

# **Accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'UES Assurance France Generali**

L'UES Assurance France Generali, représentée par Monsieur Germain Ferec, agissant sur mandat express,

d'une part,

Et,

Les organisations syndicales représentatives signataires,

d'autre part.

## **PREAMBULE**

Dans un contexte démographique et social évolutif caractérisé par un dynamisme de l'emploi féminin sans cesse croissant, les Pouvoirs Publics ont pris différentes dispositions afin de promouvoir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes à tous les stades de la vie professionnelle.

Ces différentes dispositions sont notamment :

- l'adoption de la loi Génisson du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- la signature, à l'unanimité des partenaires sociaux, de l'accord interprofessionnel du 1<sup>er</sup> mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, dont certaines dispositions ont été intégrées dans la loi du 28 janvier 2005 de programmation pour la cohésion sociale, et
- plus récemment, par l'adoption de la loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

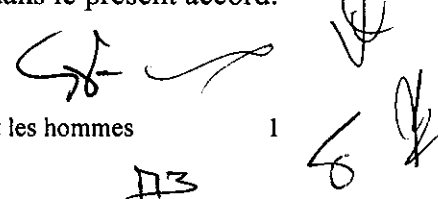
La négociation du présent accord s'inscrit dans cette même volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise Generali.

Les parties signataires du présent accord, après avoir étudié la situation existante des femmes et des hommes au sein de l'entreprise, affirment la nécessité de garantir l'égalité des chances et de traitement entre les femmes et les hommes dans les conditions de travail et à toutes les étapes de la vie professionnelle (le recrutement, la formation, l'évolution de la carrière, la rémunération...).

Aussi, les dispositions du présent accord vont-elles au-delà du seul aspect de la rémunération et visent-elles à définir les principes fondamentaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le présent accord fixe également les mesures à prendre afin de supprimer les inégalités professionnelles éventuellement constatées.

Les parties signataires rappellent que la réussite de leur objectif est subordonnée à l'implication et l'engagement certain de tous les acteurs de l'entreprise. Elles reconnaissent que les dispositions du présent accord doivent s'inscrire dans la durée.

C'est dans ce contexte qu'elles conviennent des dispositions contenues dans le présent accord.





## **Article 1      Objet et champ d'application de l'accord**

Le présent accord a pour objet de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de Generali, d'en définir les principes fondamentaux et de fixer des mesures en vue de supprimer toutes les éventuelles inégalités professionnelles qui pourraient être constatées.

Les dispositions du présent accord s'appliquent, par conséquent, dans toutes les sociétés de l'UES Assurance France Generali.

Elles concernent l'ensemble des salariés relevant :

- de la Convention Collective Nationale des sociétés d'Assurances du 27 mai 1992,
- de la Convention Collective Nationale de l'Inspection d'assurance du 27 juillet 1992,
- de la Convention Collective de Travail des Producteurs Salariés de Base des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurances du 27 mars 1972,
- de la Convention Collective de Travail des Echelons Intermédiaires des Services Extérieurs de Production des Sociétés d'Assurance du 12 novembre 1967.

## **Article 2      Le principe de l'égalité de traitement**

Comme indiqué ci-avant dans le préambule du présent accord, les parties signataires entendent affirmer l'importance qu'elles attachent à l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes dans tous les domaines et à tous les stades de la vie professionnelle au sein de Generali.

A cet effet, elles affirment le principe selon lequel le recrutement, la mobilité, la formation, l'évolution de la carrière et les rémunérations doivent être fondés exclusivement sur des éléments objectifs comme notamment les compétences, les qualifications, l'expérience professionnelle et la performance, à l'exclusion de toute considération liée au sexe.

Elles reconnaissent le caractère fondamental de ce principe et considèrent qu'il constitue la base du présent accord.

Elles ont la volonté de le partager et de le faire respecter à tous les niveaux dans l'entreprise.

Les parties au présent accord s'opposent à tout comportement discriminant ou plus globalement à tout comportement contraire au principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Il appartient à l'entreprise de sensibiliser notamment les managers afin de favoriser une prise de conscience collective, ces derniers étant des acteurs responsables devant s'impliquer dans la mise en œuvre de la politique d'égalité salariale et professionnelle entre les femmes et les hommes.

A cet effet, il est prévu, notamment :

- d'informer l'ensemble des managers de l'entreprise sur les dispositions du présent accord et ce dès sa signature, par la diffusion d'une note à laquelle il sera annexé,
- de s'assurer de l'intégration du principe de l'égalité de traitement dans le cadre de la politique managériale, et
- d'affirmer ledit principe dans les formations destinées aux managers.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including 'GF', 'DF', 'FD', and 'F'.

### **Article 3 La rémunération**

Les parties signataires portent un intérêt particulier à l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes.

Elles considèrent que l'égalité salariale est un élément important du principe de l'égalité professionnelle.

#### **3.1 Le principe**

L'ensemble des choix effectués en matière de rémunération, qu'il s'agisse des rémunérations à l'embauche ou en cours de contrat, comme les augmentations individuelles, doivent reposer exclusivement sur des critères objectifs et professionnels.

Ces critères sont notamment la compétence, la performance et l'expérience.

Il est rappelé que les parties s'opposent à toute décision fondée sur le sexe.

#### **3.2 Les situations particulières**

Il est précisé que, pour les salariés à temps partiel et au forfait jours réduit ainsi que pour les salariées en congé maternité ou en congé d'adoption, la fixation des objectifs professionnels et leur évaluation doivent être proportionnelles à leur présence normalement prévue au sein de l'entreprise.

En outre, les parties conviennent que les salariées en congé maternité ou en congé d'adoption bénéficient des augmentations générales ainsi que de la moyenne des augmentations individuelles (en pourcentage) perçues pendant la durée de leurs congés par les salariés relevant de la même classe au prorata de leur temps d'absence.

#### **3.3 Le traitement des éventuelles inégalités salariales relevant de l'objet du présent accord**

Dans le cas où il est constaté un écart de salaire entre une femme et un homme à « situation identique *ou* comparable », l'objectif est de supprimer la différence avant la fin de l'année 2010.

La situation « identique ou comparable » doit être appréciée pour une fonction et une ancienneté déterminées par rapport à un ensemble constitué au minimum de deux des éléments indiqués ci-dessous dont les compétences, et qui sont :

- le ou les diplôme(s) obtenu(s) ou niveau équivalent,
- la formation suivie,
- l'expérience ou la qualification,
- les compétences

Pour cela, tout salarié concerné par une différence de rémunération peut saisir directement la Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales (D.R.H.R.S.) par écrit en indiquant ses motivations. Une telle demande peut être formulée à tout moment sans date butoir.

La D.R.H.R.S. examine dans le parfait respect de la confidentialité, la demande et notifie sa décision par écrit au salarié dans un délai de deux mois.

En cas de désaccord, le salarié a la possibilité de saisir, dans un délai d'un mois suivant la réception du refus, une commission ad hoc.

La notification de refus envoyée par l'employeur au salarié doit expressément mentionner cette possibilité, ainsi que le délai dans lequel elle peut être exercée.

Cette commission est composée de deux représentants par organisation syndicale représentative et de représentants de l'employeur.

Elle examine la demande et rend un avis motivé à partir des informations communiquées à la commission par la Direction.

La Direction des Ressources Humaines et des Relations Sociales notifie ensuite sa décision finale par écrit au salarié dans un délai de 1 mois.

Les mesures salariales prises en application du présent article ne relèvent pas du budget et du processus annuel d'augmentations individuelles.

L'entreprise s'engage à consacrer une enveloppe budgétaire spécifique d'un montant brut de 100.000 Euros (cent mille Euros) par an, et cela durant la durée d'application du présent accord.

#### **Article 4 Le recrutement et la mobilité**

Il est convenu de porter une attention particulière au respect du principe de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en matière de recrutement et de mobilité.

Les décisions prises en matière de recrutement « interne et externe » et de mobilité doivent être fondées exclusivement sur des éléments objectifs relevant du domaine professionnel.

Dans ce cadre, l'entreprise s'engage à :

- utiliser une terminologie non discriminante dans l'intitulé et la définition des postes de travail
- retenir des critères dans la définition des postes de travail qui ne sont pas de nature à écarter les femmes ou les hommes de leur accès
- rechercher un recrutement équilibré entre les femmes et les hommes par rapport notamment
  - au nombre de candidatures reçues ou
  - à la répartition hommes / femmes dans la filière de formation initiale.

Ces engagements doivent être respectés à tous les niveaux du recrutement et de la mobilité et quelles que soit la nature du contrat et des responsabilités professionnelles.

## **Article 5 L'évolution de carrière**

Au-delà de l'égalité professionnelle dans le recrutement, l'égalité des chances implique que les femmes comme les hommes puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Les parties au présent accord rappellent que les choix en matière de promotion ou de formation professionnelle doivent reposer exclusivement sur des éléments objectifs ; le fait d'être un homme ou une femme, ou encore de travailler à temps complet ou non, ne doit pas entrer en considération dans ces choix.

La formation, la performance la compétence et l'expérience professionnelle doivent être des critères déterminants dans l'attribution des postes disponibles, quels que soit leur niveau.

Il est précisé, par ailleurs, que les modalités d'organisation du travail au sein d'une même fonction ne doivent pas constituer un facteur volontaire ou involontaire de discrimination dans les possibilités d'évolution de carrière.

Les parties veilleront, en outre, à ce que le mode d'organisation du travail, et tout particulièrement le fait de travailler à temps partiel ou en forfait jours réduits, ne représente pas un obstacle à l'accès des femmes, notamment aux postes à responsabilités.

## **Article 6 La conciliation vie familiale / vie professionnelle**

Les parties signataires constatent que la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale fait partie des préoccupations des salariés et de l'entreprise.

Elles remarquent que certaines mesures, notamment relatives au temps de travail existent d'ores et déjà au sein de Generali permettant aux salarié(e)s de trouver un équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Ainsi, par exemple, l'accord du 19 novembre 2003 sur la durée et l'aménagement du temps de travail prévoit trois formules d'aménagement du temps de travail, laissant le choix aux salarié(e)s dont le temps de travail est décompté en heures de choisir l'aménagement correspondant à leur situation personnelle.

L'accord prévoit également un système d'horaire variable permettant aux salarié(e)s d'adapter leur présence pendant les plages mobiles.

Ces mesures ont été complétées par des dispositifs de travail à temps partiel ou de forfaits jours réduits (accords du 23 février 2004) ou encore des congés exceptionnels, notamment pour charge de famille (accord du 19 novembre 2003).

Afin d'assurer toujours une meilleure articulation entre vie familiale et vie professionnelle, les parties signataires conviennent de la possibilité donnée à chaque salarié(e) concerné(e) par un départ en congé d'au moins 20 semaines (notamment pour les congés maternité, d'adoption ou parentaux) de solliciter un entretien avec son manager ou la DRH avant son départ en congé ou encore à l'issue de celui-ci. Cet entretien aura pour objet de permettre un échange au cours duquel seront notamment évoquées les conditions de retour du (de la) salarié(e) concerné(e) et ce afin d'anticiper au mieux sa réintégration.

Ces mêmes salariés pourront en outre bénéficier d'une formation à l'issue de leur congé afin de préparer au mieux leur retour à l'activité professionnelle.

Pendant leur absence, afin de maintenir le lien avec l'entreprise, il est prévu d'envoyer des informations sur la vie et l'activité de l'entreprise (ex. le magazine d'information Fréquence Generali).

Enfin, il est convenu d'éviter, dans la mesure du possible, les convocations à des réunions de travail au-delà de 18 heures.

Elles soulignent la nécessité que les mesures du présent article ne se transforment pas en sources d'inégalités, notamment en terme d'évolution de carrière.

## **Article 7 Dispositions générales**

### **Article 7.1 Entrée en vigueur, durée et mise en œuvre de l'accord**

Le présent accord est conclu pour une durée de *trois ans* à compter de sa date de signature.

Les dispositions du présent accord se substituent à toutes celles existant dans les accords, usages et engagements unilatéraux de l'employeur, en vigueur dans les sociétés de l'UES Assurance France Generali au moment de la signature du présent accord.

### **Article 7.2 Suivi de l'accord**

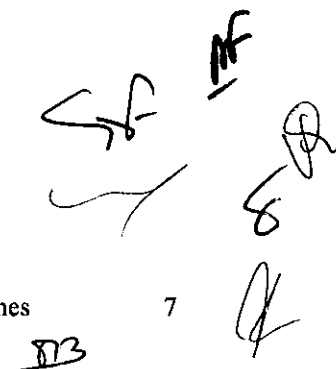
Sans préjudice des compétences de l'ensemble des instances représentatives du personnel existantes, et notamment celles de la commission de l'égalité professionnelle, il est institué une commission de suivi composée de trois représentants par organisation syndicale signataire du présent accord et appartenant à l'entreprise Generali ainsi que de représentants employeurs.

Cette commission a pour objet le suivi de la mise en œuvre des différentes mesures prévues ci-dessus. A cet effet, lui seront présentés des indicateurs de suivi lui permettant d'appréhender chaque année la situation de l'entreprise Generali en matière d'égalité professionnelle et d'évaluer les éventuels inégalités.

Il est rappelé, par ailleurs, que la négociation annuelle obligatoire portant sur les salaires prévoit une analyse spécifique des écarts éventuels de rémunération entre les femmes et les hommes.

Les parties conviennent que la commission de suivi du présent accord se réunit au moins une fois par semestre.

La première réunion devra se tenir avant le 31 mars 2007.



**Article 7.3 Dépôt et Publicité**

Le présent accord est établi en dix exemplaires et sera déposé auprès du secrétariat du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris et de la D.D.T.E.F.P. de Paris



Fait à Paris, le 22 décembre 2006

Pour les organisations syndicales  
représentatives :

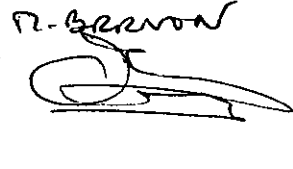
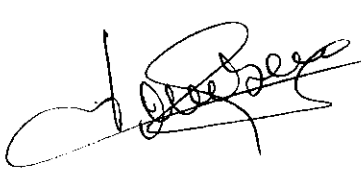
Pour la C.F.D.T.  
P. FORESTER



Pour la C.F.E.-C.G.C.  
G. LÉGAIS



Pour la C.F.T.C.

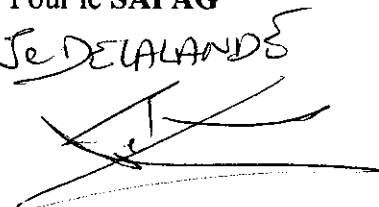


Pour la C.G.T.

Pour la C.G.T.-F.O.

Pour le SAPAG

Je DEULANDÉ



Pour l'UES  
Assurance France Generali

Germain Ferec

