

**ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
DE L'U.E.S. :**
**La MUTUELLE DU MANS ASSURANCES I.A.R.D. – M.M.A. I.A.R.D. –
La MUTUELLE DU MANS ASSURANCES VIE – M.M.A. VIE –
La DEFENSE AUTOMOBILE ET SPORTIVE – D.A.S. –
COVEA RISKS, COVEA FLEET
M.M.A IARD SA, M.M.A. VIE SA & Le MANS CAUTION**

Entre les soussignées :

- **LES MUTUELLES DU MANS ASSURANCES I.A.R.D. et VIE, M.M.A SA I.A.R.D et M.M.A SA VIE, LA DEFENSE AUTOMOBILE ET SPORTIVE, COVEA RISKS, COVEA FLEET et Le MANS CAUTION** représentées par :

. **Monsieur Gérald TOURRETTE**, agissant en qualité de Directeur Central des Ressources,

- et les **Organisations Syndicales Représentatives** ci-après :

. **la C.F.D.T.** représentée par : **J.M. LAMOUREUX**

. **la C.F.T.C.** représentée par : **D. BLANC-PAIN**

. **la C.G.C.** représentée par : **M. STERNBERG**

. **la C.G.T.** représentée par : **B. CORRE**

. **F.O.** représentée par : **J.J.RAULT**

Il a été arrêté et convenu ce qui suit :

PREAMBULE

Les parties au présent accord font le constat que les processus de gestion des ressources humaines mis en place au sein de MMA ne sont globalement pas discriminants, au sens où ils s'appliquent de manière identique pour les femmes et les hommes.

Nonobstant ce constat, la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001 fait désormais obligation aux entreprises de négocier périodiquement les modalités de mise en œuvre de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Compte tenu de cette obligation et dans le souci constant de faire progresser les pratiques de l'entreprise, les parties au présent accord estiment que l'obligation désormais inscrite dans la loi constitue une excellente occasion pour elles :

- de réaliser, au-delà de la vision que peut en donner le rapport annuel sur la situation comparée des hommes et des femmes, une analyse des principaux indicateurs à partir desquels peut être apprécié avec pertinence le résultat des modes de fonctionnement de l'entreprise en la matière,
- de programmer la mesure, à intervalles réguliers, de l'évolution de ces principaux indicateurs,
- de définir des mesures destinées à renforcer l'égalité professionnelle et à permettre, autant que faire se peut, de mieux concilier vie privée et vie professionnelle ; préoccupation à laquelle sont plus particulièrement confrontées les collaboratrices de l'entreprise.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique aux salariés des sociétés signataires, rattachés à la Convention collective des sociétés d'assurance, à celle de l'Inspection d'assurance et à celle des Producteurs Salariés de Base des services extérieurs de production des sociétés d'assurances.

ARTICLE 2 : DIAGNOSTIC SUR LA SITUATION COMPAREE DES HOMMES ET DES FEMMES

Afin d'avoir une vision aussi précise que possible de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, il apparaît nécessaire d'en établir un diagnostic.

Celui-ci est réalisé à partir d'un certain nombre d'indicateurs considérés comme les plus pertinents pour mesurer les éventuels écarts de situation entre les hommes et les femmes.

Ces indicateurs recouvrent les thèmes suivants :

- LES EFFECTIFS
- L'EMPLOI
- LES REMUNERATIONS
- LES ENTREES
- LES PROMOTIONS
- LA FORMATION

ARTICLE 3 : SUIVI DES INDICATEURS DE REFERENCE

➤ L'analyse des indicateurs mentionnés à l'article 2 ci-dessus démontre que s'il existe des écarts de situation entre les hommes et les femmes de l'entreprise, ceux-ci résultent essentiellement de trois types de phénomène :

1°) Le **poids de l'histoire propre à l'entreprise** qui fait que certains métiers sont plus féminisés que d'autres, que l'âge moyen au sein de mêmes catégories professionnelles est plus important pour les hommes que pour les femmes, ainsi que l'ancienneté moyenne au même âge, impactant de fait les conditions de rémunération ;

2°) L'**influence de certaines représentations socioculturelles** qui a conduit par le passé et encore aujourd'hui les femmes et les hommes à s'orienter plus spécifiquement vers certains types de métiers (exemple des télé-acteurs parmi lesquels est constaté un fort taux de femmes ou des métiers de l'informatique où, inversement, la présence masculine est majoritaire) ;

3°) La **réalité de tendances sociologiques** qui fait que les femmes outre qu'elles doivent interrompre momentanément leur vie professionnelle au moment des maternités, continuent à assumer majoritairement l'ensemble des tâches relevant de la vie privée, ce qui induit des contraintes et donc certains choix pour concilier vie professionnelle et vie familiale (plus de femmes à temps partiel et une relative auto-censure par rapport à des postes à responsabilité impliquant une plus grande disponibilité).

➤ Les parties au présent accord conviennent que l'analyse ainsi réalisée ne doit pas empêcher l'entreprise de continuer à veiller à l'égalité de traitement des femmes et des hommes.

C'est la raison pour laquelle, il est décidé de mettre en œuvre un suivi annuel des indicateurs définis à l'article 2 ci-dessus.

Ce suivi est réalisé au niveau du Comité central d'entreprise, à l'occasion de la présentation du rapport annuel concernant la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise.

ARTICLE 4 : MESURES COMPLEMENTAIRES

➤ Au-delà de l'engagement sur un examen attentif et régulier de la situation comparée des hommes et des femmes dans l'entreprise, les parties au présent accord conviennent des mesures suivantes, destinées à permettre à l'ensemble des collaboratrices ou collaborateurs de mieux concilier objectifs professionnels et familiaux.

CONGE MATERNITE

➔ Réduction de la durée du travail

Au delà des mesures décrites dans les Conventions Collectives Nationales, les salariées bénéficient d'une réduction de 2 heures par jour pendant les 2 mois qui précèdent le congé de maternité.

Cette réduction peut être cumulée par 1/2 journée, en accord avec le management de l'entité.

➔ Durée du congé de maternité

La durée du congé est de 5 mois, à moins qu'en raison du nombre d'enfants à charge, cette durée soit fixée à 26, 34 ou 46 semaines selon les dispositions légales.

➔ Reprise de l'activité

Suite à un congé maternité, chaque collaboratrice se voit proposer, dans le mois précédant son retour, un entretien avec la DRH, pour étudier les conditions de reprise du travail.

Le congé maternité ne doit pas influencer sur l'évolution professionnelle et salariale de la collaboratrice concernée.

Pour s'en assurer, la DRH procède, dans les deux années qui suivent le retour de congé maternité, à l'analyse systématique de la situation professionnelle et salariale de la collaboratrice concernée ; elle décide, le cas échéant, des mesures correctrices à envisager.

Les mesures concernant la reprise de l'activité sont également appliquées pour les collaboratrices ou collaborateurs en cas de congé-adoption.

CONGE PARENTAL

Suite à un congé parental, toute collaboratrice ou tout collaborateur se voit proposer, dans les trois mois précédant son retour, un entretien avec la DRH, pour étudier sa situation et envisager son affectation au moment de sa reprise du travail.

Les collaborateurs concernés peuvent, pour s'y préparer, utiliser le DIF dans le cadre d'actions de formation hors temps de travail, dans les 3 mois précédant leur retour. Cette utilisation s'opère selon les conditions en vigueur dans l'entreprise.

ACCES A L'INFORMATION

- ❑ Pour maintenir le contact avec l'entreprise, mais également pour faciliter le retour à l'emploi, il est mis à disposition des collaboratrices ou collaborateurs en congé maternité ou en congé parental d'éducation, un poste de travail qui leur permette de consulter les informations de l'entreprise.

- ❑ De surcroît, la collaboratrice en congé maternité peut solliciter toutes informations qu'elle estime utiles, auprès de son manager ou du RRH de son secteur.
- ❑ L'entreprise s'étant par ailleurs dotée d'un service social, toute collaboratrice ou collaborateur qui le souhaite peut solliciter ce service pour l'aider dans ses démarches ou répondre à ses questions qui relèvent plus particulièrement de sa vie privée.

ARTICLE 5 : REVISION OU DENONCIATION

Chaque partie signataire peut demander, en respectant un préavis de trois mois, la révision de tout ou partie de l'accord.

De même, chaque partie signataire peut dénoncer totalement ou partiellement l'accord en respectant le même préavis.

Dans ce cas, les dispositions dénoncées continueront de produire effet, à défaut de dispositions conventionnelles de substitution, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

ARTICLE 6 : PRISE D'EFFET ET DUREE

L'accord prend effet à compter de sa signature.

Il est conclu pour une durée indéterminée.

ARTICLE 7 : PUBLICATION ET DEPOT

Dès sa conclusion, l'accord fait l'objet des mesures de publicité et de dépôt à la diligence des sociétés signataires auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et du Secrétariat-greffe du Conseil des Prud'hommes du siège de chacune des sociétés de l'U.E.S.

Fait au Mans, le 8 juin 2005