

Assurance & Protection
Épargne & Retraite

abeille
ASSURANCES

Rapport 2023 sur l'égalité professionnelle femmes-hommes





L'égalité entre les femmes et les hommes est une ambition essentielle portée par notre entreprise. En matière de diversité et d'égalité des chances, ce sujet se place en tête des priorités car nous sommes convaincus que notre entreprise doit pouvoir représenter la diversité de la société. Abeille Assurances affiche cette année un score de 94/100 pour l'index Egalité Pro 2023. Nous sommes fiers de cette progression qui démontre l'efficacité de nos dispositifs et de leur bonne appropriation au service de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes chez nous. Nous continuerons à soutenir notre démarche !

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 ses 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

NOTRE INDEX 2023 SUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE FEMMES – HOMMES

(publié le 1^{er} mars 2024)

94/100 ! Un Index Egalité Pro 2023 quasi constant



Comme l'année dernière, notre Index Egalité Pro reste stable, à un niveau élevé. Je tiens à préciser que nous sommes l'une des rares entreprises à faire certifier le calcul de ces cinq indicateurs par un organisme indépendant. Cette année, nous obtenons la totalité des points sur trois critères et le critère cinq demeure un axe d'amélioration sur lequel nous devons travailler, comme pour la grande majorité des entreprises françaises. Plus globalement, ce sont les actions initiées au quotidien par les collaborateurs qui font de notre entreprise une marque engagée, inclusive et respectueuse.

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, 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 : 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 à 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 et la norme du marché.



➤ Quelques chiffres

▷ Répartition de l'effectif total par genre (au 31/12/2023)

59,5% sont des femmes
40,5% sont des hommes

▷ Répartition des cadres par genre (au 31/12/2023)

Part des femmes chez les cadres	54,6%
Part des hommes chez les cadres	45,4%

La part des femmes parmi les cadres poursuit sa constante progression et s'élève en 2023 à 52,2% (vs 51,6% en 2022).

Données Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance
ROMA 2023

▷ Taux de promotion par statut et par genre (au 31/12/2023)

Taux de promotion	F	M	Total
Non cadres	2,6%	2,1%	2,4%
Cadres	6,3%	6,1%	6,2%
Inspecteurs	2,8%	4,9%	4,2%
Membre de direction	13,2%	1,4%	5,5%
Total	5,0%	4,9%	5,0%

Proportion de femmes-hommes ayant perçu un bonus en 2023 (Bilan NAO 2023)

96,9% de femmes ont perçu un bonus
97,7% d'hommes ont perçu un bonus

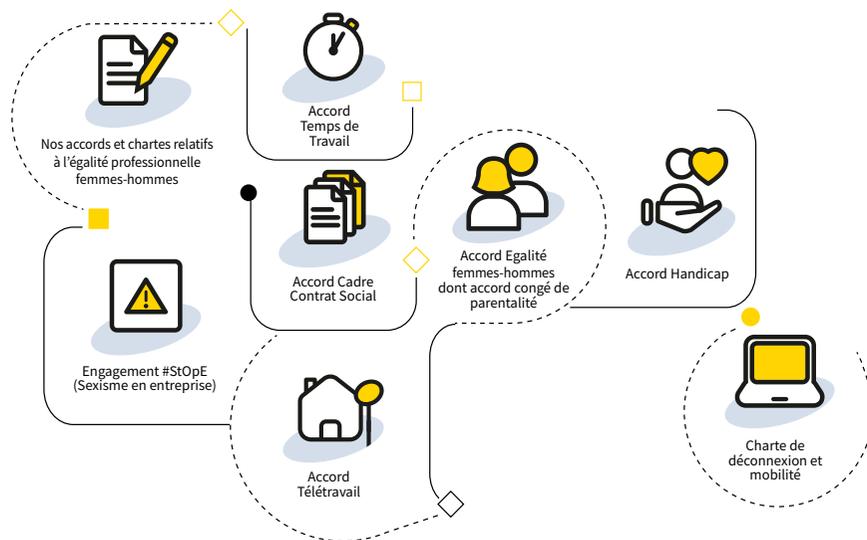
Répartition femmes-hommes des nouveaux entrants en CDI (au 31/12/2023)

Femmes	172	56,6%
Hommes	132	43,4%
Total	304	100,0%

➤ Nos engagements pour l'égalité professionnelle

Accords et chartes

Les accords d'entreprise viennent ancrer nos actions dans la réalité de son fonctionnement. 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 et le parcours professionnels,
- l'égalité en matière de rémunération.

➤ Salariés aidants : Les femmes en première ligne

Depuis 2020, Abeille Assurances accompagne ses salariés aidants au travers notamment d'un partenariat avec un expert sur cette question.

En 2023, 60 collaborateurs ont pu avoir accès à la plateforme d'aide.

Parmi les collaborateurs accompagnés 44 % étaient des femmes et 56 % étaient 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).

Une mesure novatrice de l'**accord handicap** actuellement en vigueur (2022-2024) concerne **les salariés en situation d'aidant familial d'un enfant handicapé** vivant sous leur toit. Qu'il soit majeur ou mineur, l'aidant peut bénéficier de 5 jours d'absence autorisée par année civile pour accompagner leur enfant à des rendez-vous médicaux, au même titre que les collaborateurs ayant déclaré leur handicap à l'entreprise.



➤ L'engagement des collaborateurs au cœur de nos actions

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.
- Abeille Assurances, s'est engagée aux côtés de la Fondation des Femmes en participant à la **5^{ème} édition de la Nuit des Relais**, un évènement sportif qui permet de récolter des fonds qui seront reversés à des associations de lutte pour les droits des femmes et contre les violences qu'elles subissent. La Fondation des Femmes soutient ces associations partout en France.

Pour Abeille Assurances, la participation à l'évènement, plus qu'une simple course, est l'occasion d'une action à fort impact pour les associations de lutte pour l'égalité entre les femmes et les hommes et contre les violences faites aux femmes.



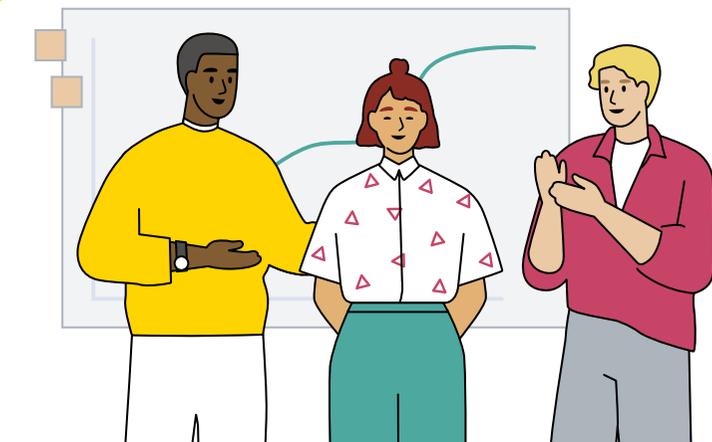
Abeille Assurances s'engage pour l'égalité femmes-hommes

- **Journée de la femme** : webconférence avec la présentation de « la force juridique » de la Fondation des Femmes, dont le rôle est notamment de porter des projets juridiques dans l'objectif de promouvoir et d'améliorer les droits des femmes. Mise en lumière de l'outil « standup » pour savoir réagir contre le harcèlement de rue.



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 femmes-hommes 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 7 ans

En janvier 2023, nous avons signé un nouveau partenariat avec une golfeuse professionnelle française : **Céline Boutier**, qui vient ainsi apporter toute sa notoriété au service de notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle femmes-hommes dans le milieu sportif. Céline rejoint **Agathe Laisné** et **Antoine Rozner**, tous deux ambassadeurs Abeille Assurances depuis février 2022.



Je suis très heureuse de représenter Abeille Assurances dont je partage nombre des valeurs. Il me tient à cœur d'apporter mon soutien aux actions engagées par la compagnie, comme la promotion de l'égalité femmes-hommes. Je mesure ma chance d'être accompagnée tout au long de ma préparation dans l'espoir d'une sélection aux jeux olympiques 2024 à Paris.

Céline Boutier, golfeuse professionnelle.



Je suis très heureuse de porter les couleurs d'Abeille 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 pourrons comparer la réalité de nos quotidiens et militer pour réduire les inégalités entre femmes et hommes sur nos circuits.

Agathe Laisné, golfeuse professionnelle.



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 Abeille Assurances, qui porte également depuis toujours cette vision, m'offre l'opportunité d'amplifier encore plus cette volonté.

Antoine Rozner, golfeur professionnel.



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'Abeille 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/>

Sur son site parisien **Abeille Assurances** a également créé un espace calme dédié à l'allaitement, avec mise à disposition d'un réfrigérateur et de kit d'hygiène.



► Nos actions solidaires pour l'égalité des chances

En 2022, les collaborateurs d'Abeille 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 Abeille Impact Investing France, qui habille et coach les demandeurs d'emploi. Elle intervient auprès de ses bénéficiaires en luttant contre les barrières discriminantes, dont notamment l'apparence.

Une collecte de produits d'hygiène féminine a eu lieu le 24 mars 2023, pour les femmes en situation de précarité.

► May, en 2023 :

► Nombre d'activation : **78**

► Nombre de contenus lus/ vus/ écoutés chaque mois :
64 contenus/ mois en moyenne

► **Profil des utilisateurs :**
60% sont des parents uniquement (n'attendent pas un enfant) et
64% des femmes enceintes.

Le total est supérieur à 100% car certains utilisateurs sont à la fois parent et attendent un enfant