



# Covéa

CHARTRE DE LA  
DIVERSITÉ  
2019



L'ENGAGEMENT MUTUEL

## Les actions concrètes menées par Covéa pour promouvoir la diversité en entreprise

### S'engager

---

Assureur mutualiste solide et puissant, le groupe Covéa est bâti sur la synergie des forces et des identités de ses mutuelles fondatrices et de ses partenaires et alliés. Riche de ses 3 marques, MAAF, MMA et GMF, Covéa développe sereinement un modèle singulier et durable qui conjugue solidarité et responsabilité, performance et bienveillance.

La promotion de la diversité et la prévention des discriminations sont au cœur de la politique sociale de Covéa. Le Groupe s'inscrit dans une démarche inclusive prenant en compte toutes les différences au sein de ses équipes.

Pour cela, Covéa s'appuie sur une politique Diversité qui a pour fondement l'égalité des chances et l'égalité de traitement dans l'accès à l'emploi, le recrutement, les parcours professionnels et, au quotidien, dans l'environnement de travail.

Cette politique vise à préserver ou restaurer l'égalité entre les individus, quels que soient leur origine géographique, socio-culturelle ou religieuse, leur âge, leur sexe, leur orientation sexuelle, etc.

Elle a également pour vocation de créer un environnement de travail où les collaborateurs puissent exprimer leur point de vue, apporter leur contribution et être appréciés dans leur singularité.

Favoriser la diversité est un choix gagnant-gagnant, en conciliant les enjeux à la fois humains et économiques pour viser la performance de notre Groupe. Nous sommes convaincus que la diversité est source de richesse, d'une plus grande innovation et de bien-être au travail. C'est en cela qu'elle agit sur notre performance.

Dans la continuité des actions menées par les sociétés que composent le groupe Covéa, notre politique Diversité et Inclusion est portée par un pôle dédié, créé en mars 2016. Son rôle est de véhiculer une culture d'entreprise commune autour de ces sujets, animer les actions pour faire évoluer nos engagements et mobiliser l'ensemble des collaborateurs du Groupe.

La signature de la Charte de la Diversité Covéa réaffirme les précédents engagements pris au sein de nos trois marques, avec notamment l'adhésion à la Charte de la Diversité dès mars 2007 pour GMF, décembre 2013 pour MAAF et mai 2014 pour MMA.

Notre politique Diversité est au cœur du dialogue social. Elle se concrétise par des plans d'actions ou des accords collectifs avec les organisations syndicales représentatives. Nos actions sont particulièrement développées autour de 5 axes et articulées autour d'un fil conducteur : la prévention des discriminations.

## La Prévention des discriminations

---

En matière de prévention des discriminations, Covéa s'est engagé publiquement, le 14 mars 2017, en signant sous l'égide du Ministère du Travail et de l'Emploi le « Pacte pour l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi quelles que soient leurs origines ».

Plus largement, un plan d'actions pluriannuel en faveur de la non-discrimination a été déployé progressivement auprès de différentes cibles (managers, acteurs RH, collaborateurs, partenaires sociaux, agents généraux).

Ce plan, qui comprend des actions de formation, sensibilisation, communication et dialogue social, vise notamment à contribuer aux changements de comportements avec la prise de conscience du mécanisme de stéréotypes.

### **1. Le handicap**

Le groupe dispose d'une organisation structurée autour de la Mission Handicap Covéa et d'un processus fluide, impliquant différentes parties prenantes, destiné à renforcer et faciliter les actions et leur suivi.

Le champ d'action est large et articulé autour de 5 axes majeurs : le recrutement, le maintien dans l'emploi, la formation, la communication et le recours au secteur protégé.

En 2018, Covéa a consolidé un taux significatif d'emploi de personnes en situation de handicap de 4,27 %, soit environ 1000 collaborateurs, dont environ 400 bénéficient d'un dispositif de suivi de maintien dans l'emploi. Par ailleurs, le recours depuis 30 ans au secteur adapté représente 9% du taux d'emploi.

Chaque année, un plan de formation est déployé auprès des acteurs RH et des managers pour accompagner l'insertion et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

En 2019, un réseau de personnes « engagées » a été créé. Composé d'une soixantaine de collaborateurs du Groupe, sa mission est de porter sur le terrain la question du handicap au travail.

### **2. L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

La politique de mixité et d'égalité entre les femmes et les hommes s'inscrit dans le développement durable des compétences, dans un contexte de carrière longue. La mixité professionnelle est développée à tous les niveaux, car elle est source de performance et de cohésion.

Les femmes représentent 66 % des effectifs du Groupe, 53 % des cadres et 33 % des cadres supérieures. Notre politique Egalité Professionnelle Femmes/Hommes s'affirme à travers des objectifs et actions concrètes autour de 5 domaines :

- Recrutement : Augmentation des recrutements de femmes cadres en CDI.
- Formation : Action de sensibilisation au moyen d'un dispositif de formation en e-learning destiné à l'ensemble des collaborateurs et abordant les stéréotypes liés aux caractéristiques de genre, ainsi que les violences sexistes et sexuelles au travail.
- Promotion professionnelle : Renforcement de la représentation des femmes dans certaines familles professionnelles, et également aux postes de cadres et de managers. Le lancement en mai 2017 de Cov&elles, le réseau féminin de Covéa, contribue à cet objectif. La vocation de ce réseau est de promouvoir les parcours des femmes de Covéa, favoriser la mixité à tous les niveaux hiérarchiques et soutenir le développement d'une gouvernance mixte.

- Rémunération : Mise en place d'un dispositif statistique de veille salariale relative aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.
- Articulation vie privée/vie professionnelle : Adhésion le 30 juin 2017 à la Charte de la Parentalité, dans le but de favoriser une articulation optimum entre vie privée et vie professionnelle.

### **3. L'intergénérationnel**

Covéa déploie des dispositifs intergénérationnels avec :

- La mise en place de dispositifs pour anticiper et accompagner l'allongement des fins de carrière.
- L'amélioration de la transmission des compétences comme la mise en place de tutorat inversé.

### **4. Les carrières syndicales**

L'ambition de Covéa est de valoriser le développement de compétences et l'expérience acquise au cours des mandats, et de veiller aux parcours professionnels des collaborateurs élus ou mandatés. Ces engagements sont d'ailleurs inscrits dans les accords de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC).

Le dispositif de suivi des collaborateurs concernés comprend l'entretien de début et de fin de mandat, l'entretien annuel d'évaluation, l'entretien professionnel et le dispositif de veille salariale.

### **5. Les actions de solidarité**

Covéa a engagé un partenariat avec l'association « Nos quartiers ont des Talents ». Ce partenariat a pour but de faciliter l'insertion professionnelle de jeunes diplômés originaires de quartiers défavorisés grâce à l'engagement, sur la base du volontariat, de collaborateurs cadres ayant au moins 10 ans d'expérience.

Ces derniers peuvent mettre leur expérience professionnelle et leur réseau au service de l'insertion professionnelle de leurs filleules/filleuls.

Depuis le début de ce partenariat initié par GMF en 2012, 99 jeunes diplômés ont été suivis par des parrains et 30 jeunes ont réussi à décrocher un CDI.

---

## **Sensibiliser et former**

Covéa a signé le « Pacte pour l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi quelles que soient leur origines » et a décliné un plan d'actions pluriannuel de prévention des discriminations, présenté au Ministère du travail.

Former et sensibiliser les différents acteurs à la prévention et aux risques de discrimination est un des axes majeurs de ce plan et se décline de la façon suivante :

### **1. Les actions de sensibilisation**

- Élaboration et signature auprès de tous les acteurs RH d'une charte éthique qui fait référence à l'égalité des chances, l'équité et la non-discrimination.

- Rédaction d'une charte des annonces de recrutement qui élimine toute forme de discrimination dans la formulation des annonces concernant des postes à pourvoir au sein du Groupe.
- Ateliers de sensibilisation dédiés auprès des personnes en charge du sourcing des candidats externes.
- Ateliers de sensibilisation pour faire prendre conscience de l'impact des stéréotypes dans les actes de gestion RH, faire évoluer les comportements et améliorer la compréhension des enjeux.
- Déploiement d'un dispositif de formation en e-learning destiné à tous les collaborateurs et qui apporte un socle de connaissances sur les enjeux de la diversité, le cadre légal de la discrimination et le mécanisme des stéréotypes. Ce dispositif traite plus particulièrement de thématiques comme les stéréotypes de genre, les agissements sexistes, le handicap, l'orientation sexuelle et l'identité de genre ou encore les faits religieux.
- Sensibilisation de l'ensemble des collaborateurs aux handicaps invisibles, au premier rang desquels les troubles « dys » : dysphasie, dyslexie, dysorthographe, dyspraxie, dyscalculie, troubles d'attention avec ou sans hyperactivité, troubles mnésiques.
- En tant qu'entreprise citoyenne, Covéa agit également en faveur de la mixité dans le cadre d'un partenariat avec Capital Filles, association qui mène des actions de sensibilisation dans les lycées pour promouvoir l'égalité des chances au féminin.

## **2. Les actions de formation**

- Mise en place d'un programme de formation sur la prévention des discriminations à destination des acteurs RH, des managers et des instances représentatives du personnel (IRP).
- Intégration du volet Diversité au sein du programme de formation des nouveaux entrants et des nouveaux managers.
- Formation auprès des managers pour favoriser l'intégration et le maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap.

## **3. Les actions de communication**

- Mise en place d'un plan de communication/sensibilisation et valorisation au fil de l'eau de nos actions en interne comme en externe des événements majeurs.

## **Objectiver les process**

---

La gestion des collaborateurs de Covéa s'inscrit dans le cadre d'une politique volontariste en matière d'égalité des chances et de prévention contre les discriminations.

Le projet de charte éthique RH repose, entre autres, sur l'engagement auprès des collaborateurs qu'à compétences égales, ils ont les mêmes possibilités de parcours professionnels et que les choix ou les différences qui s'opèrent sont fondés sur des critères d'évaluation non discriminants et respectueux de la diversité dans les équipes, pour une performance durable.

Cette responsabilité d'entreprise s'illustre à travers les exemples suivants :

- Un nouveau process et un nouvel outil de gestion des recrutements renforcent la traçabilité, l'objectivité et la transparence des recrutements ainsi que la maîtrise des risques.
- Le processus de gestion de carrière qui recouvre la mobilité, les revues de personnel et l'entretien annuel s'assure que les critères discriminatoires sont prohibés.

- Des consignes d'égalité de traitement sont données en amont des campagnes de promotion, et des rattrapages salariaux sont effectués afin de supprimer les éventuels écarts injustifiés entre les femmes et les hommes pour un métier/une classification donné(e).

## Recruter et promouvoir autrement

---

Le recrutement et la promotion professionnelle sont des moments privilégiés qui permettent d'agir en faveur de l'égalité, la diversité et la non-discrimination. Au sein de Covéa, cela se concrétise de la façon suivante :

- La formulation dans les annonces de recrutement publiées à l'externe par Covéa d'une ouverture volontairement explicite : « Parce que chez Covéa nous sommes attachés à la diversité dans nos recrutements et à l'égalité des chances, nous vous offrons, à compétences égales, les mêmes possibilités de parcours professionnels ! ».
- La mise en place d'un processus et d'outil de recrutement fondés sur l'objectivité et la traçabilité.
- La participation à des forums emploi Handicap.
- La signature en mars 2017 du « Pacte pour l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi quelles que soient leurs origines ».
- Un objectif de mobilité professionnelle équilibrée et équitable entre les femmes et les hommes, avec suivi d'indicateurs de promotion par genre.
- L'adhésion à la Charte de la parentalité en entreprise, avec notamment le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents, en particulier les femmes.

## Communiquer

---

Covéa a la volonté de mettre en place une communication interne et externe soutenue pour affirmer sa politique Diversité, faire évoluer les comportements et améliorer la compréhension des enjeux :

- Le groupe Covéa formalise et communique ses engagements par des actualités régulières et la mise à jour de rubriques récurrentes tant en interne, sur son intranet, qu'en externe via le site [www.covea.eu](http://www.covea.eu).
- En cours d'année, certains temps forts constituent l'opportunité de rappeler nos engagements en matière de Diversité et de prévention des discriminations. A titre d'exemple, Covéa publie un communiqué chaque 8 mars autour de la journée du droit des femmes. Le Groupe est également partenaire du concours Tous HanScène.
- Covéa a également mené en 2017 une campagne de communication interne autour des troubles « dys », pour sensibiliser les collaborateurs aux handicaps invisibles, et a publié des communiqués lors de la signature du « Pacte pour l'égalité de traitement des candidats dans l'accès à l'emploi quelles que soient leurs origines » et de la Charte de la parentalité en entreprise.
- Des communautés internes ont été créées et sont animées pour partager avec les collaborateurs sur les sujets du handicap et du réseau de femmes Cov&elles.
- Enfin, le Groupe a prévu une prise de parole sur l'ensemble de ses supports à l'occasion de la signature de la présente Charte.

## Instaurer un dialogue social

---

Le partenariat avec les représentants du personnel est totalement intégré dans notre politique Diversité. Celui-ci se concrétise notamment par des réunions de négociations et de suivi de nos engagements et actions :

- Covéa a la volonté de créer avec les instances représentatives du personnel (IRP) une culture commune autour de la Diversité. Le sujet est abordé régulièrement dans les instances ou les commissions paritaires.
- Le Groupe a signé début 2018 deux accords triennaux sur le handicap et l'égalité professionnelle femmes/hommes.
- La prévention des discriminations et la promotion de la diversité constituent les fils conducteurs des accords collectifs ou plan d'actions Groupe (handicap, égalité femmes/hommes, plan de prévention) que nous souhaitons mettre en place.
- Les résultats de nos accords sont présentés dans des comités de suivi auprès des instances représentatives du personnel (IRP).

## Evaluer et faire connaître ses actions

---

Toutes les actions Diversité menées au sein de Covéa sont évaluées par le suivi d'indicateurs quantitatifs élaborés en interne et partagés auprès de différents acteurs (acteurs RH, membres de directions, IRP...). Elles font également l'objet de communications internes régulières.