

# ACCORD COLLECTIF RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES / HOMMES AU SEIN DE L'UES COVEA

Entre, d'une part,

➤ Les sociétés et groupements de l'UES COVEA listés ci-dessous et ci-après dénommés « **les Entités** » ou « **UES COVEA** » :

- ASSURANCES MUTUELLES DE FRANCE (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- FIDÉLIA Assistance (Société Anonyme),
- FIDÉLIA Services (Société Anonyme),
- GMF ASSURANCES (Société Anonyme),
- GMF Vie (Société Anonyme),
- LA GARANTIE MUTUELLE DES FONCTIONNAIRES et employés de l'État et des services publics et assimilés (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- TÉLÉASSURANCES (Société Anonyme),
- Association pour le développement des Compétences (Association),
- MAAF Assurances (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- MAAF Assurances SA (Société Anonyme),
- MAAF Santé (Mutuelle soumise aux dispositions du livre II du Code de la mutualité),
- MAAF Vie (Société Anonyme),
- GIE ATLAS Service et Développement (Groupement d'intérêt Économique),
- GIE EURO GESTION SANTÉ (Groupement d'intérêt Économique),
- GIE EURODEM (Groupement d'intérêt Économique),
- GIE EUROPAC (Groupement d'intérêt Économique),
- GIE EUROPEX (Groupement d'intérêt Économique),
- EUROVAD (Groupement d'intérêt Économique),
- GIE LOGISTIC (Groupement d'intérêt Économique),
- GIE RCDI (Groupement d'intérêt Économique),
- MMA IARD ASSURANCES MUTUELLES (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- MMA VIE ASSURANCES MUTUELLES (Société d'Assurance Mutuelle à cotisations fixes),
- MMA IARD (Société Anonyme),
- MMA VIE (Société Anonyme),
- COVEA PROTECTION JURIDIQUE (Société Anonyme),

Représentées par **Marc-Antoine BOSCO**, Directeur Affaires Sociales de l'UES COVEA, dûment mandaté par les Entités aux fins du présent accord ;

Et, d'autre part,

➤ Les **Organisations Syndicales Représentatives** au niveau du périmètre ci-dessus délimité, représentées par leur Délégué(e) Syndical (e) Central de l'UES COVEA, dûment mandaté(e) pour la négociation en cause :

- La **CFDT**, représentée par **Monsieur Eric GARREAU** ;
- La **CFE-CGC**, représentée par **Monsieur Pierre MEYNARD** ;
- La **CFTC**, représentée par **Monsieur Christophe YOU** ;
- La **CGT**, représentée par **Madame Françoise WINTERHALTER** ;
- L'**UNSA**, représentée par **Monsieur Philippe BABOIN** ;

Les Entités et les Organisations Syndicales Représentatives sont ensemble dénommées « **les Parties** ».

## SOMMAIRE

<b>SOMMAIRE.....</b>	<b>2</b>
<b>PRÉAMBULE.....</b>	<b>4</b>
<b>CHAPITRE 1 – CHAMP D’APPLICATION ET OBJET DE L’ACCORD.....</b>	<b>7</b>
Article 1.1 Entités concernées .....	7
Article 1.2 Salariés concernés .....	7
Article 1.3 Objet de l’accord .....	7
<b>CHAPITRE 2 - PROMOTION PROFESSIONNELLE ET RECRUTEMENTS EXTERNES : ASSURER UN EGAL ACCES A L’EMPLOI ET DEVELOPPER LA MIXITE DANS LES DOMAINES D’ACTIVITES ET DANS LES CLASSES .....</b>	<b>8</b>
Article 2.1 Eléments de diagnostic.....	8
Article 2.2 Objectifs de progression .....	11
Article 2.3 Actions mises en œuvre .....	12
Article 2.3.1 Développer la mobilité interne en vue d’accroître la part de femmes exerçant des postes à responsabilités .....	13
Article 2.3.1.1 Identification des talents et accompagnement des projets professionnels .....	13
Article 2.3.1.2 Formations .....	13
Article 2.3.2 Augmenter la part des femmes dans les recrutements de cadres .....	14
Article 2.3.2.1 Non-discrimination dans les recrutements.....	14
Article 2.3.2.2 Formations et sensibilisations.....	14
Article 2.3.3 Agir pour la mixité des domaines d’activités.....	14
Article 2.3.4 Communiquer.....	15
Article 2.4 Les indicateurs annuels de suivi.....	15
<b>CHAPITRE 3 – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACTIONS DE FORMATION, LEVIERS DE DEVELOPPEMENT DE L’EGALITE FEMMES - HOMMES .....</b>	<b>17</b>
Article 3.1 Eléments de diagnostic.....	17
Article 3.2 Objectif de progression .....	17
Article 3.3 Les actions mises en œuvre .....	17
Article 3.3.1 Veille sur l’égal accès à la formation pour tous .....	17
Article 3.3.2 Former les acteurs .....	18
Article 3.4 Les indicateurs annuels de suivi .....	18
<b>CHAPITRE 4 – FACILITER L’ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE POUR TOUS.....</b>	<b>19</b>
Article 4.1 Eléments de diagnostic.....	19
Article 4.2 Objectif de progression .....	19
Article 4.3 Les actions mises en œuvre .....	20
Article 4.3.1 Rappels des dispositifs existants .....	20
Article 4.3.1.1 Dispositifs légaux .....	20
Article 4.3.1.2 Dispositifs conventionnels.....	20
Article 4.3.2 Les autres actions mises en œuvre.....	21
Article 4.3.2.1 L’allongement du congé de naissance et d’accueil pour le coparent .....	21
Article 4.3.2.2 L’aide au retour à l’emploi suite à l’arrivée d’un enfant .....	21
Article 4.3.2.3 Un accompagnement à l’équilibre des temps de vie .....	21
Article 4.3.2.4 La mise en place d’une offre de services pour tous .....	21

Article 4.3.2.5 La mobilité entre le lieu de résidence et le lieu de travail .....	22
Article 4.3.2.6 Le congé de proche aidant .....	22
Article 4.3.3 Communiquer.....	22
Article 4.4 Les indicateurs annuels de suivi .....	22
<b>CHAPITRE 5 : AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES.....</b>	<b>24</b>
Article 5.1 Agissements sexistes et violences sexuelles au travail .....	24
Article 5.1.1 Définitions .....	24
Article 5.1.2 Etat des lieux en 2020 .....	25
Article 5.1.3 Objectif .....	25
Article 5.1.4 Actions mises en œuvre .....	25
Article 5.2 Violences dans la sphère privée : violences conjugales et rôle de l'entreprise.....	26
Article 5.2.1 Etat des lieux.....	26
Article 5.2.2 Le rôle de l'entreprise .....	26
Article 5.2.2.1 Informer, sensibiliser, orienter.....	26
Article 5.2.2.2 Maintien dans l'emploi .....	26
Article 5.3 Les indicateurs .....	26
<b>CHAPITRE 6 – REMUNERATION EFFECTIVE : L'EGALITE EN MATIERE D'AUGMENTATION SALARIALE COMME FACTEUR DE LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMME / HOMME .....</b>	<b>27</b>
Article 6.1 Eléments de diagnostic.....	27
Article 6.2 Objectifs de progression .....	29
Article 6.3 Les actions mises en œuvre .....	29
Article 6.3.1 S'appuyer sur des dispositifs équitables d'examen des situations salariales .....	29
Article 6.3.2 Mettre en œuvre des dispositifs de veille et des indicateurs de mesures .....	30
Article 6.3.3 Mise en place d'une enveloppe destinée à supprimer les écarts de rémunération.....	30
Article 6.3.3.1 Examen des situations individuelles .....	30
Article 6.3.3.2 Examen des situations collectives .....	30
Article 6.3.4 Communiquer et sensibiliser l'ensemble des acteurs.....	31
Article 6.4 Les indicateurs annuels de suivi .....	31
<b>CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS FINALES.....</b>	<b>32</b>
Article 7.1 Durée et date d'entrée en vigueur .....	32
Article 7.2 Commission de suivi et clause de rendez-vous.....	32
Article 7.3 Principe de non cumul .....	32
Article 7.4 Substitution .....	32
Article 7.5 Notification .....	32
Article 7.6 Adhésion .....	33
Article 7.7 Révision .....	33
Article 7.8 Publicité.....	33
ANNEXES .....	35
Annexe 1 .....	35
Annexe 2 .....	52

## PRÉAMBULE

Les Entités de l'UES COVEA (listées en première page) souhaitent par le présent accord poursuivre et développer leurs engagements en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est dans ce cadre qu'elles ont engagé des négociations et conclu ce nouvel accord pour les exercices 2021, 2022 et 2023.

Cet accord s'inscrit dans le cadre des dispositions légales en vigueur, notamment :

- les articles L 2242-1 et suivants du Code du travail lequel prévoit, au-moins une fois tous les quatre ans, l'engagement d'une négociation sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes (portant, notamment, sur les mesures visant à supprimer les écarts de rémunération) ;
- les articles L 2242-10 et suivants du Code du travail,
- l'article L 2242-17 du Code du travail qui précise, dans son bloc 2, les 8 thèmes obligatoires de négociation dont il est convenu au sein de l'entreprise que ces derniers fassent l'objet d'accords spécifiques, comme par exemple la qualité de vie au travail, les travailleurs handicapés, la prévoyance et frais de santé, le droit à la déconnexion, et l'amélioration à la mobilité des salariés qui fera l'objet d'une négociation ultérieure ;
- des dispositifs existants au sein des branches des Entités concernées (accords de branche (assistance / courtage / assurance) ;
- la loi 2014-773 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes,
- la loi 2018- 771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel,
- le décret du 8 janvier 2019 portant application des dispositions visant à supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes dans l'entreprise et relatives à la lutte contre les violences sexuelles et les agissements sexistes au travail,
- Loi 2019-1428 du 24 décembre 2019 d'orientation des mobilités,

Il marque la volonté des Parties de poursuivre l'élaboration d'un dispositif global en faveur de l'égalité professionnelle.

Il vise à harmoniser et à renforcer les différentes actions existantes dans chacune des Entités relevant de l'UES COVEA et à mettre en place de nouvelles dispositions en matière de promotion de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en cohérence avec les valeurs humaines et les engagements d'employabilité qui sous-tendent l'action de l'UES.

La responsabilité de l'UES Covéa est d'assurer à l'ensemble des candidats et des salariés qu'à compétences égales, ils ont les mêmes possibilités d'embauches et de parcours professionnels pour une performance durable.

Les choix ou les différences qui s'opèrent sont fondés sur des critères d'évaluation non discriminants et respectueux de la diversité des origines sociales ou ethniques, des expériences, des âges, des genres, de leur lieu de naissance, de leur situation de famille ou leur grossesse, de leur conviction religieuse, d'un éventuel handicap, de leur état de santé, de leur orientation ou identité sexuelle, leur apparence physique, de leurs activités syndicales, leurs opinions politiques, etc.

L'UES Covéa confirme ainsi sa volonté de s'inscrire dans une politique relative à l'égalité professionnelle volontariste et durable en cohérence avec sa politique Ressources Humaines et sa politique de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (la RSE est la responsabilité des entreprises vis-à-vis des effets qu'elles exercent sur la société en matière environnementale, sociale et sociétale).

La promotion de la diversité, l'égalité des chances et la prévention des discriminations sont au cœur de la gestion des ressources humaines du Groupe et de sa politique de responsabilité sociétale d'entreprise, l'agence de la transition sociétale et écologique agissant au service de ces convictions et de cette politique RH.

Elle soutient, définit et met en œuvre la politique de prévention de lutte contre les discriminations, agit et accompagne l'ensemble des salariés en faveur de la diversité et de l'inclusion.

En tant qu'acteur économique et mutualiste de premier plan, et dans la continuité de son métier qui est de protéger, Covéa renforce ses engagements de responsabilité sociétale d'entreprise. Avec son programme « Notre impact sociétal », l'ambition de Covéa est de créer un impact sociétal fort, inclusif, concret pour accompagner chacune et chacun vers un monde de croissance durable.

L'identité mutualiste de Covéa en fait un acteur engagé de l'égalité des chances et place le sujet de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de sa stratégie d'impact sociétal. Travailler à une société plus inclusive, c'est créer une dynamique de changement de comportements en faveur de la prise en compte de toutes les différences et de tous les talents.

Ainsi, les parties rappellent les engagements qui sont les leurs, sur la base de ceux déjà affirmés au sein des entités en matière d'égalité femmes / hommes, et notamment de :

- renforcer les actions de prévention des discriminations ainsi que la lutte contre les violences, les stéréotypes et les agissements sexistes,
- disposer de processus RH (recrutement, promotion...) permettant de s'assurer d'une équité dans ces domaines,
- être en veille sur les écarts de rémunération éventuels et mettre en œuvre les actions de correction nécessaires,
- favoriser l'articulation vie professionnelle / vie personnelle qui reste un levier pour développer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en tenant compte de l'évolution des modes de travail actuels et à venir,
- poursuivre la féminisation des postes à responsabilité via les mobilités internes et les embauches externes,
- développer la mixité (qui s'entend comme une répartition de l'ordre de 60/40) dans tous les domaines d'activités et les classes via les mobilités internes, les embauches externes, et les actions de promotion des métiers à masculiniser de classe 3 et 4 afin de rendre ces postes plus attractifs aux hommes et ainsi tendre vers plus de mixité.

Lors des précédentes réunions de négociation relatives à l'égalité femmes / hommes, les représentants des Entités ont présenté un bilan à partir des indicateurs du précédent accord, dont une synthèse est jointe en annexe au présent accord (annexe 1).

Celui-ci révèle que l'effectif global des Entités arrêté au 30/09/2020 compte 66% de femmes.

Un certain nombre de constats dans le cadre des actions déjà menées ont été faits :

- les processus de gestion des ressources humaines, mis en œuvre au sein de l'UES COVEA Covéa, sont globalement non-discriminants, notamment au moment des phases de sélection et de nomination ou lors de la campagne d'augmentation annuelle, au sens où ces derniers s'appliquent de manière identique pour les femmes et les hommes ;
- égalité entre les femmes et les hommes dans le traitement de la mobilité fonctionnelle et l'accès à la formation ;
- le salaire des femmes augmente sensiblement plus vite que celui des hommes avec un taux de promotion semblable chez les femmes et les hommes.

Malgré une évolution favorable, le bilan fait toujours apparaître un déséquilibre dans certains univers métiers, caractérisé soit par une forte prédominance féminine, soit par une forte prédominance masculine.

De même, bien que les écarts de rémunération entre femmes et hommes placés dans une situation comparable aient été réduits, certains écarts peuvent subsister. L'UES s'engage donc à poursuivre la mise en œuvre de mesures dans l'optique de corriger ces situations.

Mais aussi, il est constaté un taux de cadres plus élevé chez les hommes que chez les femmes et un accès encore insuffisant des femmes aux postes à responsabilités.

Pour autant, ces dernières années, les entités de l'UES Covéa ont fait évoluer la représentation des femmes dans les Conseils d'Administration des sociétés anonymes, pour atteindre une mixité dans la répartition femmes / hommes. Les entités de l'UES COVEA s'attachent à faire évoluer la place des femmes vers les plus hauts niveaux de responsabilités.

De plus il apparaît que les femmes ont encore aujourd'hui plus de difficultés que leurs collègues masculins à concilier vie professionnelle et vie personnelle et familiale, en raison de certaines réalités sociologiques.

L'UES Covéa fait ainsi de l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales un autre axe majeur de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, visant ainsi leur bien-être.

L'UES Covéa, en tant qu'actrice engagée pour l'égalité des chances, un des cinq champs d'action de la nouvelle ambition d'impact sociétal, entend donc œuvrer pour que les femmes puissent, à compétences égales, accéder à tous les métiers et tous les niveaux hiérarchiques, et que les hommes puissent aussi faire le choix de s'épanouir dans leur vie familiale.

Enfin, l'UES COVEA entend poursuivre et développer ses actions, notamment au travers de nouveaux partenariats, en faveur de la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

De manière globale, et en agissant de manière plus inclusive, l'UES COVEA souhaite créer une dynamique de changement des comportements et ainsi favoriser la prise en compte de toutes les différences et de tous les talents, afin d'allier bien-être et performance.

Ainsi, les parties signataires conviennent d'articuler leurs actions autour des 6 domaines suivants :

- ❖ La promotion professionnelle
- ❖ Le recrutement externe
- ❖ La formation professionnelle
- ❖ L'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle
- ❖ La lutte contre les violences sexistes et sexuelles
- ❖ La rémunération effective

Les domaines de la promotion professionnelle et du recrutement externe sont traités dans le même chapitre.

Sur la base du bilan susvisé, les parties conviennent d'adopter une démarche visant à faire état au sein du présent accord, pour chacun des quatre domaines d'actions :

- ❖ des éléments de diagnostic présentant des écarts de situations
- ❖ des objectifs de progression afin de corriger ces écarts
- ❖ des actions mises en œuvre pour atteindre ces objectifs
- ❖ de la mise en place d'indicateurs annuels chiffrés permettant de suivre la réalisation des objectifs chaque année

Il a donc été convenu ce qui suit.

## CHAPITRE 1 – CHAMP D'APPLICATION ET OBJET DE L'ACCORD

### **Article 1.1 Entités concernées**

Le présent accord s'applique à l'ensemble des Entités dont la liste figure en première page.

### **Article 1.2 Salariés concernés**

L'accord s'applique à tous les salariés au sein des Entités entrant dans le champ d'application, quelle que soit la nature de leur contrat de travail.

### **Article 1.3 Objet de l'accord**

Sur la base d'un diagnostic de situation comparée entre les femmes et les hommes, le présent accord a pour objet la fixation d'objectifs et la mise en œuvre d'actions en faveur de l'égalité femmes - hommes au sein des entités, dans les domaines d'actions retenus.

## CHAPITRE 2 - PROMOTION PROFESSIONNELLE ET RECRUTEMENTS EXTERNES : ASSURER UN EGAL ACCES A L'EMPLOI ET DEVELOPPER LA MIXITE DANS LES DOMAINES D'ACTIVITES ET DANS LES CLASSES

Les parties réaffirment :

- l'importance de s'inscrire dans une trajectoire favorisant la mixité au cours du parcours professionnel, dans tous les métiers et à tous les niveaux hiérarchiques,  
A titre purement informatif, les parties précisent que leur vision de la mixité s'entend d'une répartition de l'ordre 60/40.

- leur volonté d'assurer un égal accès entre les femmes et les hommes lors des recrutements externes, de promouvoir l'égalité professionnelle tout au long de la carrière professionnelle, notamment en ce qui concerne l'accès des femmes aux postes de cadres ou aux postes à responsabilités, afin de prévenir l'effet « plafond de verre »,

- que le principal obstacle à l'égalité d'accès des femmes à certains métiers et niveaux de responsabilité réside dans les représentations issues de schémas sociaux et culturels qui attribuent certains positionnements des individus dans la société et dans l'entreprise, selon leur sexe,

- la volonté de promouvoir la diversité et de créer un environnement de travail inclusif, en prenant en compte tous les talents, sans distinction de sexe, de situation personnelle et familiale, de durée de travail (temps plein ou temps partiel), etc.

- que l'évolution durable des comportements et la compréhension des enjeux humains, économiques et sociaux de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'entreprise, constituent un facteur de réussite déterminant de l'égalité des chances.

C'est pourquoi les signataires au présent accord accordent une place prépondérante à la lutte contre ces stéréotypes au travers de la formation, de la sensibilisation et d'une démarche de communication régulière à destination des acteurs RH, des managers prioritairement mobilisés sur ces questions, mais aussi à l'ensemble des salariés de Covéa.

Si le recrutement externe constitue un moment essentiel pour agir, autant que le marché de l'emploi local le permet, sur l'équilibre de la représentation des femmes et des hommes au sein de tous les univers métiers ainsi qu'au sein des différents niveaux de responsabilité, les parties conviennent également au sein du présent chapitre de la mise en œuvre d'objectifs de progression et d'actions dans le domaine de la promotion professionnelle.

### **Article 2.1 Eléments de diagnostic**

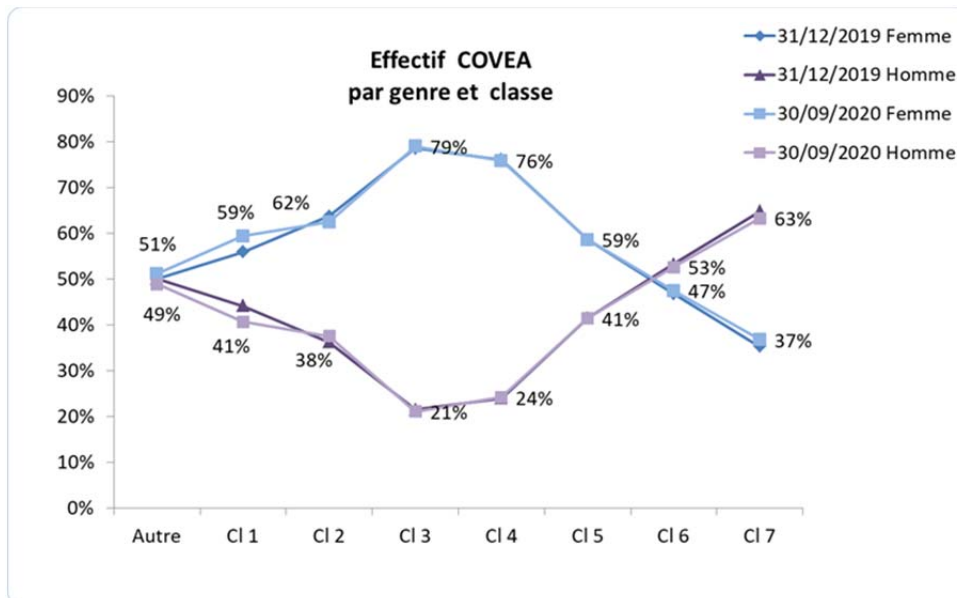
Si les règles d'évolution de carrière et de promotion reposent sur une égalité de traitement entre les femmes et les hommes, il n'en demeure pas moins que l'on peut constater à ce jour une sous-représentation de la part des femmes dans les postes dits à responsabilités et, plus largement, la nécessité d'accroître la mixité au sein des classes et des domaines d'activités.

Le diagnostic présenté, comprenant la répartition des effectifs Covéa au 30/09/2020, par genre et par classe, fait apparaître les écarts suivants :



Genre	Classes								Total
	Autre	Cl 1	Cl 2	Cl 3	Cl 4	Cl 5	Cl 6	Cl 7	
Femme	56	48	351	2 789	5 963	3 026	1 486	195	13 914
Homme	62	29	173	858	1 729	2 195	1 744	404	7 194
Total 31/12/2017	118	77	524	3 647	7 692	5 221	3 230	599	21 108
Femme	56	25	315	2 764	5 907	3 349	1 278	184	13 878
Homme	59	19	156	771	1 864	2 422	1 481	364	7 136
Total 31/12/2018	115	44	471	3 535	7 771	5 771	2 759	548	21 014
Femme	54	19	204	2 522	6 121	3 378	1 370	190	13 858
Homme	54	15	116	689	1 926	2 394	1 559	349	7 102
Total 31/12/2019	108	34	320	3 211	8 047	5 772	2 929	539	20 960
Femme	45	19	198	2 462	6 083	3 411	1 415	204	13 837
Homme	43	13	119	656	1 939	2 412	1 569	351	7 102
Total 30/09/2020	88	32	317	3 118	8 022	5 823	2 984	555	20 939

Autres : MMA CAP et concierges



Il est ainsi constaté :

- un pourcentage de femmes plus important dans les classes 1 à 5, et au-dessus de la part qu'elles représentent dans l'effectif global sur les classes 3 et 4,
- avec cependant, en classe 5, un pourcentage de femmes inférieur au pourcentage de femmes dans l'entreprise,
- un pourcentage d'hommes plus important dans les classes 6 et 7.

A noter que les 5030 femmes cadres (3411 femmes en classe 5, 1415 femmes en classe 6 et 204 femmes en classe 7) représentent 53,7% des cadres, soit une progression 1,7 points en 2 ans et 9 mois.

Au 30.09.2020, les taux de féminisation par univers métiers sont les suivants :

Univers Métiers	Nombre de femmes	Nombre d'hommes	Taux de féminisation
Administratif et logistique	699	243	74%
Contrôle et audit interne	107	66	62%
Economique	797	460	63%
Immobilier	57	95	38%
Juridique	89	29	75%
Management	1442	1177	55%
Marketing, communication, conception de l'offre	339	134	72%
Médico-social	12	2	86%
Projets, conseil et organisation	618	532	54%
Relation et service client & soutien réseaux	8443	3141	73%
RH	205	69	75%
Systèmes d'information	254	781	25%

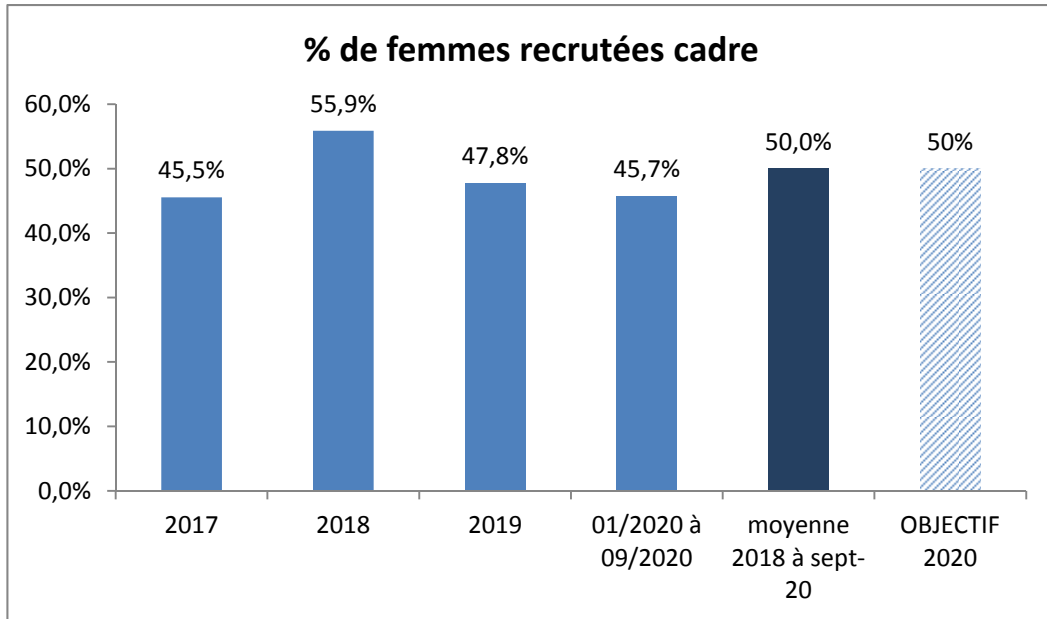
\* Hors Fidélia

Dans les univers Administratif et logistique/ Juridique/Marketing-Communication-Conception de l'offre/ Relation et service client & soutien réseaux/ RH, la part des femmes est prépondérante et dépasse 72% de l'effectif de chaque univers.

Dans l'univers Systèmes d'information, la part des hommes est prépondérante et dépasse 75% de cet effectif.

#### Recrutements externes Covéa du 31/12/2017 au 30/09/2020 par statut (CDI)

Statut	femme		homme		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Non cadre	330	76%	148	54%	478	67%
Cadre	106	24%	126	46%	232	33%
Total	436	100%	274	100%	710	100%



Il est constaté que la part des femmes cadres recrutées est inférieure à leur part dans l'effectif cadre.

### **Article 2.2 Objectifs de progression**

Les parties réaffirment l'importance de développer, à compétences égales, l'accès des femmes aux postes à responsabilités via les mobilités internes et les recrutements externes.

Il est précisé que la notion de postes à responsabilités s'entend de l'accès aux postes de cadres (au sein des classes 5, 6, 7, tant pour les postes d'expert que de manager).

Ainsi, compte tenu des constats rappelés au sein l'article 2.1 susvisé, les Entités se fixent pour objectifs :

Dans le domaine « promotion professionnelle » :

- d'augmenter la part des femmes aux postes à responsabilités, en augmentant la part des femmes cadres, en passant de 53,7 % au 30/09/2020 à 57% au 31/12/2023. Au-delà de la durée du présent accord, cet objectif de progression vise à atteindre, à terme, la mixité (60%) au sein de la catégorie des cadres. Cet objectif global pour les cadres est complété :
  - o par un objectif de progression de la féminisation des classes 5 et 6, en passant de 54,8% au 30/09/2020 pour l'ensemble de ces deux classes à 58% au 31/12/2023,
  - o par un objectif de progression de la féminisation des classes 7 en passant de 36,7% au 30/09/2020 pour cette catégorie à 40% au 31/12/2023.
- plus largement de développer la mixité et de la faire progresser dans chaque classe, en fonction de la part que représentent les femmes et les hommes dans l'effectif du groupe.
- de suivre le taux de progression des mobilités internes par genre, c'est-à-dire des changements de métiers vers les classes supérieures cadre à partir de la classe d'origine.

## Nombre de promotions Cadre par genre et par exercice

Genre	Exercice 2018		Exercice 2019		Exercice 2020 (vue 30/09/2020)	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femmes	148	69.8%	278	57.0%	180	62.3%
Hommes	64	30.2%	210	43.0%	109	37.7%
<b>Total</b>	<b>212</b>	<b>100.0%</b>	<b>488</b>	<b>100.0%</b>	<b>289</b>	<b>100.0%</b>

- fixer le nombre de mentorées à 30 mentorées sur 2 promotions par an.

L'objectif de progression relatif à la formation « Parcours et projets au féminin » est défini au sein du chapitre 3 du présent accord.

Dans le domaine « recrutement externe » :

- d'atteindre au moins 53% de femmes dans les recrutements de cadres en CDI, pendant la durée de l'accord ;
- mettre en place et suivre la mixité dans les univers métiers, notamment ceux identifiés dans l'article 2.1 du présent accord ;
- de maintenir ou développer au sein des univers métiers (Système d'information, Relations et Services clients & Soutien réseaux) la proportion de femmes ou d'hommes recrutés chaque année pendant la durée de l'accord comparativement à la proportion de femmes ou d'hommes présents au sein de chaque univers métiers l'année n-1 (exemple en 2021 : le pourcentage de femmes recrutées dans l'univers métier « Systèmes d'information » ne devra pas être inférieur à 25%), afin de diminuer les écarts constatés.

### Article 2.3 Actions mises en œuvre

**Les parties réaffirment le principe selon lequel « à compétences et expériences équivalentes, les candidatures des femmes seront privilégiées sur les postes de cadres ».**

Ce levier d'action jalonnait l'ensemble des actions mises en œuvre et contribuera à atteindre les objectifs de progrès définis ci-dessus.

Les managers et les chargés de recrutement en seront les premiers promoteurs.

De plus, le réseau féminin Cov&elles poursuivra et déploiera ses actions en faveur de la promotion des carrières féminines et du développement de la mixité.

Le partage des expériences, des réussites et des témoignages permet de soutenir et de développer les candidatures féminines :

- en développant les échanges individuels et les réunions collectives entre les membres du réseau et les femmes en souhait d'évolution professionnelle,
- en sensibilisant les managers et l'ensemble de l'entreprise via des rencontres, conférences, groupes de travail,
- en développant le réseau des ambassadrices,
- en animant le réseau en région,
- en ouvrant de plus en plus d'événements à tous.

### **Article 2.3.1 Développer la mobilité interne en vue d'accroître la part de femmes exerçant des postes à responsabilités**

La Direction des Ressources Humaines propose une offre de services globale à destination des directions métiers afin de développer la mobilité interne.

#### **Article 2.3.1.1 Identification des talents et accompagnement des projets professionnels**

Pour atteindre les objectifs de progrès précisés ci-dessus, les actions suivantes seront menées :

- accompagnement des directions métiers dans leurs recrutements internes,
- identification des profils évolutifs dans les revues de personnel organisées par les RRH et les managers,
- développement du dispositif de mentorat,

Il vise à accompagner l'accès des femmes aux postes à responsabilités : le(a) mentor(e) fait bénéficier à une autre personne de son expérience (la mentorée) afin de l'accompagner dans son projet d'évolution professionnelle.

Ce dispositif repose sur le volontariat, la confiance, une relation privilégiée entre les deux acteurs et une envie réciproque.

#### **Article 2.3.1.2 Formations**

- Diversité et prévention des discriminations

Les parties entendent poursuivre et développer les actions de formation initiées durant le précédent accord autour de l'égalité des chances, et notamment des actions de prévention des discriminations et des actions de développement des comportements inclusifs :

- Modules « Diversité et prévention des discriminations » dans le parcours « nouveaux managers »
- Finalisation et développement du dispositif de formation pour tous « La diversité pour faire la différence » qui traite entre autres des sujets relatifs à l'égalité femmes/hommes et des violences sexistes et sexuelles ;
- Déploiement de la formation « Accompagner les victimes d'agissement sexistes et sexuels au travail » à destination des acteurs RH, managers et représentants du personnel;
- Déploiement de la formation obligatoire « Recruter sans discriminer » ;
- Déploiement de la formation « Communiquer de manière inclusive » ;

- Formation « Parcours et projets au féminin »

Cette formation s'adresse aux salariées en souhait d'évolution et actrices de leur projet professionnel, sur proposition du manager et/ou du RRH.

Cette formation a notamment pour objectif de :

- Définir son projet professionnel
- Développer son Leadership
- Comprendre l'incidence du genre sur ses modes de fonctionnement
- Travailler sur sa visibilité et la promotion de soi

Cette formation, jusqu'à présent ouverte aux cadres, sera étendue aux collaboratrices dont les métiers relèvent de la classe 4.

- La formation « Valorisation du leadership au Féminin »

Cette formation, à destination des classes 7, complètera le dispositif d'accompagnement des femmes dans le cadre des mobilités internes.

### **Article 2.3.2 Augmenter la part des femmes dans les recrutements de cadres**

La direction des Ressources Humaines propose également une offre de services globale à destination des directions métiers.

En outre, dans le cadre de sa politique d'achats responsables, les entités s'assurent que les prestataires de services, sollicités dans le cadre des recrutements, sont engagés en matière d'égalité des chances et de traitement.

#### **Article 2.3.2.1 Non-discrimination dans les recrutements**

Le processus de recrutement Covéa est fondé sur l'observation et l'évaluation des compétences et des expériences requises du candidat pour l'intégration dans le poste ; il garantit l'application des mêmes critères de sélections et de recrutements pour les candidatures des femmes et celles des hommes.

La communication des nouveaux principes d'animation de la mobilité interne et du processus RH d'analyse des candidatures internes et externes sont accessibles sur le site de recrutement Covéa, ainsi que les engagements du Groupe en faveur de l'égalité femmes / hommes et plus généralement en faveur de l'égalité des chances.

De la diversité des genres, des talents, des diplômes, des cultures etc., naît la performance. Ainsi, les équipes de recrutement développent et mettent en place un sourcing diversifié et durable, notamment en élargissant les canaux de diffusion des offres d'emploi à des publics variés et en travaillant les contenus des offres d'emploi sans stéréotype de genre et en privilégiant l'approche compétences.

La neutralité portée à la rédaction des offres d'emploi externes, s'applique également aux offres d'emploi internes.

#### **Article 2.3.2.2 Formations et sensibilisations**

Une formation destinée aux chargés de recrutement (« Recruter sans discriminer ») permet d'acquérir un certain nombre de fondamentaux pour assurer une véritable politique de diversité et d'inclusion dans l'UES, et mettre leur expertise au service de l'égalité des chances. Elle sera dispensée tant aux nouveaux entrants qu'aux chargés de recrutement en poste.

Comme en matière de promotion professionnelle, il s'agit de sensibiliser et d'accompagner les managers dans le recrutement, notamment en les incitant à suivre le module e-learning « La diversité pour faire la différence ».

De plus, une sensibilisation à la non-discrimination auprès des managers qui recrutent est introduite dans le processus de recrutement.

#### **Article 2.3.3 Agir pour la mixité des domaines d'activités**

Comme présenté dans les éléments de diagnostic ci-dessus, les parties au présent accord ont notamment établi le constat que certains univers métiers restent déséquilibrés quant à leur représentation entre les femmes et les hommes. Ces déséquilibres sont dus principalement aux choix d'orientation dans l'enseignement, au marché de l'emploi et aux stéréotypes de genre.

Un suivi est mis en place pour observer la mixité des univers métiers et il sera partagé avec les directions concernées par les plus grands écarts.

Conscientes que la mixité dans les organisations constitue autant de vecteurs d'enrichissement, de progrès et d'attractivité qui favorisent la compétitivité des Entités, les parties au présent accord conviennent d'axer notamment leurs actions dans le domaine de la mobilité professionnelle et du recrutement externe.

Dans ce cadre, il s'agira notamment de renforcer la visibilité et la bonne compréhension des offres d'emploi internes, des domaines d'activités, des métiers et des filières d'évolution dans les nouveaux outils.

En outre, des actions de promotions auprès des grandes écoles et universités sont déployées dans le cadre des campagnes de la marque employeur Covéa.

D'autre part, Covéa pourra s'appuyer sur des partenariats avec des organismes externes spécialisés dans la valorisation de la mixité dans les entreprises.

Des actions volontaristes seront proposées (conférences, actions sur la mixité...) internes ou externes notamment pour les métiers STEM (Science, Technology, Engineering et Mathematics).

#### **Article 2.3.4 Communiquer**

Les actions pour développer l'accès des femmes aux postes à responsabilités et la mixité des métiers ainsi que la prévention des stéréotypes de genre et des comportements sexistes feront l'objet de communications régulières sur les différents supports de communication interne.

En outre, une communication régulière sera faite sur nos engagements en matière d'égalité femmes/hommes à travers notre adhésion à la Charte de la Diversité, sur le site de recrutement de Covéa, les sites externes de recrutement ainsi que des communications ciblées vers les écoles et les universités dans le cadre des campagnes de la marque employeur.

#### **Article 2.4 Les indicateurs annuels de suivi**

Les actions et objectifs définis ci-avant font l'objet d'un suivi notamment au travers des indicateurs annuels suivants, exception faite des indicateurs de suivi relatifs aux actions de formation, qui sont traités au sein du chapitre 3 du présent accord :

Dans le domaine « promotion professionnelle » :

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par type de contrat

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par statut (cadre (dont cadre fonctionnel et hiérarchique), non cadre)

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par taux d'activité des temps partiels et forfaits jours réduits (manager et non managers)

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par classe

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par domaine d'activités

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par tranche d'âge

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par tranche d'ancienneté

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, par promotion et par classe d'origine

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, des candidatures internes reçues et des candidatures internes retenues

Répartition femmes / hommes en nombre et en pourcentage, par statut des candidatures internes reçues et des candidatures internes retenues

Indicateurs de suivi lecture (nombre de vues) des informations Egalité sur One.net

Ancienneté moyenne dans la classe par taux d'activité

Nombre de mentorées accompagnées dans l'année

Nombre d'actions Cov&elles : nombre d'évènements réalisés pour le réseau et nombre d'actions réalisées pour l'ensemble des salariés

Durée moyenne entre deux promotions par sexe et par classe, par catégorie professionnelle

Mobilités fonctionnelles des femmes en nombre et en pourcentage par rapport au nombre total des mobilités fonctionnelles, toutes classes confondues et pour les cadres

Dans le domaine « recrutement externe » :

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, des embauches par type de contrat et par taux d'activité

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, des embauches CDI par statut

Répartition femme / homme en nombre et en pourcentage, des embauches CDI par domaine d'activités



## CHAPITRE 3 – ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE ET ACTIONS DE FORMATION, LEVIERS DE DEVELOPPEMENT DE L'EGALITE FEMMES - HOMMES

Les parties réaffirment l'importance du domaine de la formation professionnelle dans la lutte contre les inégalités femmes – hommes, qu'il s'agisse d'assurer un égal accès des femmes et des hommes à la formation professionnelle mais aussi d'assurer des actions de formation afin de prévenir les stéréotypes de genre et les comportements sexistes.

Les grandes orientations de la formation professionnelles à 3 ans permettent un égal développement des compétences pour les femmes et les hommes.

L'ensemble des actions mises en œuvre au titre de l'accès à la formation au sein de l'UES COVEA constitue un axe majeur pour maintenir l'employabilité et assurer le développement des compétences.

L'accès à la formation est un outil prioritaire pour l'égalité des chances mais aussi un levier de développement de l'égalité femmes/hommes.

A ce titre, il apparaît indispensable que ce thème essentiel irrigue l'intégralité des chapitres du présent accord.

### **Article 3.1 Eléments de diagnostic**

Les éléments de diagnostic sont les suivants :

#### **% de salariés COVEA ayant bénéficié d'une ou plusieurs actions de formation en 2019 par classe**

	CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6	CI 7	Total
Femme	13%	38%	58%	72%	71%	67%	59%	68%
Homme	9%	31%	64%	74%	70%	65%	58%	67%
Total	12%	36%	60%	73%	71%	66%	58%	68%

Ces éléments font apparaître un égal accès à la formation entre les femmes et les hommes, quelle que soit la catégorie professionnelle.

La prévention des stéréotypes de genre et des comportements sexistes doit être menée de façon régulière.

### **Article 3.2 Objectif de progression**

S'agissant de l'accès à la formation, les parties se fixent pour objectif de veiller au maintien de l'égal accès aux formations entre les femmes et les hommes par le suivi des indicateurs ci-dessous.

Concernant la formation « Parcours et projets au féminin », un objectif de 75 collaboratrices formées par an est fixé.

### **Article 3.3 Les actions mises en oeuvre**

Dans le cadre de sa politique d'achats responsables, les entités s'assurent que les prestataires de services, sollicités dans le cadre des actions de formation, sont engagés en matière d'égalité des chances et de traitement.

#### **Article 3.3.1 Veille sur l'égal accès à la formation pour tous**

La formation doit être accessible à tous, en tant que levier de l'égalité des chances.

Une attention particulière sera portée aux salariés de retour de longue absence (maladie supérieure à 3 mois, congés maternité, parental etc...) qui bénéficieront des formations nécessaires.

Sans remettre en cause l'égal accès à la formation, les parties s'accordent par ailleurs, lorsque cela est possible, à faciliter pour les salariés à temps partiel la participation à une formation.

Les indicateurs de l'accès à la formation professionnelle feront l'objet d'une présentation en commission de suivi.

### **Article 3.3.2 Former les acteurs**

Les actions de formation sont déclinées selon les thèmes, à travers les chapitres du présent accord, à savoir :

- Modules « Diversité et prévention des discriminations » dans le parcours « nouveaux managers »
- « La diversité pour faire la différence »
- « Parcours et projets au féminin »
- « Valorisation du leadership au féminin »
- « Recruter sans discriminer »
- « Accompagner les victimes d'agissements sexistes et sexuels »

En outre, une formation « communiquer de manière inclusive » est prévue à destination de l'ensemble des équipes de communication de l'UES.

Elle vise à perfectionner nos communications internes et externes, tant sur nos supports textuels que visuels.

L'UES COVEA considère en effet que la communication est un axe incontournable de la sensibilisation de l'ensemble des acteurs.

### **Article 3.4 Les indicateurs annuels de suivi**

Nombre d'acteurs RH formés à la diversité et à la prévention des discriminations

Nombre de managers formés à la diversité et à la prévention des discriminations

Nombre de salariés des équipes de communication formés à la diversité et à la prévention des discriminations

Nombre de représentants du personnel formés à la diversité et à la prévention des discriminations

Nombre et pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une ou plusieurs action(s) de formation par classe, avec répartition femme / homme et selon le taux d'activité (temps complet, temps partiel et forfait réduit)

Nombre de participantes à la formation « Parcours et projets au féminin » par classe

Nombre de salariées de Covéa ayant suivi le programme de leadership au féminin

Nombre de salariés ayant suivi une formation qualifiante, avec répartition femme / homme

Nombre d'heures de formation par salarié avec la répartition femme / homme

Nombre et pourcentage de salariés n'ayant pas bénéficié d'actions de formation depuis plus de 2 ans par classe

## CHAPITRE 4 – FACILITER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE PROFESSIONNELLE ET LA VIE PERSONNELLE POUR TOUS

Les parties réaffirment que l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est un facteur de performance durable et de qualité de vie au travail, pour tous, pour l'entreprise et pour toutes les étapes structurantes de la vie.

L'entreprise qui permet cet équilibre et qui développe sa performance propose une organisation du travail adaptée à son corps social interne et durable. L'UES COVEA, qui propose des carrières longues et dont les métiers évoluent au fur et à mesure de son développement mais aussi au fur et à mesure des évolutions technologiques, souhaite être dans cette logique et réaffirme la promotion de l'équilibre vie professionnelle / vie personnelle.

L'implication des femmes et des hommes dans l'exercice des responsabilités familiales est un élément déterminant pour faciliter l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Cependant il est constaté, en raison de certaines réalités sociologiques, comme la répartition déséquilibrée des activités familiales entre les femmes et les hommes, que les femmes ont encore plus de difficultés pour concilier leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Par ailleurs, la crise sanitaire exceptionnelle de 2020 a exacerbé ces déséquilibres. COVEA a dès lors revu les modes et méthodes de travail en élargissant le dispositif de télétravail par un avenant à l'accord de groupe télétravail.

Celui-ci a permis d'adapter certaines dispositions de l'accord initial et ainsi permettre une meilleure articulation vie professionnelle / vie personnelle (ex : extension du télétravail flexible, mise en place d'une formule à 80 jours maximum de télétravail, possibilité de télétravailler par demi-journées, etc...).

Les Entités continuent ainsi à faire de l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales un autre axe important de leur politique en faveur de l'égalité entre les femmes et les hommes pour permettre aux femmes et aux hommes d'accéder, à compétences égales, à tous les métiers et que les femmes et les hommes puissent faire le choix de s'épanouir dans leur vie familiale et personnelle.

La situation des aidants familiaux constitue un point d'attention, les parties souhaitant faciliter ce rôle au travers de mesures concrètes.

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle sera également abordée dans le cadre des négociations relatives à la qualité de vie au travail qui s'ouvriront en 2021, marquant ainsi la volonté des Parties de poursuivre l'élaboration d'un dispositif global en faveur de l'égalité professionnelle et de la qualité de vie au travail.

### **Article 4.1 Eléments de diagnostic**

Répartition femme / homme en contrat à temps partiel (cf. bilan du 30.09.2020).

Suivi des congés naissance, adoption et paternité.

Nombre de salariés ayant pris un congé parental d'éducation par sexe, nombre de jours pris pour ces congés.

### **Article 4.2 Objectif de progression**

L'évolution des structures familiales, le choix de vie basé sur une plus grande conciliation des temps au travail et hors travail, le développement et l'utilisation des nouvelles technologies, amènent les Entités à poursuivre leurs actions.

Les Entités souhaitent expérimenter une offre de services inclusive concernant les moments-clés de la vie (article 4.3.2.4).

L'objectif est de lancer l'expérimentation d'ici la fin 2021.

Cette expérimentation donnera lieu à un bilan, lequel déterminera le déploiement éventuel de l'offre de services.

### **Article 4.3 Les actions mises en oeuvre**

#### **Article 4.3.1 Rappels des dispositifs existants**

##### **Article 4.3.1.1 Dispositifs légaux**

- Congé de naissance (art. L3142-4 et L3142-5 du Code du travail),
- Congé paternité et d'accueil de l'enfant : les parties s'accordent dans le cadre du présent accord à le développer dans un dispositif spécifique (cf art 4.3.2.1),
- Congé présence parentale (article L1225-62 du Code du travail),
- Congé proche aidant : les parties s'accordent dans le cadre du présent accord à le développer dans un dispositif spécifique (cf art 4.2.3.6),
- Congé décès d'un enfant (art L3142-4 du Code du travail). Il est précisé que, depuis le 1er juillet 2020, ce congé est porté à 7 jours ouvrés minimum lorsque l'enfant ou la personne à la charge effective et permanente du salarié est âgé de moins de 25 ans ou encore si l'enfant est lui-même parent, quel que soit son âge,
- Congé de deuil d'un enfant (créé par la loi du 8 juin 2020) : il est de 8 jours ouvrables en cas de décès d'un enfant de moins de 25 ans ou d'une personne de moins de 25 ans dont il a la charge effective et permanente. Il est cumulable avec le congé pour le décès d'un enfant).
- Dons de jours : pour rappel, ce dispositif est traité dans le cadre de l'accord temps de travail du 14 juin 2017. Ce mécanisme a été étendu par la loi du 8 juin 2020 en faveur des parents endeuillés (art. L1225-65-1 du Code du travail).
- Autorisations d'absence rémunérées ouvertes aux salariées en état de grossesse ou bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation pour se rendre aux examens médicaux obligatoires et pour les actes médicaux nécessaires (article L 1225-16 du Code du travail).

##### **Article 4.3.1.2 Dispositifs conventionnels**

La construction du modèle social Covéa a permis d'établir un cadre favorable à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle, avec notamment les dispositifs relatifs (issus des accords actuellement en vigueur):

- aux horaires individualisés dans les services qui fonctionnent ainsi (avec des plages fixes et des plages mobiles, permettant une variation des heures d'arrivées et de départ sur la plage mobile)
- à l'accès au temps partiel et au forfait jours réduits
- aux congés événements familiaux,
- à l'aménagement du congé maternité (avec une durée du congé plus importante que le congé légal et conventionnel, ainsi qu'une réduction de la durée quotidienne de travail également plus favorable)
- à la facilitation de la reprise d'activité suite aux différents congés, notamment via les dispositions prévues dans le cadre de l'entretien professionnel (lequel est proposé systématiquement au salarié qui reprend son activité à la suite d'un congé maternité, d'un congé d'adoption ou d'un congé parental d'éducation)
- au maintien de salaire pendant le congé paternité,
- au don de jours,
- au droit pour le conjoint salarié de la femme enceinte ou la personne salariée liée à elle par un PACS ou vivant maritalement avec elle, de bénéficier d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois des visites médicales obligatoires prénatales, sans réduction de salaire

Ces dispositifs sont valorisés par l'adhésion à la Charte de la Parentalité de l'Observatoire de l'Equilibre des temps et de la parentalité en entreprise, signée par Covéa le 30 juin 2017.

### **Article 4.3.2 Les autres actions mises en œuvre**

Pour favoriser l'articulation vie professionnelle et vie personnelle pour tous, pour permettre l'exercice de la parentalité pour les femmes et les hommes, l'exercice des responsabilités familiales pour tous et l'épanouissement de la vie personnelle, les actions décrites ci-après sont engagées.

#### **Article 4.3.2.1 L'allongement du congé de naissance et d'accueil pour le coparent**

L'article L1225-35 du Code du travail relatif au congé de naissance et d'accueil du coparent (appelé légalement « congé paternité et d'accueil de l'enfant ») prévoit qu'un congé, en plus du congé de naissance, est accordé après la naissance d'un enfant ou en cas d'adoption d'un enfant, sans condition d'ancienneté :

- au père de l'enfant, quelle que soit sa situation de famille (marié, pacsé, autre) ;
- et, le cas échéant, à la personne vivant maritalement avec la mère (conjoint, partenaire ayant conclu un Pacs, concubin, etc.), indépendamment de son lien de filiation avec l'enfant né (art L1225-35 du Code du travail).

Actuellement d'une durée de 11 jours consécutifs (et de 18 jours consécutifs en cas de naissances multiples), ce congé fait l'objet du versement d'un complément de sorte que le salarié concerné perçoive un salaire net fixe et hors prélèvement à la source équivalent à celui qu'il percevrait sans ce congé, alors que la loi prévoit un revenu de remplacement, sous forme d'indemnités journalières, calculée sur la rémunération brute limitée au plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours. Ce complément est conditionné au fait que la caisse d'assurance maladie verse les indemnités de paternité. Il s'ajoute au congé de naissance de 3 jours pris en charge intégralement par l'employeur.

Ce congé de paternité et d'accueil est porté, dans la loi de financement de la sécurité sociale du 14 décembre 2020, à 25 jours calendaires (32 jours en cas de naissances multiples) et s'ajoute au congé de naissance de 3 jours.

Ce nouveau dispositif s'appliquera à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2021.

Par ailleurs, l'UES COVEA met à disposition de ses salariés une information sur les congés liés à la naissance, qu'il s'agisse des congés légaux ou conventionnels.

#### **Article 4.3.2.2 L'aide au retour à l'emploi suite à l'arrivée d'un enfant**

Les Entités conviennent de faciliter le retour à l'emploi après les congés maternité, d'adoption, parental par la mise en place de dispositifs d'informations pendant ces absences de longue durée, via l'accès à l'intranet et l'entretien professionnel.

Les salariés bénéficient ainsi d'un accompagnement à travers différents services leur permettant de les aider dans leur nouvelle organisation.

Notamment, des ateliers sur le thème de « l'arrivée d'un enfant dans un foyer » sont proposés.

Les salariés pourront également bénéficier de l'offre de service pour tous (cf. article 4.3.2.4)

#### **Article 4.3.2.3 Un accompagnement à l'équilibre des temps de vie**

Afin de permettre à chaque salarié d'équilibrer ses temps de vie, COVEA proposera chaque année 2 conférences sur ce thème, notamment celui de la parentalité.

#### **Article 4.3.2.4 La mise en place d'une offre de services pour tous**

Les parties conviennent de la mise en place d'une offre expérimentale de services inclusive, en complément des offres émanant du Comité Sociale et Economique d'Etablissement et notre régime de prévoyance, avec :

- Pour la petite enfance : des places en crèches ponctuelles et l'augmentation des places réservées en crèche ;
- Un accès aux services de maintien et d'aide à domicile ;
- Pour la parentalité : du soutien scolaire ou les ateliers relatifs à l'arrivée d'un enfant ;

- Des conseils et accompagnements pour les aidants familiaux : conférences en ligne et services d'accompagnement avec un juriste ;
- Des conseils et service autour de la dépendance.

Un bilan sera réalisé avant tout déploiement éventuel.

#### **Article 4.3.2.5 La mobilité entre le lieu de résidence et le lieu de travail**

Conscientes de l'impact que peut avoir le trajet entre le lieu de résidence et le lieu de travail pour chaque salarié, les parties confirment leur volonté d'engager une réflexion sur ce thème.

Les parties s'accordent pour considérer que ce sujet relatif à la loi sur la mobilité durable, qui vise à privilégier les modes de transports alternatifs, est un sujet plus global que l'Egalité professionnelle femme/homme et souhaite s'accorder plus de temps de réflexion autour de cette thématique.

En ce sens, ce sujet sera abordé dans le cadre de la négociation sur le thème « Qualité de vie au travail » en 2021.

#### **Article 4.3.2.6 Le congé de proche aidant**

Prévu par l'article L3142-16 du Code du travail, le congé de proche aidant est ouvert au salarié, sans condition d'ancienneté, qui interrompt son activité pour s'occuper d'une personne en situation de handicap ou faisant l'objet d'une perte d'autonomie d'une particulière gravité.

Ce congé est accessible sous conditions (lien familial ou étroit avec la personne aidée, résidence en France de la personne aidée) et pour une durée limitée à 3 mois, renouvelable dans la limite d'une année sur l'ensemble de la carrière professionnelle.

Ce congé peut être fractionné. La durée minimale de chaque période de congé est fixée à une journée. Il peut également être transformé en période de travail à temps partiel.

La personne aidée peut être :

- Le conjoint ;
- Le concubin ;
- Le partenaire de PACS ;
- Un ascendant ;
- Un descendant ;
- Un enfant dont il assume la charge au sens de l'article L. 512-1 du code de la sécurité sociale ;
- Un collatéral jusqu'au quatrième degré ;
- Un ascendant, un descendant ou un collatéral jusqu'au quatrième degré de son conjoint, concubin ou partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- 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.

L'UES COVEA s'engage à faciliter la prise de ce congé, en sensibilisant les parties prenantes (managers, RRH, salariés), en informant les salariés des dispositions légales et conventionnelles, en communiquant sur les procédures d'accès, en proposant conseils et services via l'offre de services décrite ci-dessus.

#### **Article 4.3.3 Communiquer**

Les actions pour favoriser l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle pour tous feront l'objet de communications régulières sur les différents supports de communication interne.

#### **Article 4.4 Les indicateurs annuels de suivi**

Répartition femmes / hommes en contrat à temps partiel et forfait jours réduits

Suivi des congés naissances, coparent, adoption

Nombre de congés parentaux par classe et par genre, nombre de jours pris

Nombre moyen / bénéficiaire de jours de congés coparent par classe

Nombre de jours calendaires de visites prénatales

Nombre de jours calendaires de rentrée scolaire

Stock de jours de congés donnés

Nombre de salariés ayant bénéficié du don de congés

Nombre de jours de don de congés pris

## CHAPITRE 5 : AGIR CONTRE LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Les violences et les comportements sexistes touchent majoritairement la population féminine. Pour autant, les stéréotypes de genre nuisent aussi aux hommes.

Les violences et les comportements sexistes peuvent aussi, dans certains cas, s'inscrire dans le cadre de harcèlement moral, avec les conséquences qui en découlent.

L'entreprise joue un rôle majeur dans la lutte contre le sexisme ordinaire et les violences faites aux femmes et aux hommes. Conscientes de cette réalité, les Parties souhaitent mettre en place, au sein de l'UES, les actions visant à combattre de façon spécifique ces comportements, à soutenir leur prévention (notamment par l'usage d'outils de sensibilisation, de formations, de dispositifs de signalement et de prise en charge) et à accompagner les victimes ainsi que, le cas échéant, le collectif concerné.

Les parties entendent permettre aux salariés victimes de violences de s'exprimer plus facilement et ainsi promouvoir un environnement bienveillant.

Ces actions permettent d'apporter une réponse lorsque des salariés évoquent des situations de violences ou des comportements à connotation sexiste ou sexuelle.

### **Article 5.1 Agissements sexistes et violences sexuelles au travail**

Les agissements sexistes et les violences sexuelles au travail trouvent leur fondement dans le sexisme, notion qui regroupe à la fois des croyances et des comportements qui tendent à stigmatiser ou à délégitimer une ou des personnes en raison de leur sexe.

#### **Article 5.1.1 Définitions**

La loi du 17 août 2015 a introduit la notion d' « agissements sexistes » et la loi du 8 août 2016 a notamment renforcé ces dispositions.

Selon l'article L.1142-2-1 du Code du travail : « Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

Les agissements sexistes sont passibles de sanctions disciplinaires.

#### **Les agressions sexuelles**

Selon l'article 222-22 du Code pénal : « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise ».

Les agressions sexuelles sont punies de cinq ans d'emprisonnement et de 75 000 € d'amende (article 222-27 du code pénal). La peine est portée à 7 ans d'emprisonnement et 100 000 € d'amende en fonction des conséquences, de la qualité de l'auteur ou de la victime (article 222-28 à 222-30 du code pénal).

#### **Le harcèlement sexuel**

Le harcèlement sexuel est défini dans l'article L 1153-1 du code du travail issu de la loi du 6 août 2012 :

*« Aucun salarié ne doit subir des faits : soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante ; soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers ».*



Le harcèlement sexuel est par ailleurs un délit pénal.

Ces faits sont punis de deux ans d'emprisonnement et de 30 000 € d'amende. Ces peines sont portées à trois ans d'emprisonnement et 45 000 € d'amende en cas de circonstances aggravantes (notamment en cas d'abus d'autorité ou de faiblesse).

### **Article 5.1.2 Etat des lieux en 2020**

Sept signalements ont été instruits par le référent *agissements sexistes et sexuels* au sein de l'UES COVEA.

### **Article 5.1.3 Objectif**

Les parties se fixent pour objectif de former, pendant la durée de l'accord, 100% des acteurs RH et des représentants du personnel les plus concernés par ces problématiques, à savoir les référents agissements sexistes et sexuels, ainsi que les membres des CSSCT.

### **Article 5.1.4 Actions mises en œuvre**

Les entités reconnaissent le sexisme comme risque professionnel évalué dans le cadre du document d'évaluation des risques.

Les parties s'engagent à agir de la façon suivante :

- Prendre en charge les victimes supposées et instruire les demandes dans les meilleurs délais en prenant le cas échéant des mesures conservatoires ;
- Engager et coordonner les acteurs internes (acteurs RH, managers, salariés, représentants du personnel ...) ;
- Communiquer : informer des règles et procédures d'alerte, les rôles de chacun et leurs coordonnées :
  - des médecins du travail ou des services de santé au travail compétents ;
  - des inspections du travail ainsi que les noms des inspecteurs compétents ;
  - du Défenseur des droits ;
  - du référent désigné au sein de l'UES pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, et instruire les signalements.
  - des référents désignés par les CSE pour orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes.
- Sensibiliser tous les acteurs de l'entreprise, en développant des outils permettant à chacun de s'approprier le sujet. Cette sensibilisation vise notamment à la détection des signaux faibles, en créant un climat de confiance, d'écoute et de soutien permettant de favoriser l'expression des victimes et de libérer la parole.
- Former :
  - Poursuivre la formation des acteurs-clés du dispositif de gestion et de soutien des signalements (référents, acteurs RH, préventeurs, santé au travail, services sociaux, représentants du personnel ...: « Savoir accompagner les victimes d'agissements sexistes et sexuelles ».
  - Mettre en place et promouvoir une formation à destination des managers pendant la durée de l'accord,
  - Promouvoir auprès de l'ensemble des salariés les modules spécifiques sur le sexisme du *e-learning* « La diversité pour faire la différence ».
- Renforcer notre partenariat avec l'assistant de soutien psychologique lors de la prise en charge des signalements, poursuivre et développer nos partenariats avec des associations 'aide aux victimes.

- Suivre et valoriser les actions mises en œuvre : échanger sur les actions entreprises et des modalités de gestion des signalements (tout en respectant l'anonymat) au sein du comité de coordination des référents harcèlements de l'UES.

## **Article 5.2 Violences dans la sphère privée : violences conjugales et rôle de l'entreprise**

Il s'agit des violences physiques, psychologiques ou sexuelles commises au sein des couples mariés, pacsés ou en union libre.

### **Article 5.2.1 Etat des lieux**

En 2020, les violences conjugales représentent quatre signalements au sein de l'UES COVEA.

### **Article 5.2.2 Le rôle de l'entreprise**

#### **Article 5.2.2.1 Informer, sensibiliser, orienter**

De façon globale, l'entreprise veille à relayer les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences conjugales auprès de l'ensemble des salariés.

Il est important que la personne salariée victime puisse identifier l'entreprise comme un lieu d'aide.

Si elle ne peut se substituer aux associations pour assurer la prise en charge des victimes, l'entreprise peut orienter la victime vers le bon interlocuteur (partenaires et associations) afin qu'elle soit écoutée et accompagnée.

Elle peut également lui apporter des conseils, s'agissant par exemple de la procédure relative au déblocage anticipé de l'épargne salariale prévu par un décret n° 2020-683 du 4 juin 2020, d'aides au logement, etc.

#### **Article 5.2.2.2 Maintien dans l'emploi**

La sensibilisation de tous permettra une meilleure détection des situations sensibles pour prendre des mesures appropriées, si nécessaire, et ainsi favoriser le maintien dans l'emploi de la victime.

Le maintien dans l'emploi est une condition essentielle à la victime pour qu'elle puisse s'extraire d'une situation de violence conjugale.

## **Article 5.3 Les indicateurs**

Nombre de signalements,  
Nombre de situations traitées.

## CHAPITRE 6 – REMUNERATION EFFECTIVE : L'EGALITE EN MATIERE D'AUGMENTATION SALARIALE COMME FACTEUR DE LA PROMOTION DE L'EGALITE FEMME / HOMME

Le principe d'égalité salariale entre les femmes et les hommes au sein d'un même emploi pour un même niveau de compétences, de résultats et d'ancienneté est l'un des fondements de l'égalité professionnelle.

Les Entités réaffirment que les rémunérations à l'embauche sont égales pour les femmes et pour les hommes à niveau de qualification et d'expérience identiques des candidats sur un poste donné.

Il est par ailleurs réaffirmé par le présent accord le principe de l'égalité des chances à compétences égales entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle.

Les principes d'augmentations et de primes notamment dans le cadre de la campagne annuelle reposent ainsi sur des critères identiques pour les femmes et pour les hommes. Ces critères sont fondés principalement sur la performance de la personne, ses compétences techniques et comportementales et son expérience professionnelle.

C'est pourquoi les parties conviennent que les actions dans le domaine de la rémunération effective doivent en priorité se concentrer sur le respect du principe de l'égalité en matière d'attribution des augmentations individuelles et des primes, et sur la suppression des écarts de rémunération non fondés sur des critères objectifs.

### **Article 6.1 Eléments de diagnostic**

Répartition femme / homme, en nombre et en %, des augmentations individuelles et des primes dans le cadre de la campagne annuelle 2020, à savoir :

**Tableau 1 : Répartition femmes / hommes, en nombre, des augmentations individuelles et des primes dans le cadre de la campagne 2020**

	Primes			Augmentations individuelles					
				Salariés Non individualisés			Salariés individualisés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Classe 1	2	1	3	1	1	2	0	0	0
Classe 2	13	6	19	33	30	63	0	0	0
Classe 3	177	64	241	727	186	913	0	0	0
Classe 4	599	187	786	1964	600	2564	0	0	0
Total C1 à C4	791	258	1049	2725	817	3542	0	0	0
Classe 5	457	262	719	1287	763	2050	97	118	215
Classe 6	145	154	299	312	253	565	440	613	1053
Classe 7	17	19	36	0	0	0	122	220	342
Total C5 à C7	619	435	1054	1599	1016	2615	659	951	1610
<b>Total Général</b>	<b>1410</b>	<b>693</b>	<b>2103</b>	<b>4324</b>	<b>1833</b>	<b>6157</b>	<b>659</b>	<b>951</b>	<b>1610</b>

Tableau 2 : Répartition femmes / hommes, en %, des augmentations individuelles et des primes dans le cadre de la campagne 2020

	Primes			Augmentations individuelles					
				Salariés Non individualisés			Salariés individualisés		
	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Classe 1	11,1%	6,7%	4,4%	11,1%	6,7%	4,4%			
Classe 2	7,7%	5,4%	2,3%	7,7%	5,4%	2,3%			
Classe 3	7,6%	10,3%	-2,7%	7,6%	10,3%	-2,7%			
Classe 4	10,2%	10,3%	-0,1%	10,2%	10,3%	-0,1%			
Total C1 à C4	9,4%	10,0%	-0,6%	9,4%	10,0%	-0,6%			
Classe 5	14,1%	11,6%	2,5%	14,2%	12,3%	1,9%	12,5%	7,6%	4,9%
Classe 6	10,6%	10,0%	0,5%	12,7%	16,0%	-3,3%	8,8%	7,4%	1,4%
Classe 7	9,2%	5,7%	3,5%				9,2%	5,7%	3,5%
Total C5 à C7	12,9%	10,6%	2,3%	14,0%	13,1%	0,9%	9,7%	7,1%	2,6%
<b>Total Général</b>	<b>10,7%</b>	<b>10,4%</b>	<b>0,3%</b>	<b>10,8%</b>	<b>11,5%</b>	<b>-0,7%</b>	<b>9,7%</b>	<b>7,1%</b>	<b>2,6%</b>

Tableau 3 : Salaires annuels bruts théoriques au 30/09/2020 COVEA

		CLASSE	1	2	3	4	5	6	7
Femmes	Nb salariés		11	123	2 145	5 574	3 173	1 395	194
	1er quartile	NS <sup>(1)</sup>	29 731	28 033	31 613	38 970	50 951	76 980	
	Rému. médiane	NS	32 516	32 196	34 230	43 293	57 003	85 535	
	3ème quartile	NS	36 375	35 805	37 886	48 897	63 651	96 000	
	Ancien. moyenne	35,2	24,5	13,2	15,6	18,3	18,9	19,7	
Hommes	Nb salariés		10	96	577	1 767	2 213	1 552	336
	1er quartile	NS	28 625	27 728	30 191	40 000	54 259	79 000	
	Rému. médiane	NS	32 876	32 194	33 130	44 922	60 582	88 692	
	3ème quartile	NS	35 261	35 866	36 952	50 857	68 639	101 231	
	Ancien. moyenne	36,0	23,6	11,9	13,0	16,7	18,3	19,9	
Total	Nb salariés		21	219	2 722	7 341	5 386	2 947	530
	1er quartile		31 786	29 256	27 996	31 294	39 390	52 354	78 239
	Rému. médiane		33 821	32 708	32 195	33 997	43 946	58 710	87 698
	3ème quartile		35 412	35 526	35 809	37 649	49 686	66 700	99 598
	Ancien. moyenne		35,6	24,1	13,0	15,0	17,6	18,6	19,8

## Comparaison 2020 / 2019

	CLASSE	1	2	3	4	5	6	7
<b>Femmes</b>	Rému. Médiane 2020	NS	32 516	32 196	34 230	43 293	57 003	85 535
	Rému. Médiane 2019	NS	31 801	31 605	33 797	42 703	56 045	85 030
	Evolution	NS	2,2%	1,9%	1,3%	1,4%	1,7%	0,6%
<b>Hommes</b>	Rému. Médiane 2020	NS	32 876	32 194	33 130	44 922	60 582	88 692
	Rému. Médiane 2019	NS	32 146	31 634	32 684	44 457	59 800	86 818
	Evolution	NS	2,3%	1,8%	1,4%	1,0%	1,3%	2,2%
<b>Total</b>	Rému. Médiane 2020	33 821	32 708	32 195	33 997	43 946	58 710	87 698
	Rému. Médiane 2019	33 490	31 964	31 615	33 545	43 538	57 985	86 200
	Evolution	1,0%	2,3%	1,8%	1,3%	0,9%	1,3%	1,7%

### **Article 6.2 Objectifs de progression**

Afin de supprimer les écarts de rémunérations constatés entre salariés placés dans une situation comparable, les Entités se fixent les objectifs suivants :

Les Entités s'assurent que le pourcentage de femmes et d'hommes qui ont une augmentation est équivalent au pourcentage de l'effectif qu'ils représentent par classe et par type de population (individualisé/non individualisé).

En outre, un dispositif de veille comprenant tous les critères d'observation pertinents est mis en place (métier, domaine d'activité, tranche d'âge, etc...).

Enfin, dans le cadre décrit ci-après, une enveloppe est spécifiquement allouée à la suppression des écarts non fondés sur des critères objectifs.

### **Article 6.3 Les actions mises en œuvre**

#### **Article 6.3.1 S'appuyer sur des dispositifs équitables d'examen des situations salariales**

Sont mis en œuvre dans le cadre du présent accord des dispositifs équitables afin d'examiner et agir sur la situation salariale des femmes et des hommes à différents moments du parcours professionnel et de façon régulière, à savoir :

- à l'embauche
- lors de la campagne des augmentations et des primes annuelles

L'acteur RH sera également particulièrement vigilant lors des études salariales réalisées dans le cadre des évolutions professionnelles occasionnant un changement de classe, afin que le niveau de salaire proposé au collaborateur en mobilité soit en cohérence avec celui des collaborateurs du genre opposé, de son futur périmètre, de même métier et d'ancienneté équivalente.

Il est par ailleurs rappelé que le dispositif de garantie d'augmentation salariale suite au congé maternité ou d'adoption assure à la collaboratrice ou au salarié qui prend ce congé de percevoir, outre les augmentations collectives, la moyenne des augmentations individuelles (hors changements de classe ou de métiers) perçues pendant la durée du congé par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle.

En outre, les entités s'engagent à neutraliser les impacts des congés liés à la maternité ou à l'adoption pour le (la) salarié(e) bénéficiant d'un système de rémunération variable lié à l'atteinte d'objectifs.

Ce dispositif s'applique sans distinction de genre ou de situation familiale.

### **Article 6.3.2 Mettre en œuvre des dispositifs de veille et des indicateurs de mesures**

Sont mis en place les dispositifs de veille et les indicateurs de mesure suivants :

- salaire à l'embauche  : mécanisme de comparaison de la rémunération annuelle médiane théorique à l'embauche entre les femmes et les hommes pour un même « métier », dans la même tranche d'âge
  - à l'embauche
  - pour les 10 « métiers/domaines d'activités » les plus recrutés (sous réserve d'un effectif minimum permettant la comparaison).
- campagne d'augmentations  :
  - mise en place d'indicateurs de suivi des éventuels écarts dans la distribution de l'enveloppe des augmentations individuelles entre les femmes et les hommes par rapport à l'effectif représenté, pour chacun des deux genres dans l'effectif des Entités ;
  - mise en place d'indicateurs de suivi des écarts éventuels dans la distribution des primes individuelles entre les femmes et les hommes par rapport à l'effectif représenté, pour chacun des deux genres dans l'effectif des Entités.

### **Article 6.3.3 Mise en place d'une enveloppe destinée à supprimer les écarts de rémunération**

En cas d'écarts de rémunération entre salarié(e)s placé(e)s dans une situation comparable, notamment en fonction des critères suivants : métier / domaine d'activité, âge, etc., il y a lieu d'agir au travers de deux dispositifs : un examen des situations individuelles et un examen des situations collectives.

A cet effet, une enveloppe de 600 000€ pour la durée de l'accord est allouée; ce budget ne s'impute pas sur l'enveloppe des primes et augmentations annuelles résultant des campagnes de promotion. Il va de soi que ce montant est purement indicatif, en ce qu'il ne saurait constituer ni un montant à atteindre sur la durée de l'accord, ni un plafond à ne pas dépasser si les écarts constatés justifient l'allocation d'une somme supplémentaire.

#### **Article 6.3.3.1 Examen des situations individuelles**

L'examen des éventuelles actions correctives est réalisé par la DRH, sur proposition :

- d'un RRH,
- d'un représentant du personnel,
- du responsable hiérarchique du salarié concerné,
- sur demande du salarié lui-même.

Cet examen permet de déterminer si l'écart est ou non justifié par des éléments objectifs et fixer, le cas échéant, le montant de la mesure d'ajustement à prendre pour le futur.

#### **Article 6.3.3.2 Examen des situations collectives**

L'examen des situations collectives s'appuie sur l'analyse de populations homogènes. On entend par population homogène un segment représenté par une combinaison unique métier/domaine d'activité/tranche d'âge. Pour chaque segment, un salaire (salaire contractuel annuel hors prime d'expérience) médian est calculé d'une part pour les femmes et d'autre part pour les hommes. Pour le calcul de ces salaires médians, les valeurs extrêmes les plus hautes, telles que définies en annexe (annexe 2), sont exclues.

Une fois les segments constitués, le dispositif se déroule en 3 étapes :

- 1 : retenir les segments pour lesquels un écart de plus de 4% est observé entre les salaires médians des femmes et des hommes
- 2 : retenir les salariés ou collaboratrices du genre dont le salaire médian est le plus bas
- 3 : accorder un rattrapage aux salariés ou collaboratrices dont le salaire est inférieur au salaire médian du genre opposé.

Il est à noter que l'application de règles statistiques implique de travailler sur des populations numériquement significatives.

Cette analyse sera effectuée en 2022 au titre de 2021 et ses conclusions seront présentées dans le cadre de la réunion de la commission de suivi du présent accord au cours du premier semestre 2022. Il en sera de même pour les deux autres années successives de l'accord.

#### **Article 6.3.4 Communiquer et sensibiliser l'ensemble des acteurs**

Les parties conviennent de l'importance dans le cadre de la campagne de promotion de communiquer auprès des acteurs RH et managers via l'intranet vers tous les salariés sur les principales dispositions du présent accord.

#### **Article 6.4 Les indicateurs annuels de suivi**

- pourcentage de femmes et d'hommes qui ont une augmentation par rapport au pourcentage qu'ils représentent au global, par catégorie professionnelle (cadres / non cadres).
- suivi des salaires à l'embauche pour les métiers / domaines d'activités les plus recrutés
- suivi des demandes individuelles (nombre de demandes, nombre de refus, montant total, par classe, genre)
- présentation de l'analyse de l'examen des situations collectives et de réduction des écarts

## CHAPITRE 7 – DISPOSITIONS FINALES

### **Article 7.1 Durée et date d'entrée en vigueur**

Le présent accord prendra effet au 1<sup>er</sup> janvier 2021.

Il est conclu pour une durée de 3 années à savoir 2021, 2022 et 2023. Il cessera automatiquement à son terme, soit au 31 décembre 2023, de produire tout effet.

### **Article 7.2 Commission de suivi et clause de rendez-vous**

Une commission de suivi du présent accord est créée.

Elle est composée, par organisation syndicale représentative signataire, de 4 représentants et de membres représentants de la Direction, en nombre au plus égal à celui que peuvent désigner en théorie les organisations syndicales représentatives signataires.

La désignation des représentants doit permettre un suivi dans le temps de l'accord. A ce titre, leur remplacement se fera dans cette vigilance.

Elle suit les engagements de l'accord et la réalisation annuelle des actions qui en découlent. Lors de sa réunion, la Commission de suivi aura communication par la Direction, du bilan annuel des actions conduites dans le cadre de la réalisation du présent accord. Un suivi des indicateurs de suivi/mesure sera réalisé.

La Commission de suivi de l'accord Egalité femmes - hommes se réunit, au moins, une fois par an, à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, sur convocation de l'employeur, ou à la demande d'un des signataires dans l'hypothèse de la survenance d'une situation exceptionnelle ayant des impacts significatifs sur le déploiement des dispositions visées par le présent accord.

Les travaux de la Commission de suivi peuvent notamment s'appuyer sur les informations/bilans déjà partagés périodiquement avec les Instances Représentatives du Personnel notamment via les BDES.

Dans le cadre du partage d'informations lié à l'existence de cette Commission, une exigence de confidentialité pourra être rappelée à l'ensemble des participants en fonction de la nature des informations communiquées.

A l'issue des réunions la commission établit un compte-rendu et décide s'il y a lieu de le diffuser ou non, par un vote à la majorité des membres présents.

### **Article 7.3 Principe de non cumul**

Les avantages accordés dans le cadre du présent accord ne peuvent en aucun cas se cumuler avec toutes autres dispositions ayant le même objet. Il est alors fait application de la disposition la plus favorable.

### **Article 7.4 Substitution**

Les Parties conviennent expressément que le présent accord se substitue à tous les accords collectifs, aux usages et aux décisions unilatérales produisant effet au sein des Entités, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, et ayant le même objet.

### **Article 7.5 Notification**

Le présent accord sera notifié, dans les plus brefs délais, à l'ensemble des organisations syndicales représentatives.



### **Article 7.6 Adhésion**

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une organisation syndicale représentative non signataire du présent accord pourra y adhérer. Cette adhésion se fera par lettre recommandée avec demande d'avis de réception aux signataires du présent accord et devra en outre faire l'objet à la diligence de son auteur des mêmes formalités de dépôt et de publicité que celles du présent accord.

### **Article 7.7 Révision**

Le présent accord pourra faire l'objet d'une révision par voie d'avenant, notamment en raison d'évolution postérieure des textes législatifs et/ou conventionnels, conformément aux dispositions des articles L. 2261-7-1 et L. 2261-8 du Code du travail.

Les Entités, ou toute organisation syndicale représentative habilitée à engager la procédure de révision, qui souhaiterait(en)t s'engager dans cette voie, devra(ont) en informer les parties signataires, ainsi que les autres organisations syndicales représentatives, en joignant une note écrite précisant les dispositions du présent accord visées par la demande de révision d'une part, et proposant le rédactionnel afférent, d'autre part.

Les négociations devront alors être engagées dans un délai de trois mois suivant la réception de cette correspondance par lettre recommandée avec accusé de réception afin d'envisager la conclusion d'un avenant de révision.


### **Article 7.8 Publicité**

Le présent accord sera déposé par le représentant légal des Entités signataires sur la plateforme Télécords du Ministère du Travail et au Conseil des prud'hommes compétent.

L'accord sera mis à disposition du personnel sur l'intranet.

Fait à Paris, le 29 Janvier 2021, en 8 exemplaires originaux, dont un est remis à chaque signataire.


➤ **Pour les Entités,**



Marc-Antoine BOSCO  
Directeur des Affaires Sociales de l'UES COVEA


➤ **Pour les Organisations Syndicales représentatives au niveau du périmètre du présent accord,**

**CFDT,**




Monsieur Eric GARREAU

**CFE-CGC,**



Monsieur Pierre MEYNARD

**CFTC,**

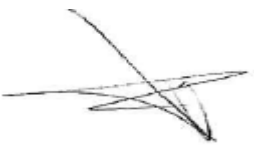


Monsieur Christophe YOU

**CGT,**

Madame Françoise WINTERHALTER

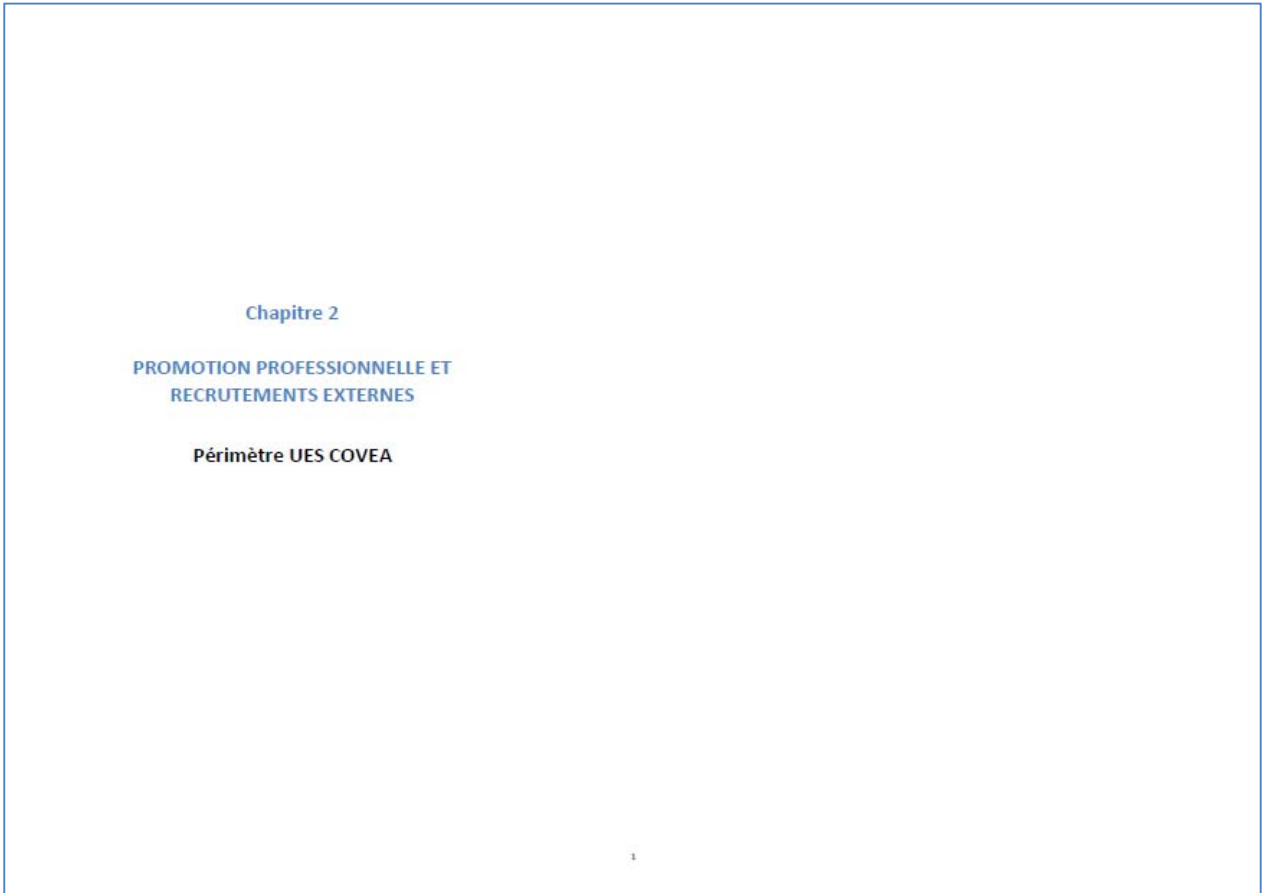
**UNSA,**



Monsieur Philippe BABOIN

**ANNEXES**

**Annexe 1**



MAB PB SL [signature] cy

Effectif COVEA par statut (art 2.2)  
(CDI et CDD y compris contrats suspendus et alternants)

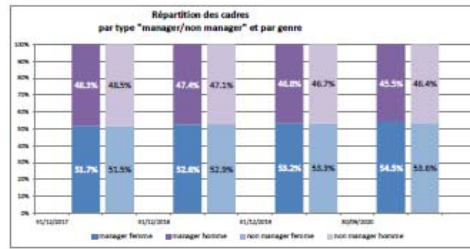
Statut	Genre	31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019		30/09/2020		Moyenne 2018 à sept 20	OBJECTIF 2020	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%		Nombre	%
Cadre	Femme	4 726	51.6%	4 937	52.8%	5 054	53.3%	5 101	53.8%	53.3%	57%	
	Homme	4 438	48%	4 410	47%	4 432	47%	4 376	46%	47%		
Total Cadre	Femme	9 164	100%	9 347	100%	9 486	100%	9 477	100%	100%		
	Homme	9 222	76%	8 979	76%	8 843	76%	8 736	76%	76%		
Non Cadre*	Femme	2 854	24%	2 818	24%	2 751	24%	2 726	24%	24%		
	Homme	12 076	100%	11 797	100%	11 594	100%	11 462	100%	100%		
Total Non Cadre	Femme	13 948	66%	13 916	66%	13 897	66%	13 837	66%	66%		
	Homme	7 292	34%	7 228	34%	7 183	34%	7 102	34%	34%		
Total	Femme	21 240	100%	21 144	100%	21 080	100%	20 939	100%	100%		
	Homme											

\* y compris les agents de maîtrise



Effectif COVEA par statut détaillé pour les cadres : fonctionnel, hiérarchique (art 2.4)

Statut	Genre	Femme		Homme		Total		
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
31.12.2017 (année de référence)	Cadre		4 726	51.6%	4 438	48.4%	9 164	100%
		dont non manager	3 244	51.5%	3 053	48.5%	6 297	100%
		manager	1 482	51.7%	1 385	48.3%	2 867	100%
31.12.2018	Cadre		4 937	52.8%	4 410	47.2%	9 347	100%
		dont non manager	3 476	52.9%	3 096	47.1%	6 572	100%
		manager	1 461	52.6%	1 314	47.4%	2 775	100%
31.12.2019	Cadre		5 054	53.3%	4 432	46.7%	9 486	100%
		dont non manager	3 588	53.3%	3 143	46.7%	6 731	100%
		manager	1 466	53.2%	1 289	46.8%	2 755	100%
30.09.2020	Cadre		5 101	53.8%	4 376	46.2%	9 477	100%
		dont non manager	3 679	53.6%	3 191	46.4%	6 870	100%
		manager	1 422	54.5%	1 185	45.5%	2 607	100%
Total 31.12.2019	Non cadre		8 843	76.3%	2 751	23.7%	11 594	100%
		manager	13 897	65.9%	7 183	34.1%	21 080	100%
		non manager						

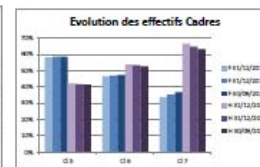
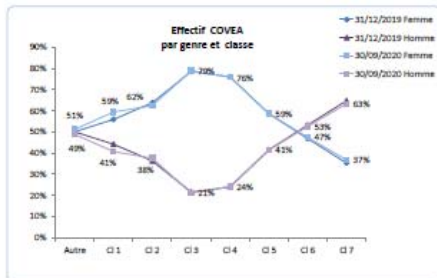


Effectif COVEA par classe métier  
Classe 1 à classe 7 et Autre

Genre	Autre	Classes						Total		
		C1	C2	C3	C4	C5	C6		C7	
Femme	36	48	351	2 789	3 963	3 028	1 488	157	13 944	
Homme	62	29	173	858	1 729	2 195	1 744	404	7 194	
Total 31/12/2017		118	77	524	3 647	7 692	5 221	3 230	599	21 108
Femme	36	23	315	2 764	5 907	3 348	1 278	184	13 878	
Homme	39	19	156	771	1 864	2 422	1 481	364	7 136	
Total 31/12/2018		115	44	471	3 535	7 771	5 771	2 739	548	21 014
Femme	34	19	204	2 522	6 121	3 378	1 370	150	13 858	
Homme	34	15	116	689	1 526	2 394	1 559	349	7 102	
Total 31/12/2019		108	34	320	3 211	8 047	5 772	2 929	539	20 960
Femme	45	19	198	2 462	6 083	3 411	1 413	204	13 837	
Homme	43	13	119	656	1 939	2 412	1 569	351	7 102	
Total 30/09/2020		88	32	317	3 118	8 022	5 823	2 984	555	20 939

Répartition en % des effectifs COVEA par classe métier (Art 2.2)  
Classe 1 à classe 7 et Autre

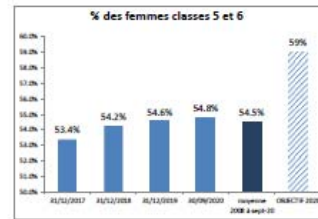
Genre	Autre	Classes						Total	
		C1	C2	C3	C4	C5	C6		C7
Femme	47%	62%	67%	76%	78%	38%	46%	33%	66%
Homme	33%	38%	33%	24%	22%	42%	54%	67%	34%
Total 31/12/2017		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Femme	48%	57%	67%	78%	76%	38%	46%	34%	66%
Homme	31%	43%	33%	22%	24%	42%	54%	66%	34%
Total 31/12/2018		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Femme	30%	36%	64%	79%	76%	39%	47%	35%	66%
Homme	30%	44%	36%	21%	24%	41%	53%	65%	34%
Total 31/12/2019		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%
Femme	51%	39%	62%	79%	76%	39%	47%	37%	66%
Homme	48%	41%	38%	21%	24%	41%	53%	63%	34%
Total 30/09/2020		100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%



MFB PB SL

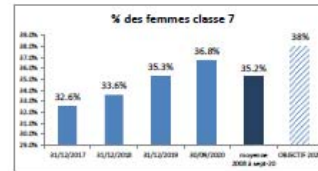
Effectif COVEA pour les classes 5 et 6 en nombre et en % (art 2.2)

Genre	31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019		30/09/2020		moyenne 2008 à sept-20		OBJECTIF 2020	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	4 512	53.4%	4 627	54.2%	4 748	54.6%	4 826	54.8%	4 545	54.5%		59%
Homme	3 939	47%	3 903	46%	3 933	45%	3 961	45%				
Total	8 451	100%	8 530	100%	8 701	100%	8 807	100%				



Effectif COVEA pour la classe 7 en nombre et en % (art 2.2)

Genre	31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019		30/09/2020		moyenne 2008 à sept-20		OBJECTIF 2020	
	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Femme	195	32.6%	184	33.6%	190	35.3%	204	36.8%	35.2%			38%
Homme	404	67%	364	66%	349	65%	351	63%	65%			
Total	599	100%	548	100%	539	100%	555	100%				



4

Recrutement externe\* COVEA par statut (art 2.2)  
(type de contrat CDI)

Statut	Genre	2017		2018		2019		janv-2020 à sept-2020		moyenne 2018 à sept-20		OBJECTIF 2020	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
Cadre	Femme	102	45.5%	162	55.9%	150	47.8%	106	45.7%		50.0%		50%
	Homme	122	54%	128	44%	164	52%	126	54%				
Total Cadre		224	100%	290	100%	314	100%	232	100%		100%		
Non Cadre	Femme	457	72%	487	70%	567	70%	330	69%		70%		
	Homme	182	28%	208	30%	247	30%	148	31%		30%		
Total Non Cadre		639	100%	695	100%	814	100%	478	100%		100%		
Total	Femme	559	65%	649	66%	717	64%	436	61%		64%		
	Homme	304	35%	336	34%	411	36%	274	39%		36%		
Total		863	100%	985	100%	1 128	100%	710	100%		100%		



\* Embauches externes, transformation contrat alternant en CDI, transformation contrat CDD en CDI, non changement de société

Recrutement externe\* COVEA par statut détaillé pour les cadres : fonctionnel, hiérarchique

Statut	Genre	Femme		Homme		Total		
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	
2019	Cadre	dont non manager	142	48.5%	151	51.5%	293	100%
		manager	8	38.1%	13	61.9%	21	100%
	Non cadre	567	69.7%	247	30.3%	814	100%	
Total 2019		717	63.6%	411	36.4%	1 128	100%	
janv-2020 à sept-2020	Cadre	dont non manager	95	44.6%	118	55.4%	213	100%
		manager	11	57.9%	8	42.1%	19	100%
	Non cadre	330	69.0%	148	31.0%	478	100%	
Total janv-2020 à sept-2020		436	61.4%	274	38.6%	710	100%	

5

MAB PB PL PL cy

**Effectif COVEA par type de contrat (art 2.4)**

Contrat	genre	31/12/2017		31/12/2018		31/12/2019		30/09/2020	
		Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%	Nombre	%
CDI	Femme	13 279	65%	13 209	66%	13 247	66%	13 128	66%
	Homme	7 004	35%	6 917	34%	6 914	34%	6 792	34%
<b>Total CDI</b>		<b>20 283</b>	<b>100%</b>	<b>20 126</b>	<b>100%</b>	<b>20 161</b>	<b>100%</b>	<b>19 920</b>	<b>100%</b>
CDD	Femme	541	73%	583	72%	508	75%	556	75%
	Homme	198	27%	224	28%	168	25%	189	25%
<b>Total CDD</b>		<b>739</b>	<b>100%</b>	<b>807</b>	<b>100%</b>	<b>676</b>	<b>100%</b>	<b>745</b>	<b>100%</b>
Alternant	Femme	128	59%	124	59%	142	58%	153	56%
	Homme	90	41%	87	41%	101	42%	121	44%
<b>Total Alternant</b>		<b>218</b>	<b>100%</b>	<b>211</b>	<b>100%</b>	<b>243</b>	<b>100%</b>	<b>274</b>	<b>100%</b>
TOTAL	Femme	13 948	66%	13 916	66%	13 897	66%	13 837	66%
	Homme	7 292	34%	7 228	34%	7 183	34%	7 102	34%
<b>Total général</b>		<b>21 240</b>	<b>100%</b>	<b>21 144</b>	<b>100%</b>	<b>21 080</b>	<b>100%</b>	<b>20 939</b>	<b>100%</b>

6

**Répartition des collaborateurs COVEA à temps partiel/forfait réduit  
avec distinction manager/non manager (art 2.4)**

Manager/ Non manager	tranche temps partiel	31/12/2018				31/12/2019				30/09/2020			
		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes		Femmes		Hommes	
		nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%	nombre	%
manager	50% et moins	1	2%	0	0%	2	4%	0	0%	2	4%	0	0%
	De 51 à 79%	2	4%	4	50%	0	0%	2	33%	1	2%	2	29%
	80% et plus	53	95%	4	50%	50	96%	4	67%	46	94%	5	71%
<b>Total manager</b>		<b>56</b>	<b>100%</b>	<b>8</b>	<b>100%</b>	<b>52</b>	<b>100%</b>	<b>6</b>	<b>100%</b>	<b>49</b>	<b>100%</b>	<b>7</b>	<b>100%</b>
Non manager	50% et moins	141	6%	42	15%	129	5%	40	15%	187	8%	55	19%
	De 51 à 79%	596	24%	128	44%	525	22%	116	43%	537	22%	115	40%
	80% et plus	1739	70%	119	41%	1716	72%	112	42%	1708	70%	120	41%
<b>Total non manager</b>		<b>2476</b>	<b>100%</b>	<b>289</b>	<b>100%</b>	<b>2370</b>	<b>100%</b>	<b>268</b>	<b>100%</b>	<b>2432</b>	<b>100%</b>	<b>290</b>	<b>100%</b>
Total	50% et moins	142	6%	42	14%	131	5%	40	15%	189	8%	55	19%
	De 51 à 79%	598	24%	132	44%	525	22%	118	43%	538	22%	117	39%
	80% et plus	1792	71%	123	41%	1766	73%	116	42%	1754	71%	125	42%
<b>Total</b>		<b>2532</b>	<b>100%</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>	<b>2422</b>	<b>100%</b>	<b>274</b>	<b>100%</b>	<b>2481</b>	<b>100%</b>	<b>297</b>	<b>100%</b>

7

**Répartition des collaborateurs COVEA au 31.12.2019 par domaine d'activité  
hors cadres de direction, employés de ménage, gardiens d'immeuble (art 2.4)**

domaine d'activité	Femmes		Hommes		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Conseil et vente	4339	68%	2028	32%	6367	100%
Conseil et indemnisation	3445	77%	1010	23%	4455	100%
Soutien et appui à la relation client	738	69%	325	31%	1063	100%
Assistance	673	71%	276	29%	949	100%
Souscription / gestion	517	69%	237	31%	754	100%
Cycle de vie des applications	219	31%	478	69%	697	100%
Conseil et organisation	377	58%	272	42%	649	100%
Ingénierie, production et services	78	13%	441	85%	519	100%
Conseil et organisation SI	242	50%	240	50%	482	100%
Conseil et gestion	387	85%	69	15%	456	100%
Gestion administrative métier	301	82%	64	18%	365	100%
Etudes statistiques / actuarielles / data analysis	174	50%	174	50%	348	100%
Animation réseaux et développement	106	33%	214	67%	320	100%
Gestion des flux et logistique	146	46%	174	54%	320	100%
Gestion des ressources humaines	238	75%	79	25%	317	100%
Comptabilité	226	72%	89	28%	314	100%
Assistanat	293	99%	4	1%	297	100%
Pilotage de la performance et suivi d'activité	116	48%	126	52%	242	100%
Gestion para-comptable	169	74%	60	26%	229	100%
Gestion des opérations immobilières	72	35%	132	65%	204	100%
Conception de l'offre	109	62%	67	38%	176	100%
Contrôle interne	92	59%	63	41%	155	100%
Juridique	109	73%	40	27%	149	100%
Marketing opérationnel	105	73%	38	27%	143	100%
Communication	97	78%	27	22%	124	100%
Contrôle de gestion et pilotage économique	72	60%	48	40%	120	100%
Paie et administration du personnel	97	83%	20	17%	117	100%
Management de projet SI	27	30%	64	70%	91	100%
Marketing stratégique et études	61	69%	27	31%	88	100%
Médico-social	36	56%	28	44%	64	100%
Management de projet	28	48%	30	52%	58	100%
Prévention et qualité du portefeuille	15	29%	36	73%	51	100%
Achats	26	54%	22	46%	48	100%
Gestion et contrôle des investissements	24	55%	20	45%	44	100%
Reassurance	19	50%	19	50%	38	100%
Etudes financières et gestion des risques	18	56%	14	44%	32	100%
Audit interne	11	46%	13	54%	24	100%
Conception multimédia	9	43%	12	57%	21	100%
Conformité	14	78%	4	22%	18	100%
Conseiller commercial	4	57%	3	43%	7	100%
Documentation	4	57%	3	43%	7	100%
Pilotage de la performance et suivi d'activité	5	71%	2	29%	7	100%
<b>Total général</b>	<b>13857</b>	<b>66%</b>	<b>7125</b>	<b>34%</b>	<b>20982</b>	<b>100%</b>

8

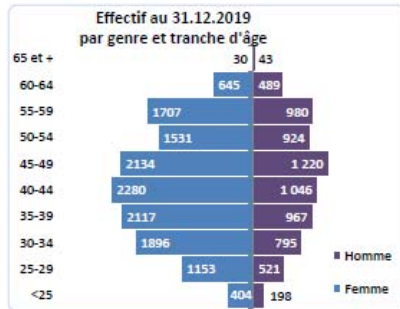
MFB PB PL  cy

Effectif COVEA au 31.12.2019 par tranche d'âge (art 2.4)

genre	Tranche d'âge										Total
	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 et +	
Femme	404	1 153	1 896	2 117	2 280	2 134	1 531	1 707	645	30	13 897
Homme	198	521	795	967	1 046	1 220	924	980	489	43	7 183
Total	602	1 674	2 691	3 084	3 326	3 354	2 455	2 687	1 134	73	21 080

Répartition en % des effectifs COVEA 31.12.2019 par tranche d'âge (art 2.4)

genre	Tranche d'âge										Total
	<25	25-29	30-34	35-39	40-44	45-49	50-54	55-59	60-64	65 et +	
Femme	2.9%	8.3%	13.6%	15.2%	16.4%	15.4%	11.0%	12.3%	4.6%	0.2%	100%
Homme	2.8%	7.3%	11.1%	13.5%	14.6%	17.0%	12.9%	13.6%	6.8%	0.6%	100%
Total	2.9%	7.9%	12.8%	14.6%	15.8%	15.9%	11.6%	12.7%	5.4%	0.3%	100%



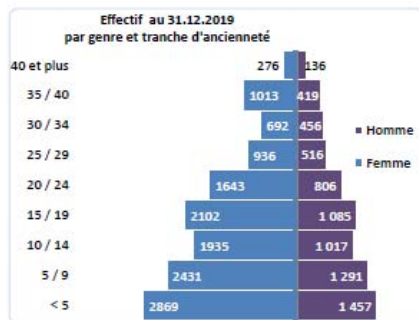
9

Effectif COVEA au 31.12.2019 par tranche d'ancienneté (art 2.4)

Ancienneté	Tranche d'ancienneté									Total
	< 5	5 / 9	10 / 14	15 / 19	20 / 24	25 / 29	30 / 34	35 / 40	40 et plus	
Femme	2 869	2 431	1 935	2 102	1 643	936	692	1 013	276	13 897
Homme	1 457	1 291	1 017	1 085	806	516	456	419	136	7 183
Total	4 326	3 722	2 952	3 187	2 449	1 452	1 148	1 432	412	21 080

Répartition en % des effectifs COVEA au 31.12.2019 par tranche d'ancienneté (art 2.4)

Ancienneté	Tranche d'ancienneté									Total
	< 5	5 / 9	10 / 14	15 / 19	20 / 24	25 / 29	30 / 34	35 / 40	40 et plus	
Femme	20.6%	17.5%	13.9%	15.1%	11.8%	6.7%	5.0%	7.3%	2.0%	100.0%
Homme	20.3%	18.0%	14.2%	15.1%	11.2%	7.2%	6.3%	5.8%	1.9%	100.0%
Total	20.5%	17.7%	14.0%	15.1%	11.6%	6.9%	5.4%	6.8%	2.0%	100.0%



10

MAB PB P2 *[Signature]* cy



**Nombre de promotions\* 2020 par classe d'origine pour les collaborateurs COVEA en CDI  
vue au 30/09/2020 (art 2.4)**

Genre	Classes							Total
	Autre	CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6	
Femme	3	0	6	81	100	69	11	270
Homme	5	0	1	16	51	52	6	131
<b>Total</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>7</b>	<b>97</b>	<b>151</b>	<b>121</b>	<b>17</b>	<b>401</b>

\*Les promotions correspondent aux changements de classe métier à la hausse

**Nombre de collaborateurs\* COVEA en CDI au 30/09/2020**

Genre	Classes								Total
	Autre	CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6	CI 7	
Femme	44	18	139	2 256	5 761	3 297	1 409	204	13 128
Homme	41	13	103	593	1 803	2 322	1 566	351	6 792
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>31</b>	<b>242</b>	<b>2 849</b>	<b>7 564</b>	<b>5 619</b>	<b>2 975</b>	<b>555</b>	<b>19 920</b>

\* hors cadres de direction

**% de promotions par genre et classe par rapport à l'effectif par genre et classe (art 2.4)**

Genre	Classes							Total
	Autre	CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6	
Femme	7%	0%	4%	4%	2%	2%	1%	2%
Homme	12%	0%	1%	3%	3%	2%	0%	2%
<b>Total</b>	<b>9%</b>	<b>0%</b>	<b>3%</b>	<b>3%</b>	<b>2%</b>	<b>2%</b>	<b>1%</b>	<b>2%</b>

11

**Nombre de vues 2019 des informations Egalité sur One.net (art 2.4)**

**25 224**

**Nombre de mentorées accompagnées en 2019 (art 2.4)**

**9\***

\*promotion aout 2019 à aout 2020

**Nombre d'actions Cov&elles 2019 (art 2.4)**

Nombre d'événements réalisés pour le réseau	<b>10</b>
---	-----------

Nombre d'actions réalisées pour l'ensemble des salariés	<b>12</b>
---	-----------

12

MAB PB PL *[Signature]* cy

Embauches externes\* COVEA janvier 2020 à septembre 2020 par type de contrat et par taux d'activité (art 2.4)

Type de contrat	Taux activité	femme		homme		Total	
		nombre	%	nombre	%	nombre	%
CDI	temps plein	431	31%	272	41%	703	99%
CDI	temps partiel/FJ réduit	5	0%	2	0%	7	1%
Total CDI		436	100%	274	100%	710	100%
CDD	temps plein	949	68%	391	59%	1 340	99%
CDD	temps partiel/FJ réduit	15	1%	3	0%	18	1%
Total CDD		964	100%	394	100%	1 358	100%

Embauches externes\* COVEA janvier 2020 à septembre 2020 en contrat CDI par statut (art 2.4)

Statut	femme		homme		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Non cadre	330	76%	148	54%	478	67%
Cadre	106	24%	126	46%	232	33%
Total	436	100%	274	100%	710	100%

\* Embauches externes, transformation contrat alternant en CDI, transformation contrat CDD en CDI, hors changement de société

13

Embauches externes CDI 2019 par domaine d'activité les plus représentés (art 2.4)

	Femmes		Hommes		Total	
	nombre	%	nombre	%	nombre	%
Conseil et vente	245	63%	141	37%	386	100%
Conseil et indemnisation	149	79%	39	21%	188	100%
Cycle de vie des applications	6	21%	23	79%	29	100%
Etudes statistiques / actuarielles / data analysis	9	39%	14	61%	23	100%
Ingénierie, production et services	1	4%	22	96%	23	100%
Conseil et organisation	13	62%	8	38%	21	100%
Souscription / gestion	9	50%	9	50%	18	100%
Gestion des ressources humaines	12	80%	3	20%	15	100%
Contrôle de gestion et pilotage économique	9	69%	4	31%	13	100%
Soutien et appui à la relation client	13	100%	0	0%	13	100%
Comptabilité	10	83%	2	17%	12	100%

Répartition des collaborateurs COVEA en % par domaine d'activité au 31.12.2019

% femmes	% Hommes
68%	32%
77%	23%
31%	69%
50%	50%
15%	85%
58%	42%
69%	31%
75%	25%
60%	40%
69%	31%
72%	28%

14

Chapitre 3

ACCES A LA FORMATION PROFESSIONNELLE

15

Nombre de salariés RH COVEA formés à la diversité  
et à la prévention des discriminations en 2019 (art 3.4)

15

Nombre de managers COVEA formés à la diversité  
et à la prévention des discriminations en 2019 (art 3.4)

257

Nombre de salariés COVEA de la communication formés à la diversité  
et à la prévention des discriminations en 2019 (art 3.4)

0

Nombre de représentants du personnel COVEA formés à la diversité  
et à la prévention des discriminations en 2019 (art 3.4)

9

16

**Nombre de salariés COVEA ayant bénéficié d'une ou plusieurs action(s) de formation en 2019  
par classe et temps d'activité (art 3.4)**

taux d'activité	genre	CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6	CI 7	Total
		Femme	1	172	1268	3779	2191	821	112
Temps complet	Homme	1	76	437	1548	1721	1027	212	5022
	Total	2	248	1705	5327	3912	1848	324	13366
Temps partiel /forfait réduit	Femme	1	12	351	877	310	117	4	1672
	Homme		1	79	50	27	16		173
	Total	1	13	430	927	337	133	4	1845
Total	Femme	2	184	1619	4656	2501	938	116	10016
	Homme	1	77	516	1598	1748	1043	212	5195
	Total	3	261	2135	6254	4249	1981	328	15211

**% de salariés COVEA ayant bénéficié d'une ou plusieurs action(s) de formation en 2019  
par classe et temps d'activité (art 3.4)**

taux d'activité	genre	CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6	CI 7	Total
		Femme	14%	38%	58%	72%	72%	68%	59%
Temps complet	Homme	13%	31%	62%	74%	70%	66%	59%	68%
	Total	13%	36%	59%	73%	71%	67%	59%	68%
Temps partiel /forfait réduit	Femme	13%	39%	61%	71%	65%	59%	50%	66%
	Homme	0%	20%	72%	71%	52%	25%	0%	56%
	Total	9%	36%	63%	71%	64%	51%	27%	65%
Total	Femme	13%	38%	58%	72%	71%	67%	59%	68%
	Homme	9%	31%	64%	74%	70%	65%	58%	67%
	Total	12%	36%	60%	73%	71%	66%	58%	68%

**Nombre de salariés COVEA n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis plus de 2 ans par classe vue à fin 2019 (art 3.4)**

	CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6	CI 7	Total
Femme	8	58	334	618	353	187	50	1 608
Homme	8	47	66	149	306	267	103	946
Total	16	105	400	767	659	454	153	2 554

**% de salariés COVEA n'ayant pas bénéficié d'action de formation depuis plus de 2 ans par classe vue à fin 2019 (art 3.4)**

	CI 1	CI 2	CI 3	CI 4	CI 5	CI 6	CI 7	Total
Femme	53%	12%	12%	10%	10%	13%	25%	11%
Homme	73%	19%	8%	7%	12%	17%	28%	12%
Total	62%	14%	11%	9%	11%	15%	27%	11%

17

**Nombre de salariées COVEA ayant suivi la formation "parcours et projets au féminin" en 2019 (art 3.4)**

48

**Nombre de collaborateurs COVEA ayant suivi une formation qualifiante en 2019 (art 3.4)**

	Nombre de collaborateurs
Femme	121
Homme	147
Total	268

**Nombre moyen d'heures de formation 2019 par salarié formé COVEA (art 3.4)**

	Nombre moyen d'heures
Femme	26
Homme	27
Total	26

18

**CHAPITRE 4**

**FACILITER L'ARTICULATION ENTRE LA VIE  
PROFESSIONNELLE ET LA VIE PRIVEE**

19

**Répartition des collaborateurs COVEA à temps partiels par tranche (art 2.4)**

Cf indicateur Temps partiels dans le chapitre 2 (art 2.4)

20

Congé maternité en 2019*		Congé paternité en 2019*		Congé adoption en 2019*	
Nombre de collaborateurs	Nombre de jours	Nombre de collaborateurs	Nombre de jours	Nombre de collaborateurs	Nombre de jours
704	81 046	238	2 568	1	43

\*Art 4.4

Nombre de collaborateurs COVEA étant en congé parental partiel ou total au 31.12.2019

Genre	Nombre de collaborateurs
Femme	379
Homme	11

Nombre de jours calendaires de visites prénatales MAAF, MMA, GMF en 2019

Genre	Nombre de jours
Femme	276.5
Homme	75.5

Nombre de jours calendaires de rentrée scolaire 2019

Genre	Nombre de jours
Femme	3 416.0
Homme	1 298.0

Stock de jours de congés donnés vue 2019

764

Nombre de collaborateurs ayant bénéficié du don de congés en 2019 (art 4.3.1)

5

Nombre de jours de don de congés pris en 2019 (art 4.3.1)

129.5

## CHAPITRE 5

### REMUNERATION EFFECTIVE

22

#### Salaires annuels bruts théoriques au 30/09/2020 COVEA

	CLASSE	1	2	3	4	5	6	7
Femmes	Nb salariés	11	123	2 145	5 574	3 173	1 395	194
	1er quartile	NS <sup>(1)</sup>	29 731	28 033	31 613	38 970	50 951	76 980
	Rému. médiane	NS	32 516	32 196	34 230	43 293	57 003	85 535
	3ème quartile	NS	36 375	35 805	37 886	48 897	63 651	96 000
	Ancien. moyenne	35.2	24.5	13.2	15.6	18.3	18.9	19.7
Hommes	Nb salariés	10	96	577	1 767	2 213	1 552	336
	1er quartile	NS	28 625	27 728	30 191	40 000	54 259	79 000
	Rému. médiane	NS	32 876	32 194	33 130	44 922	60 582	88 692
	3ème quartile	NS	35 261	35 866	36 952	50 857	68 639	101 231
	Ancien. moyenne	36.0	23.6	11.9	13.0	16.7	18.3	19.9
Total	Nb salariés	21	219	2 722	7 341	5 386	2 947	530
	1er quartile	31 786	29 256	27 996	31 294	39 390	52 354	78 239
	Rému. médiane	33 821	32 708	32 195	33 997	43 946	58 710	87 698
	3ème quartile	35 412	35 526	35 809	37 649	49 686	66 700	99 598
	Ancien. moyenne	35.6	24.1	13.0	15.0	17.6	18.6	19.8

SCA et effectifs COVEA en CDI au 30/09/2020 hors conseillers du réseau MMA Vie, chargés d'affaires - conseil & vente de MAIF Vie

(1) : Non Significatif car Effectifs < 20

#### Comparaison 2020 / 2019

	CLASSE	1	2	3	4	5	6	7
Femmes	Rému. Médiane 2020	NS	32 516	32 196	34 230	43 293	57 003	85 535
	Rému. Médiane 2019	NS	31 801	31 605	33 797	42 703	56 045	85 030
	Evolution	NS	2.2%	1.9%	1.3%	1.4%	1.7%	0.6%
Hommes	Rému. Médiane 2020	NS	32 876	32 194	33 130	44 922	60 582	88 692
	Rému. Médiane 2019	NS	32 146	31 634	32 684	44 457	59 800	86 818
	Evolution	NS	2.3%	1.8%	1.4%	1.0%	1.3%	2.2%
Total	Rému. Médiane 2020	33 821	32 708	32 195	33 997	43 946	58 710	87 698
	Rému. Médiane 2019	33 490	31 964	31 615	33 545	43 538	57 985	86 200
	Evolution	1.0%	2.3%	1.8%	1.3%	0.9%	1.3%	1.7%

23

Rémunération annuelle médiane contractuelle\* COVEA à l'embauche, des CDI, en 2019, pour les 10 "métiers/domaines d'activité" les plus recrutés par métier, domaine d'activité et tranche d'âge (art 5.3.2)

métier	domaine d'activité	tranche d'âge	Rémunération médiane théorique		Nombre d'embauches	
			Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Conseiller(ère) développement relation client			26920	26920	196	114
Conseiller(ère) relation client	Conseil et indemnisation		25010	25010	106	29
Conseiller(ère) développement relation client	Conseil et indemnisation				25	7
Chargé(e) de conseil indemnisation et services	Conseil et indemnisation				19	9
Chargé(e) d'application(s)	Cycle de vie des applications				4	20
Chargé(e) d'ingénierie et services SI	Ingénierie, production et services				1	14
Manager de proximité	Conseil et vente				7	8
Responsable conseil / organisation	Conseil et organisation				9	6
Chargé(e) d'études statistiques / actuarielles	Etudes statistiques / actuarielles / data analysis				3	11
Conseiller PSB	Conseil et vente				8	5

\* la rémunération médiane contractuelle (hors variable) ne sera calculée que si l'effectif des femmes >=30 et l'effectif des hommes >=30 (pour que les résultats soient significatifs)

Le premier positionnement ACAA n'est pas observable

24

Suivi des écarts dans la distribution de l'enveloppe des augmentations individuelles 2018 entre les femmes et les hommes (art 5.3.2)

Genre	% des collaborateurs augmentés/total de collaborateurs concernés
Femmes	31.4%
Hommes	32.8%
Ecart	- 1.4

Suivi des écarts dans la distribution des primes individuelles 2018 entre les femmes et les hommes (art 5.3.2)

Genre	% des collaborateurs ayant une prime/total des collaborateurs concernés
Femmes	17.4%
Hommes	19.9%
Ecart	- 2.5

Suivi des écarts dans la distribution de l'enveloppe des augmentations individuelles 2018 par statut et par genre (art 5.3.2)

Genre	% des collaborateurs augmentés/total de collaborateurs concernés	
	Cadres	Non cadres
Femmes	38.9%	27.4%
Hommes	37.2%	25.8%
Ecart	1.7	1.6

25



Suivi des écarts dans la distribution de l'enveloppe des augmentations individuelles 2019 entre les femmes et les hommes (art 5.3.2)

Genre	% des collaborateurs augmentés/total de collaborateurs concernés
Femmes	32.3%
Hommes	36.2%
Ecart	- 3.9

Suivi des écarts dans la distribution des primes individuelles 2019 entre les femmes et les hommes (art 5.3.2)

Genre	% des collaborateurs ayant une prime/total des collaborateurs concernés
Femmes	18.2%
Hommes	19.0%
Ecart	- 0.8

Suivi des écarts dans la distribution de l'enveloppe des augmentations individuelles 2019 par statut et par genre (art 5.3.2)

Genre	% des collaborateurs augmentés/total de collaborateurs concernés	
	Cadres	Non cadres
Femmes	41.9%	26.8%
Hommes	42.4%	26.2%
Ecart	-0.5	0.6

26

% de collaborateurs ayant bénéficié d'une Augmentation individuelle dans le cadre de la campagne 2020 par genre (art 5.3.2)

Genre	% collaborateurs augmentés/ total collaborateurs de la campagne
Femmes	37.8%
Hommes	41.6%
Ecart	- 3.8

% de collaborateurs ayant bénéficié d'une prime dans le cadre de la campagne 2020 par genre (art 5.3.2)

Genre	% des collaborateurs ayant une prime/total collaborateurs de la campagne
Femmes	10.7%
Hommes	10.4%
Ecart	+ 0.3

% de collaborateurs ayant bénéficié d'une Augmentation individuelle dans le cadre de la campagne 2020 par genre et par statut (art 5.3.2)

Genre	% des collaborateurs augmentés/total collaborateurs de la campagne	
	Cadres	Non cadres
Femmes	46.8%	32.5%
Hommes	47.5%	31.9%
Ecart	-0.7	0.6

27

	Primes			Augmentations individuelles					
	Femmes	Hommes	Total	Salariés Non individualisés			Salariés individualisés		
				Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Classe 1	2	1	3	1	1	2	0	0	0
Classe 2	13	6	19	33	30	63	0	0	0
Classe 3	177	64	241	727	186	913	0	0	0
Classe 4	599	107	706	1964	600	2564	0	0	0
Total C1 à C4	791	258	1049	2725	817	3542	0	0	0
Classe 5	457	262	719	1287	763	2050	97	118	215
Classe 6	145	154	299	312	253	565	440	613	1053
Classe 7	17	19	36	0	0	0	122	220	342
Total C5 à C7	619	435	1054	1599	1016	2615	659	951	1610
<b>Total Général</b>	<b>1410</b>	<b>693</b>	<b>2103</b>	<b>4324</b>	<b>1833</b>	<b>6157</b>	<b>659</b>	<b>951</b>	<b>1610</b>

Répartition femmes / hommes, en %, des augmentations individuelles et des primes dans le cadre de la campagne 2020

	Primes			Augmentations individuelles					
	Femmes	Hommes	Total	Salariés Non individualisés			Salariés individualisés		
				Femmes	Hommes	Total	Femmes	Hommes	Total
Classe 1	11.1%	6.7%	4.4%	11.1%	6.7%	4.4%			
Classe 2	7.7%	5.4%	2.3%	7.7%	5.4%	2.3%			
Classe 3	7.6%	10.3%	-2.7%	7.6%	10.3%	-2.7%			
Classe 4	10.2%	10.3%	-0.1%	10.2%	10.3%	-0.1%			
Total C1 à C4	9.4%	10.0%	-0.6%	9.4%	10.0%	-0.6%			
Classe 5	14.1%	11.6%	2.5%	14.2%	12.3%	1.9%	12.5%	7.6%	4.9%
Classe 6	10.6%	10.0%	0.5%	12.7%	16.0%	-3.3%	8.8%	7.4%	1.4%
Classe 7	9.2%	5.7%	3.5%				9.2%	5.7%	3.5%
Total C5 à C7	12.9%	10.6%	2.3%	14.0%	13.1%	0.9%	9.7%	7.1%	2.6%
<b>Total Général</b>	<b>10.7%</b>	<b>10.4%</b>	<b>0.3%</b>	<b>10.8%</b>	<b>11.5%</b>	<b>-0.7%</b>	<b>9.7%</b>	<b>7.1%</b>	<b>2.6%</b>

28

Nombre de demandes d'examen de situation individuelle liées à la rémunération en 2018

Genre	Nombre de demandes	Nombre de réajustement
Femmes	21	6
Hommes	0	0

Nombre de demandes d'examen de situation individuelle liées à la rémunération en 2019

Genre	Nombre de demandes	Nombre de réajustement
Femmes	79	12
Hommes	13	0

Nombre de demandes d'examen de situation individuelle liées à la rémunération en 2020 (vue fin juillet 2020)

Genre	Nombre de demandes	Nombre de réajustement
Femmes	52	8
Hommes	7	0

29

% des candidatures CDI retenues en interne sur l'année 2019 par statut (art 2.4)

Statut	Femmes			Hommes			Ecart Femmes Hommes en points
	nombre de candidatures reçues	nombre de candidatures retenues	% candidatures retenues	nombre de candidatures reçues	nombre de candidatures retenues	% candidatures retenues	
Non cadre	1 959	757	39%	769	274	36%	0.04pts
Cadre	1023	497	49%	855	393	46%	0.03pts
Total	2982	1254	42%	1624	667	41%	0.01pts

% des candidatures CDI retenues en interne sur l'année 2020 (vue 10/2020) par statut (art 2.4)

Statut	Femmes			Hommes			Ecart Femmes Hommes en points
	nombre de candidatures reçues	nombre de candidatures retenues	% candidatures retenues	nombre de candidatures reçues	nombre de candidatures retenues	% candidatures retenues	
Non cadre	1 385	536	39%	553	188	34%	0.05pts
Cadre	630	284	45%	444	191	43%	0.03pts
Total	2015	820	41%	997	379	38%	0.03pts

**Annexe 2**



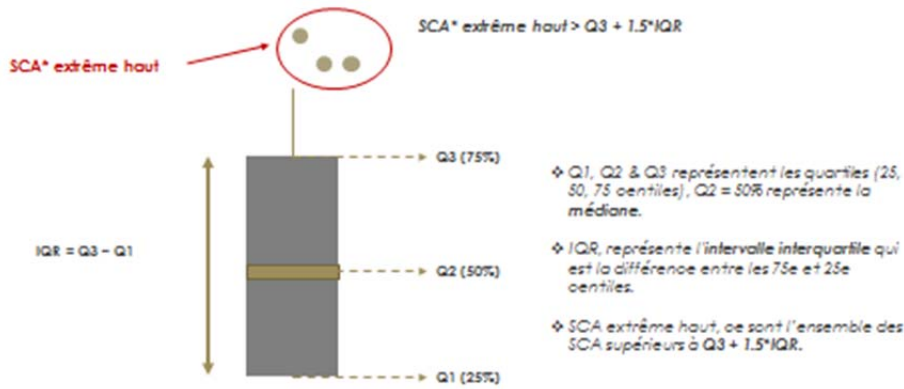
Direction générale des Coopération Humaines  
 Direction des Ressources Humaines  
 Direction Services Environnement RH COVEA



1

**Représentation graphique des SCA valeurs extrêmes les plus hautes et mode de calcul**

« Boite à moustache »



\*SCA : SCA hors prime d'expérience

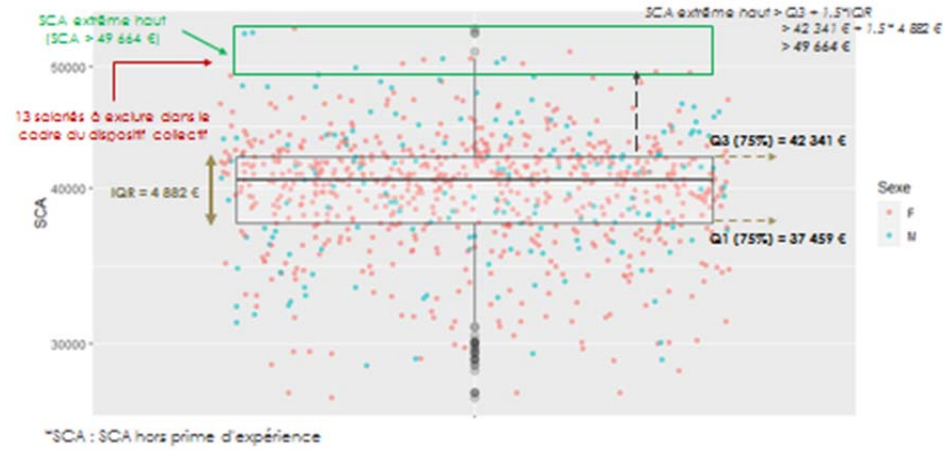
Direction générale des Coopération Humaines  
 Direction des Ressources Humaines  
 Direction Services Environnement RH COVEA



2

MAB PB PL TH CY

## Illustration des SCA valeurs extrêmes les plus hautes avec un segment exemple



Direction générale des Coopératives Humaines  
 Direction des Ressources Humaines  
 Direction Service Environnement RH COVID



MAB PB PL [signature] cy