

Rapport égalité professionnelle Femme – Homme 2019





« Aviva Solutions Durables, notre stratégie de Responsabilité Sociétale d'Entreprise (RSE) est au cœur de nos chantiers de transformation et de développement. Nous souhaitons contribuer à une société plus respectueuse de l'environnement et plus inclusive.

Notre stratégie est concentrée sur les 17 Objectifs de Développement Durable (ODD) définis par l'ONU. Elle s'articule autour de 4 piliers : #agir pour le climat, #promouvoir l'inclusion, #devenir champion de l'investissement responsable et #assurer les fondamentaux.

Notre engagement vise à valoriser les différences et à lutter contre toutes formes de discriminations au travail.

En tant que sponsor de la communauté égalité professionnelle au sein du groupe Aviva plc, l'égalité professionnelle femme / homme me tient particulièrement à cœur et je tiens à ce que nous mettions en place tous les moyens pour continuer à nous améliorer. Je remercie tou-te-s les collaborateur-ice-s d'Aviva France, mobilisé-e-s et également engagé-e-s pour cette cause. C'est ensemble que nous progressons chaque année.

Ainsi notre index égalité professionnelle femme / homme se démarque de nombreuses entreprises avec un score de 99/100 : une avancée notable dont nous pouvons être fier-e-s.»

Patrick Dixneuf - Directeur Général d'Aviva France



Aviva, pionner de l'Inclusion

Aviva France est un **assureur pionnier sur les questions d'inclusion depuis 2009**. En 2018, nous avons créé trois communautés au sein de l'entreprise : Handicap, Egalité Professionnelle Femme/Homme et Pride (LGBT+) et en 2019 une Direction dédiée à l'Inclusion et au Bien-Être afin de développer nos actions.

> Egalité Professionnelle femme/homme

Depuis 2017, nous proposons **un congé de parentalité de 10 semaines** à l'ensemble de nos salariés, quelle que soit leur orientation sexuelle. **80 %** des collaborateur-ice-s éligibles ont pris ce congé depuis son lancement.

En 2018, nous figurons parmi les premiers assureurs à publier un rapport sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A la fin de cette même année, nous avons signé **la Charte #StOpE** contre le sexisme dit ordinaire en entreprise dont nous avons contribué à l'élaboration.

> Handicap

Dès 2009, des accords Handicap, Seniors et Egalité professionnelle ont été mis en place. **Le taux d'emploi des personnes en situation de handicap d'Aviva France a dépassé le seuil de 6% (6,09 % en 2019 contre 1,97 % en 2009).**

> Pride (LGBT+)

En 2017, Aviva est l'un des premiers signataires de la charte d'engagement LGBT+ de L'autre cercle. En 2019, lors de la **1^{ère} édition Française des Rôles Modèles LGBT+ & Allié-e-s**, notre Directeur Général Patrick Dixneuf est primé dans



la catégorie **Allié-e-s Dirigeant-e-s**. Convaincu que la diversité constitue un levier de performance et un avantage concurrentiel, Aviva France respecte et valorise les différences en s'engageant à lutter contre toutes formes de discriminations au travail.

Fin 2019, l'ensemble de notre démarche inclusive a été récompensé par un prix de **Mieux Vivre en Entreprise**, le trophée « L'Assurance d'être soi-même ».

Qui sommes-nous ?

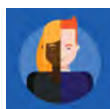
Avec plus de 180 ans d'expérience en France, Aviva France - filiale de l'un des premiers assureurs Vie et Dommages en Europe - propose une gamme complète de produits à 3 millions de clients, particuliers, artisans commerçants, professions libérales, petites et moyennes entreprises. La compagnie se distingue par un modèle solide et rentable de multidistribution. Aviva France compte également des partenaires tels que l'AFER, première association d'épargnants de France.

Pour plus d'information, consulter notre site www.aviva.fr et notre page Twitter : [@AvivaFrance](https://twitter.com/AvivaFrance)

EFFECTIF
GLOBAL AU 31/12/19 :

4 348
SALARIÉ·E·S





Un score de 99/100

La lutte contre les inégalités salariales en entreprise entre les femmes et hommes s'appuie sur un cadre législatif : l'**Index de l'égalité femmes-hommes**. La publication de cet Index est obligatoire depuis le 1^{er} mars 2019 pour les entreprises de plus de 1 000 salarié-e-s et doit leur permettre de mesurer leurs avancées dans ce domaine.

En 2019, cet Index atteignait une note de 82/100 chez Aviva France. L'ensemble des actions déployées en 2019 (politique d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes favorisant l'accès à l'emploi, la formation, la mobilité, la promotion et l'égalité salariale) permet d'atteindre en 2020 **un index de 99/100**.

Ce résultat a été atteint notamment grâce à des augmentations annuelles moyennes équivalentes entre femmes et hommes qui ont permis de **réduire à 0,77% les écarts entre les salaires des hommes et des femmes en 2019 contre 1,16% en 2018**, ou encore grâce à une volonté de veiller à ce que la parité soit respectée dans les postes de managers de l'entreprise.

À noter : nous sommes parmi les rares entreprises à avoir fait certifier son Index par un organisme extérieur, Sextant Expertise.

* L'analyse porte sur l'ensemble des salariés de l'UES présents au 31 décembre 2019.

- Sont pris en compte les CDI, CDD, impatriés et mandat social, justifiant d'une présence minimum de 6 mois au cours de la période de référence (année civile 2019).

- Sont exclus de l'analyse les alternants et stagiaires ainsi que les inspecteurs Aviva Vie.



Cette note de 99/100 vient récompenser notre politique d'inclusion forte et nos engagements en matière d'égalité professionnelle et nous en sommes ravis ! Aviva France poursuivra sa politique volontariste en 2020, et dans les années à venir, pour vaincre les barrières inconscientes, effacer les préjugés à l'embauche encore trop nombreux et atteindre l'égalité femmes/hommes à tous les niveaux de l'entreprise (accès à l'emploi, formation, mobilité, promotion, égalité salariale, congé parentalité...).

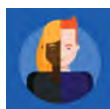


déclare Jean-François ODE,
Directeur des Ressources Humaines.



Cet Index repose sur 5 grands critères

CRITÈRE N°1	CRITÈRE N°2	CRITÈRE N°3	CRITÈRE N°4	CRITÈRE N°5
Écart de rémunération entre les femmes et les hommes. L'écart de rémunération entre les hommes et les femmes est de 0,77% en faveur des femmes en 2019. En baisse par rapport à 2018 (1,16% en faveur des hommes en 2018).	Écart de taux d'augmentations individuelles hors promotions entre les femmes et les hommes. 	Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes. 	Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité. 100% des femmes (63 femmes) ont été augmentées à leur retour de congé maternité en 2019.	Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations. 4 femmes se situent parmi les 10 plus hautes rémunérations. 
POINTS : 39/40	POINTS : 20/20	POINTS : 15/15	POINTS : 15/15	POINTS : 10/10



Mise en place égalité de salaire femme / homme

En matière de rémunération, un suivi rigoureux des écarts éventuels nous a permis de dépasser dès 2019 l'index de 80/100 avec un score de 82/100. Cet index a fortement progressé puisque nous avons atteint un score de 99/100 en 2020. Ce résultat est calculé par une méthode certifiée par un expert, le Cabinet Sextant, et est issue d'un travail avec les partenaires sociaux.

Les actions de la communauté Égalité Pro et de la Direction de l'Inclusion et du Bien-Être au Travail



De gauche à droite : Les membres de la Communauté Égalité Professionnelle chez Aviva France : Anne Dubois, Stéphane Vandenbusche, Favoura Ka, Jean-Philippe Clere, Emeline Lamiet et Cécile Garcia.

- Ateliers de sensibilisation au sexisme en entreprise auprès des managers (animées par la Direction de l'Inclusion et du Bien-Être au Travail).
- Conception d'un **guide commun** avec UFF et Epargne Actuelle contre le sexisme en entreprise.
- Rendez-vous réguliers de sensibilisation et d'informations pour les collaborateurs sur l'intranet.
- Ateliers « **Se présenter en 1 minute en Français et en Anglais** » animée par une professeure de théâtre, comédienne et metteuse en scène **Stéphanie Gagneux** et par un collaborateur-riche bilingue anglais.
- Mise en place progressive du **mentoring**.

Aviva sponsorise la golfeuse Anne-Lise Caudal



Conscient que le golf féminin est nettement moins médiatisé que le golf masculin et soucieux de favoriser l'égalité femmes-hommes, Aviva a souhaité apporter son soutien au

Ladies Lacoste Open de France en devenant partenaire majeur du tournoi et à une joueuse professionnelle du circuit féminin européen : **Anne-Lise Caudal**.

Elle porte nos couleurs pour la saison 2020.

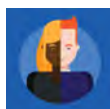
Le congé de parentalité

Le 19 novembre 2017, le Groupe Aviva a annoncé le lancement d'un congé de parentalité dans la plupart de ses marchés, offrant ainsi les mêmes droits aux femmes et aux hommes ! Cette initiative souhaite tendre vers une égalité du congé parentalité pour que chaque manager considère de la même manière une femme ou un homme - incluant les familles homoparentales - lors de l'arrivée d'un enfant (naissance ou adoption).

67



collaborateur.rice.s éligibles ont bénéficié du congé de parentalité depuis sa création en 2017.
45 en ont bénéficié en 2019.



La Fabrique Aviva en faveur de l'inclusion et égalité pro

La Fabrique Aviva, initiative pionnière en France lancée en 2016 qui dès les premières éditions a rencontré un franc succès, est aujourd'hui le plus grand concours français dédié à l'entrepreneuriat social et environnemental.

Depuis 4 ans, La Fabrique Aviva accompagne des porteur-e-s de projets dans les domaines de la santé, l'environnement, l'inclusion et l'emploi.

Depuis sa création, l'opération a fédéré plus de 5 000 entrepreneur-e-s qui ont collecté près de 10 millions de votes auprès du grand public.

Au total, des jurys locaux et nationaux ont désigné 200 Grands Gagnants pour une dotation globale de 4 millions d'euros.

Ainsi, la Fabrique Aviva a récompensé des projets innovants en matière d'inclusion, d'insertion professionnelle des femmes ou encore dédiés aux problématiques féminines.

Exemples de projets aidés par La Fabrique Aviva

HeHop : (<https://www.lafabriqueaviva.fr/fr/project/2733/show>) une application permettant aux victimes de violence de mieux se défendre. Cette application est disponible depuis le 17 juin. #HeHop https://twitter.com/hashtag/HeHop?src=hashtag_click

Défi création : (<https://defi-creation.com/>) un atelier de couture 100 % féminin intégrant des personnes en réinsertion professionnelle.

Feroscan (<https://www.lafabriqueaviva.fr/fr/project/1074/show>) : un traitement révolutionnaire contre le cancer de l'ovaire chez la femme grâce aux «organo-metalliques».

Vanillamilk (<https://vanillamilk.fr/>) : donner des solutions aux femmes qui souhaitent des renseignements sur l'allaitement. Le site permet de mettre en lumière des acteurs de l'allaitement maternel (prof et asso ...) en France pour permettre aux mamans de les trouver facilement près de chez elles.

Projet The Real me (<https://www.lafabriqueaviva.fr/fr/project/685/show>) : révéler par le chant, la beauté et la dignité de femmes qui subissent la prostitution à la société.

Ma Bonne Fée (<https://mabonnefee.com/>) : grâce à une application digitale, les équipes de ce projet accompagne les parents ou futurs parents sur le long terme.

Smoon Lingerie (<https://smoon-lingerie.com/>) : une nouvelle génération de culotte menstruelle combinant performance et confort.

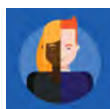
En route vers l'emploi (<https://www.lafabriqueaviva.fr/fr/project/2044/show>) : favoriser la mobilité des jeunes filles en situation de handicap, en milieu rural, pour une meilleure insertion.



Depuis sa création,

47% des
lauréat-e-s
de La Fabrique Aviva
sont des **FEMMES**





Répartition par genre en fonction du statut

Effectif total

57,4% de femmes

42,6% d'hommes

61,8% de femmes cadres

38,2% de femmes non cadres

Répartition des femmes par statut

51% de femmes cadres

49% d'hommes non cadres

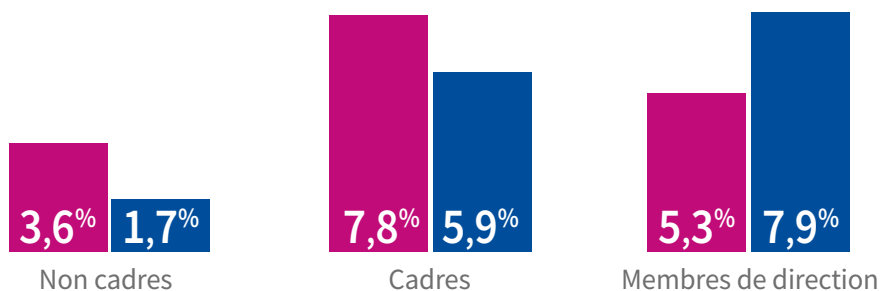
Les chiffres mettent en évidence la forte représentativité des femmes au sein de l'effectif d'Aviva France.

La part des femmes dans les effectifs d'Aviva France, notamment dans la population des cadres, nous situe au-dessus de la tendance du marché de l'assurance (50,5% de femmes*).

*Données Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance - ROMA 2019 : 50,5% de femmes chez les cadres.

Taux de promotion par statut et par genre

■ Femmes ■ Hommes

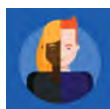


Notre direction générale déléguée **est paritaire** avec 1 femme Directrice Générale Déléguée et 1 homme Directeur Général Délégué.



Phalla Gervais, Directrice Générale Déléguée et Directrice Financière d'Aviva France, est le sponsor de la communauté Égalité Professionnelle d'Aviva France.





L'acquisition de talents

«La bonne personne à la bonne fonction»

Nous nous engageons, quel que soit le niveau d'expertise recherché, à ce que la liste de candidat·e·s sélectionné·e·s ne comporte **aucune mesure discriminatoire**.

Lorsque le nombre de candidat·e·s à compétences égales nous le permet, nous nous appliquons une **sélection paritaire**.

La formation et le développement professionnel

Au-delà de l'égalité professionnelle dans le recrutement, l'égalité de traitement implique que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes à responsabilités.

Nous nous sommes engagés à tendre vers une approche d'un taux de cadres femmes proche de l'effectif global. La formation étant un facteur indéniable du développement de l'égalité des chances dans le déroulement de la carrière, nous poursuivons nos efforts pour maintenir le taux de formation des femmes et des hommes en cohérence avec leur répartition dans l'effectif global.

La mobilité professionnelle

Nous tenons à offrir la possibilité pour chaque collaborateur·rice de pouvoir changer de fonction dans le cadre de la mobilité professionnelle. Pour cela, nous nous assurons de l'application du principe d'égalité de traitement entre les candidat·e·s.

Cela se traduit par l'utilisation d'une terminologie dans l'intitulé et dans la définition des fiches de poste, notamment par le choix de critères qui ne soient pas de nature à écarter des femmes ou des hommes.

Nous veillons à ce que la rémunération des collaborateur·rice·s faisant l'objet d'une mobilité suive une évolution conforme à la progression de leurs compétences.

Proportion de femmes et d'hommes ayant reçu une prime/bonus annuel

Pourcentage calculé sur la population éligible en 2019 (versé en 2020).

92,1%
DE FEMMES

85,8%
D'HOMMES

CHIFFRES 2019

■ 55,4% des nouveaux entrants en CDI sont des femmes

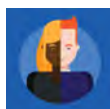
■ 58,7% de l'ensemble des formations ont concerné les femmes

■ 6% de femmes | et 5,2% d'hommes ont bénéficié d'une promotion

650 K€

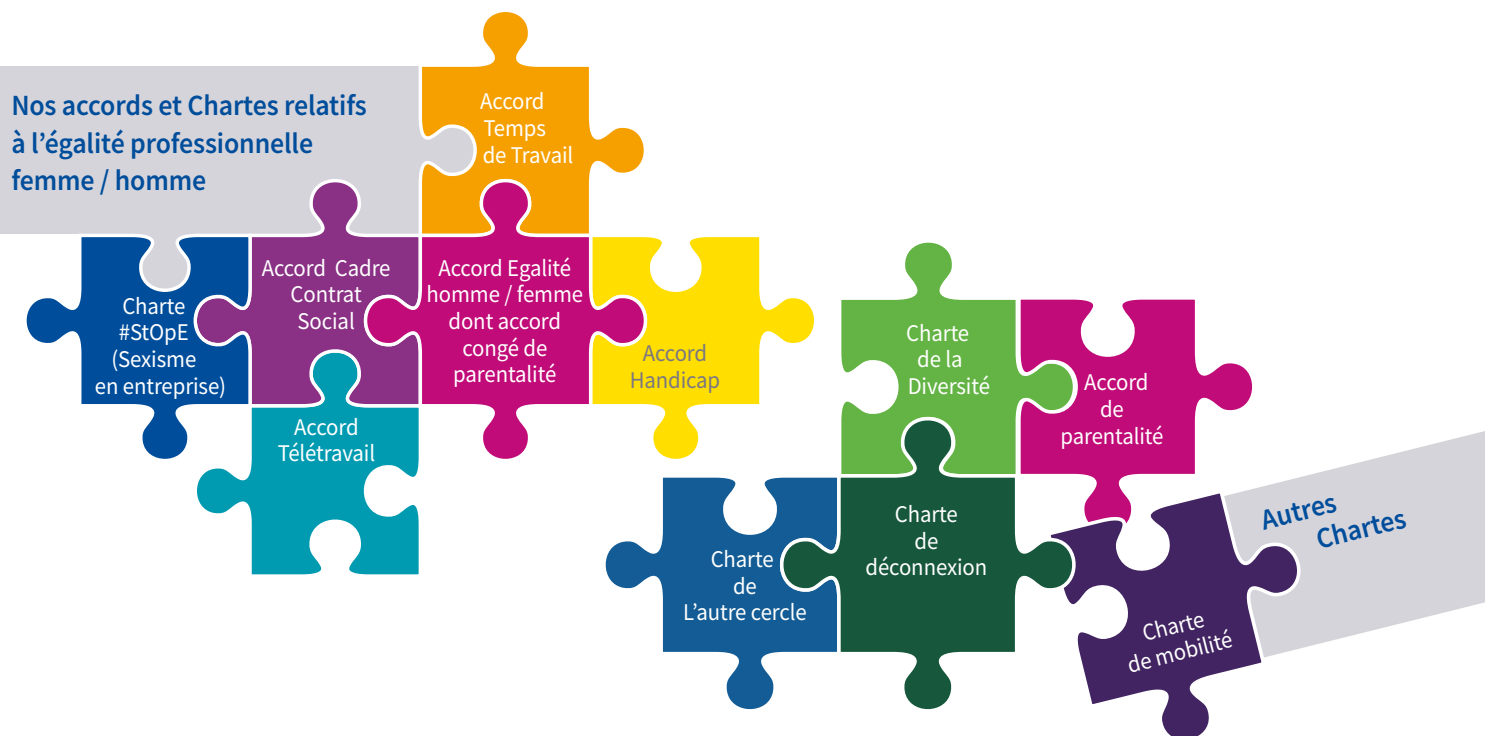
de budget pour réduire les inégalités salariales en 2019.





Accords et Chartes

Les **accords d'entreprise** viennent ancrer nos actions dans la réalité du fonctionnement de l'entreprise. Ils sont le reflet d'un dialogue social nourri sur le sujet depuis de nombreuses années. Une série d'accords et de chartes structurent notre démarche d'Inclusion et de Bien-Être au Travail, autour de différentes thématiques :



L'**accord égalité professionnelle** a pour vocation à garantir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes placés dans des situations comparables, à l'exemple des dispositions concernant **la parentalité**.

Les mesures contenues dans l'accord s'inscrivent dans les thèmes suivants :

- > les conditions d'accès à l'emploi,
- > la formation professionnelle et le parcours professionnel,
- > l'égalité en matière de rémunération.

Des mesures exceptionnelles lors du confinement

Lors de la pandémie du Covid-19, différentes mesures d'accompagnement ont été mises en place pour les collaborateur·rice·s : **réduction du temps de travail** (de 30 à 50 % pour les parents de jeunes enfants, personnes fragiles, aidants familiaux) avec maintien intégral du salaire, possibilité de **repousser ses congés** à l'issue de la période de confinement, **atelier de soutien psychologique et d'entraide** entre managers, formation à distance pour aider les managers à soutenir leurs équipes... Pendant cette période particulière où bon nombre d'établissements scolaires sont restés fermés, nous

avons souhaité pouvoir accompagner les familles en proposant une offre de soutien scolaire 100 % digitale avec **Le campus de la parentalité Aviva en partenariat avec les éditions Nathan**.

Grâce à la forte implication de l'ensemble de nos collaborateurs, rices, nous avons pu maintenir un niveau de service ininterrompu avec plus de **95 % des effectifs en télétravail**.



Covid-19



Aviva France

Société anonyme au capital de 1 678 702 329 €

Siège social : 80 avenue de l'Europe

92270 Bois-Colombes

331 309 120 R.C.S Nanterre

40672-0120