



POLITIQUE DE PROMOTION DE LA DIVERSITÉ

SMACL Assurances marque une nouvelle fois son engagement dans la démarche de labellisation visant à promouvoir la diversité, prévenir toute forme de discrimination, garantir l'égalité de traitement et soutenir la mixité.

Dans notre entreprise, la diversité traduit une variété de profils, qu'il s'agisse de ses sociétaires, de ses salariés, et de toutes les parties prenantes. Elle constitue à la fois une richesse et un facteur de performance globale.

SMACL Assurances poursuit son engagement à lutter contre toutes les formes de discrimination : l'origine, le sexe, la situation de famille, l'état de grossesse, l'apparence physique, la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de l'auteur, le patronyme, l'état de santé, la perte d'autonomie, le handicap, les caractéristiques génétiques, les mœurs, l'orientation sexuelle, l'identité de genre, l'âge, les opinions politiques, les activités syndicales, la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, l'appartenance vraie ou supposée à une ethnie, l'appartenance vraie ou supposée à une nation, l'appartenance vraie ou supposée à une prétendue race, les croyances ou appartenances ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une religion déterminée, le lieu de résidence, les opinions philosophiques, la domiciliation bancaire.

Les enjeux se situent principalement à quatre niveaux :

- contribuer au rayonnement de la mutuelle en étant en phase avec les pratiques et attentes de ses sociétaires, notamment les acteurs territoriaux ;
- affirmer son rôle d'entreprise socialement responsable déjà matérialisé par trois certifications ;
- être un facteur de cohésion et fierté d'appartenance ;
- être un vecteur de notoriété et d'image.

1 – C'est un euphémisme de dire que nous ne partons pas de rien.

La politique diversité s'appuie sur un socle de bonnes pratiques qui prennent racine dans l'éthique et la culture interne construites depuis plus de 40 ans, et sont formalisées notamment dans notre accord GVCT diversité de 2023, notre contrat GPEP et notre dispositif de prévoyance.

Elle valorise la convergence des valeurs de la mutuelle avec les actions volontaristes conduites depuis plusieurs années notamment en faveur des personnes en situation de handicap.

2 – Cette politique s'inscrit en toute cohérence avec celle du Groupe MAIF qui a signé plusieurs accords, en adéquation avec nos valeurs d'inclusion, de prévention contre toute forme de discrimination et de garantie de l'égalité professionnelle.

3 – Naturellement nous poursuivons et améliorons nos bonnes pratiques dans le cadre d'une démarche participative.

C'est dans ce cadre en sa qualité d'employeur déjà engagé dans une politique globale RSE que la société souhaite développer un Système de Management Diversité efficace, adapté aux particularités de son métier d'assureur, de sa pyramide des âges et de la forte prépondérance de jeunes femmes. Ainsi, SMACL Assurances s'engage à définir des objectifs adaptés aux risques de discrimination et à leurs impacts mis en évidence par le diagnostic établi auprès des salariés par un consultant spécialisé.

4 – Concrètement nous traduisons cet engagement et ce programme d'amélioration par des actions en faveur de la diversité et de la prévention des discriminations portant notamment sur :

- l'activité syndicale ;
- l'état de grossesse ;
- l'égalité homme femme ;
- l'accompagnement des seniors.

Poursuivant les actions vertueuses visant à favoriser l'insertion et l'évolution professionnelle des salariés en situation de handicap, et réaffirmant que seule la compétence prévaut à tous les niveaux de la vie professionnelle des salariés : recrutement, gestion de carrières, maintien dans l'emploi.

5 - Notre démarche trouvera son efficacité par l'implication de chacun et chacune à tous les niveaux du fonctionnement de l'entreprise, à tous les niveaux hiérarchiques, par un dialogue social constructif, et par l'implication de toutes les parties prenantes externes.

SMACL Assurances sait pouvoir compter sur l'implication et la compétence développée par chacun de ses collaborateurs pour ainsi renforcer son socle de valeurs et par conséquent conforter sa différenciation.

Le Directeur général,
Patrick Blanchard

Niort, le 1^{er} septembre 2023



05 49 32 56 56 (prix d'un appel local)



SMACL ASSURANCES SA - Société anonyme au capital de 260 071 379,48 euros, entreprise régie par le Code des assurances, RCS Niort n° 833817224. Siège social : 141, avenue Salvador-Allende - CS 20000 - 79031 NIORT Cedex 9.



DIRECTION GÉNÉRALE	<ul style="list-style-type: none"> • Décide de l'engagement dans la démarche diversité. • Est informée régulièrement des travaux conduits. • Valide les grandes orientations. • Informe le conseil d'administration.
COMITÉ DE PILOTAGE <ul style="list-style-type: none"> • J. DELECROIX, directrice ressources humaines • C. GADEAU, directrice des affaires générales • I. DOMERGUE, responsable du département coordination des certifications • A. LAURENT, responsable moyens généraux • Pôle communication • D. VALAT, secrétaire du CSE • A. LONGEREAU, référent diversité 	<ul style="list-style-type: none"> • Fixe des orientations stratégiques permettant de renforcer la promotion de la diversité dans l'entreprise. • Garantit la promotion et la gestion du label diversité. • Facilite les politiques/actions de promotion de la diversité développées par les différents acteurs. • Valide les actions de communication permettant de promouvoir et de valoriser la diversité. • Valide les procédures. • Assure les revues de direction. • Modifie et améliore la planification.
RESPONSABLES DIVERSITÉ <ul style="list-style-type: none"> • J. DELECROIX, directrice ressources humaines 	<ul style="list-style-type: none"> • Supervise la rédaction des modes opératoires et valide la planification initiale puis ses modifications. • Suit la réalisation des travaux planifiés. • Valide les actions de communication permettant de promouvoir et de valoriser la diversité. • Supervise et valide les actions correctives ou préventives.
RÉFÉRENT DIVERSITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Prend en charge l'application de l'accord Diversité : l'organisation, le suivi, la coordination et la mise en œuvre des dispositions. • Etablit des bilans et des tableaux de bord pour permettre le suivi du budget. • Intervient en soutien et en conseil pour les responsables de départements/services. • Pilote et veille au respect des dispositions du présent accord. • Développe les actions de communication. • S'assure de la mise à jour des documents. • Reporte au comité de pilotage et lui propose de nouvelles actions. • Prépare les revues de direction. • Met en place les actions correctives ou préventives en relation avec le responsable diversité.
COMMISSION DIVERSITÉ	<ul style="list-style-type: none"> • Etudie le contenu du bilan d'activité diversité. • Examine le respect et le suivi de l'accord diversité. • Suggère des améliorations à apporter.
SALARIÉS	<ul style="list-style-type: none"> • Appliquent les procédures. • Font remonter toute demande pertinente relative à un acte discriminant. • Sont sensibilisés à la démarche et au respect de la loi relative à la diversité en entreprise.
CSSCT	<ul style="list-style-type: none"> • Est informée des travaux menés dans le cadre de la politique diversité.
DISPOSITIF D'ÉCOUTE DISCRIMINATION (Prestataire externe)	<ul style="list-style-type: none"> • Recueille les signalements effectués par les salariés ou les candidats au recrutement. • Lutte contre les discriminations au travail en complément des modes normaux d'alerte sur les dysfonctionnements existants dans l'entreprise. • Tous les salariés pensant être victimes ou témoins d'une discrimination, et ce, quel que soit leur statut, peuvent saisir le dispositif d'alerte professionnelle.