



RELATION ET CONDITIONS DE TRAVAIL

SOMMAIRE

Emploi et relation employeur/employé	p.2
Conditions de travail et protection sociale	p.5
Dialogue social	p.7
Développement du capital humain	p.9

INDICATEURS POUR L'INTERNATIONAL

Effectifs à l'international	p.12
Gestion de l'emploi	p.14
Organisation du temps de travail	p.14
Santé et sécurité	p.14
Rémunération	p.15
Formation	p.15
Dialogue Social	p.15
Promotion de l'égalité des chances	p.16
Insertion professionnelle	p.16

INDICATEURS POUR LA FRANCE

Effectifs	p.19
Gestion de l'emploi	p.20
Organisation du temps de travail	p.20
Santé et sécurité	p.21
Rémunération	p.21
Déroulement de carrière	p.22
Formation	p.22
Dialogue Social	p.22
Promotion de l'égalité des chances	p.23
Autres avantages sociaux	p.23



Emploi et relation employeur/employé

Depuis toujours, le groupe CNP Assurances respecte les droits de l'homme et du citoyen tels que définis dans la Déclaration universelle des droits de l'homme et la réglementation du travail de l'OIT et de chaque pays.

En France, la politique d'emploi de CNP Assurances s'inscrit dans une perspective d'employeur socialement responsable. Elle est sous-tendue par une perspective d'emploi à long terme de ses salariés dans le respect de l'égalité de traitement de chacun, comme en témoigne le label Diversité, mis en place par l'Etat, les partenaires sociaux et l'association nationale des DRH qui lui a été décerné en 2009. Ce label garantit que l'entreprise met tout en oeuvre pour promouvoir des pratiques de gestion des personnes non discriminatoires ou arbitraires; elle a notamment revu l'ensemble de ses procédures de recrutement en ce sens. Présenté à l'été 2009 aux partenaires sociaux, le plan d'action Seniors renforce l'action de l'entreprise dans les six domaines prévus par la loi. Par exemple, CNP Assurances se donne pour objectif de maintenir un taux de recrutement de salariés âgés de 50 ans ou plus de 6%. Depuis 2009, CNP Assurances a créé au sein de la Direction des ressources humaines un service de médiation sociale, dispositif de prévention des risques psychosociaux : en 2010, sur les 75 situations traitées, 2 saisines pour discrimination présumée ont été enregistrées. Dans le même temps, CNP Assurances a mis en place pour les années 2009-2012 son deuxième plan de prévention du stress et des risques psychosociaux.

CNP Assurances inscrit son action dans une politique de croissance maîtrisée de ses effectifs (+0,6% des CDI entre 2008 et 2010), en phase avec sa stratégie de développement. Chaque embauche CDI est validée par le comité exécutif. Le taux de rotation reste faible, mais la dynamique de croissance de ses effectifs permet néanmoins un renouvellement constant de ses équipes : un quart des collaborateurs étant présents depuis 5 ans ou moins. L'âge moyen de ses collaborateurs (44,2 ans) et la pyramide des âges la préservent de sorties massives, pour cause de départ en retraite.

Le recours aux renforts temporaires (contrat d'intérim), limité aux cas prévus par la loi, est restreint : 2,9% en 2010 et a diminué depuis 2008 (3,6%).

Dans toute son histoire, CNP Assurances n'a jamais été concernée par un plan de sauvegarde de l'emploi. Les licenciements restent une exception (6 en 2010) et liés à des fautes graves ou lourdes des salariés, les ruptures conventionnelles sont limitées (9 en 2010).

<p>Main d'œuvre interne</p>	<p>en effectif par :</p> <ul style="list-style-type: none"> - total - type d'emploi - zone géographique - entité/métier - âge - sexe 	<p>Effectif total : 3068 (31/12/2010) - hors 62 contrats d'insertion Cadres : 56% - non cadres : 44% H-F : 62% - 38% Gestion des contrats : 31% Commercial/marketing : 19% Finances, comptabilité, contrôle de gestion : 12% Age moyen CDI : 44 ans - Ancienneté moyenne : 14 ans Ile de France représente le centre d'emploi le plus important : 73%</p>
-----------------------------	--	--

Main d'œuvre externe	en effectif par type de services sous-traités	Le recours à la main d'œuvre extérieure à la société est en progression de 10%. La maîtrise d'œuvre informatique est regroupée dans un GIE ICDC CNP Assurances qui emploie 342 personnes. La sécurité est confiée à 37 personnes, le ménage à 81 personnes (hors régions), la maintenance à 16 personnes et l'accueil à 5 personnes. L'essentiel de l'augmentation (4,4% par rapport à 2009) est liée à la croissance des postes de sécurité et de ménage.
Précarité	% des employés à taux plein	Le temps partiel à CNP Assurances correspond à un temps partiel choisi (par les collaborateurs) et non pas à des formes d'organisation du travail spécifiques en ce sens. Au 31/12/2010, 19% de l'effectif CDI-CDD est à temps partiel choisi.
Taux de rotation	Turnover du personnel en nombre de salariés et en pourcentage par tranche d'âge, sexe et zone géographique.	Taux de rotation : 3,1%
Recrutements	Croissance organique des effectifs par métiers (âge, catégorie, type de contrat)	2010 : CDI : 104 recrutements, CDD : 106 recrutements dont 73% de non cadres.
	Nombre d'embauches prévues (âge, catégorie, type de contrat)	110 embauches CDI prévues en 2011, principalement sur les métiers financiers et commerciaux
Licenciements	Effectifs concernés par un plan de sauvegarde de l'emploi.	CNP Assurances n'est pas concerné par un PSE.
Litiges	Nombre de litiges sur liés au droits du travail, instance concernée, délibération.	CNP Assurance n'a pas communiqué sur ce sujet.
Promotion des employés d'origine locale	Pertinences d'embauche locale et proportion de cadres dirigeants embauchés localement sur les principaux sites opérationnels. (% des cadres d'origine locale par implantation)	CNP Assurances n'emploie pas de salariés à domicile.
	Répartition des employés par sexe, tranche d'âge, appartenance à une minorité et autres indicateurs de diversité. (% des effectifs issus de minorité par catégorie)	Les expatriés représentent 1% des collaborateurs des filiales internationales

<p>Différence d'avantage temps partiel / temps plein</p>	<p>Prestations versées aux salariés à temps plein qui ne sont pas versées aux intérimaires, ni aux salariés en contrat à durée déterminée, ni aux salariés à temps partiel, par activités majeures. (Ecart moyen en % des rémunérations moyennes)</p>	<p>L'ensemble des prestations versées aux salariés de CNP Assurances, le sont indépendamment de leur contrat de travail CDD ou Cdi, de leur temps de travail (temps partiel ou temps plein).</p>
<p>Main d'œuvre handicapée</p>	<p>% des effectifs</p>	<p>Taux d'emploi 2010 = 5,4% (en hausse de +0,8% par rapport à l'année précédente)</p>
<p>Sous-traitance</p>		<p>Les acheteurs de CNP Assurances ont fait l'objet de formations spécifiques.</p>

Conditions de travail et protection sociale

Indicateurs

Salaires	salaire moyen brut par catégorie et écart type	Salariés CDI permanents : Cadres : 66175 Euros - Non cadres : 31369 Euros - rémunération réelle versée en 2010	
	Rapport du salaire de base des hommes et de celui des femmes par catégorie professionnelle.	La moyenne des rapports du revenu homme/femme par classe est de 104,8% en 2010 (106% en 2009).	
	écart de salaire moyen entre premier décile et dernier décile	Le rapport entre les moyennes des 10% de rémunérations les plus et les 10% moins élevées est de : 5,9.	
	Distribution des ratios comparant le salaire d'entrée de base et le salaire minimum local sur les principaux sites opérationnels.	CNP Assurances respecte l'obligation de rémunération minimale annuelle fixée chaque année par la Branche Assurance.	
	importance des primes et intéressement en % du salaire brut	En 2010, les salariés ont reçu en prime d'intéressement et en participation aux bénéfices, en moyenne, un complément de rémunération équivalent à 70% de leur rémunération moyenne mensuelle.	
Temps de travail	nombre moyen en heure par semaine par catégorie	Durée du travail annuelle : 1575 heures	
Heures supplémentaires	nombre moyen en heure par semaine par catégorie	Les heures supplémentaires ne sont pas une pratique habituelle de l'entreprise; leur volume est très faible : 1694 heures payées en 2010 à 69 salariés.	
	% des heures supplémentaires récupérées ou placées sur un compte épargne temps	Non pertinent	
	% des salariés ayant accès à un compte épargne temps	En 2010, 42% des salariés ont épargné sur leur compte épargne temps.	
Temps de transport	temps moyen en minutes par jour de travail	45 mn par trajet pour les sites IdF	

Aménagement du temps de travail	% des salariés ayant accès à un programme d'aménagement du temps de travail par type (télétravail, travail à domicile, etc.)	Plus de 68% des salariés bénéficient d'horaires personnalisés. Une crèche a été mise en oeuvre sur Angers en 2009, une autre devrait l'être sur Arcueil en 2011.	
Comité d'entreprise	% des salariés ayant accès à un CE	La totalité des salariés bénéficient du comité d'entreprise.	
Budget du comité d'entreprise		1.75% de la masse salariale	
Protection sociale	% des salariés couverts dans les pays où elle n'est pas obligatoire	En sus de la protection sociale obligatoire, les salariés de CNP Assurances d'une complémentaire santé et prévoyance, d'un contrat dépendance spécifique, d'un contrat d'assurance vie retraite avec abondement de l'employeur, d'un PERCO.	
	Etendue de la couverture des retraites avec des plans de retraite à prestations définies. (% des salariés ayant un régime de retrait complémentaire)	Les cadres de direction (80 personnes environ) bénéficient d'un plan de retraite à prestations définies (article 39).	

Dialogue social

Les accords en vigueur dans l'entreprise couvrent tous les domaines de la vie professionnelle : accord d'adaptation, temps de travail, plan d'épargne retraite collectif PERCO, moyens syndicaux, intéressement, participation aux bénéfices, droit individuel à la formation (DIF), insertion des personnes handicapées ...

En 2010, 12 accords ont été signés tout au long de l'année (cf. liste des accords signés dans onglet "dialogue social"). 36 réunions de négociation avec les délégués syndicaux désignés se sont tenues pendant l'année.

Les instances représentatives du personnel, renouvelées suite aux élections tenues dans le 2ème semestre 2010, se réunissent régulièrement : 24 réunions du comité d'entreprise (12 ordinaires et 12 extraordinaires), 12 réunions des délégués du personnel, et 14 réunions du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se sont déroulées en 2010. Les 4 commissions obligatoires du comité d'entreprise sont constituées, auxquelles s'ajoutent 7 commissions facultatives.

Le comité d'entreprise européen s'est réuni à deux reprises en 2010.

La totalité des salariés de CNP Assurances est couverte par une convention collective : convention collective de l'assurance, convention collective de l'inspection d'assurance (salariés commerciaux de CNP Trésor) ou accord cadres de direction.

- **Les accords en vigueur** couvrent les domaines suivants : accord sur la réduction du temps de travail, Plan d'Épargne Retraite collectif, moyens syndicaux, Insertion des personnes handicapées, intéressement, participation aux bénéfices, DIF....

- **Accords signés en 2010** : accord sur les moyens syndicaux, accords relatifs aux mandats des représentants du personnel, protocole d'accord pré-électoral (délégué du personnel et comité d'entreprise), accord d'intéressement 2010/2012. Concernant l'insertion des handicapés, un nouvel accord a été signé en décembre qui couvre la période 2011/2014.

- **Réunions des instances représentatives**

Pour CNP Assurances et au-delà des obligations réglementaires : 24 réunions du Comité d'entreprise, 12 réunions des délégués du personnel, 36 réunions de négociation avec les délégués syndicaux et 14 réunions du CHSCT.

Au total 22 réunions (2 CHSCT et 20 réunions avec les délégués du personnel) se sont tenues dans les filiales françaises.

Le Comité d'Entreprise Européen mis en place cette année, s'est réuni deux fois.

Indicateurs en France

Accords collectifs	nombre d'accords collectifs par site	12 accords signés en 2010, concernent l'intégralité de CNP Assurances selon leur objet	
	% de salariés couverts par une convention collective	100% des salariés (les fonctionnaires ne sont pas soumis à ce régime)	
Représentativité	% des salariés syndiqués	Donnée non connue, non licite en France	
	% des sites avec un représentant syndical	La représentation syndicale est couverte par un accord sur les moyens syndicaux.	

Litiges	nombre de litiges concernant la liberté syndicale (devant le conseil européen du travail)	Aucun	
Santé et sécurité		Chaque année, des formations à la sécurité sont organisées; en 2010, elles ont concerné plus de 80% de l'effectif.	

Dialogue social à l'international

Les principaux domaines sont couverts par les accords.

Il y a au moins un représentant du personnel dans toutes les filiales internationales de plus de 10 salariés.

La mise en place du Comité Européen est la concrétisation d'un dialogue social international. Il permet de mieux appréhender l'ensemble des problématiques du groupe en Europe.

En Chine, le Directeur Général rencontre régulièrement le représentant du personnel pour l'informer des grandes orientations de l'entreprise et pour discuter des demandes émanant des salariés.

	Nb de réunion paritaires	Accords signés en 2010
Brésil	5	1
Chypre/Grèce	2	0
Italie	10	0
Espagne (sur 2 filiales)	6	2
Argentine	4	1

Développement du capital humain

Le développement des compétences individuelles des collaborateurs et collectives de l'entreprise est au cœur des politiques RH de CNP Assurances.

L'expertise de l'entreprise se renforce chaque année par recrutements ou par développement de compétences internes. Ce renforcement est visible au travers de l'évolution de la structure de l'effectif de CNP Assurances, au bénéfice des Cadres : la part des cadres dans l'effectif total s'accroît d'année en année (+3 points depuis 2008) pour se situer à 56% de l'effectif à fin 2010. Les métiers principaux de l'entreprise sont : la gestion des contrats (31%), le commercial/marketing (19%) et les fonctions financières/comptabilité/contrôle de gestion (12%).

La formation est ouverte à tous : chaque année, autour des 3/4 de l'effectif est amenée à participer à une ou plusieurs actions de formation. Les ratios concernant les hommes et les femmes sont comparables et surveillés, afin de prévenir toute dérive. Depuis plus de 15 ans, CNP Assurances accueille des jeunes en contrat d'alternance, les faisant bénéficier d'un environnement de travail de formation de qualité, notamment par l'attention au choix accordé au recrutement des tuteurs. En 2009, CNP Assurances a revu son processus de gestion des formations diplômantes ouvertes aux collaborateurs afin d'ancrer ce co-investissement dans les projets de l'entreprise. En 2010, 46 collaborateurs étaient en cours de formations diplômantes.

En 2010, 158 collaborateurs ont bénéficié d'une promotion soit 5% de l'effectif CDI. A cette occasion, la rémunération est étudiée et ajustée si nécessaire.

CNP Assurances est soucieuse de la santé et du bien-être de ses collaborateurs. Ceux-ci peuvent choisir de travailler à temps partiel (19% à fin 2010) et l'accord ARTT prévoit de nombreuses formules de temps de travail selon des horaires personnalisés (69% des collaborateurs au 31/12/2010). Elle met également à disposition de ses collaborateurs, au delà des obligations légales en matière de santé au travail (visites obligatoires), des possibilités de consultation de médecins spécialistes en prévention (gynécologue, psychiatre, médecin du sport ...). Elle a pu également, en accompagnement de la loi anti-tabac, proposer à ses collaborateurs un programme de sevrage au tabagisme.

Depuis 2008, le service Médiation sociale, en liaison avec le service Santé au travail, la ligne hiérarchique et les partenaires sociaux travaille à prévenir les risques psycho-sociaux dans l'entreprise.

Formation	Nombre moyen d'heures de formation par an, par salarié et par catégorie professionnelle.	Nombre moyen de jours de formation par stagiaire en 2010 : 3,7j 74% de l'effectif a bénéficié d'une formation en 2010	
	coût moyen en euros de l'heure de formation par catégorie	la formation représente 5,2% de la masse salariale.	
Gestion de carrière	Pourcentage de salariés bénéficiant d'entretiens d'évaluation et d'évolution de carrière périodiques.	89% des salariés ont bénéficié en 2010 d'un entretien d'activité leur permettant un dialogue avec leur hiérarchie autour des indicateurs de performance de leur activité et de leur évolution professionnelle (souhaits de mobilité, de formation). Environ un quart des collaborateurs ont bénéficié d'un entretien carrière en 2010.	

	<p>Programmes de développement des compétences et de formation tout au long de la vie destinés à assurer l'employabilité des salariés et à les aider à gérer leur fin de carrière. (% des sites ou opèrent un programme de gestion de carrière, % des salariés concernés)</p>	<p>CNP Assurances a développé un système de gestion de compétences, offrant un référentiel accessible à tous et permettant aux chargés de mobilité d'évaluer l'écart de compétences entre l'emploi actuel d'un collaborateur et son souhait de mobilité. Tous les 2 ans, les compétences de chaque collaborateur sont évaluées par son responsable hiérarchique et des plans de progrès sont définis.</p>	
--	---	---	--

Ensemble vers un développement durable

Ecoute des parties prenantes

Dans le cadre des actions RH du groupe CDC, un baromètre social interne a été réalisé au printemps 2009. Un deuxième volet complémentaire portant plus spécifiquement sur la diversité professionnelle s'est déroulé à l'automne 2010.

Déontologie

Le code de bonne conduite, actualisé en 2010, vaut règlement intérieur. Il est disponible sous l'intranet, diffusé dans le guide d'accueil des nouveaux salariés. Certains métiers se sont dotés de chartes spécifiques : Achats, Audit interne.

Des principes déontologiques sont diffusés dans les filiales via règlement, charte ou code spécifique. La filiale brésilienne effectue des formations et contrôle annuellement la diffusion de son code de déontologie. En Chine, les salariés sont formés régulièrement à la conformité.

Sensibilisation et formation des collaborateurs au développement durable

La rubrique dédiée au développement durable dans l'intranet a enregistré plus de 4 500 connexions en 2010. De 2007 à 2009, un cinquième de l'intéressement était conditionné à des actions de mobilisation en matière de développement durable. En 2010, La semaine du Développement durable et la convention annuelle furent aussi l'occasion de sensibiliser les salariés aux démarches de développement durable de l'entreprise. Enfin, un objectif de réduction des émissions de CO2 de 3% par an a été fixé à compter de 2010. Il porte sur les pratiques professionnelles des collaborateurs en termes de déplacement, de consommation de papier, etc. L'enquête des déplacements domicile travail a été l'occasion de lancer le site de covoiturage interne sur l'intranet.

En 2010, la réalisation du Bilan Carbone fut l'occasion de séances de formation aux changements climatiques auprès des collaborateurs, qu'ils soient contributeurs du bilan ou acteurs en aval. L'ensemble des collaborateurs a été aussi convié à des présentations relayées d'une exposition pendant 2 mois dans les principaux sites français et d'un film de sensibilisation dans l'intranet.

La première semaine de l'ISR fut l'occasion de communiquer à l'ensemble de nos commerciaux du mini-guide de l'ISR de la Fédération Bancaire Française.



Les salariés de CNP Assurances ont placé plus de 26% de leur épargne salariale dans des fonds ISR.

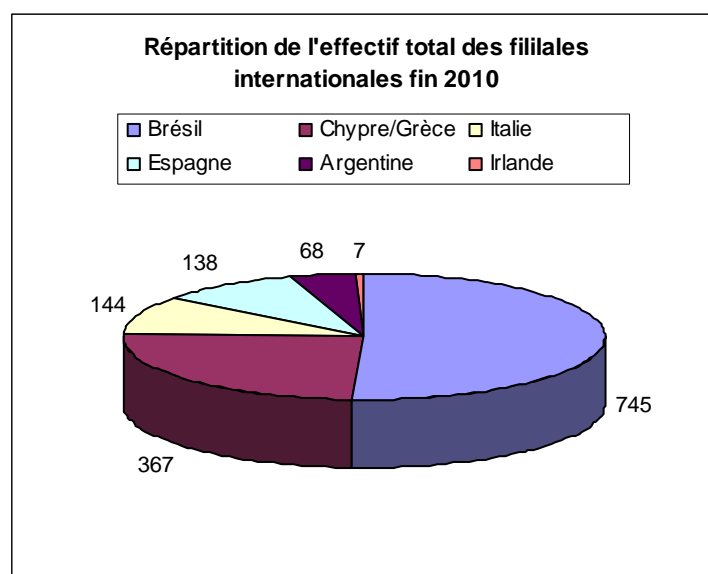
Des premières formations générales sur le développement durable ont été testées par des collaborateurs de la CNP. Les acheteurs de CNP Assurances ont bénéficié quant à eux de formations spécifiques.

Le respect des droits de l'homme est le premier principe de la démarche d'employeur responsable partagé par les sociétés du groupe. Des sensibilisations des salariés au développement durable sont réalisées dans chaque filiale.
Le groupe Caixa Seguros effectue des formations sur l'environnement pour le personnel.

INDICATEURS POUR L'INTERNATIONAL

Effectifs à l'international

Le total des salariés des filiales internationales consolidées s'élève à 1469.



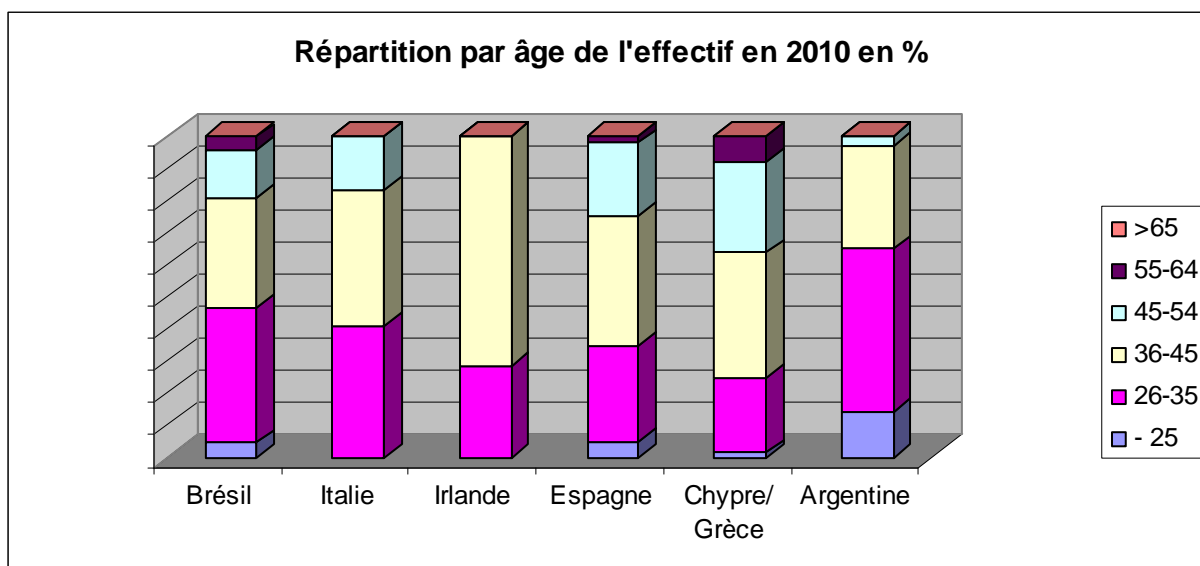
A noter que, hors périmètre de consolidation, l'effectif de SFLI (Chine) s'élève à 61 personnes

Tous les salariés du groupe sont couverts par les conventions collectives d'assurance. Seule exception en application de la loi locale : 15 personnes, cadres de direction en Argentine.

En Chine, les salariés relèvent de la « Labor Law » effective depuis le 1^{er} janvier 2008.

	Part des contrats à durée indéterminée	Répartition Hommes/Femmes	Age moyen	Répartition géographique
Brésil	100%	46%/54%	37	82% Brasilia-18% en régions
Chypre/Grèce	96%	33%/67%	45	5 sites : 88 % à Chypre, 12 % en Grèce
Italie	95%	57%/43%	38	100% Milan
Espagne	96%	40%/60%	42	100% Madrid
Argentine	100%	43%/57%	32	100% Buenos Aires
Irlande	100%	71%/29%	35	100% Dublin
Total	98%	43%/57%	39	

• La répartition par sexe et par âge reflète la situation du secteur de l'assurance dans chaque pays. Celle-ci reste stable par rapport à l'an passé. En Chine, les femmes représentent 70% des effectifs.



	Main d'œuvre externe
Brésil	420 (informatique, paie et prestations intellectuelles)
Chypre	informatique, paie et prestations intellectuelles
Italie	26 consultants
Espagne	2 ETP, maintenance, accueil, ménage
Argentine	Marketing, informatique, paie, actuariat, juridique
Irlande	informatique, actuariat, juridique

- Le recours à la main d'œuvre extérieure à la société n'est significatif qu'au Brésil, où l'activité informatique est externalisée. Caixa Seguros s'assure du respect de la législation sociale pour ces personnels.

En Chine, la filiale a recours à une personne pour le back office.

Les expatriés représentent 1% des collaborateurs des filiales. 56,5% des membres des comités exécutifs ou de direction sont embauchés localement, ce qui témoigne de l'insertion économique locale des filiales à l'étranger.

Gestion de l'emploi

	Taux de rotation	Recrutements externes	Sorties	Ancienneté moyenne en nombre d'années
Brésil	11%	82	79 (39 démissions, 40 licenciements)	7
Chypre/Grèce	2%	27	8 (3 retraites, 5 démissions)	20
Italie	5%	29	8 (7 démissions et 1 fin de contrat)	4
Espagne	6%	37	13 (5 licenciements, 5 transferts, 2 démissions et 1 fin de contrat)	9
Argentine	10%	5	7 (4 licenciements et 3 démissions)	4
Irlande	0%	0	0	2
Total	8%	180	115	10

Organisation du temps de travail

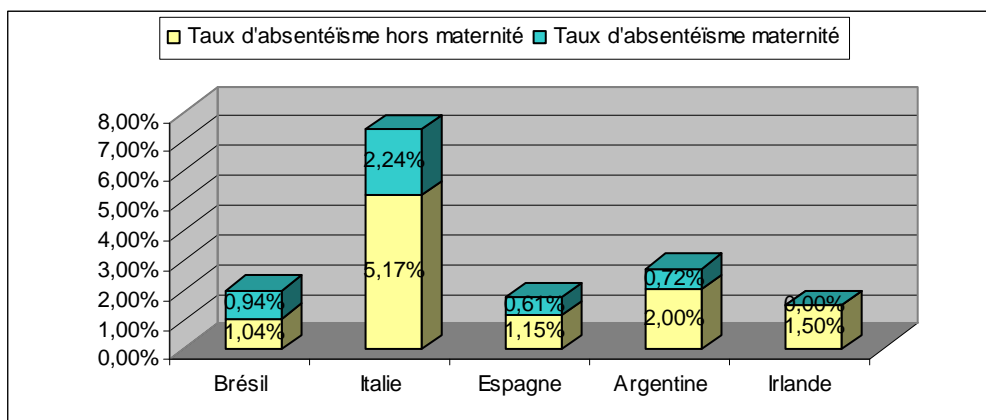
	Temps de travail hebdomadaire Selon réglementation de chaque pays	Part de l'effectif à temps partiel
Brésil	37h30	0,5%
Chypre	37h	0%
Grèce	39h	
Italie	37h	2,7%
Espagne	40h - Été 33h45	0,7%
Argentine	40h	0%
Irlande	40h	0%
Total		1%

Caixa Séguros a payé 18 015 heures supplémentaires en 2010, MIH (Grèce et Chypre) 100 h, CNP Vita 12 913 h, SFLI 407 h.

A noter qu'il n'y a pas de temps partiel dans la filiale chinoise.

Santé et sécurité

• Absentéisme :



A noter que le taux global d'absentéisme pour Chypre/Grèce s'élève à 3%.
En Chine, le taux d'absentéisme global de SFLI s'élève à 3%, dont 2% pour maternité.

• Hygiène et Sécurité

Au total, 2 accidents de travail ont été enregistrés en 2010 dans la filiale italienne. Un CHSCT est présent en Espagne. Des opérations de prévention des risques d'accidents du travail sont menées.

Rémunération

	Rémunération mensuelle brute	Taux d'augmentation 2010
Brésil	4517 R\$	5% (accord collectif)
Chypre/Grèce	2 933 €	6,4% (dont 2% accord collectif)
Italie	3 913 €	13%
Espagne	3 727 €	5,50%
Argentine	7 866 \$	20%

NB : taux d'inflation 23% en Argentine, 1,65% en Espagne, 5,9% au Brésil, 1,2% à Chypre, 1,9% en Italie.

86% des effectifs des deux filiales françaises non consolidées ont reçu une formation en 2010, pour un nombre moyen de 7,5 jours.

Formation

	Part de la masse salariale dédiée à la formation	Part de l'effectif ayant reçu une formation	Nombre de jours moyen de formation
Brésil	3,1%	100%	5
Chypre/Grèce	0,50%	38%	2
Italie	2,69%	93%	8
Espagne *	1%	57%	6
Argentine	2,5%	100%	8
Total	2,1%	79%	5

Espagne* sur les deux sociétés

En Chine, 1/3 des effectifs a reçu une formation, les dépenses de formation représentent 2% de la masse salariale.

Dialogue Social

Les principaux domaines sont couverts par les accords.

Il y a au moins un représentant du personnel dans toutes les filiales internationales de plus de 10 salariés (donc pas en Irlande).

La mise en place du Comité Européen est la concrétisation d'un dialogue social international. Il permet de mieux appréhender l'ensemble des problématiques du groupe en Europe.

En Chine, le Directeur Général rencontre régulièrement le représentant du personnel pour l'informer des grandes orientations de l'entreprise et pour discuter des demandes émanant des salariés.

	Nb de réunion paritaires	Accords signés en 2010
Brésil	5	1
Chypre/Grèce	2	0
Italie	10	0
Espagne (sur 2 filiales)	6	2
Argentine	4	1

Promotion de l'égalité des chances

	Part des femmes chez les cadres	Moyenne des rapports revenus homme/femme par catégories
Brésil	34%	121%
Chypre/Grèce	9%	Non disponible
Italie	39%	105%
Espagne	54%	110,4% (périmètre CNP vida, soit 2/3 des collaborateurs)
Argentine	30%	non disponible
Irlande	25%	non disponible
Total	30%	

La part des femmes dans les cadres de direction des filiales internationales est hétérogène : 1% en Grèce, 20% en Italie, 40% au Brésil, 54% et 7% pour les 2 filiales espagnole et 60% en Argentine.

Le code de bonne conduite du groupe Caxias Seguros au Brésil interdit toute discrimination.
En Espagne, la convention collective d'assurance de 2008 renforce la politique d'égalité entre les sexes.

Dans la filiale chinoise non consolidée, les femmes représentent 18% de l'encadrement et le ratio de rémunération H/F s'élève à 134%.

Insertion professionnelle

	Part d'employés handicapés	Nombre de stagiaires / apprentis
Brésil	1%	96 stagiaires longue durée
Chypre/Grèce	0%	15
Italie	3%	7
Espagne	0%	1
Argentine	0%	0
Irlande	0%	0
Total	1%	

18 jeunes de 14 à 18 ans ont participé au programme « Jovem de expressao en 2009 », en tant qu'apprentis à Caixa Seguros en alternance avec des modules de formation sur la citoyenneté et l'administration.



A l'international, chaque filiale propose des avantages sociaux dans des domaines variés : couverture santé, subventions repas, transport, loisirs

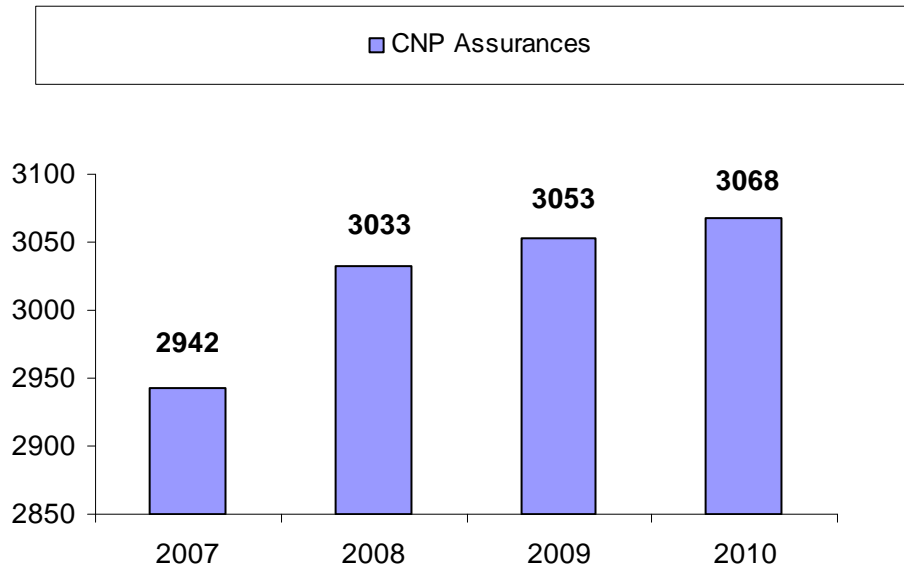
Des principes déontologiques sont diffusés dans les filiales via règlement, charte ou code spécifique. La filiale brésilienne effectue des formations et contrôle annuellement la diffusion de son code de déontologie. En Chine, les salariés sont formés régulièrement à la conformité.

Le respect des droits de l'homme est le premier principe de la démarche d'employeur responsable partagé par les sociétés du groupe. Des sensibilisations des salariés au développement durable sont réalisées dans chaque filiale.

Le groupe Caixa Seguros effectue des formations sur l'environnement pour le personnel.

INDICATEURS POUR LA FRANCE

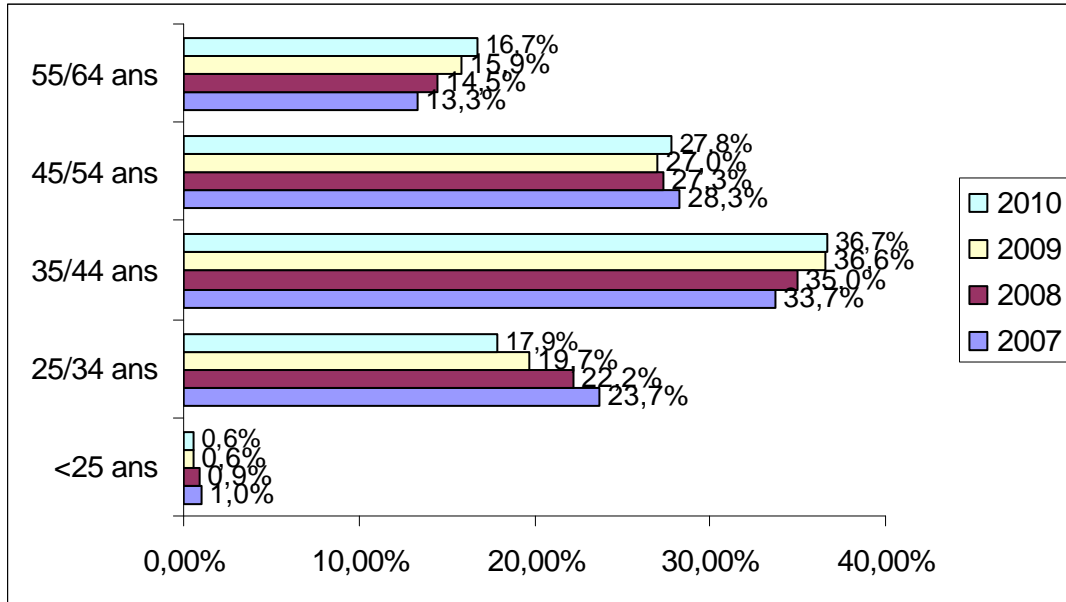
Effectifs



La structure de l'effectif est stable :

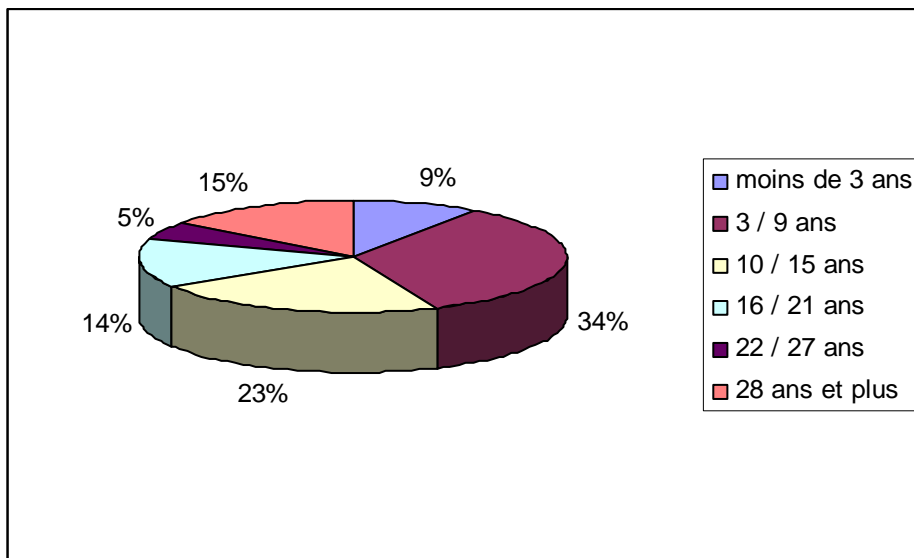
- + 0,5 % à périmètre constant,
- CDI : 97,5% CDD : 2,5%
- 38% Hommes - 62% Femmes
- 92% salariés – 8% fonctionnaires mis à la disposition
- 56% Cadres – 44% non cadres
- L'âge moyen de l'effectif en CDI est de 44,2 ans (43,2 ans pour les salariés et 54,8 ans pour les fonctionnaires mis à la disposition), en augmentation régulière.
- L'âge moyen de départ à la retraite est 61,5 ans pour les salariés et 58,8 pour les fonctionnaires.

Répartition par âge des CDI de CNP assurances

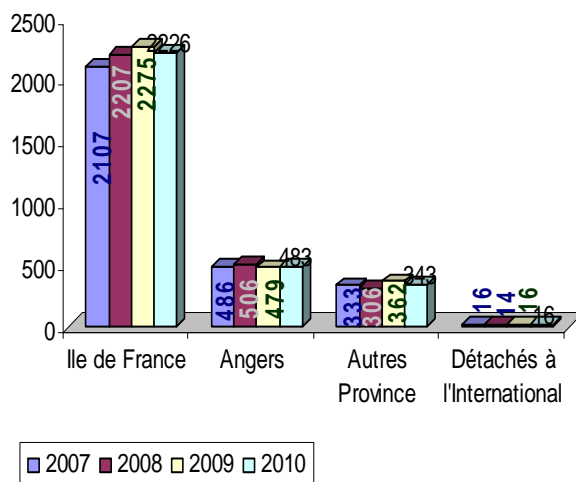


- L'ancienneté moyenne est de 14,3 ans (12,6 ans pour les salariés CNP Assurances et 33,7 ans pour les fonctionnaires mis à la disposition). 12,9 pour les hommes et 15,2 pour les femmes

Répartition moyenne par ancienneté



Répartition géographique stable



Recours à la main d'œuvre extérieure

Le recours à la main d'œuvre extérieure à la société est en progression de 10%. La maîtrise d'œuvre informatique est regroupée dans un GIE ICDC CNP Assurances qui emploie 342 personnes. La sécurité est confiée à 37 personnes, le ménage à 81 personnes (hors régions), la maintenance à 16 personnes et l'accueil à 5 personnes. L'essentiel de l'augmentation (4,4% par rapport à 2009) est liée à la croissance des postes de sécurité et de ménage.

Les effectifs dans les 2 filiales françaises non consolidées de CNP Assurances s'élèvent à 82 personnes (78 CDI et 4 CDD).

Gestion de l'emploi

Entrées par recrutements externes: 104 CDI , 106 CDD. 9 CDD transformés en CDI

Sorties : 191 dont 88 fins de contrat CDD, 41 départs à la retraite, 33 démissions, 11 ruptures de période d'essai, 9 ruptures conventionnelles. et 6 licenciements.

Le turn over est faible et stable : 3,10% contre 3% en 2009

Organisation du temps de travail

Durée de travail : Temps plein à 1575 h /an (accord ARTT de novembre 2001).

En 2010, 19,30% de l'effectif travaille à temps partiel choisi. La totalité des avantages sociaux accordés aux salariés bénéficient aussi aux salariés à temps partiel.

68,6% des collaborateurs de CNP Assurances bénéficient d'horaires personnalisés. Ouverture d'une crèche inter-entreprise sur le site d'Angers en 2009.

Une large autonomie est laissée aux salariés qui organisent leur temps de travail en fonction de leurs impératifs professionnels.

Le recours aux heures supplémentaires est très faible : 0,02% des heures payées.

Les filiales françaises non consolidées comptent aussi 12% de salariés à temps partiel choisi.

Santé et sécurité

Absentéisme

Le taux d'absentéisme est stable : 5,80% en 2010 ,4,7% hors maternité.

Dans les filiales françaises non consolidées : 6,47% dont 3,65% hors maternité.

Hygiène et Sécurité

Stabilité des accidents de travail (28 en 2010 dont 11 avec arrêts de travail). 40 accidents de trajets dont 24 avec arrêt de travail.

Prévention : possibilité de bénéficier au sein de l'entreprise de consultations préventives, formation à la conduite pour les commerciaux, sevrage tabagique, sensibilisation aux risques musculo-squelettiques.

En 2010, 2473 collaborateurs de l'entreprise ont suivi une formation à la sécurité incendie.

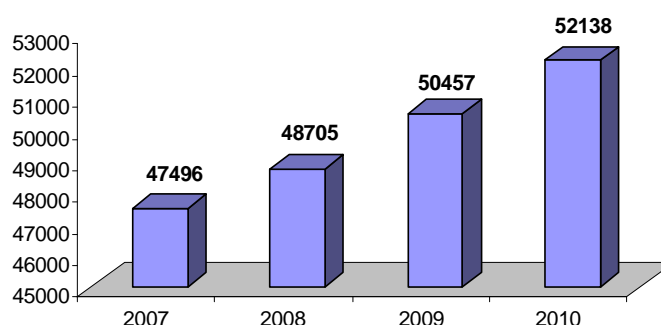
En 2009, CNP Assurances a mis en place son deuxième plan de prévention du stress et des risques psychosociaux pour la période de 2009 à 2012.

Depuis 2005, CNP Assurances s'est dotée d'une mission de médiation sociale interne (MSI). En 2010, celle-ci a été sollicitée 75 fois contre 30 en 2009. Le tiers des saisines correspond à des demandes de conseil professionnel. Ces sollicitations témoignent de la confiance dans le dispositif mis en place (cette possibilité de recours protège l'entreprise contre les risques juridiques qui pourraient intervenir sans intervention de la MSI).

Rémunérations

Rémunération individuelle_(brut DADS des salariés permanents sur 2 ans)

Rémunération annuelle moyenne en €



L'augmentation générale des salaires a été de 1 % en 2010. 57% des salariés CNP Assurances ont également bénéficié d'une augmentation individuelle.

La masse salariale globale brute de CNP Assurances est de 158 M €, en hausse de 5,3% par rapport à 2009.



Rémunération collective à CNP Assurances

Intéressement : 5 883 500 € versés en 2010 en hausse de 17% par rapport à 2009 grâce à l'atteinte de l'ensemble des objectifs contrairement à 2009.

Participation aux bénéfices (y compris la prime compensatoire versée aux fonctionnaires) : 13 353 681 € en baisse de 25%.

Epargne salariale : fin 2010, le montant des avoirs en épargne salariale des collaborateurs CNP Assurances de droit privé s'élève à 101 M€.

Actionnariat salarié : 2 895 salariés actionnaires en nominatif (94% des collaborateurs) et 1469 via le PEG, soit une détention moyenne de 12 K€ par salarié, représentant 0,34% du capital à fin 2010.

Déroulement de carrière

L'accompagnement des collaborateurs dans la durée est une priorité. Tous les cadres de direction de CNP Assurances ont parmi leurs objectifs, un objectif de suivi de carrière de leurs équipes.

En 2010, 56% des postes CDI de CNP Assurances ouverts au recrutement ont été pourvus en interne.

- 93% des collaborateurs ont bénéficié d'un entretien d'activité (évaluation des compétences tous les 2 ans).
- 152 collaborateurs ont été promus.
- 808 ont bénéficié d'entretiens d'accompagnement de carrière.

Formation

La formation représente 5,2% de la masse salariale en 2010 . 75 % de l'effectif a bénéficié d'une formation. Le nombre moyen de jours/stagiaire est de 3,7. 2473 personnes ont bénéficié d'une formation à la sécurité.

- 3,7% des collaborateurs ont bénéficié de parcours professionnels qualifiants

86% des effectifs des deux filiales françaises non consolidées ont reçu une formation en 2010, pour un nombre moyen de 7,5 jours.

Dialogue social

Les accords en vigueur couvrent les domaines suivants : ARTT, Plan d'Epargne Retraite collectif, moyens syndicaux, Insertion des personnes handicapées, intéressement, participation aux bénéfices, DIF....

Accords signés en 2010 : accord sur les moyens syndicaux, accords relatifs aux mandats des représentants du personnel, protocole d'accord pré-électoral DP et CE, accord d'intéressement 2010/2012. Concernant l'insertion des handicapés, un nouvel accord a été signé en décembre qui couvre la période 2011/2014.

Réunions des instances représentatives : Pour CNP Assurances et au-delà des obligations réglementaires : 24 réunions du CE , 12 réunions des délégués du personnel , 36 réunions de négociation avec les délégués syndicaux et 14 réunions du CHSCT.

Au total 22 réunions (2 CHSCT et 20 réunions avec les délégués du personnel) se sont tenues dans les filiales françaises.

Le Comité d'Entreprise Européen mis en place cette année, s'est réuni deux fois.



Promotion de l'égalité des chances

- Les femmes représentent 50,5% des cadres (taux stable) et 25% des cadres de Direction (taux stable). La moyenne des rapports du revenu homme/femme par classe est de 104,8% en 2010 (106% en 2009).

- 62 jeunes sont en contrat d'insertion.

- Plan d'action sénior 2009-2012 mis en place en 2009 ; il vise à renforcer l'engagement dans les 6 domaines prévus par la loi. L'effectif des CDD seniors est de 25 personnes en 2010 pour 6 personnes en 2009.

- Accord sur l'insertion des personnes handicapées depuis 1995 : 99 personnes handicapées sont employées en CDI. Le recours à des entreprises adaptées (EA) et entreprises de service et d'aide par le travail (ESAT) représente 40 unités bénéficiaires. CNP Assurances accueille un CAT dans ses locaux.

En 2010, après l'audit d'accessibilité des locaux de Paris et d'Arcueil un plan d'actions correctives a été mis en place, et plusieurs réalisations ont d'ores et déjà été mises en œuvre. Le taux d'emploi est en augmentation: 5,38% contre 4,62 l'an passé.

- Dans le cadre de son label Diversité et de la réglementation en vigueur, CNP Assurances exerce une vigilance constante pour réduire les écarts de rémunération Hommes/Femmes qu'elle serait amenée à constater.

Un comité de pilotage interne Diversité a été mis en place en 2010 et se réunit deux fois par an. Il permet de faire un état des lieux des actions engagées par domaines métiers afin de démontrer la cohérence de la politique mise en œuvre par l'entreprise (ce dispositif est l'un des leviers du management global d'une politique diversité). CNP Assurances a de plus obtenu le label Diversité AFNOR à l'issue de l'audit de septembre 2010.

A noter au sein des effectifs des filiales françaises non consolidées un taux de femmes cadres de 59% et la présence de deux travailleurs handicapés.

Autres avantages sociaux

- L'ensemble des salariés de CNP Assurances bénéficie d'une complémentaire santé et prévoyance, d'un contrat Dépendance spécifique, un contrat d'assurance-vie retraite avec abondement de l'employeur, de CET et d'un PERCO

- Œuvres sociales et culturelles du Comité d'Entreprise : 1,75% de la masse salariale. Les prestations concernent : Enfance : 35%, Chèques vacances : 31%, Voyages : 17%
Autres (sport, culture, action sociale) : 17%