

Rapport 2024 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes





Nous sommes fiers de cet excellent index égalité Femmes/Hommes et surtout de la progression réalisée en l'espace d'un an, de l'ordre de 5 points. C'est le signe que l'ensemble des actions mises en oeuvre collectivement au sein d'Abeille Assurances pour atteindre une parité absolue et une égalité des chances, que l'on soit une femme ou un homme, portent leurs fruits. Cet index ne doit cependant pas être une fin en soi et nous pousser à poursuivre nos efforts et à aller encore plus loin en termes d'égalité Femmes/Hommes.

Emilie Humbert - Directrice des Ressources Humaines, de l'organisation et des Moyens

➤ Notre politique d'inclusion est notre ADN, l'assurance d'être soi-même.

Au sein d'Abeille Assurances, quel(s) que soi(ent) votre sexe, votre situation de santé, votre âge, votre orientation sexuelle, vous avez l'assurance d'une égalité de traitement.

▶ **Egalité Professionnelle femmes-hommes**

Depuis 2017, nous proposons un congé de parentalité de 10 semaines pour le second parent. Nous avons cette année, renouvelé comme 199 autres grandes entreprises, notre soutien à la lutte contre le sexisme dit ordinaire au travers de l'adhésion à l'engagement #StOpE, en faisant vivre au sein d'Abeille Assurances les 8 engagements qu'elle contient.

▶ **Handicap**

Le **taux d'emploi** des personnes handicapées chez Abeille Assurances est de **6,78 %**. Ce taux prend en compte les emplois directs uniquement. Nous œuvrons quotidiennement pour changer le regard sur le handicap, dépasser les stéréotypes de base et créer ainsi un climat propice à la déclaration.

▶ **Pride (LGBT+)**

En 2017, nous avons été l'un des premiers signataires de la charte d'engagement LGBT+ de L'Autre Cercle. En 2021, un engagement LGBT+ a été intégré dans la charte des achats responsables d'Abeille Assurances.

À propos d'Abeille Assurances

Compagnie majeure de l'assurance en France forte de 4200 collaborateurs et de 170 ans d'expérience, Abeille Assurances dispose d'une gamme étendue de produits et services d'assurance, de protection, d'épargne et de retraite à destination de plus de 3 millions de clients.

Abeille Assurances propose ainsi ses produits à travers une approche multicanale adaptée aux besoins des clients : un réseau de distribution implanté sur l'ensemble du territoire français (1000 agents généraux, 1800 courtiers, 110 conseillers Epargne Actuelle), une banque patrimoniale (UFF avec 25 agences en France et près de 1 000 collaborateurs) et une approche directe avec 185 conseillers téléphoniques (dont Eurofil).

Abeille Assurances est par ailleurs le partenaire historique de l'AFER, la première association d'épargnants en France (avec près de 752 000 adhérents). Abeille Assurances est une marque d'Aéma Groupe, né en janvier 2021 du rapprochement entre Aésio Mutuelle et Macif.

www.abeille-assurances.fr, www.aemagroupe.fr

➤ 99/100 ! Un Index Égalité Pro 2024 record

Accès à l'emploi, formation, mobilité interne, promotion, égalité salariale : cinq axes qui guident depuis des années la politique active menée par Abeille Assurances en faveur de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Critère n°1	Écart de rémunération entre les femmes et les hommes. Le résultat obtenu est le fruit de la mise en place d'une méthode spécifique de revue des salaires définie avec le Cabinet Sextant, ainsi que de l'allocation de budgets importants pour réduire cet écart qui, au global, avoisine les 1%.	Points : 39/40
Critère n°2	Écart de taux d'augmentations individuelles hors promotions entre les femmes et les hommes.	Points : 20/20
Critère n°3	Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.	Points : 15/15
Critère n°4	Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité.	Points : 15/15
Critère n°5	Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.	Points : 10/10



L'Index dit Pénicaud

Il s'agit d'une obligation de calcul et de publication qui s'applique depuis le 1^{er} mars 2019 à toutes les entreprises d'au moins 50 salariés. L'Index de l'égalité professionnelle vise à réduire les inégalités de salaire entre les femmes et les hommes. Cinq indicateurs sont pris en compte pour obtenir une note calculée sur 100 points. Le minimum requis est de 75/100.



Situation inédite ! Nous obtenons la totalité des points sur **4 indicateurs sur 5**. Un axe d'amélioration persiste malgré tout côté rémunération avec un différentiel de 0,5% en faveur des hommes.

Pour remédier à cela, un budget spécifique est dédié tous les ans (dans le cadre des NAO) à la réduction des écarts constatés.

Ce budget a été révisé à la hausse cette année pour continuer à gommer les écarts.

La très bonne note de 2024 (+ 5 points)

s'explique par un nombre non-négligeable de femmes au sein de notre équipe dirigeante.