

Assurance & Protection
Épargne & Retraite



Rapport 2022 sur l'égalité professionnelle Femme – Homme





En tant qu'assureur et employeur, nous avons un rôle sociétal fondamental à jouer pour accompagner les changements au sein de la société et promouvoir plus d'égalité entre les femmes et les hommes, notamment au travail. Notre entreprise affiche un score de 93/ 100 pour l'Index Egalité Pro 2022 : notre ambition est de remporter un maximum de points pour l'année prochaine et d'être encore plus vigilants dans notre pratique d'égalité salariale entre les hommes et les femmes. Nous poursuivons collectivement nos efforts !

Jean-François Ode - Directeur des Ressources Humaines

➤ Notre politique inclusive se résume en une phrase clé Abeille Assurances, 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 femme/homme

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 engagement dans la lutte contre le sexisme dit ordinaire au travers de l'adhésion à la Charte #StOpE, en nous engageant à faire vivre au sein d'Abeille Assurances les 8 engagements qu'elle contient.

▶ Handicap

En 2022, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap d'Abeille Assurances est de 7,32 %. Il s'agit d'un taux d'emploi direct, démontrant ainsi la levée des freins à la déclaration du handicap au sein d'Abeille Assurances.

▶ 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, 90 conseillers Epargne Actuelle), une banque patrimoniale (UFF) 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 754 000 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

> NOTRE INDEX 2022 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMME – HOMME

(publié le 1^{er} mars 2023)

93/100 ! Un Index Egalité Pro 2022 quasi constant



Nous sommes parmi les rares entreprises à faire certifier la méthode de calcul de cet Index par un organisme extérieur. Ce résultat est le fruit d'un travail en étroite collaboration avec les partenaires sociaux et l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices impliqué dans les diverses actions menées pour l'égalité professionnelle.

Claire Danion - Directrice des affaires sociales

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, est inférieur à 1%.	Points : 38/40
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 : 20/20
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 : 5/10

> 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.



Nous obtenons la totalité des points sur 3 indicateurs, l'indicateur 5 concernant le nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations reste un axe d'amélioration. D'une façon générale, cet indicateur semble être le plus pénalisant pour les entreprises. Sur les augmentations individuelles et les promotions (critères 2 et 3), une politique active en faveur du développement des collaborateurs et de l'équité de traitement lors des décisions d'augmentations (NAO, Promotions, Mobilité) est menée. Par ailleurs, un suivi mensuel permet de piloter le traitement des salaires des collaboratrices parties en congé maternité sur l'exercice observé (critère 4). Au global, notre Index égalité pro se maintient à un niveau élevé. Un budget spécifique est dédié tous les ans(dans le cadre des NAO) à la réduction des écarts constatés.

➤ Nos engagements pour l'égalité professionnelle

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 candidats sélectionnés ne comporte **aucune mesure discriminatoire**. Lorsque le nombre de candidats 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. 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 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 candidats.

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 collaborateurs faisant l'objet d'une mobilité suive une évolution conforme à la progression de leurs compétences.



➤ Quelques chiffres

▷ Répartition de l'effectif total par genre (au 31/12/2022)

58,5% sont des femmes
41,3% sont des hommes

▷ Répartition des cadres par genre (au 31/12/2022)

Part des femmes chez les cadres	53,2%
Part des hommes chez les cadres	46,8%

Données Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance ROMA 2022

« La part des femmes parmi les cadres poursuit sa constante progression et s'élève en 2021 à 51,6% (vs 51,4% en 2020) »

▷ Taux de promotion par statut et par genre (au 31/12/2022)

Taux de promotion	F	M
Non cadres	3,7%	4,0%
Cadres	8,8%	6,3%
Inspecteurs	6,5%	6,5%
Membre de direction*	0,0%	4,2%
Total	6,7%	5,8%

* Les promotions des femmes membres de direction prennent effet en 2023

Proportion de F/H ayant perçu un bonus en 2022 (Bilan NAO 2022)

97,0% de femmes ont perçu un bonus
97,4% d'hommes ont perçu un bonus

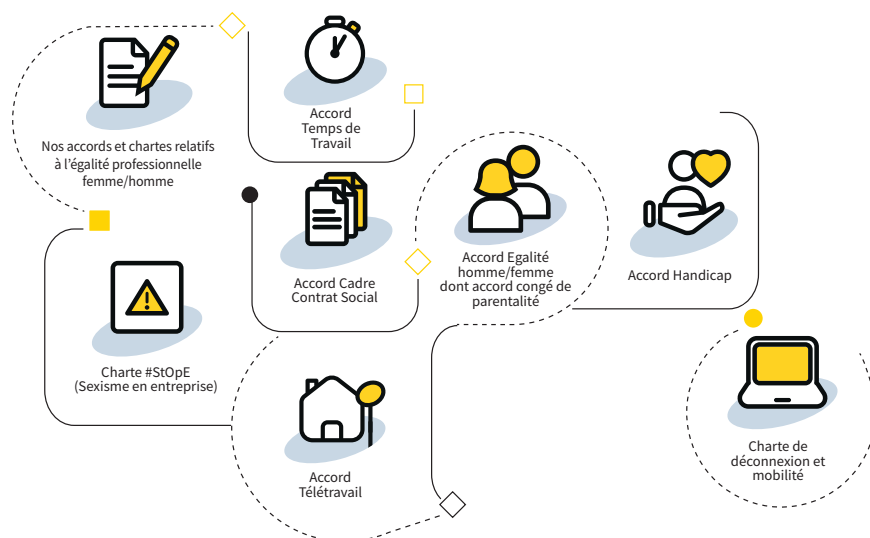
Répartition F/H des nouveaux entrants en CDI (au 31/12/2022)

Femmes	192	58,9%
Hommes	134	41,1%
Total	326	100,0%

➤ Nos engagements pour l'égalité professionnelle

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.

➤ Salariés aidants :

Les femmes en première ligne

Depuis 2020, Abeille Assurances accompagne ses salariés aidants - qui sont en grande majorité des salariées aidantes – au travers notamment d'un partenariat avec un expert sur cette question.

En 2022 , 46 salariés ont bénéficié d'une aide en leur qualité de salarié aidant, 70 % étaient des femmes et 30% des hommes.

De même, dans le cadre de notre **nouvel accord handicap** (2022 – 2024), **les salariés en situation d'aidant familial** d'un enfant majeur ou mineur en situation de handicap et vivant à leur domicile **peuvent également bénéficier des mesures d'absence autorisée pour motif médical** (5 jours par an).





Égalité Pro

➤ Nos actions pour promouvoir l'égalité professionnelle

Les actions de la communauté Égalité Pro

Abeille Assurances dit StOpE au sexisme en entreprise :

- Sensibilisation des managers, conception d'un guide et d'un module de formation en e-learning.
- Participation à la course contre les violences faites aux femmes, Sine Qua non Run. L'association Sine Qua Non organise tous les ans depuis 2018 une course de 6 ou 10km entre Paris et la Seine-Saint-Denis ainsi qu'un challenge connecté afin de sensibiliser l'ensemble de la société sur les violences sexistes et sexuelles. Une quarantaine de collaborateurs Abeille Assurances y ont participé en 2022.

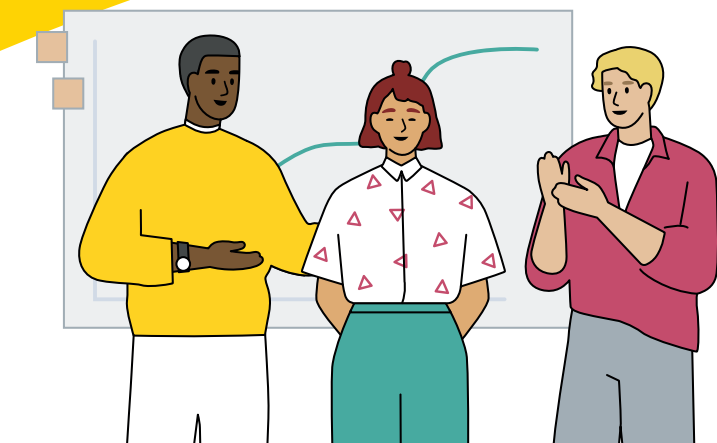


➤ L'engagement des collaborateurs au cœur de nos actions



Je suis toujours agréablement surprise et extrêmement fière de l'engagement et de la motivation sans faille dont font preuve les collaborateurs et collaboratrices d'Abeille Assurances. Ensemble, nous avons mené avec succès nombre d'actions en faveur de l'égalité professionnelle femme-homme et c'est grâce à cet investissement que nous arrivons depuis de nombreuses années à faire bouger les lignes !

Elisabeth Caster, Chargé de mission inclusion diversité et bien-être
Abeille Assurances



➤ Un soutien fidèle au golf féminin depuis plus de 5 ans

En février 2022, nous avons signé un partenariat avec deux golfeurs professionnels français **Agathe Laisné** et **Antoine Rozner** et poursuivi ainsi notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle femmes – hommes dans le milieu sportif. A ce titre, les partenariats auprès de tournois professionnels féminins ont aussi été renouvelés : le Lacoste Ladies Open de France et le Montauban Ladies Open de France.

Je suis très heureuse de porter les couleurs d'Abelle Assurances dès mon début de carrière, consciente que c'est une chance qui m'est présentée. C'est un honneur de faire équipe avec Antoine Rozner et j'ai hâte de bénéficier de son accompagnement, de ses conseils et de sa longue expérience. Ensemble, nous pourrions comparer la réalité de nos quotidiens et militer pour réduire les inégalités entre femmes et hommes sur nos circuits a déclaré

Agathe Laisné.



L'égalité femmes/hommes dans l'écosystème golfique est synonyme d'avancées pour nous tous. Mon objectif, en tant que joueur professionnel, est de faire résonner cette conviction et d'œuvrer pour réduire les écarts qui peuvent perdurer entre le golf féminin et le golf masculin. Le partenariat avec Abelle Assurances, qui porte également depuis toujours cette vision, m'offre l'opportunité d'amplifier encore plus cette volonté. J'aurai grand plaisir à partager mon expérience professionnelle avec Agathe Laisné, qui débute sur le circuit et aurai à cœur de lui délivrer les meilleurs conseils dans la gestion de sa carrière professionnelle explique

Antoine Rozner.



➤ Une action solidaire pour donner à tous une chance de trouver un emploi

En 2022, les collaborateurs d'Abelle Assurances ont participé à la collecte de vêtements organisée par l'association **La Cravate Solidaire**. Cette collecte a permis de récupérer 54 kg de vêtements. **La Cravate Solidaire** est une association, financée par le fonds Abelle Impact Investing France, qui habille et coache les demandeurs d'emploi. Elle intervient auprès de ses bénéficiaires en luttant contre les barrières discriminantes, dont notamment l'apparence.

Parentalité

➤ Un accompagnement pour nos clients et pour nos collaborateurs

En fin d'année 2021, un partenariat a été noué avec la start-up francilienne **May** afin d'offrir un accompagnement gratuit et personnalisé aux parents de jeunes enfants affiliés à notre contrat de santé collective.

Cette offre est aussi depuis juillet 2022 proposée aux collaborateurs d'Abelle Assurances, qui seront prochainement parents, et aux pères demandeurs du congé de parentalité.

May est une application mobile permettant notamment aux parents de poser toutes leurs questions à des professionnels de santé (infirmières puéricultrices, pédiatres ...) lors de consultations en visio ou par chat sécurisé 7 jours sur 7 de 8h à 22h.

Pour tout savoir, cliquez ici
<https://www.may-sante.com/>

40686-0123

