

GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES

DOCUMENT D'ENREGISTREMENT UNIVERSEL

INCLUANT LE RAPPORT FINANCIER ANNUEL

2022



Ce document d'enregistrement universel a été déposé le 27 avril 2023 auprès de l'Autorité des Marchés Financiers («AMF»), en tant qu'autorité compétente au titre du règlement (UE) n° 2017/1129, sans approbation préalable, conformément à l'article 9 dudit règlement. Ce document d'enregistrement universel peut être utilisé aux fins d'une offre au public de valeurs mobilières ou de l'admission de valeurs mobilières à la négociation sur un marché réglementé s'il est approuvé par l'AMF ainsi que ses éventuels amendements, et une note relative aux valeurs mobilières et le résumé approuvés conformément au règlement (UE) n°2017/1129.

Le document d'enregistrement universel peut être utilisé aux fins d'une offre au public de valeurs mobilières ou de l'admission de valeurs mobilières à la négociation sur un marché réglementé s'il est complété par une note relative aux valeurs mobilières et le cas échéant, un résumé et tous les amendements apportés au document d'enregistrement universel. L'ensemble est approuvé par l'AMF conformément au règlement (UE) n°2017/1129.

En cas de renvoi vers un site Internet dans le présent Document d'Enregistrement Universel, le contenu de ce site Internet ne fait pas partie du Document d'Enregistrement Universel. À l'exception des informations, documents et autres éléments expressément incorporés par référence dans le présent Document d'Enregistrement Universel, aucune information, document ou élément provenant du site Internet de la Société (www.groupama.com) ou de toute autre source ne fait partie du présent Document d'Enregistrement Universel.

PRÉSENTATION DU GROUPE

1.1	HISTORIQUE DE LA SOCIÉTÉ	4	1.4	STRATÉGIE	11
			1.4.1	Notre raison d'être	11
1.2	ORGANISATION DU GROUPE ET DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES	7	1.4.2	Notre approche RSE	11
1.2.1	Organisation générale	7	1.4.3	Nos piliers de transformation	11
1.2.2	Organigramme simplifié des principales filiales du Groupe au 31 décembre 2022	8	1.4.4	Nos podiums de la performance	12
1.2.3	Liens entre les différentes entités du Groupe	9	1.4.5	Notre dynamique mutualiste	12
1.3	CHIFFRES CLÉS	9	1.5	RESSOURCES HUMAINES	12
1.3.1	Périmètre combiné Groupama	9	1.5.1	Politique sociale	12
1.3.2	Indicateurs Alternatifs de Performance (IAP)	10	1.5.2	Effectifs du Groupe (France & International)	16
			1.5.3	Engagements au profit des membres du personnel	17

1.1 HISTORIQUE DE LA SOCIÉTÉ

La constitution de Groupama est le résultat d'une histoire centenaire. Le point de départ est la loi du 4 juillet 1900 qui a permis en France la véritable naissance, puis l'organisation, du mouvement mutualiste agricole.

Les Assurances Mutuelles Agricoles ont été créées pour protéger et servir les agriculteurs qui représentaient à l'époque 80 % de la richesse nationale. Elles sont devenues au cours du XX^e siècle le premier assureur agricole européen (source interne).

Afin de perpétuer leur vocation, c'est-à-dire de continuer à servir les intérêts de l'agriculture et transmettre l'héritage de la mutuelle, les Assurances Mutuelles Agricoles ont compris très vite la nécessité de s'adapter, de s'ouvrir vers les autres marchés de l'assurance, et plus récemment vers d'autres services en ce compris les métiers bancaires.

En 1963, les Assurances Mutuelles Agricoles ouvrent leur activité à l'ensemble des risques dommages.

En 1972, elles lancent une activité d'assurance vie.

C'est en 1986 que le nom « Groupama » est créé pour fédérer l'ensemble des structures d'un groupe d'assurance adapté aux conditions nouvelles de l'économie et à l'internationalisation des marchés financiers.

En 1995, les assurés ne faisant pas partie du monde agricole – alors rattachés à la SAMDA, filiale de Groupama créée en 1963 pour assurer les clients « non-agricoles » – deviennent des sociétaires à part entière de leur mutuelle.

En 1998, à l'issue d'une procédure de privatisation où étaient mis en concurrence de grands groupes internationaux, Groupama acquiert le Gan, groupe aux activités complémentaires de celles de Groupama. Le nouvel ensemble donne naissance à l'un des principaux groupes d'assurance généraliste français.

En 2001, souhaitant élargir son offre aux produits bancaires, le groupe Groupama (ci-après le « Groupe ») s'allie avec la Société Générale, première banque française pour les particuliers, afin de créer une banque multicanale à destination des clients de Groupama (Groupama Banque). Groupama entend devenir un acteur financier global Assurance-Banque.

En 2001 également, le conseil d'administration de la Caisse Centrale approuve le schéma de regroupement des caisses régionales.

Des opérations de croissance externe sont initiées en 2002 en France (acquisition de CGU Courtage, absorbé par Gan Eurocourtage) et à l'international (acquisition de Plus Ultra Generales en Espagne).

En 2003, les caisses régionales déploient une offre bancaire vers les sociétaires Groupama. Le Groupe obtient par ailleurs une licence en assurance non-vie en Chine.

De plus, les structures nationales du Groupe évoluent afin

d'être parfaitement adaptées à la stratégie de croissance du Groupe. Une Fédération Nationale Groupama est créée et Groupama SA devient le réassureur exclusif des caisses régionales suite à la dissolution de la Caisse Centrale des Assurances Mutuelles Agricoles.

En 2006, Groupama acquiert les filiales espagnoles d'un groupe français, ainsi que le groupe d'assurance turc Basak et le courtier britannique Carole Nash.

En 2007, le développement international du Groupe s'intensifie avec l'acquisition de l'assureur Nuova Tirrena qui détient près de 2 % du marché italien de l'assurance non-vie et vient renforcer la filiale du Groupe en Italie. Au Royaume-Uni, le Groupe acquiert deux nouveaux courtiers (Bollington Group et groupe Lark).

En 2007 et 2008, Groupama réalise une forte avancée en Europe centrale et Orientale grâce à l'acquisition de l'assureur grec Phoenix Metrolife, des sociétés d'assurance roumaines BT Asigurari et Asiban, et au renforcement des positions en Turquie, avec l'acquisition des sociétés d'assurance Güven Sigorta et Güven Hayat. En outre, Groupama a signé un partenariat stratégique avec OTP Bank, 1^{re} banque indépendante d'Europe centrale, qui se traduit par des accords de distribution dans neuf pays et l'acquisition des activités d'assurance d'OTP (OTP Garancia), compagnie leader en Hongrie, ainsi que ses filiales d'assurance en Bulgarie, Roumanie et Slovaquie.

Groupama prend, par ailleurs, une participation à hauteur de 35 % dans la société STAR, leader du marché de l'assurance tunisienne.

En France, à la conquête d'une clientèle urbaine et de nouveaux canaux de distribution, Groupama a lancé mi-2008, « Amaguiz.com », une nouvelle marque destinée à la vente exclusive *via* le web.

En 2009, Groupama a signé un accord de partenariat avec la Banque Postale en vue de la distribution de produits d'assurance dommages par l'intermédiaire d'une filiale commune et à travers les réseaux de la Banque Postale.

La création de Groupama Gan Vie par la fusion absorption par Gan Assurances Vie de Groupama Vie et de Gan Eurocourtage Vie, et par le transfert des portefeuilles de Gan Patrimoine et de Gan Prévoyance, a permis de constituer une société vie unique pour le Groupe en France.

Les activités bancaires en France ont également été regroupées grâce à la fusion entre Groupama Banque et Banque Finama.

À l'international, le Groupe a procédé à la fusion de ses filiales italiennes, hongroises, roumaines et turques, afin de renforcer ses positions sur l'ensemble de ces marchés.

En 2010, le Groupe a mis en place de nombreux partenariats dans des domaines diversifiés.

Dans le secteur de la bancassurance, l'accord de partenariat conclu en 2009 avec la Banque Postale s'est traduit par la création d'une co-entreprise, la Banque Postale Assurances IARD, dont la Banque Postale détient 65 % et Groupama 35 %.

En décembre 2010, Groupama et le groupe AVIC (Aviation Industry Corporation of China) ont signé un accord de création d'une joint-venture afin de se développer dans le domaine de l'assurance non-vie en République Populaire de Chine. Déjà présent dans la province du Sichuan depuis 2003, Groupama vise à accélérer son développement sur un marché dont l'essor devrait constituer, à terme, un important relais de croissance pour le Groupe.

L'année 2011 a été marquée par la crise de la dette dans la zone euro, notamment en Grèce, et par une forte dégradation des marchés financiers, qui ont affecté la situation financière de Groupama.

Dans ce contexte, le Groupe a mis en œuvre, en 2012, des mesures destinées à renforcer la marge de solvabilité tout en réduisant la sensibilité de son bilan aux fluctuations des marchés financiers. Groupama a ainsi ajusté son périmètre d'activité en cédant les activités IARD de Gan Eurocourtage, l'activité maritime en France de Gan Eurocourtage, la filiale espagnole et la filiale d'assurance non-vie au Royaume Uni.

En 2013, le Groupe a finalisé l'ajustement de son périmètre avec la cession de 100 % du capital de Groupama Private Equity en janvier et la cession de sa participation de 51 % dans le cabinet de courtage britannique Bollington en mars. En avril, Groupama a renforcé son partenariat avec le groupe chinois AVIC pour accompagner la forte croissance de Groupama AVIC Insurance sur le marché de l'assurance agricole et du monde rural en Chine.

Par ailleurs, la loi du 26 juillet 2013 de séparation et de régulation des activités bancaires a institué Groupama SA en tant qu'organe central du réseau composé des sociétés ou caisses d'assurances et de réassurances Mutuelles Agricoles (ci-après le réseau Groupama).

L'assemblée générale du 11 juin 2014 a modifié les statuts de Groupama SA pour intégrer dans son objet social son rôle d'organe central.

En décembre 2015, Groupama a été le premier assureur mutualiste à lancer les certificats mutualistes autorisés par la loi de l'Économie Sociale et Solidaire de juillet 2014. Les caisses régionales se dotent ainsi de moyens financiers nécessaires pour investir dans les territoires et pour développer une relation nouvelle avec leurs sociétaires, une relation de qualité, sur le long terme et fondée sur la confiance. Fin 2016, l'ensemble des caisses régionales a émis des certificats mutualistes.

En avril 2016, Orange et Groupama ont signé un accord visant à développer une offre bancaire inédite, 100 % mobile. En octobre 2016, les autorités réglementaires et prudentielles

françaises et européennes ont autorisé l'entrée d'Orange à hauteur de 65 % au capital de Groupama Banque, rebaptisée Orange Bank le 16 janvier 2017. L'offre Orange Bank est disponible en France dans le réseau de distribution Orange, et également dans les réseaux du Groupe.

En décembre 2016, la loi « Sapin 2 », relative à la transparence, à la lutte contre la corruption et à la modernisation de la vie économique a été publiée, mettant en place le cadre législatif nécessaire à la transformation de l'organe central du Groupe en société d'assurance mutuelle (SAM) avec un délai de mise en œuvre de 18 mois.

Le 7 juin 2018, la société Groupama SA, organe central du Groupe, a été transformée en caisse de réassurance mutuelle agricole à compétence nationale, forme particulière de société d'assurance mutuelle, dont la dénomination usuelle est Groupama Assurances Mutuelles.

Préalablement à cette transformation :

- Groupama SA a cédé à Gan Assurances son portefeuille d'assurance directe en novembre 2017 dans la mesure où Groupama Assurances Mutuelles ne peut pratiquer, du fait de son statut, que la réassurance ;
- Groupama SA a apporté en décembre 2017 la plupart des filiales d'assurance et de services qu'elle détenait à Groupama Holding Filiales et Participations, holding ayant le statut de société de groupe d'assurance, détenue à 100 % par Groupama SA ;
- Groupama SA a conservé en détention directe les filiales financières, les sociétés immobilières et quelques participations ;
- les sociétés Groupama Holding et Groupama Holding 2 ont été absorbées par la société Groupama SA le 7 juin 2018.

Cette transformation simplifie l'organisation du Groupe et lui donne une cohérence complète, fondée sur ses 3 niveaux de mutualisation que sont les caisses locales, régionales et nationale. En harmonisant ses valeurs et son organisation, le Groupe affirme son attachement à ses racines mutualistes et les met au service d'un projet économique ambitieux au bénéfice de ses sociétaires et clients.

Dans le cadre de cette transformation, le Groupe a défini sa raison d'être ⁽¹⁾ qui guide et inspire les orientations actuelles et futures du Groupe : « Nous sommes là pour permettre au plus grand nombre de construire leur vie en confiance ».

En tant qu'investisseur responsable, le Groupe place le changement climatique au cœur de ses engagements. Ainsi, le 19 septembre 2019, Groupama s'est engagé à entrer à hauteur de 18 % au capital de Predica Énergies Durables (PED), filiale de Crédit Agricole Assurances dédiée aux investissements dans les actifs de production d'énergies renouvelables aux côtés d'Engie. PED est un véhicule d'investissement dans des actifs éoliens terrestres et solaires en France.

(1) Cette raison d'être est extrastatutaire et ne doit donc pas s'entendre au sens de l'article 1835 du Code civil.

PRÉSENTATION DU GROUPE

Historique de la Société

En 2020, le Groupe s'est engagé à une sortie définitive du charbon thermique dans ses portefeuilles d'investissement, d'ici à 2030 au plus tard pour les entreprises émettrices des pays de l'Union européenne et de l'OCDE.

Le 7 avril 2020, Groupama a cédé l'intégralité de sa participation détenue dans la Banque Postale Assurances IARD. La Banque Postale et Groupama ont toutefois annoncé la prolongation de leur coopération dans les domaines de la protection juridique et de l'assistance.

Groupama a annoncé le 11 juin 2020, le lancement avec Vinci de la construction de The Link, futur siège de Total à Paris La Défense. Les travaux et les aménagements sont prévus pour une durée de 5 ans, à l'issue de laquelle Total prendra livraison de l'immeuble et sera locataire de The Link pour 12 ans renouvelables.

En juillet 2021, Groupama a annoncé la signature d'un accord entre sa filiale italienne Groupama Assicurazioni et FairConnect, pour la cession de G-Évolution et la mise en place d'un partenariat stratégique long terme pour la fourniture de solutions d'assurance connectée. La clôture de l'opération a eu lieu le 30 décembre 2021.

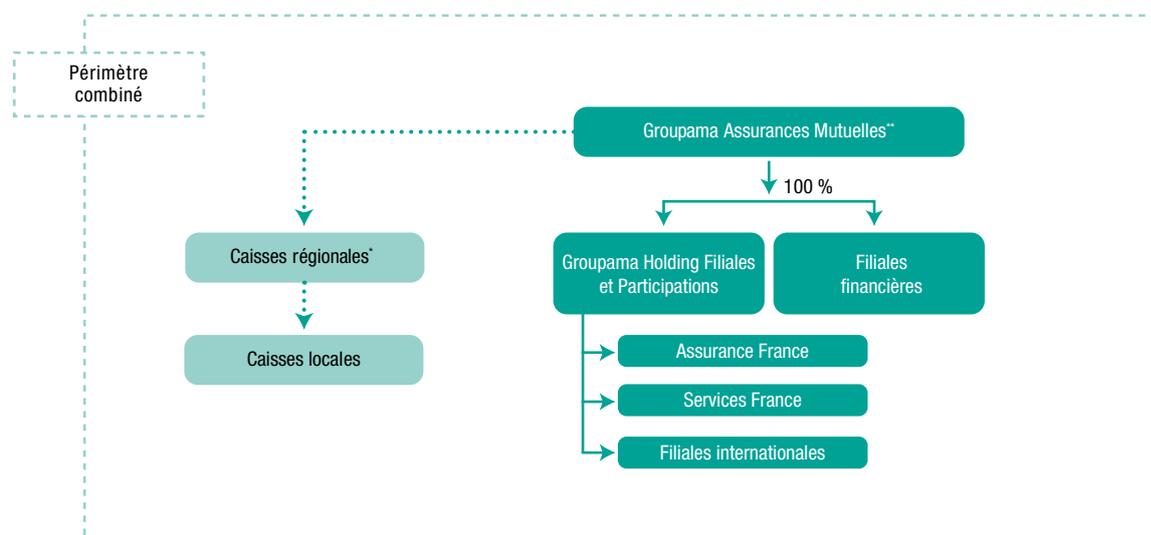
Le groupe Groupama a annoncé la finalisation de l'acquisition, par sa filiale hongroise Groupama Biztosító, de OTP Osiguranje, filiale croate d'OTP Bank le 31 août 2021.

Le 30 septembre 2021, Groupama a cédé l'intégralité de sa participation détenue dans Orange Bank, mais reste engagée dans un partenariat de distribution d'une offre bancaire avec Orange Bank jusqu'en 2028.

Le 1^{er} décembre 2022, Groupama a cédé sa branche slovaque à la compagnie d'assurances Union.

1.2 ORGANISATION DU GROUPE ET DE GROUPAMA ASSURANCES MUTUELLES

ORGANIGRAMME JURIDIQUE SIMPLIFIÉ



⋯ Lien de réassurance

* 9 caisses régionales métropolitaines, 2 caisses outre-mer et 2 caisses spécialisées.

** en tant que réassureur des caisses régionales, via un traité en quote-part, GMA porte environ 30 % du portefeuille des caisses régionales.

1.2.1 ORGANISATION GÉNÉRALE

Le Groupe présente un mode de gouvernance qui responsabilise chaque acteur au sein de l'organisation. Les sociétaires élisent leurs représentants au niveau local (27 000 élus), qui élisent eux-mêmes leurs représentants au niveau régional et national. Les administrateurs – qui sont donc tous des assurés de la mutuelle – contrôlent l'ensemble des conseils d'administration des entités du groupe mutualiste. Ils choisissent les responsables du management qui gèrent les activités opérationnelles. Les élus participent ainsi à toutes les instances de décisions du Groupe, qu'il s'agisse des caisses locales (2 600), régionales (9 caisses régionales métropolitaines, 2 caisses régionales d'outre-mer et 2 caisses spécialisées) et nationale, au travers des conseils d'administration de Groupama Assurances Mutuelles et de ses principales filiales, directes ou indirectes.

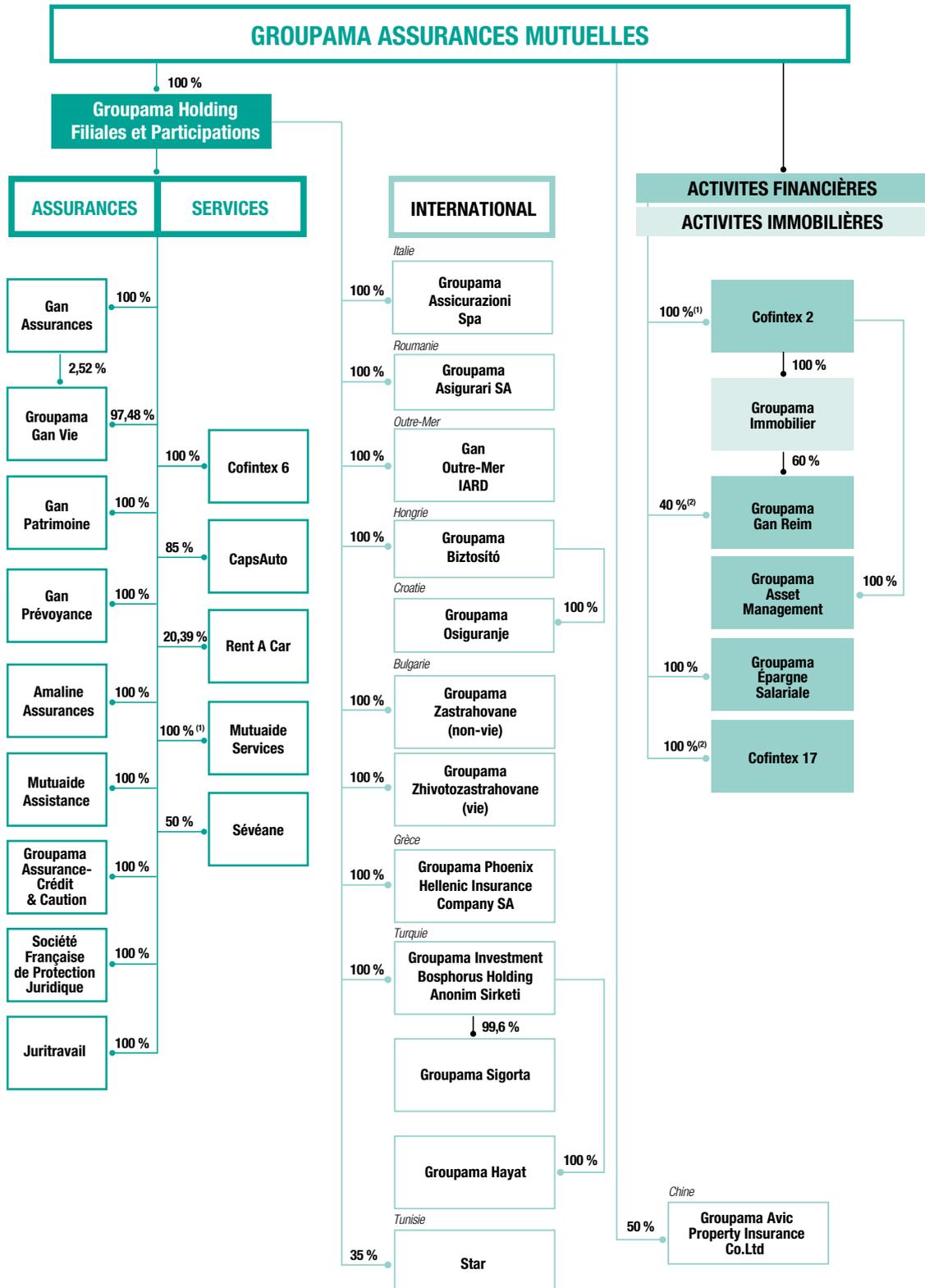
Le périmètre combiné du groupe Groupama dont Groupama Assurances Mutuelles est société mère comprend l'intégralité des entités du Groupe et les caisses régionales pour 100 % de leurs activités. Depuis le 1^{er} janvier 2021, le Groupe n'établit plus de comptes consolidés, lesquels ne couvraient que l'activité de Groupama Assurances Mutuelles, des filiales et environ 37 % de l'activité des caisses régionales, activité captée par le mécanisme de réassurance interne.

Groupama Assurances Mutuelles, caisse de réassurance mutuelle agricole à compétence nationale, est une structure juridique sans capital, organe central du réseau Groupama. Ses principales missions sont les suivantes :

- › veiller à la cohésion et au bon fonctionnement des organismes du réseau Groupama ;
- › veiller à l'application des dispositions législatives et réglementaires relatives aux organismes du réseau ;
- › exercer un contrôle administratif, technique et financier sur l'organisation et la gestion des organismes du réseau Groupama ;
- › définir et mettre en œuvre la stratégie opérationnelle du groupe Groupama, en concertation avec les caisses régionales ;
- › réassurer les caisses régionales ;
- › piloter l'ensemble des filiales ;
- › mettre en place le programme de réassurance externe de l'ensemble du Groupe ;
- › établir les comptes combinés.

Au titre de ses activités, la Société est régie par les dispositions du Code des assurances et, par renvoi, à certaines dispositions du Code de commerce, et est soumise au contrôle de l'Autorité de Contrôle Prudentiel et de Résolution (ACPR).

1.2.2 ORGANIGRAMME SIMPLIFIÉ DES PRINCIPALES FILIALES DU GROUPE AU 31 DÉCEMBRE 2022



Une liste plus exhaustive des principales filiales du Groupe est présentée dans la note 51 des comptes combinés.

1.2.3 LIENS ENTRE LES DIFFÉRENTES ENTITÉS DU GROUPE

Ils sont régis, pour les filiales, par des relations capitalistiques. En outre, en contrepartie d'une certaine autonomie opérationnelle, chacune des filiales est soumise aux contraintes et devoirs définis par l'environnement de Groupama Assurances Mutuelles, cela notamment en matière de contrôle.

Les liens entre les caisses régionales et Groupama Assurances Mutuelles sont régis :

- › par une convention de réassurance interne liant les caisses régionales à Groupama Assurances Mutuelles, dont les modalités d'application sont mises à jour chaque année. Cette convention est décrite plus précisément au § 3.7.2 ;
- › par un dispositif de sécurité et de solidarité entre l'ensemble des caisses régionales et Groupama Assurances Mutuelles (« convention portant dispositifs de sécurité et de solidarité des Caisses de Réassurance Mutuelle Agricole »). Ce dispositif est décrit plus précisément au § 3.7.1.

1.3 CHIFFRES CLÉS

1.3.1 PÉRIMÈTRE COMBINÉ GROUPAMA

Le tableau ci-dessous présente des informations et ratios financiers issus des comptes combinés du Groupe. Les comptes combinés ont été établis conformément au référentiel IFRS tel qu'adopté par l'Union européenne. Ils permettent

d'avoir une vision d'ensemble du périmètre mutualiste englobant le périmètre capitalistique Groupama Assurances Mutuelles.

(en millions d'euros)	2022	2021	2020
Chiffre d'affaires ⁽¹⁾	15 931	15 477	14 445
<i>dont Assurance France</i>	<i>13 237</i>	<i>12 860</i>	<i>12 011</i>
<i>dont Assurance internationale</i>	<i>2 483</i>	<i>2 377</i>	<i>2 245</i>
<i>dont activités financières et bancaires</i>	<i>211</i>	<i>240</i>	<i>189</i>
Ratio combiné ⁽²⁾ non-vie	99,4 %	98,3 %	98,7 %
Résultat opérationnel économique ⁽³⁾	349	461	306
Résultat net part du Groupe	454	493	177
Structure et solidité financière			
<i>Fonds propres part du Groupe</i>	<i>7 502</i>	<i>10 659</i>	<i>10 704</i>
<i>Total bilan</i>	<i>94 721</i>	<i>104 469</i>	<i>104 702</i>
<i>Ratio d'endettement ⁽⁴⁾</i>	<i>25,1 %</i>	<i>27,8 %</i>	<i>26,9 %</i>
Marge de Solvabilité 2 ⁽⁵⁾	282 %	271 %	244 %
Notation			
<i>Fitch Ratings</i>	<i>A+</i>	<i>A</i>	<i>A</i>

(1) Primes émises des activités d'assurance et produits des activités financières.

(2) Cf. glossaire du présent document d'enregistrement universel (page 373).

(3) Le résultat opérationnel économique correspond au résultat net retraité des plus et moins-values réalisées, des dotations et reprises de provisions pour dépréciation à caractère durable et des gains et pertes latents sur les actifs financiers comptabilisés à la juste valeur (l'ensemble de ces éléments sont nets de participations aux bénéficiaires [PB] et nets d'impôt sur les sociétés [IS]). Sont également retraités, les opérations exceptionnelles nettes d'IS, les amortissements de valeurs de portefeuilles et les dépréciations d'écarts d'acquisitions (nets d'IS).

(4) Endettement, hors trésorerie des holdings, rapporté aux fonds propres comptables hors réserve de réévaluation (y compris les passifs subordonnés et les intérêts minoritaires).

(5) Couverture de la marge de solvabilité 2, avec mesure transitoire sur les provisions techniques de Groupama Gan Vie.

Le 10 juin 2022, Fitch Ratings a relevé la note de solidité financière de Groupama à « A+ » avec une perspective stable. Ce rehaussement de notation reflète notamment la très forte capitalisation du Groupe en 2021, une performance financière solide ainsi qu'un excellent profil commercial en France.

1.3.2 INDICATEURS ALTERNATIFS DE PERFORMANCE (IAP)

Le résultat opérationnel économique et le ratio combiné non-vie sont des indicateurs alternatifs de performance (« IAPs ») au regard des orientations de l'ESMA et de la position de l'AMF publiées en 2015. Ces indicateurs alternatifs de performance sont utilisés par le Groupe pour analyser les évolutions opérationnelles, la performance financière et la situation financière du Groupe et fournir aux investisseurs des informations complémentaires jugées utiles et pertinentes en ce qui concerne les résultats du Groupe.

1.3.2.1 Définitions

Le résultat opérationnel économique correspond au résultat net retraité des plus et moins-values réalisées, des dotations et reprises de provisions pour dépréciation à caractère durable et des gains et pertes latentes sur les actifs financiers comptabilisés à la juste valeur (l'ensemble de ces éléments sont nets de participation aux bénéfices [PB] et nets d'impôt sur les sociétés [IS]). Sont également retraités, les opérations exceptionnelles nettes d'IS, les amortissements de valeurs de portefeuilles et les dépréciations d'écarts d'acquisition (nets d'IS) et les charges de financement externe.

Le ratio combiné est la somme du ratio de sinistralité net tous exercices et du taux de frais d'exploitation.

Le ratio de sinistralité net tous exercices est le rapport entre les charges techniques tous exercices, brutes de réassurance, auxquelles sont ajoutés le solde de réassurance et les primes acquises, brutes de réassurance.

Le taux de frais d'exploitation est le rapport entre les frais généraux opérationnels et les primes acquises, brutes de réassurance.

Le ratio combiné non-vie concerne l'activité non-vie.

1.3.2.2 Réconciliations

La réconciliation du résultat opérationnel économique et du ratio combiné non-vie avec le poste des états financiers de la période correspondante, ou de son sous-total ou du total le plus proche, est présentée dans les tableaux ci-après.

(en millions d'euros)

	2022	2021	2020
Résultat opérationnel économique	349	461	306
Plus-values réalisées nettes ⁽¹⁾	315	135	118
Dotation aux provisions pour dépréciations à caractère durable ⁽¹⁾	(29)	(20)	(32)
Gains ou pertes sur actifs financiers comptabilisés à la juste valeur ⁽¹⁾	(43)	58	45
Autres charges et produits	(51)	(89)	(85)
Charges de financement	(54)	(53)	(49)
Résultat net des activités cédées	(34)	0	0
Dépréciation des goodwill	0	0	(125)
Résultat net	454	493	177

(1) Montants nets de PB et IS.

Activité non-vie	2022	2021	2020
Ratio de sinistralité net tous exercices	71,9 %	70,5 %	70,9 %
Ratio de frais d'exploitation	27,5 %	27,8 %	27,8 %
Ratio combiné	99,4 %	98,3 %	98,7 %

1.4 STRATÉGIE

La stratégie du groupe Groupama est portée et incarnée par le programme Vision.

Ce programme stratégique se compose de cinq éléments complémentaires, qui forment un ensemble cohérent guidant les actions du Groupe :

- › notre raison d'être ;
- › notre démarche RSE ;
- › nos piliers de transformation ;
- › nos podiums de la performance ;
- › la dynamique mutualiste.

1.4.1 NOTRE RAISON D'ÊTRE

La transformation de Groupama SA en Groupama Assurances Mutuelles en juin 2018 a redonné au Groupe sa cohérence fondée sur 3 niveaux de mutualisation : local, régional et national.

Le Groupe a souhaité marquer cette transformation en réaffirmant sa raison d'être : « Nous sommes là pour permettre au plus grand nombre de construire leur vie en confiance. Pour cela, nous sommes fondés sur des communautés d'entraide humaines, proches et responsables ». Cette raison d'être justifie pourquoi notre Groupe existe depuis plus de cent ans et incarne un mutualisme d'avenir, porteur d'espoir pour les générations futures.

Le groupe Groupama affirme ainsi son attachement à ses racines mutualistes et aux valeurs humaines que sont la solidarité, la responsabilité, l'engagement et l'optimisme, pour les mettre au service d'un projet économique ambitieux au bénéfice de ses sociétaires et clients, afin de permettre au plus grand nombre de construire leur vie en confiance.

1.4.2 NOTRE APPROCHE RSE

En déclinaison de sa raison d'être, le Groupe a défini son approche RSE. Celle-ci définit la manière dont nous souhaitons agir, pour construire un modèle de développement économique durable, en cohérence avec nos valeurs.

Le Groupe a défini ses priorités pour 2022-2024 qui passent en particulier par le renforcement d'une relation humaine, proactive et responsable, la proposition de solutions de protection en réponse à l'évolution de l'environnement et des modes de vie, et une contribution active au développement durable de la vie locale. Par cette approche RSE, le Groupe affirme son action comme un acteur responsable, de confiance, et attentif à son impact sur la société et sur l'environnement.

Au cours de l'année 2022, le Groupe a mis en œuvre de premières actions en lien avec sa stratégie RSE parmi lesquelles sont à souligner : le déploiement des appels

relationnel en intégrant de plus en plus un volet Prévention, la mise en place de formations Centaure intégrant les nouvelles mobilités et usages, la mise en place d'un observatoire dédié au changement climatique, le lancement d'étude en lien avec les grandes transitions, la définition et mise en œuvre de notre stratégie d'alignement 1,5 °C (accords de Paris), le lancement d'un plan d'engagement RSE (sensibilisation, formation, évènementiel) pour acculturer les collaborateurs et illustrer la RSE à travers des actions concrètes qui se déploient dans le Groupe.

1.4.3 NOS PILIERS DE TRANSFORMATION

Au nombre de 5, nos piliers de la transformation constituent notre réponse aux enjeux de long terme du Groupe et aux évolutions structurelles de la société. Ils nous permettent d'adapter dans la durée notre organisation et nos métiers, afin de garder une longueur d'avance et d'anticiper les évolutions à venir. Pour permettre à chacun de nos clients et sociétaires de construire sa vie en confiance, la qualité de l'accompagnement que nous leur apportons est une priorité.

Pilier 1 : Réenchanter la relation client

La satisfaction des clients est au cœur des préoccupations du Groupe : c'est à la fois une exigence mutualiste et un engagement de chacune de nos entreprises. Pour faire partie des assureurs préférés des Français, le Groupe a choisi d'établir une relation singulière et différenciante avec nos clients, dans une logique de conseil proactif. Le contexte particulier de ces dernières années a été l'occasion pour le Groupe de réexprimer son attachement à cette relation attentive et humaine. Dans la lignée de la dynamique enclenchée ces dernières années, le nombre de clients et sociétaires contactés en 2022 par des appels humains, proactifs et non mercantiles a continué à progresser par rapport à l'année dernière, dépassant le million de clients et sociétaires concernés.

Pilier 2 : Relais de croissance via les services

Notre développement sur les services est une priorité. Notre ambition est de parvenir à accompagner nos clients avec des solutions associant assurances, services et prévention. En 2022, l'offre de télésurveillance Groupama Habitat Protect a de nouveau été mise en avant et les ventes ont continué à progresser. En parallèle, plusieurs réflexions et expérimentations ont été lancées dans l'optique d'accompagner nos clients et sociétaires dans les transitions auxquelles ils sont confrontés (transition climatique, transition numérique...). Enfin, le lancement du Programme Open Innovation Volt*terre avec ses 5 accélérateurs régionaux et thématiques de start-up témoigne de la dynamique d'innovation du Groupe sur les services et les solutions d'accompagnement.

Pilier 3 : Faire de Groupama une marque de référence

L'objectif de ce pilier est de valoriser la marque Groupama sur l'ensemble de nos territoires et d'en faire un véritable actif stratégique et financier. Convaincus de la prédominance des preuves par rapport aux discours, le Groupe met en avant son engagement concret sur le terrain, engagement impliquant notamment réseaux d'élus et collaborateurs. À titre d'illustration, parmi nos actions de prévention, plus de 85 000 personnes ont pu être formées aux Gestes qui Sauvent à fin 2022 avec un déploiement à l'échelle du Groupe. L'ambition est de maintenir ce rythme dans la durée et de former 80 000 personnes par an. À l'international, la création d'une plateforme de communication réunissant l'ensemble des filiales internationales illustre également cette dynamique visant à faire de Groupama une marque de référence.

Pilier 4 : Aménager notre modèle industriel pour le rendre plus efficace

L'amélioration continue de notre modèle industriel doit permettre au Groupe de maîtriser ses coûts de fonctionnement, tout en offrant une meilleure qualité de service à nos clients. Cela se traduit par une plus grande efficacité commerciale avec l'optimisation de nos réseaux de distribution et une plus grande efficacité opérationnelle, avec la digitalisation et la simplification des processus ainsi que la création de synergies et d'une interopérabilité accrue entre les différentes entités du Groupe.

Pilier 5 : Mobiliser les talents au service de nos clients et de la transformation du Groupe

Pour que la mise en œuvre du projet stratégique soit un succès collectif, la mobilisation des forces vives du Groupe au profit de tous est indispensable. Notre énergie et nos talents concourent au quotidien à renforcer notre efficacité au service du client. La généralisation progressive de formations communautaires, le

lancement de campagnes Groupe autour de la marque employeur et des métiers en tension permettent à chaque entité de capitaliser sur la puissance du collectif.

1.4.4 NOS PODIUMS DE LA PERFORMANCE

Les podiums, au nombre de 5, correspondent aux objectifs business précis et chiffrés que le Groupe s'est fixé sur les 3 années à venir (2022-2024).

Ils guident les arbitrages à court terme, et un cap commun : tant sur les marchés à développer en priorité (marché des pros et des entreprises, marché agricole), que sur les lignes de business à intensifier (assurances de personnes), que sur nos ambitions en termes de fidélisation clients ou de rentabilité.

Ainsi, en termes de rentabilité, le Groupe se fixe comme objectif de dégager, sur la période 2022-2024, un résultat opérationnel économique de 1 milliard d'euros.

1.4.5 NOTRE DYNAMIQUE MUTUALISTE

La dynamique mutualiste vient soutenir l'ensemble de ces objectifs en réaffirmant le rôle essentiel de notre réseau de 27 000 élus, présents sur tout le territoire et qui incarne notre ancrage local et la valeur d'entraide au quotidien dans nos 2 600 caisses locales.

Initiée par le conseil d'orientation mutualiste (dont la description figure au § 3.1.5) suite à la re-mutualisation du Groupe de 2018, la dynamique mutualiste mobilise la communauté des élus au service de la raison d'être et transforme cette énergie en force différenciante pour le Groupe.

1.5 RESSOURCES HUMAINES

1.5.1 POLITIQUE SOCIALE

Groupama investit dans l'humain pour atteindre ses ambitions stratégiques, améliorer sa performance et ainsi répondre aux attentes de ses sociétaires et clients. La politique de ressources humaines est déterminée dans ses principes d'actions par la raison d'être du Groupe, fondée sur la responsabilité sociale et rendue possible par l'engagement durable – confirmé à un niveau record (81 %) par l'édition 2021 du Baromètre interne – de ses 31 106 collaborateurs.

Au 31 décembre 2022, les caisses régionales, Groupama Assurances Mutuelles (GMA) et ses filiales comptent 29 037 salariés.

La direction des ressources humaines groupe pilote les politiques corporate et anime la ligne fonctionnelle RH, selon le schéma établi de répartition des initiatives et responsabilités entre DRH Groupe et DRH des entreprises. Chacune des entreprises gère ainsi ses ressources humaines et sa politique sociale au plus près des équipes, en cohérence avec les principes d'action et les orientations définis pour le Groupe.

Depuis la crise sanitaire, la cohésion Groupe/entreprises a été renforcée, grâce à une coordination permanente entre les DRH membres du comité opérationnel RH et entre ceux du bassin parisien plus particulièrement. Cela permet notamment d'apporter des réponses harmonisées et équitables à tous les collaborateurs, afin qu'ils travaillent en toute sécurité et dans les meilleures conditions possible, à distance ou sur site, en individuel comme en collaboratif.

Dans le prolongement de l'élan donné en 2020 et 2021, le fait marquant de l'année 2022 est la généralisation du télétravail, qui concerne désormais la très grande majorité des collaborateurs dans toutes les entités en France, dans le cadre d'accords et mesures dédiés, avec pour la plupart d'entre eux 2 jours de télétravail par semaine. Au sein de l'UES, la mise en œuvre des avenants individuels signés par les collaborateurs concerne 74 % des 7 100 collaborateurs, 87 % d'entre eux ayant choisi l'option des 2 jours hebdomadaires. À GMA, 89 % des salariés bénéficient du télétravail, dont 93 % pour 2 jours par semaine.

Plus largement, l'adaptation des modes de travail et de l'expérience collaborateur s'est accélérée : les solutions de l'Espace Collaboratif Digital (ECD) sont déployées, les réunions managers ou collaborateurs animées sur Teams, les process de recrutement et d'intégration digitalisés, une bonne partie des modules de formation en mode distanciel, la communication numérique significativement développée (newsletters, podcasts, digital workplaces).

C'est dans ce cadre que le Groupe mène le projet « Escale » sur le bassin parisien. Concernant 11 entreprises, il se réalise par étapes successives, depuis juin 2021 et jusqu'au premier semestre 2024. Il vise à prendre en compte le déploiement des nouveaux modes de travail, l'équilibre à trouver entre travail sur site et travail à distance, tout en maîtrisant les coûts immobiliers. Il repose sur le principe du « flex par équipe », permettant à chaque équipe de disposer de son propre espace avec un taux de 70 % (7 postes pour 10 salariés) tout en ayant accès à des zones supplémentaires de réunion, création, collaboration. Plus de 5 000 collaborateurs sont maintenant rassemblés sur le Campus et le flex par équipe est effectif pour près de 80 % d'entre eux. Fort de cette réussite, Groupama a construit un second Campus à Mérignac, pour regrouper sur 12 000 m² environ 800 collaborateurs bordelais de Groupama Gan Vie, GMA, G2S, Gan Assurances, Gan Prévoyance et de Groupama Centre-Atlantique. Il a ouvert en juin 2022.

En 2022, les entreprises du périmètre combiné ont recruté 3 137 salariés en CDI (hors 140 mobilités et transferts d'activité), dont 2 625 en France, pour renforcer leurs réseaux commerciaux et les plates-formes relations clients et pour renouveler leurs équipes de management et d'experts, ainsi que les fonctions d'audit, de contrôle interne et de pilotage : 21,68 % des nouveaux collaborateurs ont moins de 26 ans, 6,7 % ont 50 ans et plus, et 19,7 % résultent de stabilisation de CDD en CDI.

Dans ce contexte, le Groupe a fait évoluer sa communication employeur, en partant de sa raison d'être. La signature « Être là pour les autres, j'ai décidé d'en faire mon métier » rebondit sur le discours de marque Groupama et est complétée par un appel à l'action « Envie de donner du sens à vos compétences ? » que l'on retrouve dans les offres d'emplois, pour inciter les candidats à postuler.

Ainsi, notre nouvelle campagne souligne ce qui nous rend fiers : notre métier, le point de départ de belles histoires. Il s'agit de nous différencier de nos concurrents, en valorisant notre ADN mutualiste et nos spécificités : nous privilégions l'humain, nous recrutons des personnes et pas des diplômés, des personnalités qui seront demain au service de nos clients.

Afin d'événementialiser ce lancement, une application a permis aux collaborateurs de créer leurs propres affiches et de les communiquer, en interne ou *via* les réseaux sociaux. En externe, Groupama a ouvert un compte Instagram, afin d'attirer les plus jeunes et d'être répertorié « employeur de référence » au moment où ils recherchent un premier poste : le compte est suivi par 1 500 followers. Pour renforcer la visibilité des nouveaux messages, des campagnes de marketing programmatique ont été réalisées en 2022 : elles augmentent de manière significative les visites (+ 250 %) et les candidatures (+ 150 %) sur le site groupama-gan-recrute.com.

Groupama a également continué de travailler à la promotion des métiers en tension, à travers des campagnes dédiées sur les réseaux sociaux, valorisant les métiers de chargé de sinistres, audit, souscription, actuariat et agricoles, pour faire connaître leurs spécificités et l'avantage de les exercer chez Groupama. Elles ont été vues par des dizaines de milliers de personnes et ont entraîné une forte hausse des candidatures à nos offres.

Dans le cadre des travaux sur les Relations Écoles, le Groupe a mené la 3^e édition du Vrai Challenge : en 3 ans, 2 350 étudiants de 60 écoles y ont participé, dont 550 en 2022. L'application mobile grand public « Game'Up » créée par Groupama Loire Bretagne, a été proposée aux autres caisses régionales : à partir d'histoires, le joueur découvre le monde de l'assurance et rencontre 3 personnes qui incarnent nos métiers.

Forte de ces initiatives, notre marque employeur a été récompensée en 2022 par plusieurs prix : le « Label Universum » a reconnu Groupama comme un des groupes les plus attractifs pour son développement professionnel pour les Bac + 5 et comme l'employeur qui favorise le plus l'équilibre vie professionnelle et vie personnelle pour les Bac + 2/3.

Cet investissement dans l'attractivité du Groupe est complété par le travail sur l'intégration, visant à fidéliser le collaborateur dès son arrivée, voire en amont. Ainsi, GMA a, comme d'autres entreprises du Groupe, mené une refonte de son process d'onboarding, avec un parcours d'une année proposé à tous les nouveaux collaborateurs. La « WelcomeApp », application mobile pour les entrants, crée un lien avec le salarié dès la signature du contrat et lui propose, pendant la période qui précède son entrée effective, un parcours interactif de découverte des valeurs, de l'histoire et des projets du Groupe et de GMA.

Élément moteur de la performance des collaborateurs et des entreprises du Groupe, la mobilité (géographique et/ou fonctionnelle) a concerné en 2022 plus de 1 924 collaborateurs en France. L'intranet Mouvy, site de recrutement interne en ligne, ouvert à tous les salariés du Groupe, a enregistré plus de 5 000 candidatures en 2022. L'accord Groupe sur la mobilité interentreprises prévoit des dispositifs dédiés : mesures d'accompagnement, publication des offres de poste sur Mouvy, raccourcissement du délai de mobilité, etc.

S'agissant des fins de contrat, les départs CDI (hors 139 mobilités et transferts d'activité) ont concerné dans les entreprises du périmètre consolidé 2 969 collaborateurs, dont 2 499 en France, se répartissant en démission 37,3 %, retraite 17,5 %, licenciement 12,5 %, départ en cours de la période d'essai 18,3 %, rupture conventionnelle 12,6 %, plans de départs volontaires 0,8 % et décès 0,9 %.

PRÉSENTATION DU GROUPE

Ressources humaines

Le périmètre « Paie et Études RH » de la DRH Groupe a étendu son périmètre suivant le plan établi en 2017 : de 6 entreprises gérées en 2016 nous sommes passés à 18 en 2022, ce qui favorise l'harmonisation des SI. Un ensemble important d'outils RH homogènes a donc été constitué en 5 ans, avec des implications positives en matière d'application des politiques RH, de process et de coûts. Ainsi, en 2022, plus de 100 000 bulletins de salaires et obligations déclaratives, sociales et fiscales associées ont été traités par le CERH.

Cette extension permet d'appliquer des solutions digitales adaptées : coffres-forts électroniques, dossiers du personnel, Gestion Électronique de Documents (80 000 documents sont déposés dorénavant en GED par les fonctions RH), numérisation des courriers entrants, signature électronique des contrats. En même temps, la DRH Groupe favorise la digitalisation des process sur le périmètre des caisses régionales. À fin 2022, elles seront toutes équipées d'une solution de coffre-fort électronique et pour leur quasi-totalité de la solution GED du Groupe.

En matière de gestion des talents, le projet Convergence a été mis en production sur toutes les entités France du Groupe en 2022. En collaboration avec 4 caisses régionales, la nouvelle plateforme « ProFil », outil de recueil des entretiens annuels, professionnels et RH était en place pour les campagnes de fin d'année.

La DRH Groupe porte également d'autres projets d'ampleur sur la digitalisation : un Bilan Social Individuel (BSI) pour fournir début 2023 à chaque salarié de GMA un bilan détaillé de sa rémunération, de ses avantages et de sa protection sociale ; une refonte des process de RSI (campagne 2022 de GMA et Groupama Gan Vie) pour sécuriser et fluidifier les échanges et décisions en matière de révision des rémunérations individuelles.

La formation Groupe est la troisième composante du CERH. Les entreprises du Groupe, périmètre France, ont investi en 2022 près de 900 000 heures de formation (toutes modalités confondues) pour l'ensemble des collaborateurs, soit environ 36,6 heures de formation par collaborateur. L'investissement représente plus de 43,6 millions d'euros sur le périmètre combiné.

Dans le prolongement des impacts de la crise sanitaire sur le domaine du learning, la majorité de l'offre formation a pris le virage de l'hybridité. La plupart des programmes jonglent entre présentiel/distanciel et synchrone/asynchrone. Cette combinaison des modalités permet à la fois l'optimisation d'apports pédagogiques, la facilitation de la planification et une réduction des coûts et impacte positivement l'efficacité des actions et la satisfaction des participants.

Dans ce contexte, les programmes Groupe ont été très sollicités par les entreprises. PEP'S a doublé sa capacité d'accueil pour intégrer 24 collaborateurs à sa 3^e promotion. #BST2 a lancé sa première promotion en 2022 avec 23 participants. Le programme Synergies a lui poursuivi son développement sur 4 marchés (Pros, Entreprises, Collectivités et Associations, Agricole) et 1 secteur d'activité (l'institutionnel, à destination des acteurs du Mutualisme, dont le pilote a été lancé fin 2022). Fondée sur le principe de la mutualisation de la

formation – de sa conception à son animation, par et pour les entreprises bénéficiaires - « Synergies » est aujourd'hui la référence pour la conception des programmes de formation.

Pour donner du sens, renforcer l'appropriation des orientations stratégiques du Groupe et la participation des équipes à leur mise en œuvre opérationnelle, le programme Vision a continué son déploiement. L'année 2022 a été marquée par le succès des « Journées Vision », qui ont rassemblé au Carrousel du Louvre 1 000 dirigeants et managers de toutes les entreprises, à l'écoute de prestigieux intervenants – internes et externes – et en action dans le cadre d'un Forum Transformation valorisant les réalisations et d'un Forum Ouvert pour l'émergence d'idées autour de notre nouvelle Ambition révélée à cette occasion.

En parallèle, l'executive Leadership Program (ELP) a été relancé, afin de développer le leadership individuel et transversal des dirigeants de demain : une promotion de 15 participants a été conduite entre avril et novembre 2022. 92 cadres supérieurs ont suivi les modules des formations « Talents et compétences » et 150 futurs dirigeants du Groupe ont participé au programme « Objectif Dirigeant » qui leur propose des modules de formation ou journées d'actualité pour les préparer à occuper des fonctions stratégiques. Enfin, pour sensibiliser dirigeants et cadres supérieurs aux données de notre environnement et à la nécessité d'innover, les rencontres de l'Executive Meeting ont rassemblé le Top 100 de GMA et ses filiales, pour des conférences, débats, ateliers.

Depuis 2020, la fonction RH s'est elle-même transformée, afin d'assurer la continuité et la performance des activités tout en préservant le bien-être des collaborateurs. Ce renouveau tient beaucoup au renforcement de la cohésion des équipes. Des ateliers associent régulièrement les responsables RH des entreprises, pour des réflexions sur les grands enjeux de l'après-crise : télétravail, aménagement des espaces de travail, appropriation par les collaborateurs de notre Raison d'être et de notre nouvelle Ambition, management hybride, etc.

Pour accompagner l'installation du mode hybride et faire évoluer les pratiques managériales, des parcours dédiés ont été proposés aux managers en 2022. Ainsi, à GMA, les managers de proximité et leurs hiérarchiques ont participé à 5 classes virtuelles de 2 h 30 revisitant les temps forts managériaux autour des thèmes retenus : piloter une équipe en mode hybride ; communiquer efficacement ; favoriser la collaboration, l'intelligence collective et fédérer ; prévenir les risques spécifiques aux organisations hybrides ; évaluer la performance et faire progresser.

Également « business partner », la fonction RH s'est mobilisée au service de la stratégie du Groupe, de ses priorités métiers et de sa nécessaire performance : développement commercial, réussite des grands projets, atteinte des objectifs fixés par les Podiums 2022-2024, optimisation de l'interopérabilité, etc. Ainsi, la DRH Groupe fait le lien entre les équipes projets, les Comop métiers concernés et le Comop RH, afin que ce dernier prenne connaissance des volets « accompagnement RH » à mettre en place, condition nécessaire à la réussite des projets (par exemple, les programmes « PRC 2025 », « Racine », « Entreprises et filière d'excellence »).

S'agissant de la politique salariale collective, des dispositifs d'intéressement ou de participation sont en place dans toutes les entreprises du Groupe en France. Au niveau combiné, plus de 69,1 millions d'euros (24 264 bénéficiaires) et 11 millions d'euros (9 061 bénéficiaires) ont été respectivement versés en 2022 au titre de l'intéressement et de la participation.

Une forte reprise de l'inflation a été perceptible dès le début 2022, avec un rythme annuel de 5,3 % à fin décembre. Ce contexte a largement alimenté le dialogue social dès le début du premier semestre 2022 au travers de la revendication des Organisations Syndicales de réouverture des NAO. Au-delà de mesures ponctuelles de soutien au pouvoir d'achat adoptées par certaines entreprises, le Groupe a souhaité y répondre dans le cadre des dispositions législatives adoptées par la nouvelle assemblée à l'été 2022. Ainsi, une prime exceptionnelle de pouvoir d'achat a été versée dans certaines des entreprises du Groupe. Cette prime a été versée dès le mois de septembre 2022 dans le périmètre UDSG dans le cadre d'un accord unanime avec les Organisations Syndicales.

Cette prime qui a concerné la quasi-totalité des effectifs de l'UES a conforté le niveau de l'enveloppe consacrée à la politique salariale au titre de 2022 et permis de maintenir un bon niveau de compétitivité des rémunérations compte tenu des mesures salariales déjà versées en 2022 représentant au total 3,67 % de la masse salariale à fin octobre, y compris le versement pour la quatrième année consécutive, dans la plupart des entités du Groupe d'une « Prime Macron ». Il faut également souligner que les Négociations Annuelles Obligatoires (NAO) qui se sont tenues à l'automne 2022 se sont conclues majoritairement par des accords unanimement signés par les organisations syndicales. Ces accords prévoient, notamment, une augmentation des salaires fixes pour l'ensemble des salariés (hors cadres de direction) de l'ordre de 4 %.

Sur les sujets d'épargne retraite, la transformation du PERCO en PERCOL au 1^{er} janvier 2020 a offert la possibilité aux collaborateurs d'effectuer des versements volontaires déductibles du revenu imposable.

En France, les entreprises du Groupe relèvent principalement de la Convention Collective Nationale des Sociétés d'Assurance (concernant plus de 90 % des collaborateurs), les autres entités relevant de conventions propres à leurs activités (banque, assistance...). Les dispositions conventionnelles sont complétées par des accords interentreprises ou d'entreprises, notamment en ce qui concerne l'organisation et la durée du travail, ainsi que les systèmes de prévoyance et de retraite.

Au niveau des relations sociales Groupe, l'année 2022 a permis de réunir les signataires des accords GPEC, formation, mobilité interentreprises et diversité, à la suite de la signature des accords en 2021, afin de faire état de la première année

d'application des mesures, qui ont donné satisfaction. La négociation sur l'accord sur la Qualité de Vie au Travail s'est achevée en 2022, avec la signature le 13 avril 2022 d'un accord sur l'équilibre entre performance économique, capacité d'innovation, satisfaction client et QVT. D'autres sujets ont été abordés au cours des commissions de dialogue syndical, tels que la communication syndicale.

En UES, l'année 2022 a permis de poursuivre le dialogue social, avec des rendez-vous hebdomadaires avec les organisations syndicales et l'ouverture de la négociation visant à favoriser l'usage par les salariés de modes de transports vertueux compatibles avec les enjeux environnementaux et les ambitions du Groupe.

2022 a aussi été l'occasion de consolider les fondamentaux du dialogue social en UES, par un nouvel accord de dialogue social mettant à disposition des organisations syndicales, dans le contexte du développement du télétravail et dans une démarche d'engagement écoresponsable, de moyens de communication dématérialisés.

Par ailleurs, de nombreux échanges ont eu lieu au sein des comités de groupe et comités d'entreprise européen qui ont repris en format présentiel.

Sur le plan de la parité, l'accroissement de la proportion des femmes dans l'encadrement et l'encadrement supérieur a été encouragée dans les entreprises. Elles représentaient 51,5 % de l'effectif cadre fin 2022 et 24,1 % des cadres de direction (21 % en 2020). Pour GMA, l'évolution est encore plus significative : les femmes représentaient fin 2022 59,6 % de l'effectif cadre et 29,6 % des cadres de direction (25 % il y a trois ans).

Parallèlement, pour la 4^e année consécutive, les entreprises du groupe Groupama ont publié des index égalité salariale femmes-hommes 2022 situés entre 84/100 et 99/100 pour la plupart d'entre elles. Les entités de l'UES obtiennent 86/100, un index quasi stable par rapport aux deux années précédentes, avec toujours un score maximal pour 3 des 5 indicateurs qui le composent. Tous ces résultats témoignent de la poursuite de leur mobilisation : elles développent des actions concrètes visant à favoriser les parcours professionnels des femmes.

Groupama a aussi continué son engagement au sein du collectif national pour une économie plus inclusive et de ses déclinaisons locales, marquant ainsi ses engagements en matière de formation continue des salariés et d'inclusion des jeunes par l'apprentissage.

S'agissant de ce dernier domaine, nos actions sont en cohérence forte avec nos engagements, puisque le taux de transformation des contrats d'alternance en France (213 en 2022) vers un CDD ou CDI est de 21,7 % en 2022 (contre 24,2 % en 2021).

PRÉSENTATION DU GROUPE

Ressources humaines

Sur le plan de la diversité, en cohérence avec l'engagement auprès du Manifeste pour l'inclusion des personnes handicapées dans la vie économique, le Groupe maintient ses efforts de recrutement (84 en 2022 contre 63 en 2021) et sa politique d'achats responsables. Cet engagement dans la durée a permis de recruter en 9 ans (CDI, CDD, stages ou intérim) près de 600 collaborateurs en situation de handicap dans les entreprises françaises du Groupe. Pour l'ensemble du Groupe, ce sont 1 170 travailleurs en situation de handicap présents aux effectifs au 31 décembre 2022.

En synthèse, la DRH Groupe a réalisé en 2022, pour la 10^e année, les travaux de production des informations notamment à caractère social relevant des obligations de déclaration de performance extra-financière (ordonnance et décret de 2017, modifiant l'application de la loi Grenelle 2) qui, après audit et vérification par les commissaires aux comptes, ont obtenu l'avis de conformité et de sincérité des informations produites.

Ainsi, Groupama propose à l'ensemble de ses collaborateurs un projet social et humain dans la durée, en cohérence avec sa Raison d'être, ses valeurs et sa nouvelle Ambition.

1.5.2 EFFECTIFS DU GROUPE (FRANCE & INTERNATIONAL)

Le périmètre combiné englobe une quarantaine d'entreprises pour un effectif total, fin 2022, de 29 037 salariés.

Le détail des effectifs répartis par pays est présenté dans la note 47 des comptes combinés.

Effectif inscrit	2022	2021	2020
Groupama Assurances Mutuelles	1 307	1 295	1 288
Sièges et SAV des filiales ayant la relation clients/réseaux ⁽¹⁾	1 652	1 645	1 598
Forces commerciales des filiales ayant la relation clients/réseaux ⁽¹⁾	923	953	968
Filiales assurances/banque et services France ⁽²⁾	3 045	3 054	2 976
Caisses régionales ⁽³⁾	16 202	16 058	15 919
Filiales financières et immobilières ⁽⁴⁾	413	413	405
Entreprises supports (Groupama Support et Services)	1 484	1 467	1 452
Sous-total France	25 026	24 885	24 606
International	4 011	3 987	4 030
TOTAL	29 037	28 872	28 636

(1) Gan Assurances, Gan Patrimoine, Gan Prévoyance, Gan Outre-Mer IARD.

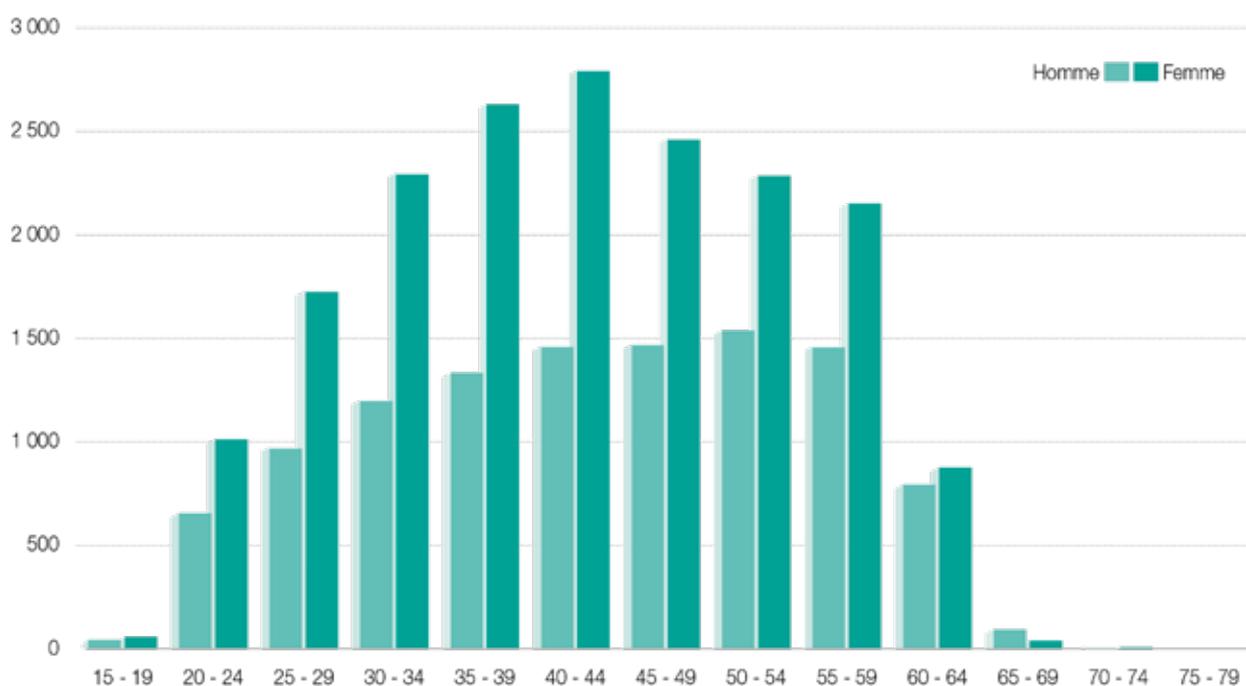
(2) Groupama Gan Vie, Groupama Épargne Salariale, Groupama Assurance-Crédit & Caution, Amaline, Société Française de Protection Juridique, Mutuaide.

(3) Groupama Antilles Guyane, Groupama Centre Atlantique, Groupama Centre Manche, Groupama Grand Est, Groupama Loire Bretagne, Groupama Méditerranée, Groupama Nord Est, Groupama d'Oc, Groupama Océan Indien, Groupama Paris Val de Loire, Groupama Rhône Alpes Auvergne et Misso.

(4) Groupama Asset Management, Groupama Immobilier, activités immobilières.

Répartition par sexe		Répartition par type de contrat		Répartition par type de statut	
Hommes	Femmes	CDI	CDD dont Alternance	NC	C
37,5 %	62,5 %	93,2 %	6,8 % dont 3,3 %	62,7 %	37,3 %

La pyramide des âges se décompose comme suit :



1.5.3 ENGAGEMENTS AU PROFIT DES MEMBRES DU PERSONNEL

1.5.3.1 Régimes de retraite

Les sociétés du Groupe disposent de différents régimes de retraite. Ces régimes sont généralement financés par des cotisations versées à des compagnies d'assurances ou à d'autres fonds administrés et évalués sur la base de calculs actuariels périodiques.

Dans le cas le plus fréquent, les entités du Groupe s'adressent à Groupama Gan Vie, compagnie d'assurance vie du Groupe. Des provisions sont donc constituées dans les comptes du Groupe pour couvrir cet engagement. Les sommes perçues sont investies dans des placements adaptés.

1.5.3.2 Autres avantages à long terme

Le Groupe provisionne dans ses comptes les autres avantages à long terme en faveur des salariés du Groupe, à savoir :

- › les indemnités de fin de carrière ;
- › les médailles du travail ;
- › les jours de congé « anniversaire » ;
- › les comptes épargne-temps.

