



## **ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Entre :

GMF Assurances dont le Siège social est à Paris, 17<sup>ème</sup> – 76 rue de Prony, représentée par Manuel De DIEULEVEULT, Directeur des Ressources Humaines, d'une part

Et :

Les Organisations syndicales représentatives dans l'Entreprise, ci-dessous signataires, représentées par leur Délégué Syndical Central, d'autre part

NG *JA* *CP* *nb*

## **PREAMBULE**

La Direction et les organisations syndicales signataires du présent Accord pensent que l'égalité professionnelle représente un enjeu important du développement des personnes et de l'entreprise et choisissent, à travers le présent Accord, d'affirmer et de promouvoir leur attachement à cette question.

Les parties ont conscience que l'égalité professionnelle est source de complémentarité, d'enrichissement collectif et d'équilibre, ainsi qu'un facteur de progrès pour l'entreprise.

La Direction et les organisations syndicales estiment nécessaire de doter l'entreprise d'outils permettant de mesurer et de favoriser l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de GMF Assurances. Cet engagement est conforme aux valeurs de l'entreprise et à son esprit mutualiste.

Cette démarche fait directement suite à la Loi du 23 Mars 2006 relative à l'Egalité salariale entre les femmes et les hommes qui vise à promouvoir l'égalité professionnelle dans l'entreprise et s'inscrit dans la continuité de la Loi du 9 Mai 2001 sur l'Egalité professionnelle entre les hommes et les femmes, et de l'Accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> Mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Afin de déterminer les actions qui permettront d'assurer et de promouvoir cette égalité professionnelle et de définir et programmer les mesures permettant de supprimer les éventuels écarts de rémunération constatés entre les femmes et les hommes, les parties ont souhaité tout d'abord dresser un état des lieux de la situation des hommes et des femmes dans l'entreprise.

L'analyse a été effectuée au moyen :

- du Rapport annuel de la situation comparée des femmes et des hommes dans l'entreprise en 2005, présenté au Comité d'entreprise le 30 janvier 2007, ce Rapport étant le plus récent à ce jour,
- de nouveaux indicateurs quantitatifs présentés lors de la négociation,
- d'un état des lieux des actions déjà menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle.

Ces éléments ont permis de présenter de façon chiffrée la situation de l'entreprise en matière d'égalité professionnelle, et notamment les éventuels écarts de rémunération pouvant exister entre les hommes et les femmes, afin de rendre compte d'une part des actions déjà menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle, et de prévoir d'autre part de nouvelles actions, dans une démarche volontariste.

De l'analyse de ces indicateurs et des actions déjà menées dans l'entreprise sont ressortis les objectifs de cet Accord :

- Faire évoluer les pratiques et les mentalités au quotidien, et de manière durable, en sensibilisant tous les acteurs concernés à la problématique de l'égalité professionnelle et à la mise en œuvre de l'Accord
- Garantir une égalité des chances lors du recrutement puis tout au long de la carrière
- Garantir une égalité des rémunérations entre les hommes et les femmes placés dans une situation identique, en veillant notamment à la correction des éventuels écarts non justifiés
- Favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale
- Veiller à la neutralisation des effets des absences liées à la maternité ou à l'adoption dans l'évolution salariale des intéressés
- Assurer une implication des instances de représentation du personnel sur cette thématique.

C'est dans cette optique que les parties ont convenu ce qui suit :

**TITRE I PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ENTREPRISE**

Chapitre 1 Sensibiliser tous les acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle  
Chapitre 2 Favoriser la mixité dans les institutions représentatives du personnel  
Chapitre 3 Communiquer auprès de l'ensemble des salariés les engagements de l'entreprise en terme d'égalité professionnelle

**TITRE II ASSURER UN EGAL ACCES À L'EMPLOI, À LA FORMATION ET À LA MOBILITE PROFESSIONNELLE**

Chapitre 1 Favoriser la mixité des recrutements externes  
Chapitre 2 Garantir un égal accès à la formation professionnelle  
Chapitre 3 Permettre un égal accès à la mobilité professionnelle

**TITRE III GARANTIR L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, À SITUATION IDENTIQUE**

Chapitre 1 Garantir l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, à situation identique  
Chapitre 2 Assurer l'égalité de traitement lors de l'attribution des augmentations individuelles et des primes au choix, à situation identique

**TITRE IV FAVORISER L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**

Chapitre 1 Mieux intégrer la parentalité dans le parcours professionnel  
Chapitre 2 Assurer une égalité de traitement des salariés à temps partiel

**TITRE V AUTRES DISPOSITIONS**

Chapitre 1 Commission de suivi  
Chapitre 2 Durée de validité de l'Accord  
Chapitre 3 Publicité

*SR CP NG nb*

**TITRE I**  
\*\*\*  
**PROMOUVOIR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES  
HOMMES DANS L'ENTREPRISE**

**Préambule :**

L'entreprise rappelle son attachement au strict respect du principe de non discrimination posé à l'article L.122-45 du code du travail, notamment en raison du sexe et de l'état de grossesse, que ce soit en matière de recrutement, de rémunération, d'augmentations, de mobilité fonctionnelle ou géographique, de promotion, de formation et de conditions de travail.

A ce titre, GMF Assurances s'est engagée dans une démarche volontariste afin de promouvoir les principes de non discrimination et de diversité au sein de l'entreprise :

- par la signature de deux Accords : en faveur du maintien dans l'emploi et de l'insertion des Travailleurs Handicapés, et sur la Formation professionnelle en faveur d'un égal accès à la Formation professionnelle dans l'entreprise,
- par l'information et la sensibilisation de l'encadrement, et particulièrement des collaborateurs en charge de mener des entretiens au sein de la DRH, ainsi que des prestataires (Cabinets de recrutement, Sociétés d'intérim...), à la problématique de non discrimination et de diversité,
- par l'engagement des collaborateurs RH chargés du recrutement et de la gestion de carrière à garantir l'égalité des chances de chaque candidat ou salarié,
- par l'information des Institutions représentatives du Personnel sur la démarche adoptée,
- par la sensibilisation des collaborateurs sur ce thème, grâce notamment à l'Intranet de l'entreprise,
- par une adaptation des processus écrits de recrutement et des dossiers de candidature, ainsi qu'un développement du recrutement par la méthode de mise en situation.

Les parties souhaitent que cette démarche entreprise en faveur d'un strict respect du principe de non discrimination et de la diversité se prolonge d'une sensibilisation particulière de tous les acteurs de l'entreprise sur le thème de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Promouvoir et conduire une politique en faveur de l'égalité professionnelle suppose en effet préalablement de travailler sur les perceptions de chacun, afin de permettre de mieux identifier et cerner les enjeux de la mixité et de faciliter ainsi la mise en œuvre concrète des principes et engagements du présent Accord.

Les parties portent donc un intérêt majeur à la réalisation d'actions permettant cette prise de conscience : la sensibilisation de tous les acteurs de l'entreprise et la promotion de l'égalité entre les femmes et les hommes constituent donc les objectifs déterminants du présent Accord.

NG JMC CP

## Chapitre 1 – Sensibiliser tous les acteurs sur le thème de l'égalité professionnelle

L'entreprise s'engage à contribuer à l'évolution des comportements par l'information et la sensibilisation de l'encadrement sur les enjeux humains, économiques, sociaux de l'égalité professionnelle dans l'entreprise, ainsi que sur les mesures permettant de mieux articuler vie professionnelle et vie privée.

Cette promotion du thème de l'égalité hommes-femmes dans l'entreprise fera partie intégrante de la politique menée par l'entreprise pour sensibiliser ses acteurs en matière de diversité et de non discrimination.

- 1.1 GMF Assurances s'engage à donner aux managers les outils de communication qui permettront de promouvoir l'égalité professionnelle dans l'entreprise et de changer les mentalités. Pour ce faire, la Direction des Ressources Humaines réalisera, un « kit de communication » à destination de l'encadrement, afin de permettre une sensibilisation de tous les collaborateurs qui leur sont rattachés sur le thème de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Ce « kit de communication » fera l'objet d'une présentation au Comité d'entreprise et auprès de la Commission de suivi du présent Accord.

Il comportera la présentation des documents de référence en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes : rappel des textes en vigueur, fiche synthétique présentant la situation de l'égalité professionnelle au sein de GMF Assurances, présentation du présent Accord.

- 1.2 Une sensibilisation particulière sera réalisée par la Direction des Ressources Humaines grâce à ce « kit de communication » :

- concernant le processus d'embauche, auprès des différents acteurs du recrutement, selon les modalités définies au TITRE 2, Chapitre 1, point 2.6 ;
- au moment de l'attribution des primes et augmentations individuelles, auprès des Directeurs et des Managers selon les modalités définies au TITRE 3, Chapitre 2, point 2.1 ;
- concernant l'évolution de carrière des femmes, auprès des Directeurs et des Managers selon les modalités définies au TITRE 2, Chapitre 3, point 2.2.

- 1.3 L'engagement de l'entreprise en faveur de l'Egalité professionnelle sera inscrit dans les processus d'accueil et d'intégration des nouveaux embauchés.

- 1.4 L'Accord sur la Formation professionnelle tout au long de la vie du 26 Avril 2006 a prévu :

- une formation spécifique à l'entretien *Trajectoires* pour l'ensemble des RHM, des encadrants et des collaborateurs qui en ont besoin,
- ainsi que la remise d'un support au salarié afin de l'accompagner dans la préparation et la conduite de l'entretien.

Il sera inclus dans cette formation et inséré dans ce support une sensibilisation particulière au thème de l'égalité professionnelle, et ses enjeux dans l'entreprise.

## Chapitre 2 – Favoriser la mixité dans les institutions représentatives du personnel

- 2.1 A l'occasion de l'élaboration du Protocole d'accord préélectoral lors des élections des délégués du personnel et du Comité d'entreprise, les organisations syndicales examineront les moyens d'atteindre une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les listes de candidatures, conformément aux dispositions des articles L. 423-3 et L. 433-2 du Code du Travail.

NG      SP      CP      NB

## **Chapitre 3 – Communiquer auprès de l'ensemble des salariés les engagements de l'entreprise en terme d'égalité professionnelle**

- 3.1 Tous les ans, après sa présentation à la Commission « Egalité professionnelle » et au Comité d'Entreprise, le Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes sera affiché sur tous les sites de travail de l'entreprise.
- 3.2 Un espace intranet dédié à l'égalité professionnelle sera créé au niveau de l'entreprise. Cet espace sera alimenté dans un premier temps, par la mise en ligne du présent Accord, du Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise, ainsi que du « kit de communication » prévu au TITRE 1, Chapitre 1, point 1.1 du présent Accord, puis par des informations traitant de l'égalité professionnelle qui pourraient concerner l'entreprise.

### **TITRE II**

---

## **ASSURER UN EGAL ACCES À L'EMPLOI, à LA FORMATION et à la MOBILITE PROFESSIONNELLE**

### **Chapitre 1- Favoriser la mixité des recrutements externes**

#### **1. Etat des lieux**

- 1.1 L'analyse du Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise en 2005 fait apparaître une répartition hommes/femmes dans l'entreprise de 72.7% de femmes et 27.3% d'hommes.

Dans les classes non cadres, les femmes représentent 82.4% de l'effectif total et dans les classes cadres 53.8%.

- 1.2 Dans les classes non cadres, les femmes représentent 77.5% des recrutements, et les hommes 22.5%. Dans les classes cadres, les femmes représentent 47.7% des recrutements et les hommes 52.3%.

Ainsi, sur 10 embauches dans des fonctions non cadres, 8 femmes sont recrutées; sur 10 embauches dans des fonctions cadres, presque 5 femmes sont recrutées.

Par comparaison, dans la branche « Assurance », la part des femmes dans les embauches non cadres est inférieure à 60% et la part des femmes dans les embauches cadre est inférieure à 40% (Source : Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance, Octobre 2005, p.56).

- 1.3 Le pourcentage de femmes recrutées en CDI en statut cadre (47.7%) a augmenté : en 2005, ce taux d'embauche des femmes est le plus fort depuis 3 ans : il était de 39.3% en 2003 et de 35% en 2004.

- 1.4 Sur 6 mois (janvier à juin 2007), l'examen des recrutements externes fait apparaître que :

- les femmes représentent 51% des candidatures reçues (42% chez les Cadres, 60.5% chez les Non Cadres) et 68% des candidats retenus (55% chez les Cadres, 71% chez les Non Cadres) ;
- les hommes représentent 49% des candidatures reçues (58% chez les Cadres, 39.5% chez les Non Cadres) et 32% des candidats retenus (45% chez les Cadres, 29% chez les Non Cadres).

## **2. Actions à mener**

### **Assurer un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes**

- 2.1 L'entreprise réaffirme sa volonté de s'attacher à ce que, pour les fonctions les plus nombreuses (CEA, Gestionnaires Sinistres...), qui constituent l'essentiel des recrutements externes, sur une année, la part respective représentée par chacun des deux sexes dans les candidatures se retrouve approximativement dans les candidats retenus, sous réserve de compétences et d'expériences équivalentes.
- 2.2 Pour œuvrer dans le sens de la mixité professionnelle, l'entreprise s'engage à rechercher les moyens permettant de favoriser l'accès des hommes aux métiers fortement féminisés, en analysant les causes de ces déséquilibres.

### **Assurer et promouvoir l'égalité de traitement des candidatures**

- 2.3 L'entreprise s'engage à garantir un processus de recrutement identique et à utiliser, à chaque étape du processus de recrutement, les mêmes critères de sélection pour les hommes et les femmes, fondés sur les compétences requises et les qualifications professionnelles des candidats.
- 2.4 Une sensibilisation et une information sur la législation en matière de non discrimination dans les processus d'embauche, sur les risques d'une discrimination parfois indirecte, et sur les enjeux de la mixité seront dispensées aux différents acteurs du recrutement (chargés de recrutement, RHM...), par le biais du support décrit au TITRE 1, Chapitre 1, point 1.1 du présent Accord.

### **Développer une politique de mixité dans la recherche de candidats**

- 2.5 L'entreprise s'assurera que les offres soient ouvertes à tout candidat, hommes ou femmes :
- en exposant de façon objective les caractéristiques de l'emploi proposé et les compétences requises,
  - en les rendant accessibles et attractives tant aux hommes qu'aux femmes,
  - en prenant garde à ce que la formulation des offres de poste et des descriptifs de fonctions ne soient pas discriminantes à l'égard du sexe,
  - en veillant à ce qu'aucun stéréotype lié au sexe ne soit véhiculé dans ses offres d'emploi ni au long du processus de recrutement.
- 2.6 L'entreprise sera particulièrement attentive à ce que les campagnes de recrutement et les supports de communication sur l'ensemble des métiers de l'entreprise s'adressent aux femmes comme aux hommes.
- 2.7 L'entreprise s'engage à sensibiliser tous les prestataires travaillant avec GMF Assurances (Cabinets de recrutement, Sociétés d'intérim notamment) à la problématique de l'égalité professionnelle et à l'engagement de l'entreprise dans ce sens.

## **Chapitre 2- Garantir un égal accès à la formation professionnelle**

### **1. Etat des lieux**

Le Rapport annuel 2005 sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise fait apparaître que :

- 1.1 En 2005, 60.9% des hommes et 61.4% des femmes ont bénéficié de formations.
- 1.2 Cette proportion se retrouve au niveau de chaque classe, sauf en classe 6 où les femmes sont plus nombreuses à bénéficier d'une formation.
- 1.3 En outre, 27% des stagiaires sont des hommes et 73% sont des femmes, ce qui représente le poids respectif de chaque catégorie dans l'effectif de l'entreprise (72.7% de femmes et 27.3% d'hommes en 2005).



- 1.4 Au total, le nombre de formations suivies par des femmes représente 69.5% du nombre total des formations et le nombre de formation suivies par des hommes représente 30.5% du nombre total des formations, ce qui est à peu près équivalent au poids respectif de chacun dans l'effectif de la société.
- 1.5 Parmi les 46 salariés en contrat d'apprentissage et de professionnalisation en 2005, 65.2% sont des femmes et 34.8% sont des hommes.

## **2. Rappel des actions existantes**

La Direction et les partenaires sociaux se sont déjà engagés en faveur d'un égal accès à la formation professionnelle dans l'Accord sur la réduction du temps de travail du 22.12.1999, et surtout dans l'Accord sur la formation professionnelle tout au long de la vie du 26.04.2006.

- 2.1 L'Accord sur la réduction du temps de travail du 22.12.1999 prévoit qu'à l'issue d'un congé maternité, d'adoption ou d'un congé parental, le salarié bénéficiera, si nécessaire, d'un plan de formation individuel de remise à niveau.
- 2.2 L'Accord sur la Formation professionnelle tout au long de la vie du 26.04.2006 va plus loin en visant de façon générale à rendre tous les salariés acteurs de leur parcours professionnel mais en prévoyant également des mesures spécifiques en faveur de certains publics, et notamment en faveur des femmes en permettant le développement de moyens permettant de favoriser des actions de formation en lien avec la parentalité.

Cet Accord sur la Formation Professionnelle tout au long de la vie du 26.04.2006 prévoit en effet que :

- Les salariés en congé parental à plein temps d'une durée d'au moins 1 an qui en feraient la demande pourront bénéficier, avant la reprise du travail, d'actions de bilan de compétences, de validation des acquis de l'expérience et de remise à niveau si cela s'avère nécessaire, dans le cadre d'un DIF.
- Lorsque le salarié engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail, le pourcentage servant de base au calcul de l'allocation de formation est majoré de 10%. Cette mesure s'applique jusqu'aux 12 ans de l'enfant.
- Pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence pour maternité, adoption, présence parentale ou congé parental est intégralement prise en compte.

En outre, l'Accord sur la Formation professionnelle permet de façon générale à tout salarié de bénéficier d'actions de formation dans le cadre du Plan de Formation ou dans le cadre d'un DIF.

## **3. Nouvelles actions**

- 3.1 Les parties rappellent que l'égal accès à la formation professionnelle constitue un élément clé de la progression professionnelle et réaffirment avec force que l'accès à la formation constitue un droit ouvert à tout salarié, hommes et femmes.
- 3.2 Un Entretien Individuel de formation sera systématiquement proposé au retour d'un congé maternité ou d'adoption, afin d'analyser les besoins de chacun lors de la reprise de l'activité professionnelle, pour que celle-ci s'effectue dans de bonnes conditions. Les modalités de cet entretien sont décrites au TITRE IV, Chapitre 1, point 2.3 du présent Accord.
- 3.3 L'entreprise veillera également à rechercher un égal accès des hommes et des femmes aux contrats d'apprentissage et de professionnalisation, notamment grâce à une sensibilisation des managers sur ce thème.
- 3.4 L'entreprise réaffirme que pour le calcul des droits ouverts au titre du DIF, la période d'absence pour maternité, adoption, présence parentale ou congé parental est intégralement prise en compte.

NG SK CP

3.5 L'entreprise réaffirme que lorsque le salarié engage des frais supplémentaires de garde d'enfant afin de suivre une action de formation en dehors de son temps de travail, le pourcentage servant de base au calcul de l'allocation de formation est majoré de 10%. Cette mesure s'applique jusqu'aux 12 ans de l'enfant.

#### **4. Nouvel indicateur à intégrer dans le Rapport annuel sur l'Egalité Femmes/Hommes**

- Contrats d'apprentissage et de professionnalisation par sexe : nombre et proportion hommes/femmes

### **Chapitre 3- Permettre un égal accès à la mobilité professionnelle**

#### **1. Etat des lieux**

Le Rapport annuel sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise fait apparaître que, en 2005, la part des hommes et des femmes ayant bénéficié de promotions est sensiblement équivalent, à quelques points près, à leur proportion dans l'effectif:

- 30.8% des promotions bénéficient aux hommes alors qu'ils représentent 27.3% de l'effectif ;
- 69.2% des promotions bénéficient aux femmes alors qu'elles représentent 72.7% de l'effectif.

#### **2. Actions à mener**

- 2.1 L'entreprise veillera à garantir un égal accès des hommes et des femmes tant à la mobilité fonctionnelle que géographique.
- 2.2 Afin d'améliorer la représentation des femmes dans les classes les plus élevées (classes 6 et 7), les Managers accorderont une attention particulière à l'accès du personnel féminin à ces classes.
- Dans ce but, il leur sera rappelé, par le biais de l'outil de communication décrit au TITRE I, Chapitre 1, Point 1.1 du présent Accord et afin de lutter contre tout comportement qui pourrait être stéréotypé à l'égard des femmes :
- qu'à compétences et expériences professionnelles équivalentes, les femmes doivent bénéficier des mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité ;
  - et qu'en particulier les congés liés à la parentalité ou le temps partiel ne doivent pas constituer un frein dans l'évolution de carrière de tout salarié, femmes ou hommes.
- 2.3 En cas de mutation géographique pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint travaille dans le Groupe, l'entreprise s'efforcera de proposer à celui-ci, au sein du Groupe, un emploi similaire à celui qu'il a pu perdre à cette occasion, dans des conditions qui soient à la fois acceptables sur le plan familial et compatible avec les besoins de l'entreprise.

*SH CC NG ns*

**TITRE III**  
---  
**GARANTIR L'EGALITE SALARIALE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES, À SITUATION IDENTIQUE**

**Chapitre 1- Garantir l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes à situation identique**

**1. Etat des Lieux**

**1.1 Niveau du salaire d'embauche**

L'étude des salaires d'embauche sur les fonctions d'analyste, de conseiller en assurances, et de gestionnaire sinistres réalisée dans le Rapport annuel 2005 sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise fait apparaître que :

- 1.1.1 En 2005, sur la fonction analyste, un écart de salaire est constaté. Cet écart peut cependant s'expliquer objectivement en fonction de l'âge et de la situation des intéressés.
- 1.1.2 Un faible écart existe pour la fonction de CEA de 1.9% en faveur des hommes et de 1.2% en faveur des femmes pour la fonction de gestionnaire sinistres.
- 1.1.3 À l'embauche, à âge égal à situation identique, le salaire des hommes et des femmes est donc, en 2005, très sensiblement équivalent.

**1.2 Niveau et évolution des rémunérations**

L'étude de l'évolution des salaires par classe et pour les fonctions les plus significatives de l'entreprise, concernant les salariés présents entre 2000 et 2005, communiquée lors de la négociation, fait apparaître que :

- 1.2.1 En 2005, les écarts de salaire sont compris entre 3.1% pour la classe 7 et 8.5% pour la classe 1, avec, en classes 2 et 3, un écart de salaire au profit des femmes.

Les écarts les plus importants s'observent en classes 5, 6 et 7 et sont respectivement de 7.1%, 8.1% et 3.1% : ils sont l'héritage du passé et ont tendance à se réduire puisque, dans ces classes, l'évolution de salaire des femmes est sensiblement plus importante que celle des hommes. Un rattrapage s'effectue donc.

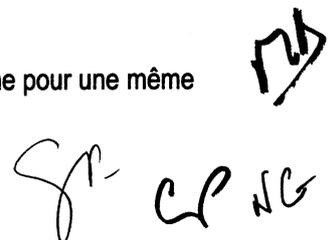
Ainsi par exemple, en classe 7, les salaires des femmes ont progressé de 25.8% entre 2000 et 2005 tandis que les salaires des hommes progressaient de 19.8% pendant la même période.

- 1.2.2 L'étude de 13 fonctions pour lesquelles l'effectif est significatif dans l'entreprise montre que :

- Dans les fonctions non cadres (classes 2, 3 et 4), l'écart de salaire au profit des hommes est compris entre 0.9% pour la fonction de Chargé de gestion sinistres et 3.7% pour la fonction d'Assistant Organisation/Gestion. Sur les fonctions de Technicien logistique ou CEA, un écart de salaire existe au profit des femmes.
- Dans les fonctions cadres (classes 5, 6, et 7), l'écart de salaire est compris entre 3.3% et 8.4%, mais on observe une évolution de salaire plus importante chez les femmes : un rattrapage s'effectue donc. Pour les fonctions d'analyste et de Responsable de GMF Conseil, un écart de salaire existe au profit des femmes.

**2. Actions à mener**

- 2.1 L'entreprise réaffirme qu'à compétences et expériences équivalentes, le salaire d'embauche pour une même fonction doit être identique.

 SP- CP NG

2.2 Les parties conviennent de mettre en place un suivi particulier de l'évolution de carrière des nouveaux embauchés sur les fonctions de Conseillers en Assurance, Gestionnaires Sinistres et Analyste.

2.3 L'entreprise s'attache à respecter strictement les principes posés à l'article L. 122.45 du Code du travail qui dispose notamment qu'« aucune personne ne peut faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de mesures d'intéressement, en raison de son sexe ou de sa grossesse ».

2.4 Neutralisation des effets de la maternité :

L'entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, la maternité ne pénalise pas les salariées dans leur vie professionnelle.

La Direction rappelle que le congé de maternité est considéré comme du temps de travail effectif pour la détermination des droits liés à l'ancienneté, la répartition de l'intéressement et la participation et le calcul des congés payés, du treizième mois et des primes.

La Loi du 23 Mars 2006 relative à l'Egalité salariale entre les femmes et les hommes prévoit que la rémunération des femmes de retour d'un congé de maternité soit majorée, à la suite de ce congé, des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

Les parties constatent que l'entreprise pratique déjà ce rattrapage en ce qui concerne les augmentations générales.

Concernant les augmentations individuelles, elles conviennent de neutraliser les effets de la maternité de la façon suivante (il sera fait de même en ce qui concerne les congés d'adoption) :

- La rémunération des salariées de retour d'un congé de maternité sera majorée de la moyenne des augmentations individuelles intervenues au mois d'avril précédant la fin du congé de maternité, moyenne calculée par rapport à l'ensemble des salariés de la même classe. Dans l'hypothèse où la salariée aurait déjà bénéficié d'une augmentation individuelle au mois d'avril précédant la fin de son congé de maternité, elle ne bénéficiera pas de la mesure de rattrapage salarial. Ainsi, à titre d'exemples :

- une salariée dont le congé de maternité prend fin en avril de l'année N + 1 bénéficiera de la moyenne des augmentations individuelles intervenues en avril de l'année N, sous réserve de ne pas déjà en avoir bénéficié
- une salariée dont le congé de maternité prend fin en mai de l'année N + 1 bénéficiera de la moyenne des augmentations individuelles intervenues en avril de l'année N + 1, sous réserve de ne pas déjà en avoir bénéficié

- Il sera pris en compte dans le calcul de cette moyenne toutes les augmentations individuelles intervenues en avril, à l'exclusion des augmentations liées à une promotion entraînant changement de classe.

- Le rattrapage prendra effet au retour effectif de la salariée dans l'entreprise après son congé de maternité. Dans l'hypothèse où la salariée enchaînerait un congé de maternité puis un congé parental d'éducation, ce n'est qu'à son retour dans l'entreprise, après son congé parental d'éducation, que le rattrapage salarial prendra effet. La moyenne appliquée restera celle des augmentations individuelles intervenues au mois d'avril précédant la fin du congé de maternité.

2.5 – Une enveloppe budgétaire de 50 000€ par an pendant 3 ans sera affectée aux actions éventuelles que nécessiterait l'application du présent Accord. Ce budget ne s'imputera pas sur l'enveloppe des primes et augmentations, et l'attribution de cette enveloppe budgétaire de 50 000 € sera indépendante des procédures habituelles d'octroi de primes ou d'augmentations en vigueur dans l'entreprise. L'examen des éventuelles actions correctives sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines, sur proposition d'un RHM ou d'un délégué du personnel. Cet examen permettra de déterminer le caractère justifié ou non de la mesure envisagée et le montant de la mesure d'ajustement à prendre pour le futur.

#### **4. Nouvel indicateur à intégrer dans le Rapport annuel sur l'Egalité Femmes/Hommes**

NG  CP 

- Croisement entre l'âge moyen, l'ancienneté moyenne et la rémunération moyenne par classe

## **Chapitre 2- Assurer l'égalité de traitement lors de l'attribution des augmentations individuelles et des primes au choix, à situation identique**

### **1. Etat des lieux**

Le Rapport annuel 2005 sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans l'entreprise fait apparaître que, en 2005, la proportion des hommes et des femmes ayant bénéficié d'augmentations individuelles ou de primes est équivalente, à quelques points près, à leur poids dans l'effectif global de l'entreprise.

En effet, pour un effectif hommes/femmes de 72.7% de femmes et 27.3% d'hommes en 2005 :

- 69.1% des femmes et 30.9% des hommes ont bénéficié d'augmentations individuelles ;
- 71.7% des femmes et 28.3% des hommes ont bénéficié de primes.

### **2. Actions à mener**

2.1 A l'occasion des augmentations et primes individuelles, la proportion des femmes en bénéficiant devra correspondre, à quelques points de pourcentage près, à la proportion que celles-ci représentent dans l'effectif.

2.2 Pour accompagner ce mouvement, la Direction des Ressources Humaines sensibilisera les Directeurs et les Managers, à l'occasion de la procédure d'attribution des augmentations individuelles et primes au choix, sur la nécessité d'examiner avec attention la situation comparée des femmes et des hommes au sein de leur Direction avant l'attribution des primes et augmentations individuelles.

### **3. Nouvel indicateur à intégrer dans le Rapport annuel sur l'Egalité Femmes/Hommes**

Pourcentage moyen des augmentations individuelles, des primes au choix par sexe, et âge moyen par rapport à l'effectif femmes / hommes

## **TITRE IV**

---

## **FAVORISER L'EQUILIBRE ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE**

### **Chapitre 1- Mieux intégrer la parentalité dans le parcours professionnel**

Les parties réaffirment par le présent Accord leur volonté de faciliter à tous les salariés la meilleure conciliation possible entre leur vie professionnelle et de leur vie familiale. Elles considèrent que le fait d'avoir et d'élever des enfants ne doit pas constituer un frein à la carrière professionnelle.

#### **1. Etat des lieux**

Au niveau de l'entreprise et de la branche, de nombreux dispositifs existent déjà, permettant de concilier parentalité - et donc vie familiale - et vie professionnelle. Ces mesures vont au-delà des prescriptions légales et découlent directement soit de la Convention collective nationale des Sociétés d'Assurances, soit des Accords d'entreprise ou d'usages en vigueur dans l'entreprise (Accord ARTT du 22.12.1999, Règlement d'horaires mobiles, Accord sur les Travailleurs handicapés du 2.02.2006 notamment).

Ces dispositions spécifiques à GMF Assurances ont été présentées lors des réunions de négociation du présent Accord. Elles concernent notamment le congé de maternité ou d'adoption, le congé de paternité, le congé parental, les congés pour enfant malade ou hospitalisation d'enfant, la journée « rentrée des classes » ou

l'absence pour « colonie de vacances », le temps partiel, ou encore les différentes possibilités d'aménagement du travail en vigueur dans la Société.

## **2. Actions à mener**

- 2.1 L'entreprise veillera à ce que les événements et choix liés à la naissance, l'adoption ou à l'éducation des enfants ne désavantagent pas les salariés, femmes ou hommes, dans leur évolution professionnelle, en veillant à ce que l'encadrement y soit sensibilisé.
- 2.2 Elle réaffirme notamment que la maternité (ou l'adoption) doit faire partie intégrante de la gestion de carrière des femmes (ou des hommes), tant en ce qui concerne l'évolution de carrière, la rémunération, les promotions ou les conditions de travail.
- 2.3 Dès la déclaration de grossesse et au plus tard avant son départ en congé de maternité, chaque salariée sera reçue par son responsable hiérarchique pour un entretien individuel au cours duquel les conditions de la reprise de son activité professionnelle à l'issue de son indisponibilité seront examinées.
- Il pourra notamment être examiné avec la salariée :
- les modalités d'avancement des tâches et/ou missions confiées avant son départ,
  - l'organisation des autorisations d'absences et de la diminution du temps de travail pendant la période de grossesse,
  - le calendrier prévisionnel et provisoire concernant le retour et les conditions de la reprise d'activité,
  - l'information sur les actions de formation qui pourront être éventuellement prévues au retour de la salariée.
- 2.4 Au moment de son retour, la salariée sera à nouveau reçue par sa hiérarchie afin d'arrêter les conditions de son retour, et notamment les conditions d'une reprise à temps partiel si elle le souhaite.
- 2.5 Les salariés bénéficiant d'un congé d'adoption pourront bénéficier des entretiens évoqués aux points 2.3 à 2.5 ci-dessus dans les mêmes conditions.

## **2. Nouveaux indicateurs à intégrer dans le Rapport annuel sur l'Egalité Femmes/Hommes**

- L'existence d'un complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, le congé de maternité, le congé d'adoption ;
- Le nombre de jours de congés de paternité réellement pris par le salarié par rapport au nombre de jours de congés théoriques

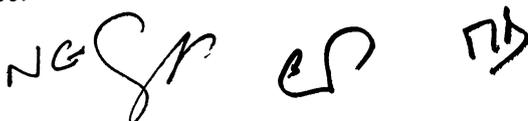
## **Chapitre 2- Assurer une égalité de traitement des salariés à temps partiel**

### **1. Etat des lieux**

- 1.1 Tout salarié de l'entreprise peut solliciter un temps partiel, dans le cadre des dispositions de l'Accord relatif à la réduction du temps de travail dans l'entreprise du 12 décembre 1999 qui fixe les modalités et conditions d'accès au temps partiel dans l'entreprise.
- 1.2 En 2005, 98% des postes à temps partiel sont occupés par des femmes.
- 1.3 L'étude menée sur la progression du salaire des femmes à temps partiel entre 2002 et 2005 montre que cette progression est très sensiblement identique à celle des femmes à temps plein ou à celle de l'ensemble des salariés de l'entreprise, hommes ou femmes, sur la même période.

### **2. Actions à mener**

- 2.1 Les parties réaffirment que le temps partiel doit être accessible aux hommes comme aux femmes, dans les conditions fixées par l'Accord relatif à la réduction du temps de travail dans l'entreprise du 12 décembre 1999.



2.2 L'accès au temps partiel ne doit pas être facteur de discrimination ou nuire à l'évolution de carrière des salariés, hommes ou femmes.

### **3. Nouveaux indicateurs à intégrer dans le Rapport annuel sur l'Egalité Femmes/Hommes**

- Existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle
- Nombre de salariés ayant accédé au temps partiel choisi
- Nombre de salariés à temps partiel choisi ayant repris un travail à temps plein

<p style="text-align: center;"><b>TITRE V</b> --- <b>DISPOSITIONS DIVERSES</b></p>
--

### **Chapitre 1 - Commission de suivi**

Un an après l'entrée en vigueur de l'accord, une commission de suivi, composée de deux membres de chaque organisation syndicale signataire, se réunira afin d'examiner les modalités d'exécution du présent texte et évaluer ses conditions de mise en œuvre.

Après analyse des résultats de ce bilan, les parties signataires proposeront si nécessaire, des mesures d'adaptation.

### **Chapitre 2 - Durée de validité de l'Accord**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra fin de plein droit et sans autres formalités le 31.12.2010, l'échéance du terme excluant toute tacite reconduction.

Dans le courant du dernier semestre de validité de l'accord, les parties contractantes conviennent de se réunir pour procéder à une évaluation des conditions de mise en œuvre du présent accord. Le cas échéant, l'ensemble des organisations syndicales représentatives au sein de l'entreprise se réunira afin de :

- renouveler les dispositions du présent Accord pour une même durée,
- ou conclure un nouvel accord, en le complétant, si besoin, par de nouvelles dispositions.

### **Chapitre 3 - Publicité**

Le présent accord fera l'objet de formalités prévues par la loi, à la diligence de la Direction.



Fait à Paris, le .... 30 NOV. 2007

Pour GMF Assurances :  
Monsieur Manuel de DIEULEVEULT, Directeur des Ressources Humaines



Pour la CFDT



:

Madame Nicole GOOSSENS

Délégué Syndical Central

Pour la CFE/CGC

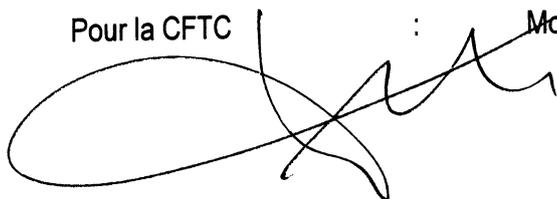


:

Monsieur Claude PILLOU

Délégué Syndical Central

Pour la CFTC



:

Monsieur Serge FRULLANI

Délégué Syndical Central

Pour la CGT

:

Monsieur Thierry AMARRE

Délégué Syndical Central

Pour la CGT/FO

:

Madame Betty SAADA

Délégué Syndical Central

Pour le SAP/GMF

:

Monsieur Claude PRESTON

Délégué Syndical Central