

CNP Assurances

--O--

Accord collectif relatif à l'Egalité professionnelle entre Hommes et Femmes

Entre :

- **La Société CNP Assurances**, société anonyme au capital de 594.151.292 euros, ayant son siège social au 4 Place Raoul Dautry – 75716 Paris cedex 15, immatriculée au RCS de Paris sous le numéro B 341 737 062, représentée par Madame Bérengère GRANDJEAN, Directeur des Ressources Humaines.

D'une part,

Et

- **Les organisations syndicales représentatives signataires**

D'autre part.

Ci-après dénommées « les Parties ».

La CFDT

Représentée par *Patrick BERTHELOT*

La CFE-CGC

Représentée par *Jeanne RÉTAIS*

LA CGT

Représentée par *Bruno CHAMSONCEL*

FO

Représentée par *Christine LAUREL*

L'UNSA

Représentée par *Guillaume Taberner*

Be
Sw eh

Préambule :

Entreprise socialement responsable, attachée à garantir l'égalité des chances et à lutter contre les discriminations, CNP Assurances considère l'égalité professionnelle comme un véritable facteur de dynamisme social.

Par cet accord, les parties signataires réaffirment leur volonté de promouvoir l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dès l'embauche et à tous les stades de la vie professionnelle.

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de :

- la loi n° 2001-397 du 9 mai 2001, relative à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord national interprofessionnel du 1^{er} mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 sur l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- la loi n° 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant sur la réforme des retraites et fixant des mesures relatives à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
- l'accord cadre relatif à l'égalité professionnelle hommes/femmes dans le groupe CDC du 7 décembre 2004 ;
- l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes au sein de CNP Assurances du 22 décembre 2005.

et représente également, pour CNP Assurances, une concrétisation des engagements pris dans le cadre du label sur la Diversité professionnelle.

Dans la continuité de l'accord de 2005, des réunions de négociations se sont tenues en date des 8 avril, 14 juin, 4 juillet, 5 septembre et 29 septembre 2011. Les objectifs quantifiés fixés par les signataires visent à :

- Développer la mixité des métiers ;
- Veiller à une répartition équitable des promotions entre les femmes et les hommes ;
- Améliorer l'équilibre femmes-hommes dans les recrutements ;
- Garantir l'équité en matière de politique de rémunération ;
- Assurer une égalité de traitement en matière d'accès à la formation professionnelle ;
- Favoriser la conciliation vie professionnelle et vie privée

Ces mesures, à divers titres doivent s'inscrire dans la durée, autour d'actions dont la réussite est subordonnée à l'implication et à l'engagement de tous.

A ce titre, le respect du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes fera l'objet, dans le cadre du travail de coopération mené entre les managers et la DRH, d'une préoccupation continue lors de la mise en œuvre des différents processus décisionnels RH.

Un correspondant/ référent à l'égalité professionnelle désigné par la DRH de CNP Assurances s'assurera de la mise en œuvre de cette politique.

Par ailleurs, la communication interne sera renforcée afin de sensibiliser l'ensemble des managers et plus particulièrement les managers de proximité à l'Egalité Professionnelle entre les hommes et les femmes.

Sommaire

A Champ d'application	p 4
B Domaines d'actions	p 4
1- La Mixité	p 4
2) La Promotion et l'évolution professionnelle	p 5
3) Le Recrutement	p 6
4) La Rémunération	p 8
5) La Formation	p 10
6) Conciliation entre activité professionnelle et vie privée (dont l'exercice des responsabilités familiales)	p 14
7) Communication et sensibilisation	p 14
C Dispositions finales	p 14

A Champ d'application

Cet accord s'applique à l'ensemble des collaborateurs de CNP Assurances, sous réserve des textes applicables aux fonctionnaires mis à la disposition, en matière de recrutement, de promotion et de politique de rémunération.

B Domaines d'actions

1- La Mixité

Population concernée : les salariés de CNP Assurances de droit privé en CDI ainsi que les fonctionnaires mis à la disposition

1.1) Le Principe :

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

1.2) Constat :

La structure de l'effectif de CNP Assurances est, de par son activité tertiaire et ses conditions historiques de développement, plus féminine : 61,9% Femmes, 38,1% d'Hommes.

Suite aux actions entreprises sous l'égide du précédent accord, un léger infléchissement de cette répartition dans l'effectif CDI a été réalisé : +0,4 point pour les hommes en 2 ans pour atteindre 38,5% à fin 2010.

La structure de l'effectif CDI de l'entreprise par famille professionnelle, figurant au bilan social, est plus ou moins déséquilibrée au regard des taux H/F selon la famille.

Ainsi, si les familles professionnelles « secrétariat/assistantat », « communication », « ressources humaines », « gestion des contrats », « juridique » sont, à 70% ou plus, féminines, les familles « bâtiment et logistique » et « management » sont, dans la même proportion, masculines.

Au regard de la croissance faible des effectifs prévue pour les 3 prochaines années, des structures de candidatures reçues, de la part restreinte de recrutements externes par rapport à la mobilité interne, CNP Assurances pourra difficilement modifier cette répartition de l'effectif par famille à court terme.

1.3) Les Objectifs :

Objectif 1.1 : CNP Assurances maintiendra ses efforts sur les 3 prochaines années (2012-2013-2014) pour poursuivre cet infléchissement en faveur d'une plus grande part des hommes dans l'effectif CDI, à + 0,5 point.

Objectif 1.2 :

Au 31/12/2010, les taux H/F de l'effectif CDI de la classe 5 étaient de 46%/54%. A fin 2014, CNP Assurances se fixe pour objectif s'atteindre un taux de 40% – 60%, se rapprochant sensiblement de la structure d'effectif de CNP Assurances.

Objectif 1.3 : Au 31/12/2010, les taux H/F de l'effectif CDI de la classe 7 étaient de 64,5%/35,5%. A fin 2014, CNP Assurances se fixe pour objectif s'atteindre un taux de Hommes 62% – Femmes 38%,.

1.4) Les Indicateurs :

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

Nb : Les familles professionnelles de référence sont celles du Bilan Social CNP assurances

1.5) Les Actions :

- privilégier une approche de la mixité au regard de la classification et faire progresser le taux de femmes cadres.
- concentrer ses efforts pour les trois prochaines années sur l'évolution du taux de représentation des hommes et des femmes dans les classes 5 et 7.
- La taille restreinte de la population Cadres de direction et son faible taux de rotation limitent les possibilités d'évolution sensible de la structure H/F à court terme. CNP Assurances affirme son souhait de féminiser cette population et de mettre à profit toute opportunité en ce sens.

2) La Promotion et l'évolution professionnelle

Population concernée : les salariés de CNP Assurances de droit privé en CDI et les fonctionnaires mis à la disposition, dans l'acception de la définition de « promotion » retenue au point 2.1 ci dessous

Les promotions « changement de catégorie » des fonctionnaires relèvent de l'employeur CDC

2.1) Le Principe :

Les promotions se définissent à CNP Assurances comme le passage à une classe supérieure

Les parties signataires entendent veiller à la répartition équitable des promotions entre les femmes et les hommes au sein de CNP Assurances.

2.2) Constat :

Les flux promotionnels constituent un moyen important pour corriger les éventuels déséquilibres de présence des femmes dans les catégories supérieures de la ligne hiérarchique.

L'analyse des promotions réalisées les trois dernières années (2008-2009-2010) montre que l'exercice naturel des promotions engendre des inégalités entre les hommes et les femmes à deux niveaux clés que sont : la promotion de classe 4 en 5, permettant l'accès au statut de « cadre », et la promotion de classe 6 en 7, ouvrant la porte de l'encadrement supérieur.

En 3 ans (2008-2009-2010), 93 promotions de classe 4 à 5 ont été réalisées, soit une moyenne de 31 promotions de classe 4 à 5 chaque année. Sur les trois dernières années, le taux de promotions H/F est de l'ordre de 1/3 (32% d'hommes) pour 2/3 (68% de femmes). Pour la même période, les femmes représentaient 78,5% de la classe 4.

Depuis 2009, un effort important a été réalisé par CNP Assurances pour promouvoir des candidatures féminines pour les postes de classe 5. Cet effort a permis d'inverser la tendance antérieure, puisque sur les 62 promotions de classe 4 à 5 des années 2009 et 2010, 48 (soit 77%) concernent des femmes.

En 3 ans (2008-2009-2010), 58 promotions de classe 6 à 7 ont été réalisées, soit une moyenne légèrement inférieure à 20 promotions par an. Sur les trois dernières années, le taux de promotions H/F est de 69% (hommes) – 31% (femmes). Pour la même période, les femmes représentaient 53% de la classe 6.

Sur les trois dernières années (2008-2009-2010), l'analyse des 128 promotions en classe 6 montrent qu'elles concernent à 58,6% des femmes soit un ratio légèrement supérieur au taux de femmes en classe 5 (54% en moyenne sur la période).

2.3) Les Objectifs :

Objectif 2.A : Promotions de classe 4 à 5

- augmenter sur une période de 3 ans le taux des femmes promues en classe 5 de +5 points ; c'est-à-dire que sur la période des 3 prochaines années (2012-2013-2014), le taux de promotions H/F atteigne 27% (hommes) – 73% (femmes), se rapprochant ainsi de la structure de l'effectif de classe 4.

Objectif 2.B : Promotions de classe 5 à 6

- Maintenir sur une période de 3 ans le taux de femmes promues en classe 6 constaté lors des trois années précédentes ; c'est-à-dire que sur la période des 3 prochaines années (2012-2013-2014), le taux de promotions H/F soit équivalent à 41,5% (hommes) – 58,5% (femmes).

Objectif 2.C : Promotions de classe 6 à 7

- se donner les moyens de favoriser la mixité des emplois d'encadrement supérieur, par l'augmentation de 10 points du taux des femmes promues en classe 7 ; c'est-à-dire que sur la période des trois prochaines années (2012-2013-2014), le taux de promotions H/F atteigne 59% (hommes) – 41% (femmes).

2.4) Les Indicateurs :

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

Et

- nombre de changements de classe annuels par genre (fonctionnaires mis à la disposition) ;
- taux de changement de classe par genre (fonctionnaires mis à la disposition).

2.5) Les Actions :

CNP Assurances propose d'agir prioritairement pour les trois prochaines années 2012-2013-2014 sur ces deux axes : promotions de classe 4 à 5 et promotions de classe 6 à 7 tout en maintenant la dynamique de promotion en classe 6.

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

- chaque collaborateur concerné est reçu par les équipes Ressources Humaines en vue d'évoquer son orientation professionnelle. Cet entretien vise à permettre au collaborateur d'élaborer un projet professionnel à partir de ses souhaits d'évolution, de ses aptitudes et en fonction des possibilités de l'entreprise.

3) Le Recrutement

Population concernée : les salariés de CNP Assurances de droit privé en CDI

3.1) Le Principe :

Les parties signataires entendent veiller au respect de l'équité entre les hommes et les femmes à l'embauche, au regard notamment des candidatures présentées.

3.2) Constat :

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément important de la politique de mixité des emplois, même si l'effet de cette politique se manifeste à moyen/long terme, compte tenu des volumes de recrutement externe.

Le processus de recrutement, dans le cas de postes pourvus en externe ou par mobilité interne, se déroule exactement selon les mêmes conditions entre les hommes et les femmes. Dans le cadre du label Diversité, CNP Assurances a réalisé un travail de formalisation des processus de recrutement, et formé les différents acteurs (dont les managers) au respect du principe de non discrimination. Dans ce cadre, CNP Assurances met en œuvre des critères de sélection fondés sur les compétences requises par le poste à pourvoir et les qualifications des candidats qui ne tiennent pas compte du genre.

La réalité de la mise en œuvre de ces principes peut être mise en lumière par un indicateur spécifique selon que les recrutements sont pourvus en interne ou en externe.

3.3) Les Objectifs :

Objectif 3.A : Relatif à l'indicateur pour les postes pourvus en interne

- en moyenne sur la période de 3 ans 2012-2013-2014, un taux H/F de candidats retenus sur le poste égal au taux H/F de candidats présentés au manager sur les 3 déclinaisons de l'indicateur : global CNP, par famille professionnelle et par classe.

Objectif 3.B : Relatif à l'indicateur pour les postes ouverts à un recrutement externe par voie d'offre.

En moyenne sur la période de 3 ans 2012-2013-2014, un taux H/F de candidats retenus sur le poste égal au taux H/F de candidats présentés au manager; sur les 3 déclinaisons de l'indicateur : global CNP, par famille professionnelle et par classe.

3.4) Les Indicateurs :

Indicateurs correspondant à l'objectif 3A :

Global CNP :

- Nombre de femmes recrutées en interne / Nombre de recrutements internes
- Nombre de candidatures féminines présentées-aux managers / Nombre de candidatures présentées aux managers

C'est le rapprochement de ces 2 indicateurs qui permet de vérifier l'atteinte de l'objectif.

Par famille professionnelle :

- Nombre de femmes recrutées en interne par famille professionnelle / Nombre de recrutements internes par famille professionnelle
- Nombre de candidatures féminines présentées aux managers-par famille professionnelle / Nombre de candidatures présentées aux managers par famille professionnelle

C'est le rapprochement de ces 2 indicateurs qui permet de vérifier l'atteinte de l'objectif.

Par classe :

- Nombre de femmes recrutées en interne par classe / Nombre de recrutements internes par classe
- Nombre de candidatures féminines présentées aux managers par classe / Nombre de candidatures présentées aux managers par classe

C'est le rapprochement de ces 2 indicateurs qui permet de vérifier l'atteinte de l'objectif.

Indicateurs correspondant à l'objectif 3B :

Global CNP :

- Nombre de femmes recrutées en externe / Nombre de recrutements externes
- Nombre de candidatures féminines présentées aux managers/ Nombre de candidatures présentées aux managers

C'est le rapprochement de ces 2 indicateurs qui permet de vérifier l'atteinte de l'objectif.

Par famille professionnelle :

- Nombre de femmes recrutées en externe par famille professionnelle / Nombre de recrutements externes par famille professionnelle
- Nombre de candidatures féminines présentées aux managers par famille professionnelle / Nombre de candidatures présentées aux managers par famille professionnelle

Le rapprochement de ces 2 indicateurs qui permet de vérifier l'atteinte de l'objectif.

Par classe :

- Nombre de femmes recrutées en externe par classe / Nombre de recrutements externes par classe
- Nombre de candidatures féminines présentées aux managers par classe / Nombre de candidatures présentées aux managers par classe

Le rapprochement de ces 2 indicateurs qui permet de vérifier l'atteinte de l'objectif.

Les indicateurs 3B sont établis sur l'ensemble des postes ouverts au recrutement par voie externe (voie d'offre - postes de classe 2 à 7 – hors cadres de direction) et pourvus dans l'année considérée.

3.5) Les Actions:

De plus, afin de promouvoir la mixité des emplois et l'objectif défini en terme de mixité, une attention spécifique sera portée pour les années à venir au recrutement masculin dans les familles professionnelles les plus féminisées. De même un effort sera porté sur le recrutement féminin dans la famille management.

Les postes ouverts au recrutement externe sont des postes essentiellement des postes à expertises, nouvelles pour l'entreprise ou qu'elle souhaite renouveler. Ce sont des postes associés à des fonctions de classe 6, 7 ou de cadres de direction.

Ces recrutements sont le plus souvent réalisés avec le support d'un cabinet externe. CNP Assurances veille à ce que ces cabinets de recrutement souscrivent aux principes de la diversité et de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et au respect des processus de CNP Assurances, mis en place dès 2005 par la DRH, dans le cadre de sa politique Diversité.

4) La Rémunération

Population concernée : les salariés de CNP Assurances de droit privé en CDI

4.1) Le Principe :

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

4.2) Constat :

Un examen systématique des éventuels écarts de rémunération a été opéré au cours des 4 dernières années et des actions correctives menées pour maintenir l'équité. L'accent est porté dans le présent accord sur l'axe promotion et l'équité lors des avancements.

4.3) Les Indicateurs :

Indicateurs Rémunérations - 4.3			
Employeur	CDC*	CNP Salariés CDI*	Commentaires
Avancements		Nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement par famille professionnelle et au sein de chaque famille par classe / nombre de salariés ayant bénéficié d'un avancement par famille professionnelle et au sein de chaque famille par classe	On entend par avancement toute progression d'indice, hors avancements à l'ancienneté (classes 1 à 4)
		Avancement moyen en nombre de point par genre	Prise en compte de tous motifs d'avancement (progression d'indice)
		Nombre de femmes à temps partiel ayant bénéficié d'un avancement / Nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement	Prise en compte de tous motifs d'avancement (progression d'indice) hors avancements à l'ancienneté (classes 1 à 4)
		Nombre d'hommes à temps partiel ayant bénéficié d'un avancement / Nombre d'hommes ayant bénéficié d'un avancement	Prise en compte de tous motifs d'avancement (progression d'indice) hors avancements à l'ancienneté (classes 1 à 4)
		Nombre de femmes à temps plein ayant bénéficié d'un avancement / Nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement	Prise en compte de tous motifs d'avancement (progression d'indice) hors avancements à l'ancienneté (classes 1 à 4)
		Nombre de femmes au forfait ayant bénéficié d'un avancement / Nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement	Prise en compte de tous motifs d'avancement (progression d'indice) hors avancements à l'ancienneté (classes 1 à 4)
		Nombre de femmes aux horaires personnalisés ayant bénéficié d'un avancement / Nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement	Prise en compte de tous motifs d'avancement (progression d'indice) hors avancements à l'ancienneté (classes 1 à 4)
		Nombre de femmes non avancées / Nombre de collaborateurs non avancés	1 - Prise en compte de tous motifs d'avancement (progression d'indice) hors avancements à l'ancienneté 2 - Cet indicateur sera intégré au rapport de situation comparée
Rémunérations		Eventail des rémunérations réelles annuelles brutes (base temps plein) par genre	Les tranches de salaire retenues sont celles du rapport de situation comparée
		Eventail des rémunérations annuelles théoriques (base temps plein) par genre	Les rémunérations sont considérées hors primes
		Rémunérations moyennes/médianes annuelles réelles brutes (base temps plein) par famille professionnelle, par classe et par genre au sein des familles professionnelles les plus représentées	Les familles professionnelles les plus représentées sont définies par le bilan social de l'année considérée. A la date de rédaction de l'accord, il s'agit des familles : gestion des contrats, finances/comptabilité/contrôle de gestion, commercial/marketing et assistance à maîtrise d'ouvrage
		Rémunérations moyennes/médianes annuelles théoriques (base temps plein) par famille professionnelle et par genre	Les rémunérations sont considérées hors primes
		Rémunérations moyennes/médianes réelles annuelles brutes (base temps plein) par classe et par genre	

*présents au 31/12 de l'année considérée

Les différents taux d'avancements seront mis en perspective au regard des taux de représentation de la population concernée dans l'effectif de référence.

Par ailleurs, pour ce qui concerne les fonctionnaires mis à la disposition de CNP Assurances, un indicateur annuel sera publié, issu des données CDC, qui détaillera pour l' ACF (Allocation Complémentaire de Fonction) le montant octroyé minimal, maximal, médian et moyen Hommes/Femmes.

Handwritten signatures and initials:
 SVR
 BE
 MT

4.4) Les Actions :

Afin de garantir la non-discrimination salariale tout au long de la vie professionnelle, CNP Assurances s'engage à poursuivre la sensibilisation du management au fait qu'il n'y ait pas de discrimination entre les hommes et les femmes lors des avancements individuels, et notamment dans le cadre de la campagne annuelle d'avancements comme de la campagne de notation des fonctionnaires mis à la disposition. A ce sujet, les collaborateurs travaillant à temps partiel ou relevant du système d'horaires variables feront l'objet d'une attention particulière.

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

A ce titre, CNP assurances dédiera une enveloppe annuelle spécifique à l'égalité professionnelle dont le montant ne pourra être inférieur à 130 000 Euros.

Dans le cadre du respect des dispositions de la loi du 23 mars 2006 visant à réduire les écarts de rémunération entre les hommes et les femmes Toute salariée qui reprend son activité professionnelle à l'issue d'un congé de maternité bénéficie d'une augmentation de sa rémunération calculée dans les conditions décrites ci-après : Outre l'augmentation générale de la valeur du point, la salariée concernée se verra attribuer un avancement de salaire égal à la moyenne des avancements individuels attribués aux salariés occupant une fonction de la même classe

4.5) Objectifs :

L'examen fait quant à l'équité du salaire d'embauche entre les hommes et les femmes sera poursuivi, l'indicateur correspondant étant fourni et communiqué aux organisations syndicales et aux membres du *Comité d'entreprise* dans le cadre du rapport de situation comparée (3.2 du rapport – rémunération brute des salariés CDI entrés en (année).

Outre, une vigilance particulière à l'égard de l'équité salariale au moment de l'embauche, CNP Assurances s'attache également lors de toute promotion à examiner la situation salariale des salariés concernés et à garantir une valorisation équitable de la rémunération accompagnant cette promotion.

Un suivi de l'enveloppe annuelle spécifique (citée en article 4.4) sera réalisé à l'issue de chaque exercice afin de détailler la répartition H/F par statut cadre/ non cadre et le montant médian associé.

5) La Formation

Population concernée les salariés de CNP Assurances de droit privé en CDI ainsi que les fonctionnaires mis à la disposition

5.1) **Le Principe** : CNP Assurances s'engage à poursuivre les efforts déjà engagés pour favoriser l'égalité d'accès à la formation professionnelle.

5.2) Constat :

Le nombre de jours moyens de formation est de 3,4 jours pour les femmes et 4,1 jours pour les hommes.

Les domaines de formation les plus suivis sont en 2010:

- le Management : 18,6% des hommes et 11,2% des femmes,
- les Techniques d'assurances : 16,4% des hommes et 14,4% des femmes,
- le Développement personnel et l'efficacité professionnelle : 6% des hommes et 13,5% des femmes.

Handwritten signatures and initials: Bgr, ZB, Be, M, and others.

Le parcours professionnel des femmes est souvent confronté à des phénomènes de « plafond de verre ». Il est nécessaire de proposer une aide à la réflexion sur son propre parcours professionnel et sur les stratégies à mettre en œuvre.

5.3) Les Objectifs :

5.A) réduire l'écart entre le nombre de jours de formation des femmes et des hommes à 0,4 jours à l'horizon de 3 ans, soit 2014.

5.B) maintenir l'égalité d'accès aux formations managériales.

5.4) Les Indicateurs :

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

- nombre stagiaires H/F ayant suivi la formation DIF Méthodes et outils pour élaborer son projet professionnel
- nombre de collaborateurs H/F dont le dossier de formation diplômante est examiné en commission.
- nombre de collaborateurs H/F dont la demande de formation diplômante a été validée.
- répartition H/F détaillée par classe et par famille professionnelle des formations diplômantes en cours.

5.5) Les Actions :

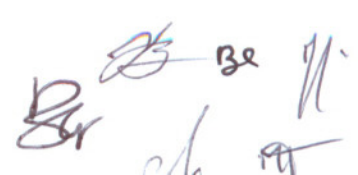
5.5.1) Afin de tenir compte au mieux de l'articulation entre la vie professionnelle et la vie privée :

- renforcer les mesures permettant d'inclure au mieux les temps de formation dans l'articulation entre vie privée et vie professionnelle : une vigilance particulière sera exercée afin de ne pas organiser, dans la mesure du possible, de formations le mercredi, jour majoritairement non travaillé dans le cadre des formules à temps partiel. les périodes de vacances scolaires et ponts seront au maximum neutralisés afin d'éviter d'organiser des sessions de formation sur ces dates.
- proposer de nouvelles formations permettant :
 - o aux collaborateurs de travailler leur projet professionnel,
 - o aux managers de dépasser les éventuels préjugés sur les genres en ayant une meilleure compréhension des différences.

5.5.2) Dans le cadre de l'offre DIF :

- Mise en place d'une formation permettant d'acquérir les méthodes et outils en vue de conduire une réflexion sur son propre parcours et approfondir son projet professionnel. Elle s'axera notamment sur :
 - S'inscrire dans une dynamique de réussite et développer ses capacités d'adaptation
 - Comprendre l'incidence du genre sur ses modes de fonctionnement
 - Définir son projet professionnel

5.5.3) Inciter les femmes à suivre des formations diplômantes afin de rééquilibrer la proportion hommes/femmes



5.5.4) proposition d'une action de formation destinée à faire évoluer les représentations, les stéréotypes et préjugés, et les comportements.

Action destinée aux managers afin de leur permettre d'être sensibilisés à l'incidence du genre sur les modes de fonctionnement de chacun, d'être sensibilisés à la mixité et à la conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée.

5.5.4) proposer des actions de coaching/ formation pour développer le leadership de femmes en classe 6 vers la classe 7, et de classe 7 vers des postes Cadres de direction.

5.5.5) - développer des actions de type « réseau au féminin » comme mode de soutien et de partage d'expérience des fonctions d'encadrement ou d'évolution dans la filière des fonctions d'encadrement.

5.5.6) Formations diplômantes :

Afin de contribuer à l'employabilité des collaborateurs de CNP Assurances, une autorisation d'absence spécifique permettra aux personnes concernées de bénéficier de 3 jours* de congés accordés dans le cadre de la préparation au diplôme visé et d'1 jour de congé supplémentaire pour la présentation à l'ensemble des épreuves.

(*jours fractionnables en ½ journées à l'exception des forfaits jours)

6) Conciliation entre activité professionnelle et vie privée (dont l'exercice des responsabilités familiales)

Population concernée les salariés de CNP Assurances de droit privé en CDI ainsi que les fonctionnaires mis à la disposition

6.1) Le Principe :

Une vigilance doit être portée pour que la conciliation des temps de vie ne génère pas de dysfonctionnements dans le collectif de travail et n'ait pas d'incidence sur l'évolution professionnelle des collaborateurs. .

6.2) Constat :

En 2009, 74% des collaborateurs ayant eu un enfant né ou adopté ont pris un congé paternité dans l'année ou l'année suivante (dans les 4 mois).

En 2010, ce taux est de l'ordre de 76%.

6.3) Les Objectifs

Parentalité :

- atteindre l'objectif de 90 % de prise du congé paternité d'ici trois ans c'est-à-dire à l'horizon 2014.

6.4) Les Indicateurs :

- nombre de congé paternité pris par les pères ayant eu au moins un enfant (né ou adopté) dans l'année.

- part des congés paternité pris au regard du nombre de pères ayant déclaré un enfant dans l'année.

6.5) Les Actions:

6.5.1) Afin de prolonger le congé de maternité, d'adoption ou de paternité, des jours issus du CET pourront être pris sans limitation de nombre. Cette mesure sera cumulable avec la prise de jours de congés payés.

6.5.2) Etre signataire de la charte de la parentalité et promouvoir les engagements qui y figurent

6.5.3) Promouvoir l'utilisation des mesures relatives à la parentalité (congé paternité, le congé parental...)

6.5.4) Afin de neutraliser l'impact du travail à temps partiel sur l'évolution de carrière et favoriser sa prise autant par les hommes que par les femmes :

> action de sensibilisation de l'encadrement sur le thème présentéisme et incidence du temps partiel sur l'efficacité et l'implication des collaborateurs.

> mener des actions contribuant à augmenter le nombre d'hommes à temps partiel.

6.5.5) Maintien du lien avec l'entreprise pendant le congé maternité, parental et d'adoption lorsque souhaité par le/la collaborateur/rice par accès distant au site de l'entreprise limité à la prise d'information via l'intranet.

6.5.6) Diffusion au sein de l'entreprise de règles internes favorisant l'équilibre vie professionnelle / vie privée, notamment :

- - Les managers doivent veiller à ce que les réunions se tiennent dans une plage de 9h à 17h 30 afin de permettre notamment à leurs collaborateurs de concilier vie privée et vie professionnelle.
- - La programmation des réunions doit prendre en compte le planning de présence des personnes travaillant à temps partiel concernées par ces réunions.

6.5.7) Organiser une communication spécifique aux hommes pour les sensibiliser sur la parentalité et l'équilibre vie privée et vie professionnelle.

6.5.8) Proposer une formation DIF "comment concilier travail & famille"

6.5.9) Dédier un espace du site intranet à une information visant à faciliter le quotidien (juridique et pratique, de la garde d'enfants au soutien scolaire, les dispositifs CNP existants....)

6.5.10) Afin de promouvoir l'égalité professionnelle des femmes et des hommes dans l'exercice de leur parentalité et d'en limiter les conséquences sur le montant futur de leur retraite, CNP Assurances prendra à sa charge le versement des cotisations retraites, parts patronale et salariale auprès des régimes de retraite complémentaire des salariés de droit privé bénéficiant d'un congé parental d'éducation à temps plein.

Dans le cadre dudit congé, entraînant suspension d'activité et de rémunération, la prise en charge s'effectuera sur la base de la rémunération moyenne brute perçue au cours des 12 derniers mois d'activité précédant le départ en congé sur la base d'un temps plein. Les cotisations seront prises en charge par CNP Assurances pendant toute la durée du congé parental.

Ser *Be* *M.*
id *AA*

7) Communication et sensibilisation

Suite à la signature de l'accord, CNP Assurances s'engage à promouvoir les dispositions du présent accord auprès des managers et de leurs équipes (salariés et fonctionnaires mis à la disposition).

Par ailleurs, en complément des actions de formation prévues par l'accord, une sensibilisation et une communication accompagneront les actions engagées via les outils de communication interne existants.

A l'occasion des réunions annuelles organisées à l'initiative de la Direction Générale (réunion d'encadrement, convention du personnel...), celle-ci veillera à promouvoir les principes et engagements pris en faveur de l'égalité professionnelle et plus largement de la Diversité.

C Dispositions finales

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée.

Il entrera en vigueur 8 jours après sa notification aux organisations syndicales représentatives, étant précisé que le Comité d'entreprise de CNP Assurances a été consulté le 20 octobre 2011.

Il est applicable pour une durée de 4 ans (2012-2015) au terme de laquelle il cessera automatiquement de s'appliquer sans autre formalité.

Les objectifs du présent accord étant programmés sur une période de 3 ans (2012-2014), les parties signataires se réuniront courant 2014 afin de faire un bilan et d'examiner les objectifs à retenir pour 2015. Ces éventuelles mesures seraient entérinées par avenant au présent accord.

Toute disposition tendant à modifier le présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

La révision pourra intervenir à tout moment dans le respect des dispositions légales.

Le présent accord fera l'objet des formalités d'opposition et de dépôt, telles que prévues par la législation en vigueur

Il sera déposé par la Société en 2 exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, auprès de la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) de Paris, 8 jours après sa notification aux organisations syndicales représentatives- conformément aux dispositions des articles D. 2231-2 et D. 2231-4 du Code du travail- ainsi qu'auprès du greffe du Conseil de Prud'hommes de Paris.

Chacune des parties à la négociation en conservera un exemplaire original.

Fait à Paris, le 18 Novembre 2011

Pour CNP Assurances représentée par Madame Bérengère GRANDJEAN,

Pour :

La CFDT

Représentée par

Patrick BERTHOUD

Berthoud

La CFE-CGC

Représentée par

Jeanne METAIS

JMETAIS

LA CGT

Représentée par

Benoît CHAMBRONCOL

Chamboncol

Grandjean

FO

Représentée par

Christiano LAPOLE

Christiano Lapole

L'UNSA

Représentée par

Guillaume Taberner

Guillaume Taberner