti entre les hommes et les femmes en adéquation avec l'effectif et la structure de l'entreprise.

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

Les organisations syndicales sont sensibles à cette question et s'assurent d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes au niveau des instances sociales, notamment lors de la mise en place des Comités Sociaux Economiques.

Article 15 : Dialogue social sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise

Dans un contexte d'évolutions législatives et réglementaires constantes portant sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en entreprise, les parties fixent ci-après, dans le respect des dispositions légales et réglementaires, les moyens ainsi que le cadre minimum de contenu de l'accord ou à défaut du plan d'action, ainsi que les moyens de suivi de ce cadre.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, les obligations de négocier sont regroupées autour de trois blocs distincts. Un de ces blocs porte sur la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la qualité de vie au travail.

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

En application des dispositions législatives et réglementaires, les entreprises du Groupe d'au moins 50 salariés, ou celles où sont constituées une ou plusieurs sections syndicales d'organisations représentatives doivent engager chaque année, (ou au moins une fois tous les quatre ans si un accord collectif portant sur la périodicité des négociations obligatoires a été conclu) :

- Une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, portant notamment sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération, et la qualité de vie au travail
- Le contenu de la négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les

hommes est défini à l'article L.2242-17 du Code du travail

A défaut d'accord, ces entreprises fixeront les objectifs et mesures constituant le plan d'action « égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » défini à l'article 15.3 ci-après, et destiné à prévenir d'éventuels déséquilibres ou à les résorber, le cas échéant.

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

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

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

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

Les négociations de l'accord collectif ou l'élaboration du plan d'action portent sur les domaines évoquées à l'article L.2242-17 du Code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés, l'accord sur l'égalité professionnelle, et à défaut le plan d'action doit fixer les objectifs de progressions et les actions permettant de les atteindre portant sur au moins quatre des domaines d'actions suivants : embauche, formation, promotion professionnelle, qualification, rémunération effective, classification, conditions de travail, articulation entre vie professionnelle et personnelle. Tandis que dans les entreprises de moins de 300 salariés, l'accord ou à défaut le plan d'action peut à minima comporter trois des domaines évoqués.

L'accord collectif ou le plan d'action se fondent sur les données renseignées dans la base de données économiques et sociales (BDES).

Les indicateurs tiennent compte de la situation particulière de l'entreprise.

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

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

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

Chaque année un bilan d'évolution des engagements pris et des actions conduites sera présenté en Comité de la Diversité.

Pour tenir compte des objectifs sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dans les entreprises de moins de 300 salariés et en l'absence d'accord, les entreprises complètent la base de données économique et sociale avec les informations prévues à l'article R.2312-8 du Code du travail.

Dans les entreprises d'au moins 300 salariés et en l'absence d'accord, les entreprises complètent la base de données économique et sociale avec les informations prévues à l'article R.2312-9 du Code du travail.

Depuis le 1^{er} janvier 2019 pour les entreprises de plus de 250 salariés et à compter du 1^{er} janvier 2020 pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés, la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 impose une obligation de suivi des indicateurs d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. L'employeur doit prendre en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et il doit publier des indicateurs relatifs à ces écarts de rémunération en utilisant l'index afin de résorber les écarts. Les indicateurs varient pour les entreprises employant entre 50 et 250 salariés et pour les entreprises employant plus de 250 salariés.

Dans ce cadre, les mesures prises par les entreprises du Groupe en matière de rattrapage salarial, si des écarts non justifiés sont encore constatés visent l'atteinte de l'égalité salariale entre les femmes et les hommes, obligation de résultat désormais posée par la loi.

TITRE V : EMBAUCHE, INSERTION ET INTEGRATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Conscientes que l'emploi des travailleurs en situation de handicap représente un enjeu important de la responsabilité sociale du Groupe, les parties souhaitent, par le présent accord, réaffirmer leur volonté de poursuivre une politique responsable, cohérente et durable en faveur de l'emploi des personnes en situation de handicap. Les entreprises du Groupe s'engagent ainsi à favoriser l'insertion des travailleurs en situation de handicap et assurer leur bonne intégration.

Le présent titre privilégie les mesures portant plus particulièrement sur le recrutement direct de travailleurs en situation de handicap.

A travers leur embauche, les entreprises actent la poursuite, voir le renforcement, par tout moyen, de leur stratégie de recrutement pour l'insertion des personnes en situation de handicap. Afin de matérialiser l'engagement de chacun, les parties conviennent d'objectiver les recrutements des salariés concernés.

Toutefois, le recrutement d'un salarié en situation de handicap se fonde, non sur l'existence de son handicap, mais sur ses compétences. Ainsi, la démarche en faveur des travailleurs en situation de handicap menés par les entreprises du Groupe n'est pas basée sur la création d'emplois réservés.

Estimant parallèlement qu'il est nécessaire d'adapter les conditions et les procédures de recrutement aux spécificités du handicap des candidats, les parties conviennent de définir, dans le cadre du présent accord les modalités d'une gestion adaptée des recrutements.

Article 16 : Bénéficiaires

Les dispositions exposées ci-après bénéficient aux personnes visées par l'article L 5212-13 du code du travail, dont les possibilités d'obtenir ou de conserver un emploi sont réduites par la suite d'une insuffisance ou d'une diminution de leurs capacités et prioritairement aux :

- salariés reconnus handicapés par les organismes habilités,
- victimes d'accident du travail ou de maladies professionnelles ayant entraîné une incapacité partielle permanente au moins égale à 10% et titulaire d'une rente,
- titulaires de la Carte de Mobilité Inclusion,
- bénéficiaires d'une pension d'invalidité,
- titulaires de l'allocation aux adultes handicapés.

Sont également visés par le présent accord les parents d'enfants en situation de handicap et les salariés ayant un conjoint reconnu en situation de handicap (salariés mariés, pacsés, en union libre) sur justificatif.

Article 17 : Recrutement et mobilité

Le recrutement et la mobilité interne ou interentreprises des personnes en situation de handicap constituent un axe important dans la politique Diversité du Groupe.

En ce sens, les entreprises du Groupe s'attachent à mener des actions de recrutement ciblées dans la perspective d'embauche de salariés en situation de handicap, notamment en participant à des forums de recrutement spécialisés ou en diffusant systématiquement leurs offres d'emploi aux organismes spécialisés dans le recrutement de personnes en situation de handicap.

Afin de favoriser l'insertion durable de ces personnes, les entreprises sont invitées à examiner prioritairement les candidatures des salariés en situation de handicap ayant un contrat à durée déterminée, un contrat en alternance ou étant en stage dans une entreprise du Groupe et dont les compétences correspondront aux besoins de l'entreprise.

Reconnaissant la complexité de trouver des profils de personnes en situation de handicap adaptés aux besoins des entreprises et afin de les aider à acquérir le niveau de qualification correspondant aux métiers de l'entreprise, les entreprises du Groupe développent des dispositifs d'accueil d'alternants et de stagiaires en situation de handicap en fonction de leurs besoins et de leurs possibilités.

Un suivi de cet objectif sera présenté devant la commission de suivi.

Par ailleurs, dans le cadre d'une embauche, le salarié :

- bénéficiera dans les trois mois qui suivent la prise de poste effective, et en application de l'article R.4624-10 du Code du travail de la visite d'information et de prévention prévue par l'article L.4624-1 du Code du travail. Elle permet d'échanger avec le salarié sur son état de santé, de l'informer sur les risques éventuels auxquels l'expose son poste de travail, d'identifier si son état de santé ou les risques auxquels il est exposé nécessitent une orientation vers le médecin du travail, de l'informer sur les modalités de suivi de son état de santé par le service et sur la possibilité dont il dispose à tout moment de bénéficier d'une visite à sa demande avec le médecin du travail ;
- à l'issue de cette visite, tout salarié déclarant sa qualité de travailleur en situation de handicap sera orienté sans délai vers le médecin du travail. Il bénéficiera d'un suivi individuel adapté à son état de santé, selon une périodicité qui n'excède pas trois ans.

- recevra les coordonnées du correspondant diversité, et du référent handicap, lorsqu'il existe, de l'entreprise qui pourra lui exposer les dispositifs dont il pourra bénéficier, notamment à travers l'accord Groupe ;

Tout travailleur dont l'état de santé, l'âge, les conditions de travail ou les risques professionnels auxquels il est exposé le nécessite pourra bénéficier d'un suivi médical adapté. Sont notamment visés les travailleurs en situation de handicap ou déclarant, lors de la visite d'information et de prévention percevoir une pension d'invalidité attribuée par un régime de protection sociale obligatoire. La périodicité du suivi médical est fixée par le médecin du travail et ne peut excéder 3 ans.

Article 18 : Embauche des personnes en situation de handicap

18.1 Embauches externes

Les entreprises procèdent à l'intégration des personnes en situation de handicap en recourant aux différents types de contrats de travail que sont les CDI, les CDD, les contrats en alternance et les contrats de travail temporaires.

Lors de son embauche, le salarié se voit remettre les coordonnées du correspondant diversité de l'entreprise qui pourra lui exposer les grands axes du présent accord et lui proposer des types d'actions de suivi (bilan d'intégration ...).

A l'issue des contrats à durée déterminée, d'intérim ou des contrats en alternance, l'entreprise s'engage à étudier prioritairement les candidatures des personnes en situation de handicap dont le profil de compétences correspondra aux besoins de l'entreprise.

18.2 Articulation avec l'obligation légale d'emploi de travailleurs handicapés

L'embauche de personne en situation de handicap s'inscrit dans le cadre de l'obligation légale d'emploi des travailleurs handicapés prévue aux articles L.5212-2 et suivants du Code du travail qui imposent aux entreprises d'au moins 20 salariés l'emploi de travailleurs handicapés, dans la proportion de 6% de l'effectif total. Cette obligation d'emploi ne pourra être remplie que de trois manières :

- l'emploi direct de travailleurs handicapés,
- l'application d'accords agréés en faveur des travailleurs handicapés,
- le paiement de la contribution aux URSSAF (MSA ou CGSS),

18.3 Objectifs d'embauche

Le taux global d'emploi des personnes handicapées a progressé dans les entreprises du Groupe, il est passé de 2,37% en 2010 à 5,77% en 2019, les parties signataires conviennent de maintenir cette dynamique et l'objectif d'embauche relatif à l'emploi des personnes en situation de handicap.

Dès lors, et pour la prochaine période triennale du présent accord les entreprises d'au moins 20 salariés recherchent par tous les moyens possibles, et dans la limite de leurs besoins en recrutement, l'atteinte de l'objectif d'emploi de personnes handicapées lié à leur effectif, en associant en amont le correspondant Diversité aux recherches de candidatures et aux études de postes :

- **dans les entreprises de 20 à 299 salariés**, accueillir si possible, tous les ans au moins une personne en situation de handicap dans le cadre d'un contrat de travail,

sans condition de durée minimale (contrat à durée indéterminée, contrat à durée déterminée, contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, contrat de travail temporaire) ou d'un stage conventionné en entreprise ;

- **dans les entreprises de 300 à 999 salariés**, embaucher au moins une personne en situation de handicap par an, de préférence dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée, ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, ou d'un contrat de travail temporaire et ce, quelle que soit la durée du travail prévue (temps plein ou temps partiel), sous réserve que la durée cumulée du ou des contrats soit au moins égale à 12 mois ;
- **dans les entreprises de 1 000 salariés et plus**, embaucher deux personnes en situation de handicap, par an, de préférence dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ou dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, d'un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage, d'un contrat de travail temporaire et ce, quelle que soit la durée du travail prévue (temps plein ou temps partiel), sous réserve que la durée cumulée du ou des contrats soit au moins égale à 24 mois.

Un panachage entre ces différents types de contrats est possible, les stages conventionnés en entreprise de 2 mois minimum participant également à l'objectif d'embauche

Calcul des seuils de l'effectif :

En application de la législation sociale relative à l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés, l'effectif d'assujettissement à l'obligation d'emploi est calculé selon les modalités fixées aux articles L.1111-2 et L.1111-3 du Code du travail.

18.3.1 L'accueil de stagiaires en situation de handicap et le recours à la formation en alternance

L'accueil de stagiaires en situation de handicap

Reconnaissant la difficulté de trouver des profils de personnes en situation de handicap adaptées aux besoins des entreprises (notamment au regard des niveaux de formation et d'expérience requis) et afin de les aider à acquérir le niveau de qualification correspondant aux métiers de l'entreprise, les entreprises du Groupe développent des dispositifs d'accueil de stagiaires en situation de handicap en fonction des besoins et des possibilités d'accueil de l'entreprise et participent ainsi à la mise en situation professionnelle de ce public.

L'employeur peut, au regard de la loi, s'acquitter partiellement de son obligation d'emploi en accueillant en stage ou pour des périodes de mise en situation en milieu professionnel, dans les conditions fixées par les articles L.5212-7 et L.5212-7-1 du Code du travail, des personnes en situation de handicap dans la limite de 2% de l'effectif total de l'entreprise.

Dans ce cadre, les entreprises accueilleront au moins une personne par an, soit pour un stage d'une durée de 2 mois, soit pour une période de mise en situation professionnelle d'au moins 35 heures, afin de favoriser l'immersion et le maintien de ces personnes dans le milieu ordinaire de travail.

La mise en relation avec les entreprises sera facilitée par la publication des offres de stage via le site de recrutement de l'AGEFIPH et via des organismes de recrutement de salariés en situation de handicap.

Priorité est donnée à l'élaboration et à la mise en œuvre de programmes de professionnalisation, dont les modalités peuvent être adaptées aux spécificités individuelles du handicap du stagiaire.

A l'issue de ces stages, l'entreprise s'engage à étudier prioritairement les candidatures des personnes en situation de handicap dont le profil de compétences correspondra aux besoins de l'entreprise.

La poursuite de cet objectif sera également facilitée par le rapprochement de l'entreprise avec des organismes de formation : écoles, lycées professionnels, université et ce par l'intermédiaire des Correspondants Diversité.

Le recours à la formation en alternance

La progression du niveau de formation initiale et de qualification des travailleurs en situation de handicap apparaît comme déterminante dans leurs chances d'insertion dans le monde du travail ; c'est pourquoi la formation en alternance (contrats d'apprentissage et de professionnalisation), en ce qu'elle intègre une immersion en entreprise, constitue une voie prioritaire dans l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap.

Ainsi, le Groupe devra accueillir au moins 1% d'alternants en situation de handicap par an, parmi l'ensemble des alternants du Groupe et prendra en considération les candidatures de ces personnes pour des postes en CDI. Cet objectif est maintenu pour une durée de trois ans et sera revu lors du prochain réexamen de l'accord.

18.3.2 Adaptation des procédures de recrutement/accueil de stagiaires en situation de handicap

Afin de concourir à la réalisation des objectifs d'embauche et d'accueil en stage des personnes en situation de handicap, les parties signataires de l'accord s'accordent :

- à sensibiliser les équipes RH en charge du recrutement et de la formation aux problématiques du handicap
- à adapter les conditions et procédures de recrutement en concertation avec le correspondant Diversité de l'entreprise.

Devront notamment être adaptés aux problématiques du handicap :

- l'accessibilité des lieux de recrutement ;
- les tests de recrutement ;

tandis que le recours ponctuel à des prestataires spécialisés (langue des signes, ergonome ...) pourra être sollicité, en cas de besoin.

Article 19 : L'intégration du salarié dans l'entreprise

Les entreprises veillent à la qualité de vie au travail des salariés en situation de handicap. Afin de favoriser leur intégration dans l'entreprise :

- en s'assurant, dans la mesure du possible, de l'accessibilité aux événements organisés par l'entreprise pour les salariés (vœux annuels, conventions,...) sans que cela n'entraîne de coût disproportionné pour l'entreprise (remise de la présentation en version papier, emplacement, proche des intervenants, prise en charge exceptionnelle, si nécessaire, du coût du transport lors d'événements organisés à l'extérieur de l'entreprise....)
- en permettant au salarié de bénéficier d'aides si la nature de son handicap le justifie (langue des signes, braille....), en concertation avec le Correspondant Diversité.

Souhaitant encourager les entreprises à favoriser, auprès des salariés volontaires justifiant des prérequis nécessaires, l'exercice de mission de formation et/ou d'accompagnement tutoral visant à faciliter l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise, les parties signataires décident des actions suivantes :

Chaque nouvel embauché ou salarié en situation de handicap peut, s'il souhaite en exprimer la demande, être accompagné par un salarié volontaire, sous réserve de disponibilité dans l'entreprise, durant une durée déterminée définie avec l'intéressé.

Cet accompagnateur a pour mission d'aider la personne en situation de handicap dans son environnement de travail, en vue d'une intégration durable dans l'entreprise, mission supplémentaire dont il sera tenu compte en tant que de besoin dans l'adaptation de la charge de travail de l'accompagnateur.

Une formation spécifique permettant de préparer l'accompagnateur aux enjeux de l'intégration des personnes en situation de handicap dans l'entreprise pourra, si nécessaire, lui être dispensée.

En lien avec le manager, l'accompagnateur assurera également un rôle de relais avec le correspondant diversité et le médecin du travail.

TITRE VI : MAINTIEN DANS L'EMPLOI ET FORMATION DES PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP

Article 20 : Maintien dans l'emploi

Le maintien dans l'emploi des salariés dont le handicap est reconnu constitue également l'un des objectifs de la politique menée en faveur des personnes en situation de handicap.

Ce maintien dans l'emploi est une composante essentielle du « contrat de vie professionnelle » au sein de Groupama.

Les entreprises s'engagent à cet effet à attacher une attention particulière aux salariés qui seraient amenés à connaître des difficultés d'adaptation liées à la survenance d'un handicap reconnu ou à l'évolution du handicap, en vue de permettre leur maintien dans l'emploi et à ce titre, à engager une politique d'accompagnement RH individualisée avec le correspondant diversité notamment.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, les parties soulignent également l'importance de consulter le CSE sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils, des personnes atteintes de maladies chroniques évolutives et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail comme le prévoit l'article L.2312-26 du Code du travail.

Ainsi, en fonction des situations rencontrées, les actions suivantes doivent être menées :

- Etudier, avec le médecin du travail et si besoin un ergonome, au moment de la survenance du handicap ou au regard de son évolution, les possibilités d'organisation du travail et d'aménagement matériel du poste de travail,
- Le recours aux organismes de placement spécialisés Cap Emploi pour l'adaptation des postes,
- La recherche d'une adaptation rapide du poste de travail pour les salariés atteints d'une maladie chronique et/ou évolutive,
- La possibilité pour le correspondant Diversité de tenir des permanences sur sites pour répondre aux questions des salariés
- Faciliter le recours au temps partiel, pour les salariés en situation de handicap exerçant ou ayant exercé à temps plein et devant travailler à temps partiel, en prenant en charge, en cas de perte de droits à la retraite, le supplément de cotisations d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire (calculées sur la base des rémunérations correspondant à la durée d'activité à temps plein). Les entreprises s'engagent à informer en amont ces salariés sur les conséquences d'un passage temps plein à un temps partiel.

Le taux d'activité et la répartition de l'horaire à temps partiel sont déterminés d'un commun accord entre le salarié, la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise et le manager, en liaison avec le médecin du travail :

- En cas d'inaptitude, et selon l'impact sur le poste de travail, rechercher avec attention, et conformément aux obligations légales, le reclassement le plus adéquat dans l'ensemble des entités du Groupe avec des aménagements du nouveau poste de travail, le cas échéant.

Les salariés en situation de handicap qui le souhaitent bénéficient dans ce cadre, d'un accès au temps partiel, hors quota.

Une attention soutenue est également portée aux personnes en situation de handicap qui souhaiteraient changer de poste, de métier ou bénéficier d'une mobilité géographique.

Les entreprises portent une attention particulière à l'évolution professionnelle et salariale et au déroulement de carrière des salariés en situation de handicap, notamment en prenant en compte :

- les contraintes de service, telles que les plages horaires des permanences,
- l'organisation des réunions et des déplacements professionnels,
- la fixation et la proratisation éventuelle des objectifs.

Tout salarié en situation de handicap, peut, s'il le souhaite, contacter le correspondant diversité de l'entreprise pour évoquer ses besoins en termes d'adaptation au poste de travail et d'accompagnement de son intégration dans l'entreprise.

L'objectif de cette rencontre est d'assurer un suivi de la personne en situation de handicap et de formaliser les propositions d'actions (tutorat, aménagement du poste de travail, de l'horaire de travail, temps partiel...) et/ou de formation qui peuvent être envisagées pour garantir le maintien dans l'emploi ou anticiper l'évolution professionnelle de la personne en situation de handicap. Toutes les actions sont envisagées et mises en place en concertation avec le manager.

Article 21 : Mesures d'accompagnement matériel des personnes en situation de handicap

21.1 Mesures favorisant l'accès des personnes en situation de handicap sur le lieu de travail et aménagement des postes de travail

Afin de favoriser l'emploi de personnes en situation de handicap, les parties actent leur volonté d'améliorer l'accessibilité des personnes en situation de handicap aux bâtiments, aux lieux de restauration et le cas échéant aux parkings de l'entreprise.

Dans la mesure des possibilités de l'entreprise et sans préjudice des dispositions légales prévues pour permettre l'accueil du public, les parties s'accordent pour mettre à la disposition du personnel handicapé à mobilité réduite, une ou deux places de parking à proximité des lieux de travail, sur avis du service de santé au travail.

Lorsque le salarié en situation de handicap n'est plus à même d'utiliser les transports en commun ou son propre véhicule, un co-voiturage pour se rendre du domicile au lieu de travail, s'il est envisageable techniquement, peut être organisé avec des salariés volontaires. Les frais afférents sont alors pris en charge par l'employeur sous la forme d'indemnités kilométriques. Ces situations sont soumises à examen du correspondant diversité qui peut ainsi étudier et proposer d'autres solutions éventuelles de transport (structures associatives régionale...) pouvant s'y substituer.

L'entreprise a pour objectif de rendre les espaces de travail, le matériel et les outils de travail (logiciels, badgeuses ...) accessibles aux salariés en situation de handicap, dans le respect des dispositions légales et réglementaires.

Tout aménagement apporté aux locaux existants (y compris les locaux annexes) ou tout transfert du poste de travail d'un salarié en situation de handicap dans de nouveaux locaux doit respecter la réglementation.

Dans le cadre de l'examen du dossier d'aménagement des locaux, le Correspondant Diversité et le médecin du travail sont informés des éventuels travaux envisagés par l'entreprise afin d'en mesurer les impacts quant à l'accueil de salariés en situation de handicap.

Chaque entreprise du Groupe s'engage, en outre, dans la mesure de ses possibilités et en fonction de l'effectif de l'établissement, à mettre à la disposition des salariés rencontrant des difficultés de mobilité, a minima une ou deux place(s) de parking au plus près des lieux de travail.

Par ailleurs, en cas de besoin, sur demande du salarié concerné et/ou de l'entreprise et après avis conforme du médecin du travail, il peut être fait appel à différents organismes (AGEFIPH, Cap Emploi, Caisses de Prévoyance, Retraite...) afin d'obtenir une prise en charge totale ou partielle des frais d'équipement du poste de travail et/ou des frais de transport du salarié (ex : aménagement du véhicule personnel dès lors que son état ne lui permet pas d'utiliser les transports en commun ou son véhicule personnel...).

Le dossier de demande d'aide est établi par le correspondant diversité de l'entreprise, avec le concours de Cap Emploi.

21.2 Mesures visant l'aménagement des horaires et l'organisation de travail

L'entreprise examine toute proposition ou recommandation du médecin du travail portant sur l'adaptation des horaires ou de l'organisation du travail du salarié aux contraintes de son handicap.

Le manager s'assure de l'adaptation des postes et des moyens de travail des personnes en situation de handicap avec l'appui, en cas de besoin et selon les aménagements à opérer du Correspondant Diversité, du médecin du travail, et /ou des services RH et logistiques compétents.

Travail à temps partiel

Lorsque le salarié doit travailler à temps partiel dans le cadre d'une embauche directe ou d'un passage à temps partiel, les entreprises s'engagent, pour faciliter le recours au temps partiel, à prendre en charge, en cas de perte des droits à la retraite, le supplément de cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire, calculée sur la base de la durée d'activité reconstituée à temps plein.

Cette prise en charge est effective jusqu'au moment où le salarié est en capacité de liquider sa retraite à taux plein, et s'il est concerné par la minoration de sa retraite complémentaire, jusqu'au moment où il atteint l'âge auquel il peut liquider sa retraite complémentaire sans minoration.

Le salarié s'engage à produire les justificatifs nécessaires (relevés de carrière, de points de retraite ...) à la demande de l'employeur.

Cette prise en charge de l'employeur est étendue au salarié travaillant déjà à temps partiel, qui obtiendrait une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

A la date de l'entrée en vigueur du présent accord sont exclus de ce dispositif par la réglementation (art R.241-0-1 du Code de la Sécurité sociale) les salariés au forfait jours réduit dont la rémunération est égale ou supérieure à 1,7 SMIC. Le même régime s'applique au maintien des cotisations de retraite complémentaire (Délib. ARRCO 22 B, § VIII et délib. AGIRC D 25, § IX).

Cette disposition pourra être amenée à être modifiée ou abrogée en fonction des évolutions réglementaires³ visant à supprimer la différence de traitement existante entre les salariés à temps partiel et les salariés en forfait-jours réduits.

Télétravail

Les entreprises veillent à privilégier le lien avec le collectif de travail auquel appartient le salarié en situation de handicap, mais le télétravail peut être un moyen de favoriser le maintien dans le poste, notamment pour les personnes dont le handicap évolue.

Des solutions ponctuelles de recours au télétravail pourront être étudiées sur préconisation du médecin du travail, si l'emploi occupé le permet et sur accord du salarié, de son manager et de la DRH, en liaison avec le Correspondant Diversité/Référent Handicap.

Chaque fois que cela est nécessaire et possible, des aménagements individuels des postes

³ Décision n°2020-885 QPC du 26 février 2021

de travail sont réalisés en partenariat avec les interlocuteurs désignés sur le sujet et ce au regard des préconisations médicales formulées par le médecin du travail.

Par ailleurs, l'employeur prend les mesures nécessaires pour s'assurer que le poste du salarié en situation de handicap soit accessible au télétravail sous réserve que les charges consécutives à leur mise en œuvre ne soient pas disproportionnées.

Le télétravail sera accordé pour une période déterminée et ne pourra être reconduit qu'à la demande de l'intéressé, avec l'accord du médecin du travail, du service RH et du manager.

Article 22 : Aide au logement

Dans le cadre de la politique d'aide au logement développé au sein des entreprises du Groupe, les parties au présent accord conviennent d'associer les organismes collecteurs dans leur démarche en faveur du personnel en situation de handicap.

Le cas échéant, les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier des dispositions spécifiques prévues par Action Logement.

Article 23 : suivi des salariés en situation de handicap, entretiens et bilans d'activité

Les salariés en situation de handicap doivent bénéficier d'une évolution de carrière et de salaire dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise.

Le manager porte une attention particulière à l'examen de l'évolution professionnelle du salarié en situation de handicap et à ses perspectives de carrière, en lien avec les services RH de l'entreprise.

Ainsi :

- L'entretien professionnel est l'occasion de faire le point sur les compétences, les qualifications, les besoins en formation, la situation et l'évolution professionnelle du salarié ; il a lieu au moins tous les 3 ans, sauf périodicité différente définie en entreprise.

Cela peut être le moment d'évoquer avec le salarié les évolutions de son handicap et les moyens à mettre en œuvre pour adapter son environnement de travail.

- L'entretien annuel, distinct de l'entretien professionnel, permet de faire le bilan de l'activité du salarié, notamment sur les résultats obtenus et les objectifs qu'il doit atteindre, ses besoins en formation et d'évaluer sa performance et/ou son potentiel, même si certains thèmes abordés au cours des échanges peuvent être communs avec ceux de l'entretien professionnel.

Lors de l'entretien annuel, si la nature du handicap ou son évolution la rendent nécessaire, une proratisation éventuelle des objectifs du salarié pourra être décidée par le manager au moment de leur fixation, notamment pour permettre au salarié de se maintenir dans l'emploi.

En cas de besoin, le salarié pourra solliciter des aides spécifiques pour la bonne tenue des entretiens (langue des signes, braille).

En outre, la Direction peut être amenée à tenir compte de la nature et de la lourdeur du handicap dans la réalisation des objectifs des managers comptant un ou plusieurs salariés en situation de handicap dans leurs équipes.

Entre deux visites médicales, le correspondant Diversité assure un suivi régulier de la personne en situation de handicap, notamment au regard de sa charge de travail et de l'adaptation de son poste de travail.

Une attention particulière est portée aux situations de reprise du travail après une longue maladie ou des absences répétées pour maladie chronique ou évolutive. A ce titre, les services RH communiqueront au Correspondant Diversité le nom des personnes concernées.

En outre, dans le cadre d'un accompagnement RH individualisé, tout salarié en situation de handicap peut bénéficier, s'il le souhaite, d'un bilan d'évolution professionnelle dans le cadre d'un entretien avec le responsable hiérarchique et le Correspondant Diversité, auquel peut être convié un membre de la DRH.

Sauf opposition de l'intéressé, ces bilans pourront déboucher sur des observations ou des préconisations destinées à être communiquées au service Ressources Humaines de l'entreprise et/ou au médecin du travail et ce, dans le respect du secret professionnel sur l'état de santé du salarié.

En cas de recours à la mobilité professionnelle interentreprises⁴ d'un salarié en situation de handicap, un suivi personnalisé sera effectué par le service Ressources Humaines et le correspondant Diversité de l'entreprise d'accueil, en lien avec leurs homologues de l'entreprise d'origine.

Article 24 : Formation des salariés en situation de handicap

L'acquisition de nouvelles compétences passe par l'accès à la formation. C'est pourquoi les parties tiennent à rappeler l'égalité d'accès entre les salariés en situation de handicap et les autres salariés, à l'ensemble des dispositifs de formation : plan de développement des compétences, compte personnel formation de transition et autres dispositifs (période de professionnalisation, compte personnel formation, accès aux bilans de compétence, à la VAE ...), au besoin par la mise en œuvre, dans leur parcours professionnel, de moyens et techniques adaptés aux particularités du handicap lorsqu'un aménagement est nécessaire.

En vertu du rôle majeur de la formation professionnelle dans l'adaptation au poste de travail ou dans une reconversion professionnelle, les salariés en situation de handicap peuvent bénéficier :

- d'une attention particulière lors des entretiens annuels d'évaluation, notamment sur les volets objectifs et formations à mettre en œuvre,
- d'un examen prioritaire de leurs demandes de formation, tous dispositifs confondus et principalement s'agissant de la période de professionnalisation ;
- d'aménagement éventuel de la formation à leur handicap
- d'actions spécifiques de formation.

Les équipes de formation sont formées aux spécificités du handicap afin de veiller plus particulièrement à garantir aux salariés en situation de handicap l'accessibilité des locaux de formation, et à s'efforcer de fournir, si nécessaire, des moyens notamment matériels adaptés à leur handicap (équipement des postes de formation).

24.1 Formation de l'environnement professionnel

⁴ *Accord Groupe relatif à la mobilité interentreprises du 7 mai 2010*

Afin d'avoir une meilleure connaissance du handicap et de permettre par la même une bonne réussite des recrutements et intégrations des personnes en situation de handicap, des sessions de formation relatives aux spécificités de l'accueil et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap sont dispensées à l'intention du correspondant diversité visé à l'article 2.4 du présent accord et en tant que de besoin, aux équipes en charge du recrutement, au personnel du service de santé au travail, aux accompagnateurs et aux managers des personnes en situation de handicap, ainsi qu'à tout salarié pouvant être amené à côtoyer une personne en situation de handicap dans son environnement de travail.

24.2 Formation et accompagnement des managers et des accompagnateurs éventuels dans l'intégration des salariés en situation de handicap

Les managers ont une mission d'accompagnement, d'adaptation de l'organisation et de coordination dans l'intégration des salariés en situation de handicap, pour laquelle ils peuvent se faire accompagner par les Services RH de l'entreprise et le Correspondant Diversité.

A ce titre, ils sont sensibilisés aux différents types de handicap afin de connaître les difficultés que peuvent rencontrer au quotidien les personnes en situation de handicap et ils sont formés aux moyens à mettre en œuvre pour les accompagner.

Cette information/sensibilisation vise à renforcer l'adhésion des responsables opérationnels en matière d'intégration et d'accompagnement des personnes en situation de handicap et à créer des conditions favorables à leur accueil au sein de l'équipe.

A ce titre, toutes les entreprises du Groupe peuvent organiser des actions de sensibilisation, de formation, d'information et mettre à disposition des outils traitant de la question (ex : de type « e-learning ») à destination des publics particuliers (managers, recruteurs, accompagnateurs éventuels, élus, membres du CSE, salariés...).

TITRE VII : SENSIBILISATION ET COMMUNICATION AUTOUR DU HANDICAP

Article 25 : Actions de sensibilisation et de communication auprès de l'ensemble des salariés au handicap

Les entreprises du Groupe s'engagent à mettre en place diverses mesures tendant à sensibiliser les salariés sur le fait que le handicap est l'affaire de tous et qu'il est nécessaire de changer de regard sur le handicap.

A cet effet, les actions suivantes peuvent être menées :

- Communiquer sur le rôle et les missions des correspondants diversité et le référent handicap lorsqu'ils existent,
- Diffuser une information générale et les coordonnées du Correspondant Diversité de l'entreprise sur le site de l'intranet de l'entreprise pour mieux faire connaître les dispositions prises en faveur des salariés en situation de handicap et des aidants familiaux et permettre à l'ensemble des salariés d'avoir une meilleure connaissance de leurs droits,
- Dispenser, comme le prévoit l'article 24.1 du présent accord, en cas de besoin, auprès du correspondant diversité, du service de santé au travail, des managers et des accompagnateurs en contact direct avec des travailleurs en situation de

handicap, des formations concernant l'insertion professionnelle des personnes en situation de handicap,

- Faire connaître à l'ensemble des salariés de l'entreprise les droits en matière de reconnaissance du handicap et les aider dans leurs démarches éventuelles,
- Réaliser, en utilisant les supports internes de communication de l'entreprise, des pages d'informations ponctuelles dédiées au handicap,
- Sensibiliser aux questions de handicap, si nécessaire, les salariés amenés à côtoyer des personnes en situation de handicap de manière à assurer les meilleures conditions d'intégration et d'accompagnement de ces personnes, en communiquant en interne et en externe sur les résultats de la politique handicap de chaque entreprise du Groupe.
- Organiser régulièrement des manifestations de sensibilisation sur le handicap.

Souhaitant être acteur de l'insertion professionnelle des travailleurs en situation de handicap en sensibilisant les managers et les salariés aux problématiques du handicap dans l'entreprise, l'ensemble des entreprises du Groupe s'engagent à participer activement à l'organisation de la Semaine du Handicap.

La semaine du handicap est préparée en amont par le correspondant Diversité, en concertation avec la Direction des Ressources Humaines de l'entreprise et le correspondant Diversité du Groupe.

Sont notamment arrêtés à cette occasion le choix des actions à mener, ainsi que la communication et le budget qui peuvent lui être consacrés.

Article 26 : Démarche de reconnaissance du handicap

La démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur en situation de handicap relève de la démarche individuelle du salarié et de son initiative personnelle et celle-ci doit pouvoir se développer dans un contexte favorable.

Les salariés en poste susceptibles d'être reconnus travailleur en situation de handicap au sens de l'article L 5212-13 du code du travail seront informés qu'ils peuvent bénéficier d'un accompagnement, via le correspondant diversité ou le référent handicap, lorsqu'il existe, dans leur démarche administrative liée à la reconnaissance du handicap.

Ces salariés bénéficient de trois journées d'absences autorisées au maximum par an (possibilité de fractionnement en demi-journées) pour leur permettre d'effectuer les démarches administratives et/ou examens médicaux liés au handicap.

Ces journées d'absences autorisées sont utilisables dans le cadre des démarches de première reconnaissance ou de renouvellement du statut de travailleur en situation de handicap, ainsi que pour des démarches administratives et médicales d'obtention ou de renouvellement du permis de conduire ou liées au handicap (carte d'invalidité, allocation d'adulte handicapé, MSA ...).

Ces absences donnent lieu, sur justificatif, à un maintien de salaire et sont, à ce titre, considérées comme du temps de travail effectif. Elles seront prises selon les modalités en vigueur dans l'entreprise sans possibilité de cumul avec des mesures similaires (accord UDSG, UES, d'entreprise, usage éventuel,...). En cas de non utilisation sur l'année considérée, ces jours ne seront pas reportés.

La déclaration du handicap relève de la décision exclusive du salarié et est sans incidence

sur l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap. Les entreprises s'engagent à leur assurer une évolution égale à celle des autres salariés.

Par ailleurs, lorsque le handicap d'un salarié (reconnu ou susceptible de l'être au sens de la loi) peut rendre impossible le maintien sur son poste de travail et conduire, à terme, à une inaptitude physique, l'entreprise s'engage à étudier les possibilités de reclassement professionnel sur un autre poste au sein de l'entreprise, en lien avec le médecin du travail.

Article 27 : Recours aux entreprises du secteur adapté ou protégé

Afin de contribuer à l'intégration des personnes en situation de handicap dans le milieu professionnel et favoriser leur reclassement en milieu ordinaire, les parties signataires conviennent, dans la mesure de leurs possibilités, de développer le recours à des entreprises du secteur adapté (EA) ou protégé (centres de distribution de travail à domicile, établissements ou services d'aide par le travail : ESAT) ainsi qu'auprès des Travailleurs Indépendants Handicapés (TIH).

Afin de concourir à la réalisation des objectifs d'embauche et d'accueil en stage des personnes en situation de handicap les salariés des services Logistiques et/ou des services Achats sont sensibilisés à la question et peuvent être amenés à suivre une formation qui les prépare à la gestion des relations avec les établissements du secteur protégé et adapté.

Cette action est développée en coordination avec le correspondant diversité de l'entreprise.

A cet effet, les entreprises du Groupe s'engagent à accentuer le recours au milieu protégé et adapté pour l'achat de biens et service et à conclure de nouveaux partenariats avec ce secteur (contrats d'achats de fournitures, de sous-traitance et/ou de mise à disposition de personnel), en vue d'augmenter de 10% la part de sous-traitance par rapport à l'année N-1 :

- en identifiant avec le service Achats les secteurs d'activités pour lesquels le recours aux EA/ESAT et TIH peut être développé ;
- et en recherchant dans la mesure de leurs capacités une progression du volume d'activité confié à ces secteurs.

TITRE VIII : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT EN FAVEUR DES SALARIES PARENTS D'ENFANTS EN SITUATION DE HANDICAP OU AYANT UN CONJOINT EN SITUATION DE HANDICAP ET AUX SALARIES AIDANTS FAMILIAUX

Conscient des difficultés rencontrées quotidiennement par les salariés parents d'enfant (s) reconnu (s) en situation de handicap et/ou dont le conjoint est en situation de handicap, le Groupe entend prendre des mesures permettant de continuer à favoriser la conciliation de la vie professionnelle et personnelle de ces salariés compte tenu de l'état de santé des personnes dont ils ont la charge.

Sont notamment visés les salariés ayant à leur charge un enfant ou un conjoint (entendu au sens large, sur production de justificatif), souffrant d'un handicap reconnu.

De même, tout salarié, dont l'enfant vient de faire l'objet d'un diagnostic de handicap, bénéficie de deux jours de congé (articles L.3142-1 et L.3142-4 du Code du travail).

Article 28 : Bénéficiaire des dispositifs

Pour permettre de mieux concilier la vie professionnelle et la vie familiale, sont visés par les dispositifs d'accompagnement les :

- parent(s) d'enfant(s) à charge de moins de 20 ans, reconnu(s) handicapé(s) ou pris en charge à 100% par un régime de protection sociale obligatoire ;
- salariés dont le conjoint, la personne liée par un PACS ou le concubin est reconnu handicapé au sens de la législation sociale ou détenteur de la RQTH ;
- parent(s) d'adulte(s) handicapé(s) de 20 ans et plus nécessitant des soins contraignants et la présence d'une tierce personne,

tandis que des mesures plus spécifiques aux aidants familiaux figurent aux articles 30 (congés familiaux) et 31.1 (Don de jours de repos).

28.1 Aménagement des horaires de travail

Conscientes des difficultés pouvant être rencontrées au quotidien par les salariés parent(s) d'enfant(s) reconnu(s) en situation de handicap et/ou les conjoints de personnes en situation de handicap reconnu (sur production de justificatif), l'ensemble des entreprises du Groupe s'engagent à étudier les possibilités d'aménagement de leurs horaires de travail en fonction des contraintes liées au handicap de l'enfant ou de la personne à charge en situation de handicap.

28.2 Travail à temps partiel

L'autorisation de bénéficier d'un horaire à temps partiel est de droit pour les salariés parents d'enfant(s) en situation de handicap ainsi que pour les salariés ayant un conjoint en situation de handicap.

Il est tout d'abord rappelé :

- La possibilité offerte au salarié de demander à travailler à temps partiel en raison de l'état de santé d'un proche dépendant et de bénéficier de dérogations à la durée minimale légale du travail de 24 heures hebdomadaires, tant que l'état de santé du proche dépendant le justifie.
- Les quotas de travailleurs à temps partiels potentiellement prévus par accord d'entreprise ou applicables à l'entreprise ne sont pas opposables aux salariés parents d'enfant(s) en situation de handicap ou ayant un conjoint en situation de handicap.

En outre, en cas d'embauche ou de passage à temps partiel, le présent accord permet aux salariés parents d'enfant(s) en situation de handicap ou ayant un conjoint en situation de handicap, en cas de perte des droits à la retraite, de bénéficier sur demande expresse de l'intéressé, d'une prise en charge du différentiel de cotisations salariales d'assurance vieillesse et de retraite complémentaire sur la base de la durée d'activité reconstituée à temps plein.

Cette prise en charge est effective jusqu'au moment où le salarié est en capacité de liquider sa retraite à taux plein, et s'il est concerné par la minoration de sa retraite complémentaire, jusqu'au moment où il atteint l'âge auquel il peut liquider sa retraite complémentaire sans minoration.

Le salarié s'engage à produire les justificatifs nécessaires (relevés de carrière, de points de retraite ...) à la demande de l'employeur.

Cette possibilité peut être envisagée, sur demande expresse, pour le salarié travaillant déjà à temps partiel, parent d'enfant en situation de handicap ou ayant un conjoint en situation de handicap, qui obtiendrait une reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

A la date de l'entrée en vigueur du présent accord sont exclus de ce dispositif par la réglementation (art R.241-0-1 du Code de la Sécurité sociale) les salariés au forfait jours réduit dont la rémunération est égale ou supérieure à 1,7 SMIC. Le même régime s'applique au maintien des cotisations de retraite complémentaire.

Cette disposition pourra être amenée à être modifiée ou abrogée en fonction des évolutions réglementaires⁵ visant à supprimer la différence de traitement existante entre les salariés à temps partiel et les salariés en forfait-jours réduits.

28.3 Autorisation d'absences pour les salariés parents d'un enfant en situation de handicap

Soucieux d'assurer aux salariés parents d'enfant(s) en situation de handicap, la conciliation de leur vie professionnelle et les contraintes liées au handicap de leur(s) enfant(s) (démarches administratives, séances chez le médecin, cours de rééducation, accompagnement à des activités périscolaires ...), le Groupe s'engage à octroyer des autorisations d'absences à ces salariés.

Ces autorisations sont limitées à 5 jours par an et doivent être dûment justifiées par la production des justificatifs nécessaires. Une fois justifiées, ces absences donnent lieu à un maintien de salaire et sont à ce titre considérées comme du temps de travail effectif. Elles peuvent être prises par demi-journée ou par journée entière, à la demande du salarié, selon les modalités en vigueur dans l'entreprise sans possibilité de cumul avec des mesures similaires qui seraient prévues par un accord (de Groupe, d'UES, d'entreprise) ou un usage éventuel.

En cas de non utilisation de ces jours, les absences sont reportées d'une année sur l'autre, à condition que le total des autorisations n'excède pas 16 jours par an.

Les bénéficiaires de ces dispositions sont les parent(s) d'enfant(s) à charge de moins de 20 ans reconnu(s) handicapé(s) par la législation sociale ou pris en charge à 100% par un régime de protection sociale obligatoire et les parent(s) d'adulte(s) handicapé(s) de 20 ans et plus nécessitant des soins contraignants et la présence d'une tierce personne.

28.4 Autorisation d'absences pour les salariés dont le conjoint est en situation de handicap

Les parties s'entendent pour définir la notion de conjoint au sens large, à savoir l'époux, le partenaire d'un PACS, le concubin.

Ainsi, les salariés dont le conjoint est reconnu handicapé au sens de la législation sociale ou détenteur de la RQTH bénéficient d'autorisations d'absence. Ces absences sont limitées à 3 par an et peuvent être prises, à la demande du salarié, par journée ou demi-journée. Ces journées ont vocation à permettre au salarié d'accompagner leur conjoint dans leurs

⁵ Décision n°2020-885 QPC du 26 février 2021

démarches administratives ou examens médicaux, liés au handicap reconnu. Elles ouvrent droit à un maintien de salaire et sont assimilées à du temps de travail effectif.

Contrairement aux autorisations d'absence octroyées pour les enfant(s) en situation de handicap, ces jours ne font pas l'objet d'un report d'une année à l'autre.

28.5 Allocation pour enfant en situation de handicap

Une allocation mensuelle de 100€ brut est versée sur la base de 12 mensualités, soit 1 200€ annuels bruts, pour tout enfant reconnu handicapé par la législation sociale de moins de 20 ans dont le taux d'incapacité permanente est au moins égal à 80% ou 50% s'il fréquente un établissement adapté ou si son état exige le recours à des soins. L'allocation de 1 200€ annuels peut, le cas échéant, être versée sur la base de 13 mensualités.

Le versement de l'allocation prend fin le mois au cours duquel l'enfant atteint ses 20 ans.

Dans le cas où les 2 parents sont salariés dans l'entreprise, seul un des deux peut percevoir cette allocation.

Dans le cas où l'entreprise dispose de mesures relatives à l'éducation des enfants et/ou à la situation spécifique des enfants en situation de handicap, quelle que soit leur dénomination (allocation d'éducation indemnité de frais de garde, prime de scolarité, ...), le montant de l'allocation pour enfant en situation de handicap est réduit à due concurrence des sommes versées par ailleurs et vient seulement compléter les mesures déjà prévues en entreprise à concurrence de 1 200€/an. Elle n'est pas due dans les entreprises prévoyant des mesures d'un montant au moins équivalent ». Par ailleurs, tout avantage de même nature ne peut être proratisé lorsque le bénéficiaire est un salarié parent d'enfant(s) en situation de handicap, travaillant à temps partiel.

Article 29 : Aidants familiaux

29.1 Définition

Sont considérés comme « aidants familiaux » les salariés s'occupant d'un proche dépendant.

En fonction des mesures mises en place dans le présent accord, il peut s'agir :

- d'un enfant à charge reconnu handicapé par la législation sociale ou atteint d'une maladie grave entraînant une perte d'autonomie d'une particulière gravité,
- d'un conjoint ou personne liée par un PACS ou concubin, atteint d'un handicap ou d'une maladie grave entraînant une perte d'autonomie d'une particulière gravité
- d'un ascendant direct atteint d'un handicap ou d'une maladie grave entraînant une perte d'autonomie d'une particulière gravité
- d'un collatéral jusqu'au quatrième degré
- d'un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité
- d'une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, à qui il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne.

Les salariés devront accompagner leur demande de congé de proche aidant des pièces suivantes prévues par l'article D.3142-8 du Code du travail :

- Une déclaration sur l'honneur du lien familial du demandeur avec la personne aidée ou de l'aide apportée à une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou entretient des liens étroits et stables ;
- Une déclaration sur l'honneur du demandeur précisant qu'il n'a pas eu précédemment recours au long de sa carrière, à un congé de proche aidant ou bien la durée pendant laquelle il a bénéficié de ce congé ;
- Lorsque la personne aidée est un enfant handicapé à la charge du demandeur, une copie de la décision portant sur la justification d'un taux d'incapacité au moins égal à 80% ;
- Lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie, une copie de l'attribution de l'Allocation personnalisée d'autonomie (APA) au titre d'un classement dans les groupes I, II et III de la grille Aggir (lorsque la personne aidée souffre d'une perte d'autonomie).

29.2 Information des salariés aidants sur leurs droits

Les parties constatent que les salariés aidants ne connaissent pas toujours les droits dont ils disposent pour accompagner un proche aidé.

Le Groupe et les entreprises du Groupe s'engagent à communiquer auprès des salariés des informations sur les dispositifs légaux ou d'entreprise et notamment des contacts avec des associations spécialisées.

29.3 Possibilités d'aménagement des horaires et temps de travail

Les parties réaffirment leur volonté d'accompagner au mieux les salariés aidants en permettant un équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Conscientes des difficultés pouvant être rencontrées au quotidien par les salariés aidants, les entreprises du Groupe s'engagent à étudier les possibilités d'aménagement de leurs horaires de travail en fonction des contraintes liées au handicap ou à la maladie de leur proche défini à l'article 29.

29.4 Accompagnement des salariés aidants

Conscientes de la nécessité pour certains salariés de concilier vie professionnelle et contrainte privée liée à la maladie ou au handicap d'un proche, les parties souhaitent faciliter certaines démarches administratives pour ces salariés.

Ainsi, les salariés visés par l'article 29 du présent accord bénéficient d'une journée d'absence par an (possibilité de fractionnement en demi-journées), rémunérée pour leur permettre d'effectuer, sur justificatif, certaines démarches administratives et/ou examens médicaux liés au handicap reconnu de leur enfant, de leur conjoint (concubin(e), marié(e) ou pacsé(e)) ou de leur parent.

Cette journée est prise selon les modalités en vigueur dans l'entreprise sans possibilité de cumul avec des mesures similaires (accord UDSG, UES ou d'entreprise, usage éventuel...). En cas de non utilisation sur l'année considérée, cette journée ne sera pas reportée.

Article 30 : Renforcement des dispositifs légaux

A titre d'information, les parties souhaitent rappeler l'existence des dispositifs légaux permettant à certaines catégories d'aidants familiaux de concilier vie professionnelle et vie privée :

- Congé pour enfant malade (article L 1225-61 du code du travail)

Le salarié bénéficie d'un congé non rémunéré de trois jours maximum par an (porté à 5 jours si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si le salarié assume la charge de trois enfants ou plus âgés de moins de seize ans), en cas de maladie ou d'accident, constatés par certificat, d'un enfant de moins de seize ans dont il assume la charge.

Dans la mesure où la loi ne prévoit pas d'indemnisation pendant le congé enfant malade, les entreprises du Groupe s'engagent à maintenir, sur justificatif, la rémunération que le salarié aurait perçue en travaillant. Il s'agit du salaire de base auquel s'ajoute, le cas échéant, la prime d'expérience ou d'ancienneté. Cette indemnisation sera versée selon les modalités en vigueur dans l'entreprise sans possibilité de cumul avec des mesures similaires (accord UDSG, UES, d'entreprise, usage éventuel,...).

- Congé de solidarité familiale (article L 3142-6 et suivants et D 3142-6 et suivants du code du travail)

Le congé de solidarité familiale est destiné aux salariés qui doivent s'absenter pour assister un proche en raison de la gravité de son état de santé. Il concerne tous les salariés désirant accompagner un(e) descendant(e) (fils, petite fille ...), un(e) ascendant(e) (grand-mère, père ...), ou une personne partageant son domicile en fin de vie.

Ce congé, d'une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois, est non rémunéré et donne droit à une allocation versée par la Sécurité Sociale ou la MSA.

Le salarié peut demander à son employeur, de fractionner ce congé ou toujours avec son accord le transformer en période d'activité à temps partiel.

- Congé de présence parentale (article L 1225-62 et suivants et D 1225-16 et suivants du code du travail)

Le congé de présence parentale permet aux salariés d'interrompre leur activité pour s'occuper de leur enfant à charge, gravement malade, handicapé ou accidenté. Il concerne tous les salariés ayant un enfant à charge âgé de vingt ans maximum.

Ce congé, d'une durée maximale de 310 jours ouvrés (pouvant être prise sur 3 ans maximum), est non rémunéré, et donne droit à une allocation versée par la Sécurité Sociale ou la MSA.

A l'instar du congé de solidarité familiale, il peut être pris de manière fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel, après accord de l'employeur.

- Congé de proche aidant (article L.3142-22 et suivants et D.3142-9 et suivants du Code du travail)

Le congé de proche aidant s'adresse aux salariés qui souhaitent cesser leur activité professionnelle pour s'occuper d'un proche présentant un handicap ou une perte d'autonomie importante. Il n'est soumis à aucune condition d'ancienneté.

Ce congé, d'une durée de 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an sur l'ensemble de la carrière, est non rémunéré. Cependant, depuis octobre 2020 le congé de proche aidant ouvre droit à une allocation versée par la CAF ou la caisse de la MSA.

Afin de favoriser l'assouplissement des conditions d'utilisation, le congé de proche aidant pourra être pris de façon fractionné ou transformé en période d'activité à temps partiel.

Les mesures ci-dessous concernent le congé de solidarité familiale, le congé de présence parentale et le congé de soutien familial.

Dans la mesure où la loi ne prévoit pas ou peu d'indemnisation pour ces congés, les entreprises du Groupe s'engagent à prendre en charge, sur justificatif, pendant une période globale maximum de deux mois, une indemnisation égale à la moitié du salaire qu'ils auraient perçu en travaillant, sous déduction, pour les congés qui y ouvrent droit des allocations journalières éventuellement perçues par ailleurs.

Il s'agit du salaire de base auquel s'ajoute, le cas échéant, la prime d'expérience ou d'ancienneté. Cette indemnisation est versée en fonction des procédures applicables dans chaque entreprise.

Un salarié, ne peut, pour l'accompagnement d'une même personne, cumuler le bénéfice d'une indemnisation par l'entreprise au titre d'un congé de soutien familial et d'un congé de présence parentale (ou vice et versa) au-delà de la limite maximale d'indemnisation.

Cependant, l'indemnité versée au titre d'un congé de soutien familial ou d'un congé de présence parentale peut être cumulée avec le versement de l'indemnité complémentaire au titre du congé de solidarité familiale précité, dans les conditions et limites fixées par le présent article, qu'il s'agisse de l'accompagnement de la même personne ou de personnes différentes dès lors que les conditions légales continuent d'être remplies par le salarié bénéficiaire.

Article 31 : La solidarité à travers le don de jours de repos

Le Groupe Groupama, fidèle à ses engagements en matière de responsabilité sociale, porte une attention particulière à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée et familiale de ses salariés.

Les parties sont, à ce titre, attentives aux situations particulières de certains salariés. La loi du 9 mai 2014 relative au don de jours s'inscrit dans la poursuite des engagements du Groupe.

La loi du 13 février 2018 relative à la possibilité d'effectuer des dons de jours de repos non pris au bénéfice du proche aidant s'inscrit dans la poursuite des engagements du Groupe.

Ce dispositif est soutenu par les entreprises du Groupe qui encouragent les salariés à manifester leur volonté de donner des jours si ces derniers ont connaissance d'une situation d'aidant dans leur entourage professionnel. La Direction des Ressources Humaines est à l'écoute des salariés et s'engage à préserver l'anonymat.

31.1 Définition du don de jours de repos

La loi du 9 mai 2014 autorise un salarié à faire don de ses jours de repos, avec l'accord de l'employeur, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise ayant la charge d'un enfant atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident rendant indispensable une présence soutenue, sous certaines conditions.

« Art. L. 1225-65-1. - Un salarié peut, sur sa demande et en accord avec l'employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été affectés ou non sur un compte épargne temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui assume la charge d'un enfant âgé de moins de vingt ans atteint d'une maladie, d'un handicap ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensables une présence soutenue et des soins contraignants. Le congé annuel ne peut être cédé que pour sa durée excédant vingt-quatre jours ouvrables.

« Le salarié bénéficiaire d'un ou plusieurs jours cédés en application du premier alinéa bénéficie du maintien de sa rémunération pendant sa période d'absence. Cette période d'absence est assimilée à une période de travail effectif pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté. Le salarié conserve le bénéfice de tous les avantages qu'il avait acquis avant le début de sa période d'absence.

« Art. L. 1225-65-2. - La particulière gravité de la maladie, du handicap ou de l'accident mentionnés au premier alinéa de l'article L. 1225-65-1 ainsi que le caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants sont attestés par un certificat médical détaillé, établi par le médecin qui suit l'enfant au titre de la maladie, du handicap ou de l'accident. »

Ainsi, conformément aux articles L.3142-25-1 et suivants du code du travail, un salarié peut, sur sa demande et en accord avec son employeur, renoncer anonymement et sans contrepartie à tout ou partie de ses jours de repos non pris, qu'ils aient été ou non affectés sur un compte épargne-temps, au bénéfice d'un autre salarié de l'entreprise qui vient en aide à une personne proche atteinte d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité ou présentant un handicap sous certaines conditions.

31.2 Bénéficiaires

Les parties considèrent que le don de jours peut répondre à d'autres situations que celles concernant un enfant de moins de 20 ans et proposent ainsi qu'il puisse également bénéficier aux salariés (en CDI ou CDD) dont :

- le conjoint (entendu au sens large : mariage, pacs, concubinage),
- l'ascendant, le descendant, l'enfant dont il assume la charge (au sens des prestations familiales) ou son collatéral jusqu'au 4^{ème} degré
- l'ascendant, le descendant ou le collatéral jusqu'au 4^{ème} degré de son conjoint (entendu au sens large)
- soit une personne âgée ou handicapée avec laquelle il réside ou avec laquelle il entretient des liens étroits et stables, il vient en aide de manière régulière et fréquente, à titre non professionnel, pour accomplir tout ou partie des actes ou des activités de la vie quotidienne

est atteint d'un handicap, d'une maladie ou victime d'un accident d'une particulière gravité rendant indispensable une présence soutenue et des soins contraignants grave entraînant une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

S'agissant d'un salarié en CDD, la durée du congé pris au titre du don de jours ne pourra excéder la date d'échéance du contrat.

En tout état de cause, l'anonymat des salariés sollicitant un don devra être respecté.

31.3 Donateurs et jours de repos cessibles

Afin de préserver un temps de repos des salariés et d'assurer le bon fonctionnement de l'entreprise, les parties conviennent que tout salarié, titulaire d'un CDI ou d'un CDD, a la possibilité de faire don d'au maximum 10 jours de repos par année civile. Les salariés doivent pour cela être volontaires et disposer de jours de repos acquis.

Pour formaliser le don, un processus sera mis en place via un formulaire, qui sera mis à la disposition des entreprises.

Conformément à la loi, les dons sont anonymes et réalisés sans contrepartie.

31.4 Consommation des jours

Le salarié souhaitant bénéficier du don de jours devra, dans la mesure du possible, respecter un délai de prévenance de deux semaines avant la prise des jours.

Le salarié demandeur devra compléter un formulaire et joindre un certificat du médecin au titre de la pathologie en cause, justifiant de la particulière gravité de la maladie, du handicap, ou de l'accident ainsi que du caractère indispensable d'une présence soutenue et de soins contraignants. Dans la mesure du possible, la durée prévisible du traitement sera également indiquée.

La prise des jours d'absence se fait par journée entière, ou par demi-journée, afin de couvrir la durée du traitement, dans la limite de 30 jours ouvrés par événement générateur, renouvelables une fois en cas de besoin.

Cette période est assimilée à du temps de travail effectif pour l'acquisition des congés payés et RTT.

Un salarié peut, pour l'accompagnement d'une même personne, cumuler les congés légaux visés à l'article 30 du présent accord avec le congé au titre du don de jours.

Si l'ensemble des dispositifs légaux et conventionnels mis en place n'étaient pas suffisants pour répondre aux besoins des salariés, les entreprises du Groupe s'engagent à réexaminer les situations des salariés au cas par cas afin de trouver, dans la mesure du possible, une solution adéquate.

Les entreprises du Groupe définissent les modalités techniques pour la mise en œuvre du dispositif.

La mise en place des dispositifs concernant les aidants familiaux sera présentée devant la commission de suivi.

TITRE IX : MISE EN ŒUVRE

Article 32 : Mise en œuvre dans les entreprises

La mise en œuvre de la politique de lutte contre les discriminations et de promotion de la Diversité repose 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.

32.1 Revue des documents officiels

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

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

32.2 Information

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

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

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

32.3 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.

32.4 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.

32.5 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 assure un rôle de médiation entre les responsables des entreprises et les salariés concernés.

Article 33 : Dispositifs de mesure et de suivi de l'accord

33.1 Dispositifs de mesure

GROUPAMA inclut 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 salariés du traitement de la Diversité au sein de l'entreprise et sur les actions engagées.

La mise en place d'indicateurs sociaux communs permet 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 sont présentés annuellement à la commission de suivi de l'accord, est annexée au présent accord.

Le bilan Diversité remis annuellement au Comité de groupe fait 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.

33.2 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 de la Diversité. Il pourra permettre d'alimenter les échanges en Comité de la Diversité en entreprise.

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

33.3 Bilan Diversité

Le présent accord fait l'objet d'un suivi annuel, dans le cadre de la Commission de suivi visée à l'article 33.2 du présent accord.

Article 34 : Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur le lendemain du jour de son dépôt auprès des services compétents.

Article 35 : Réexamen de l'accord

Les parties conviennent que dans le cadre du prochain réexamen de l'accord, la Commission de dialogue social Groupe se réunira dans 3 ans, 3 mois avant la date anniversaire d'entrée en vigueur du présent accord afin de procéder à une évaluation des conditions de la mise en œuvre de l'accord et du présent accord, à partir notamment du dernier bilan présenté devant la Commission de suivi et le Comité de Groupe.

Ainsi, il pourra être complété ou modifié par voie d'avenant, si cela s'avérerait nécessaire, notamment au regard des évolutions législatives et réglementaires.

TITRE X : DISPOSITIONS FINALES

Article 36 : Formalités

36.1 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.

36.2 Formalité de dépôt

En application de l'article L.2231-5 du Code du travail, le présent accord sera notifié, après signature de la direction et d'une ou plusieurs organisations syndicales représentatives, par la direction à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

Puis, conformément aux articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé par les soins de la Direction sur la plateforme « TéléAccords » mise en ligne par le Ministère du travail, et un exemplaire auprès du secrétariat-greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris".

ANNEXES

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

18/03/2021

SOCIETE	ACTIVITE
HOLDINGS	
Groupama Assurances Mutuelles	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.
Groupama Holding Filiales et Participations	Prise de participation dans des entreprises industrielles, commerciales ou de services et des sociétés d'assurances et de capitalisation
CAISSES REGIONALES	
Groupama Méditerranée	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurances dommages, assurance de personnes, épargne-vie et banque.
Groupama Antilles-Guyane	
Groupama Centre Atlantique	
Groupama Centre Manche	
Groupama Grand Est	
Groupama Loire Bretagne	

Accord du 04 juin 2021 relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein du Groupe Groupama

Groupama Nord Est	
Groupama d'OC	
Groupama Océan Indien	
Groupama Paris Val de Loire	
Groupama Rhône Alpes Auvergne	
Groupama Forêts Assurances (Misso)	Assureur spécialisé dans l'assurance des forêts – production, de bois d'œuvre et d'industrie – de pins maritimes, contre le risque incendie.
CENTRES INFORMATIQUES	
Groupama Supports et Services (G2S)	Faciliter l'activité économique de ses membres, améliorer ou accroître les résultats de cette activité par la mise en commun et l'optimisation des activités informatiques, logistiques et achats
POLE ASSURANCES ET SERVICES FRANCE	
Sociétés d'assurances	
Groupama Gan Vie	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance de dommages, d'assurance de la personne et d'épargne.
Gan Assurances	
Gan Patrimoine	Intermédiaire d'assurance
Caisse fraternelle d'épargne	Opérations d'épargne.
Caisse fraternelle Vie	Assurances sur la vie.
Gan Prévoyance	Intermédiaire d'assurance
Assu Vie	Opérations d'assurance et de réassurance comportant des engagements dont l'exécution dépend de la durée de la vie humaine.
AMALINE ASSURANCES	Courtage d'assurance et de réassurance et toute autre activité d'intermédiation d'assurance et de réassurance ; toutes opérations de gestion de polices d'assurances

Accord du 04 juin 2021 relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein du Groupe Groupama

Groupama Assurances des Risques d'Exploitation « GARE »	Intermédiaire en assurance et en réassurance, dont notamment le courtage.
Mutuaide Assistance	Société d'assurances
CIGAC (Centre Interrégional de Gestion d'Assurances Collectives)	Toutes activités relevant du courtage d'assurances, toutes prestations de conseil en matière d'assurances
SDGAC (Société pour le Développement de la Gestion d'Assurance et du Courtage)	Courtage d'assurance et de réassurance et toute autre activité d'intermédiation d'assurance et de réassurance ; toutes opérations de gestion de polices d'assurances
Société Française de Protection Juridique	Société spécialisée en protection juridique.
Sociétés de services	
Centaure Centre Atlantique	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	
Cofintex 6	Télesurveillance 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 & Caution	Assureur spécialisé en assurance-crédit et caution.

Accord du 04 juin 2021 relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein du Groupe Groupama

GIPREC SARL	Recouvrement de créances, conseil pour affaires et gestion.
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 sociétés d'assurances et de leurs clients dans des domaines liés à l'automobile, et au bénéfice de réparateurs automobiles.
Mutuaide Services	Prestations de services.
Société pour le développement des services à la personne (SDSAP)	Plates-formes de services à la personne.
Société pour le Développement de la Téléassistance à la personne (SDTAP)	Fourniture de services à la personne et de téléassistance à la personne.
Société de participation du Sud Est (SPSE)	Gestion d'actifs mobiliers et immobiliers
Société de prévention et l'amélioration des risques d'assurances (SPARA)	Prévention et sécurité des personnes et des biens
JURITRAVAIL ⁶	Edition, diffusion et information par internet de documentation dans les domaines économique, social, fiscal, administratif, juridique et financier
POLE FINANCIER	
Sociétés de gestion de fonds	
Groupama Asset Management	Gestion de valeurs mobilières.
Groupama Gan REIM	Gestion de véhicules immobiliers (FIA...)
Sociétés financières	
Cofintex 17	Détention de la participation au capital de la Compagnie Financière d'Orange Banque
Cofintex 2	Détention de Groupama Asset Management et de Groupama Immobilier

⁶ Acquis le 8 janvier 2021 par GHFP

Accord du 04 juin 2021 relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein du Groupe Groupama

Groupama Energies Renouvelables (ex Cofintex 23)	L'acquisition, la détention, la cession, l'échange, l'apport de titres de participations sous forme d'actions, de parts ou d'obligations. Toutes opérations relatives à la gestion de ces participations sous quelque forme que ce soit.
COFINTEX 24	L'acquisition, la détention, la cession, l'échange, l'apport de titres de participations sous forme d'actions, de parts ou d'obligations. Toutes opérations relatives à la gestion de ces participations sous quelque forme que ce soit.
Groupama Private Equity Invest (ex COFINTEX 29)	La souscription, l'acquisition, la gestion et la cession, par tous moyens, d'instruments financiers français ou étrangers, de droit sociaux, de droits représentatifs d'un placement financier et d'autres droits financiers notamment dans le domaine du private equity..
Groupama Infrastructure Invest (ex COFINTEX 30) ²	La souscription, l'acquisition, la gestion et la cession, par tous moyens, d'instruments financiers français ou étrangers, de droit sociaux, de droits représentatifs d'un placement financier et d'autres droits financiers notamment dans le domaine de l'infrastructure.
COFINTEX 31	L'acquisition, la détention, la cession, l'échange, l'apport de titres de participations sous forme d'actions, de parts ou d'obligations. Toutes opérations relatives à la gestion de ces participations sous quelque forme que ce soit.
Groupama Epargne Salariale	Gestion administrative et développement de l'épargne salariale.
Groupama Investissements	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 (administrateur de biens) – Transactions sur immeubles et fonds de commerce.
Compagnie Foncière Parisienne	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Groupama Campus	Prise à bail de locaux de bureaux pour les louer à ses associés : réalisation de tous travaux d'aménagement desdits locaux en vue de leur location à ses associés
Ixellor	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 32 (SASU)	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier

Accord du 04 juin 2021 relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein du Groupe Groupama

150 Champs-Élysées So Luxury Hotel (SAS) (ex - COFINTEX 22)	La création ou l'acquisition et la détention de tous fonds de commerce d'hôtels - en particulier situés à Paris 8ème 150 avenue des Champs-Élysées, l'exploitation par tous moyens, la prise à bail de tous immeubles bâtis ou non bâtis, la participation directe ou indirecte, dans toutes opérations financières, immobilières ou mobilières, ou entreprises commerciales ou industrielles pouvant se rattacher à l'objet social-
Sociétés immobilières (SCI)	
SCI 1 BIS AVENUE FOCH	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 3 ROSSINI	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 9 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 12 VICTOIRE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 16 MESSINE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 38 LE PELETIER	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 44 THEATRE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 79 CHAMPS ELYSEES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 97 VICTOR HUGO	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 99 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 102 MALESHERBES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 150 RENNES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI 261 RASPAIL	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
Groupama Gan Paris So Prime (ex.COFINTEX 21)	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI GROUPAMA LES FRERES LUMIERE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.

Accord du 04 juin 2021 relatif à la Diversité et à l'Égalité des chances au sein du Groupe Groupama

SCI UNI-ANGES	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier
SCI VICTOR HUGO VILLIERS	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
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.
Société Forestière Groupama	Constitution et gestion d'un patrimoine forestier
FORDEV	Groupement forestier : constitution et gestion d'un patrimoine forestier
COFINTEX 18	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
SCI THE LINK LA DEFENSE	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 20	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 26	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier.
COFINTEX 27	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier
COFINTEX 33	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier
COFINTEX 34	Constitution et gestion d'un patrimoine immobilier
GROUPEMENTS	
GIE Groupama TPG	Négocier, conclure et payer les conventions de tiers payant avec des professionnels de la santé.
GIE Sévéane	Mise en œuvre de services de réseaux d'assurance santé dans les domaines optique et dentaire, audioprothésie
GIE Immeubles & Services	Faciliter la gestion des activités de gardiennage, de surveillance et d'entretien d'immeubles propriétés des membres du groupement

POLE INTERNATIONAL	
Gan Outre Mer IARD	Assureur généraliste proposant toute la gamme des produits d'assurance dommages et santé.

ANNEXE 2 : INDICATEURS DIVERSITE

1. Égalité 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
- Recrutement par sexe (%)
- Recrutement par sexe et par fonction (%)
- 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. Équilibre 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