

## Accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de CNP Assurances

S'appuyant sur les directives européennes, l'ensemble des dispositifs législatifs et l'accord interprofessionnel unanime du 1<sup>er</sup> mars 2004, il a été conclu au sein du groupe financier CDC un accord cadre sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Cet accord cadre prévoit :

- de fédérer les entités qui le composent autour d'objectifs et principes fondamentaux et de cadrer les actions et méthodes communes qui guideront les démarches qui seront engagées et développées en leur sein.
- de définir, dès à présent, toutes les actions concrètes, qui peuvent l'être au niveau du groupe, ainsi que le prévoit l'accord interprofessionnel et le permettent les études, déjà menées, concernant l'égalité professionnelle.

Dans cet esprit, les parties signataires se sont réunies pour examiner la situation de CNP Assurances au regard du respect du principe de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

A ce titre, les parties signataires ont souhaité organiser le suivi d'un certain nombre d'indicateurs pertinents pour CNP Assurances, dans les conditions définies ci-après.

En concluant cet accord, les parties signataires confirment leur engagement de positionner l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes comme un axe fort de la politique de gestion des ressources humaines de CNP Assurances.

## Article préliminaire

L'accord cadre de la Caisse des Dépôts et Consignations prévoit dans son article 5 que chaque entreprise définit le référentiel métier dans lequel seront analysés et travaillés les différents thèmes de négociations.

CNP Assurances possède déjà des outils de référence qu'elle utilisera - selon leur pertinence (fonctionnel, confidentialité...) - dans le cadre de cet accord.

### Ce sont :

- d'une part, **les classes et fonctions** telles qu'elles résultent des travaux réalisés dans le cadre de mise en œuvre de la CCNA et de la CCNIA ;
- d'autre part, **les familles professionnelles**, utilisées notamment dans le bilan social et le rapport annuel sur l'égalité professionnelle.

La liste des classes, fonctions et familles professionnelles en vigueur à la date de signature de cet accord, sera jointe en annexe. Son actualisation sera effective une fois par an, au moment de la parution des indicateurs.

Afin d'assurer une veille sur la situation des salariés de CNP Assurances au regard de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et d'en mesurer son évolution, les parties signataires ont déterminé un suivi annuel d'indicateurs concernant les thèmes suivants :

- La mixité ;
- La rémunération ;
- Le recrutement ;
- La promotion ;
- La formation.

Parallèlement à la mise en place d'indicateurs par thème, des actions correctrices sont mises en œuvre par l'entreprise pour assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

## **Article 1 : La mixité**

### ***1.1) Le principe***

Les parties signataires entendent veiller au respect de l'équité entre les hommes et les femmes au regard des parcours professionnels, de l'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilité.

### ***1.2) Les indicateurs***

L'indicateur suivant a été identifié par les parties :

- répartition hommes/femmes par rapport à l'effectif total au 31 décembre par famille professionnelle et classe CCNA/CCNIA (hors contrat d'insertion).

### ***1.3) Les actions***

La répartition de l'effectif de CNP Assurances est, de manière structurelle, à l'image des entreprises du secteur de l'assurance, au bénéfice des femmes : 65 % au 31 décembre 2004.

Cette situation prend sa source dans des données culturelles : les femmes sont en France largement majoritaires dans les métiers du tertiaire, et historiques. Cette proportion est encore plus importante si l'on considère la population des fonctionnaires mis à la disposition (72 %).

Sur la base de ce constat, qui au regard des standards professionnels, place CNP Assurances dans une position tout à fait avantageuse, CNP Assurances s'engage pour les années à venir :

- à conserver des pratiques favorisant l'équité et la mixité dans les domaines de la rémunération, du recrutement, de la promotion et de la formation comme décrit dans les articles suivants ;
- en ayant une attention particulière sur les métiers où la mixité est absente, en réfléchissant notamment au sens d'une « masculinisation » des effectifs sur des familles clés de l'entreprise (par exemple, la gestion des contrats) et en poursuivant les objectifs de féminisation de la famille management.

## **Article 2 : La rémunération**

### ***2.1) Le principe***

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fait l'objet d'un suivi approfondi en matière de rémunération par famille professionnelle.

### ***2.2) Les indicateurs***

Les parties signataires ont retenu les indicateurs suivants :

- Nombre de femmes ayant bénéficié d'une augmentation de salaire (1) par famille professionnelle et au sein de chaque famille par classe / nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire (1) par famille professionnelle et au sein de chaque famille par classe. (1) Hors augmentations à l'ancienneté.
- éventails des rémunérations réelles annuelles brutes (base temps plein) par sexe - salariés en CDI ;
- éventails des rémunérations réelles annuelles brutes (base temps plein) par sexe - fonctionnaires ;
- rémunérations moyennes/médianes mensuelles réelles brutes (base temps plein) par famille professionnelle, par classe et par sexe au sein des familles professionnelles les plus représentées (gestion des contrats, finances/comptabilité/contrôle de gestion, commercial/marketing et systèmes d'information) ;
- rémunérations moyennes/médianes mensuelles réelles brutes (base temps plein) par famille professionnelle et par sexe (fonctionnaires) ;
- rémunérations moyennes/médianes mensuelles réelles brutes (base temps plein) par classe et par sexe (salariés en CDI) ;
- Avancement moyen en nombre de point par sexe - salariés en CDI.

### ***2.3) Les actions***

L'examen fait quant à l'équité du salaire d'embauche entre les hommes et les femmes sera poursuivi et donnera lieu à l'élaboration d'un rapport annuel communiqué aux organisations syndicales et aux membres du Comité d'entreprise.

Afin de garantir la non-discrimination salariale tout au long de la vie professionnelle, CNP Assurances s'engage à poursuivre la sensibilisation du management au fait qu'il n'y ait pas de discrimination entre les hommes et les femmes lors des augmentations individuelles, et notamment dans le cadre de la campagne annuelle d'avancements.

La campagne annuelle d'avancements des salariés CNP Assurances intégrera dans son déroulé un temps nécessaire à la vérification du respect des indicateurs retenus dans le cadre de l'égalité professionnelle : taux de salariés H/F avancés et avancement moyen ; dans le cas où l'un ou l'autre de ces deux taux ne serait pas en cohérence avec le principe de l'égalité professionnelle, il sera demandé à la ligne hiérarchique de modifier ses propositions afin de les mettre en accord avec ce principe.

### **Article 3 : Le recrutement**

#### ***3.1) Le principe***

Par le suivi des indicateurs « recrutement », les parties signataires entendent veiller au respect de l'équité entre les hommes et les femmes à l'embauche, au regard notamment des candidatures présentées.

#### ***3.2) Les indicateurs***

Les parties signataires ont souhaité retenir l'indicateur suivant :

Nombre de femmes recrutées par famille professionnelle et au sein de chaque famille par classe

Nombre de recrutements par famille professionnelle et au sein de chaque famille par classe

Qui pourra être comparé à l'indicateur :

Nombre de candidatures féminines sélectionnées par famille professionnelle et au sein de chaque famille par classe

---

Nombre de candidatures sélectionnées par famille professionnelle et au sein de chaque famille par classe

Dont le suivi sera mis en place en 2006.

#### ***3.3) Les actions***

Outre l'analyse des indicateurs « mixité » cités en 1.2), CNP Assurances s'engage à ce que la proportion des femmes embauchées soit au moins équivalente à celle des candidatures présentées sur l'ensemble des postes ouverts en recrutement externe.

De plus, afin de promouvoir la mixité des emplois et l'objectif défini en terme de mixité (cf. article 1<sup>er</sup>), une attention spécifique sera portée pour les années à venir au recrutement masculin dans les familles professionnelles suivantes : gestion des contrats et juridique. De même un effort sera porté sur le recrutement féminin dans la famille management.

## **Article 4 : La promotion et l'évolution professionnelle**

### ***4.1) Le principe***

Par le suivi des indicateurs « promotion », les parties signataires entendent veiller à la répartition équitable des promotions entre les femmes et les hommes au sein de CNP Assurances.

### ***4.2) Les indicateurs***

Les indicateurs suivants ont été identifiés par les parties signataires :

- nombre de changements de classe annuels par sexe (salariés en CDI) ;
- taux de changement de classe par sexe (salariés en CDI).

### ***4.3) Les actions***

Afin de favoriser l'évolution professionnelle des femmes et dans le prolongement du dispositif existant quant aux mesures accompagnant la maternité, CNP Assurances s'engage à prendre des mesures complémentaires à l'égard des personnels qui reprennent leur activité à l'issue d'un congé de maternité ou d'un congé parental d'éducation, à savoir :

- Chaque collaborateur concerné sera reçu par les équipes Ressources Humaines en vue d'évoquer son orientation professionnelle. Cet entretien vise à permettre au salarié d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution, de ses aptitudes et en fonction des possibilités de l'entreprise ;
- Plus spécifiquement, toute collaboratrice qui reprend son activité professionnelle à l'issue d'un congé de maternité pourra prétendre à une augmentation de sa rémunération calculée dans les conditions décrites ci-après. Outre l'augmentation générale de la valeur du point, la salariée concernée se verra attribuer une augmentation de salaire égale à la moyenne des augmentations individuelles attribuées aux salariés appartenant à sa classe.

## **Article 5 : La formation**

### ***5.1) Le principe***

CNP Assurances s'engage à poursuivre les efforts déjà engagés pour favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

### ***5.2) Les indicateurs***

Les parties signataires ont retenu les indicateurs suivants :

- nombre de stagiaires hommes/femmes annuels par classe CCNA/CCNIA (fonctionnaires, salariés en CDI, salariés en CDD,);
- nombre de stagiaires hommes/femmes annuels par type de formation et classe CCNA/CCNIA (fonctionnaires, salariés en CDI, salariés en CDD,);
- nombre moyen annuel d'heures de formation par stagiaire hommes/femmes (fonctionnaires, salariés en CDI, salariés en CDD,).

### ***5.3) Les actions***

Outre la vigilance qu'il convient d'accorder à l'égalité d'accès à la formation entre les hommes et les femmes, une attention particulière est accordée aux personnes ayant connu des interruptions d'activité, notamment celles liées à des naissances, des adoptions ou des événements familiaux.

Par ailleurs, une enveloppe financière spécifique sera dégagée dès 2006 dans le cadre du plan de formation en vue d'engager des actions de formation à destination des personnels qui rencontrent des difficultés dans leur déroulement de carrière provenant d'interruptions d'activité liées à des événements familiaux.

## **Article 6 : Actions de sensibilisation et de communication**

Plusieurs actions de sensibilisation et de communication de l'ensemble des personnels seront engagées dès la signature du présent accord et se poursuivront au cours de l'année 2006.

Dans un premier temps et dans le souci d'optimiser la mise en œuvre de cet accord, ces actions comporteront une information prioritaire à destination des publics suivants :

- les équipes dirigeantes sur lesquelles repose la responsabilité d'assurer au sein de l'entreprise le respect du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.
- les équipes Ressources Humaines, notamment celles devant conduire les opérations de recrutement, de mobilité et de gestion de carrière.
- les nouveaux embauchés lors de leur intégration dans l'entreprise.

Dans un second temps, des réunions de sensibilisation seront organisées pour l'ensemble des personnels sur les trois sites d'Angers, d'Arcueil et de Paris.

Enfin les managers de l'entreprise recevront régulièrement une communication sur le suivi des indicateurs définis dans le présent accord.

## **Article 7 : Durée de l'accord et formalités de dépôt**

### ***7.1) Durée de l'accord***

Le présent accord entrera en application le 1er janvier 2006.

Il est conclu pour une durée déterminée de 3 ans à compter de sa date d'entrée en application, soit jusqu'au 31 décembre 2009

Une réunion de suivi annuel sera organisée avec l'ensemble des organisations syndicales afin de faire le bilan de l'application du présent accord et de négocier de nouveaux objectifs en regard de la situation constatée.

Six mois avant cette échéance, une négociation sera engagée au cours de laquelle il pourra être décidé :

- de renouveler le présent accord pour une même durée,
- de conclure un nouvel accord, le présent accord cessant alors obligatoirement de produire ses effets à sa date d'échéance, soit le 31 décembre 2009.

A défaut d'accord entre les parties, le présent accord cessera de produire ses effets à sa date d'échéance, soit le 31 décembre 2009.

## ***7.2) Formalités de dépôt***

L'accord sera déposé par CNP Assurances en 1 exemplaire auprès du Secrétariat Greffe du Conseil des Prud'hommes de Paris et en 5 exemplaires auprès de la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle de Paris, après avoir été soumis pour avis au Comité d'entreprise.