

Rapport égalité professionnelle Femme – Homme 2020





« Particulièrement sensible à l'égalité professionnelle femme / homme, à la lutte contre le sexisme et contre toutes les formes de discriminations, je suis fier de pouvoir présenter ce rapport qui illustre notre engagement et met en valeur toutes les actions menées par les différentes équipes pour faire bouger les lignes.

Cet engagement collectif se situe dans la lignée de notre stratégie RSE, qui s'articule autour de 3 piliers : proposer des offres et services responsables, agir pour une société durable, inclusive et éthique et financer les initiatives à impact positif sur les territoires.

Je remercie chaleureusement toutes les collaboratrices et collaborateurs qui portent au quotidien ces valeurs. »

Jean-François Ode - Directeur des Ressources Humaines



Aviva France, pionner de l'Inclusion

Aviva France est un assureur pionnier sur les questions d'inclusion depuis 2009. En 2018, nous avons créé 3 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 et leur identité de genre.

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 et dont nous avons contribué son élaboration.

> Handicap

En 2020, le taux d'emploi des personnes en situation de handicap d'Aviva France est de 7,34 % (**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 2020, **3 lauréats Aviva France** ont été primés : **Bethany Randall** et **Lucas Sirvent** dans la catégorie « Rôles Modèles LGBT+ Jeunes Diplômés » et **Jean-François Ode**, Directeur des Ressources Humaines, dans la catégorie « Alliés Dirigeants ».



Aviva France a remporté le **Trophée Défi RSE 2020** dans la catégorie Ressources Humaines et le **Trophée d'Or des Victoires du Capital Humain**, catégorie Diversité et Inclusion. Ces prix récompensent toutes nos actions mises en place en matière de politique de diversité et d'inclusion.

Qui sommes-nous ?

Acteur majeur de l'assurance en France et forte de ses 170 ans d'expérience, Aviva France dispose d'une gamme étendue de produits et services d'assurance, de prévoyance, d'épargne et de retraite à destination de plus de 3 millions de clients. Aviva France 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, 1200 courtiers, 90 conseillers Epargne Actuelle), une banque patrimoniale (UFF) et une approche directe avec les 185 conseillers téléphoniques Eurofil by Aviva. Aviva France est par ailleurs le partenaire historique de l'AFER, la première association d'épargnants en France (756 620 adhérents). Plus d'informations sur Aviva.fr et presse.aviva.fr. **Suivez-nous sur LinkedIn, Twitter, Instagram et Facebook.**

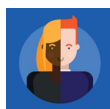
Le 30 septembre 2021, Aéma Groupe a finalisé l'acquisition d'Aviva France. En passant sous pavillon français et mutualiste, Aviva France change de nom et devient Abeille Assurances.

Cette opération d'envergure, place Aéma Groupe au 5ème rang des acteurs de l'assurance en France avec 11 millions d'assurés et 14.5 milliards d'euros de chiffre d'affaires. Né en janvier 2021 du rapprochement entre Aésio Mutuelle et Macif, Aéma Groupe imagine chaque jour les contours d'un monde plus juste et plus humain en plaçant la prévenance au cœur de la relation avec ses adhérents, sociétaires et entreprises clientes. Plus d'infos sur aemagroupe.fr



EFFECTIF
GLOBAL AU 31.12.2020 :

4 255
collaborateurs



Un score de 94/100

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

En 2020, **l'ensemble des actions déployées a notamment permis d'obtenir un score de 94/100** à l'index gouvernemental de l'égalité professionnelle Femmes-Hommes qui repose sur 5 critères (voir ci-dessous).

L'écart par rapport à 2020 (-5 points) est la conséquence unique du départ d'une salariée dans les 10 plus hautes rémunérations. Au global, Aviva France se maintient à un niveau élevé (le minimum requis est de 75/100).

Sur l'écart de rémunération entre femmes et hommes (critère 1), 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%.

Sur les augmentations individuelles et les promotions (critères 2 et 3), Aviva France mène une politique active en faveur du développement de ses collaborateurs et de l'équité de traitement lors des décisions d'augmentations (NAO, Promotions, Mobilité).

Enfin, un suivi mensuel permet de piloter le **traitement des salaires des collaboratrices parties en congé maternité sur l'exercice observé** (critère 5).

À noter : nous sommes parmi les rares entreprises à avoir fait certifier la méthode de calcul de cet Index par un organisme extérieur, Sextant Expertise. Ce résultat est également issu d'un travail avec les partenaires sociaux.

* 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 salariés et doit leur permettre de mesurer leurs avancées dans ce domaine.

Cette note de 94/100 récompense notre politique d'inclusion forte et nos engagements en matière d'égalité professionnelle et nous en sommes ravis ! Nous poursuivons notre politique volontariste 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
<p>Écart de rémunération entre les femmes et les hommes.</p> <p>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%.</p>	<p>Écart de taux d'augmentations individuelles hors promotions entre les femmes et les hommes.</p> 	<p>Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes.</p> 	<p>Pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité.</p>	<p>Nombre de femmes dans les dix plus hautes rémunérations.</p> 
POINTS : 39/40	POINTS : 20/20	POINTS : 15/15	POINTS : 15/15	POINTS : 5/10



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

- Ateliers de sensibilisation au sexisme en entreprise auprès des managers
- Conception et réalisation 100 % interne **d'un guide commun** avec nos filiales UFF et Epargne Actuelle **contre le sexisme en entreprise.**
- Conception et réalisation 100 % interne **d'un module de sensibilisation** au sexisme en entreprise.
- Conception et réalisation 100 % interne **d'une vidéo** de sensibilisation au sexisme en entreprise.
- Conception et réalisation 100 % interne **d'un guide pour lutter contre les violences conjugales.**



- **Participation en janvier 2021 au Baromètre BVA / #StOpE** afin de mesurer le ressenti du sexisme chez les salariés et l'impact des agissements sexistes sur l'évolution de carrière. Ce baromètre a également permis d'évaluer les actions de lutte contre le sexisme mises en place. Il a notamment révélé une très forte reconnaissance de l'engagement actif d'Aviva France, pour 82% des femmes et 94% des hommes de l'entreprise (vs respectivement 71% et 84% pour l'ensemble des entreprises consultées).

- Rendez-vous réguliers de sensibilisation et d'informations pour l'ensemble des collaborateurs sur l'intranet.

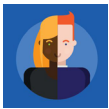
“ L'implication des collaborateurs sur tous les sujets liés à l'inclusion se reflète au travers leur participation active à la création des outils mis en place et aux animations proposées. Une force pour progresser ensemble ! ”

Sylvie Chartier-Gueudet,
Directrice de la Direction Inclusion et Bien-Être au Travail.



Salariés aidants

Au 1^{er} septembre 2020 : accompagnement des aidants, avec le lancement d'un pilote **Prev&Care**. **85%** de femmes et **15 %** d'hommes en ont bénéficié.



Chez Aviva France, le sexisme en entreprise : pas notre genre !



“ Hommes et femmes s'accordent à le dire : le sexisme dit ordinaire en entreprise a une réelle incidence sur les personnes qui le subissent. En tant que DRH, je tiens à rappeler l'engagement sans faille du Comité de Direction Générale à rester mobilisé et à tout mettre en œuvre pour combattre le sexisme et toutes autres formes d'exclusion.

Je sais aussi pouvoir compter sur l'exemplarité managériale pour accompagner nos actions. Et j'encourage vivement l'ensemble des collaborateurs à participer aux différentes animations proposées par les communautés et la Direction de l'Inclusion et du Bien-être au Travail. ”

Jean-François ODE, Directeur des Ressources Humaines.



Aviva France soutient le golf professionnel féminin en 2021

2021
aux côtés
du golf
professionnel
féminin



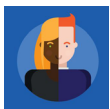
Pour la 4^e année consécutive, Aviva France s'engage aux côtés du golf professionnel féminin et réaffirme par-là son engagement pour l'égalité femmes-hommes au sein du sport professionnel. Une stratégie de sponsoring en phase avec les thématiques qui nous sont chères.

Afin de valoriser le golf professionnel féminin, particulièrement concerné par les questions d'égalité femmes-hommes (rémunération, effectif, médiatisation...), Aviva France renouvelle son partenariat avec le Lacoste Ladies Open de France, aux côtés de Lacoste et de Richard Mille, tournoi qui attire l'élite mondiale féminine.

“ Dans le golf, comme bien souvent dans d'autres domaines, à mérite et compétences égales, les joueuses professionnelles gagnent moins bien leur vie que leurs acolytes masculins. Nous avons à cœur de participer à la reconnaissance de ces professionnelles et faire rayonner le golf féminin en France. ”

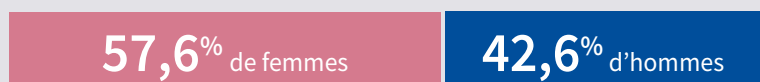
explique Elisabeth Aubineau,
Directrice RSE et Mécénat d'Aviva France.





Répartition par genre en fonction du statut

Effectif total



Répartition des femmes par statut



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

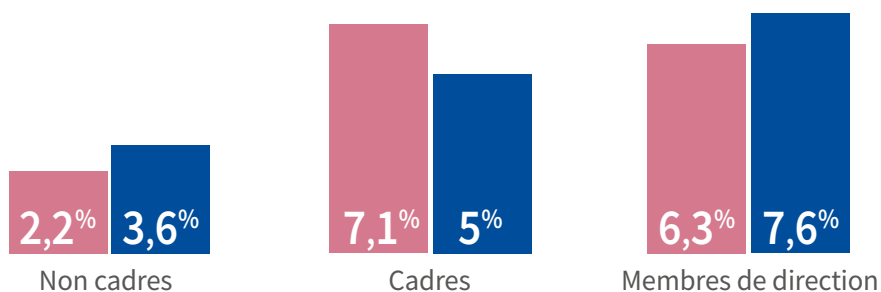
La part des femmes dans les effectifs d'Aviva France, notamment dans la population des cadres, nous situe au-dessus de la tendance du marché de l'assurance (51% de femmes*).

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

Source ROMA 2020 : la part des femmes parmi les cadres est de 51% en 2019.

Taux de promotion par statut et par genre

■ Femmes ■ Hommes



Depuis 2017, Aviva France propose un congé de parentalité de 10 semaines rémunérées pour le 2^{ème} parent, à prendre dans les 8 mois suivant la naissance ou l'adoption de l'enfant*. Ce congé est proposé à l'ensemble de nos salariés, quelle que soit leur orientation sexuelle et leur identité de genre.

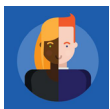
* depuis le 1er juillet 2021

En 2020

95%

des collaborateurs éligibles ont pris leur congé parentalité





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.

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

Pourcentage calculé sur la population éligible en 2020.

94,4% de femmes ont perçu un bonus

95,2% d'hommes ont perçu un bonus

CHIFFRES 2020

54,3% des nouveaux entrants en CDI sont des femmes

53,9% de l'ensemble des formations ont concerné les femmes

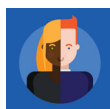
5,2% de femmes et 4,8% d'hommes ont bénéficié d'une promotion



840 000€

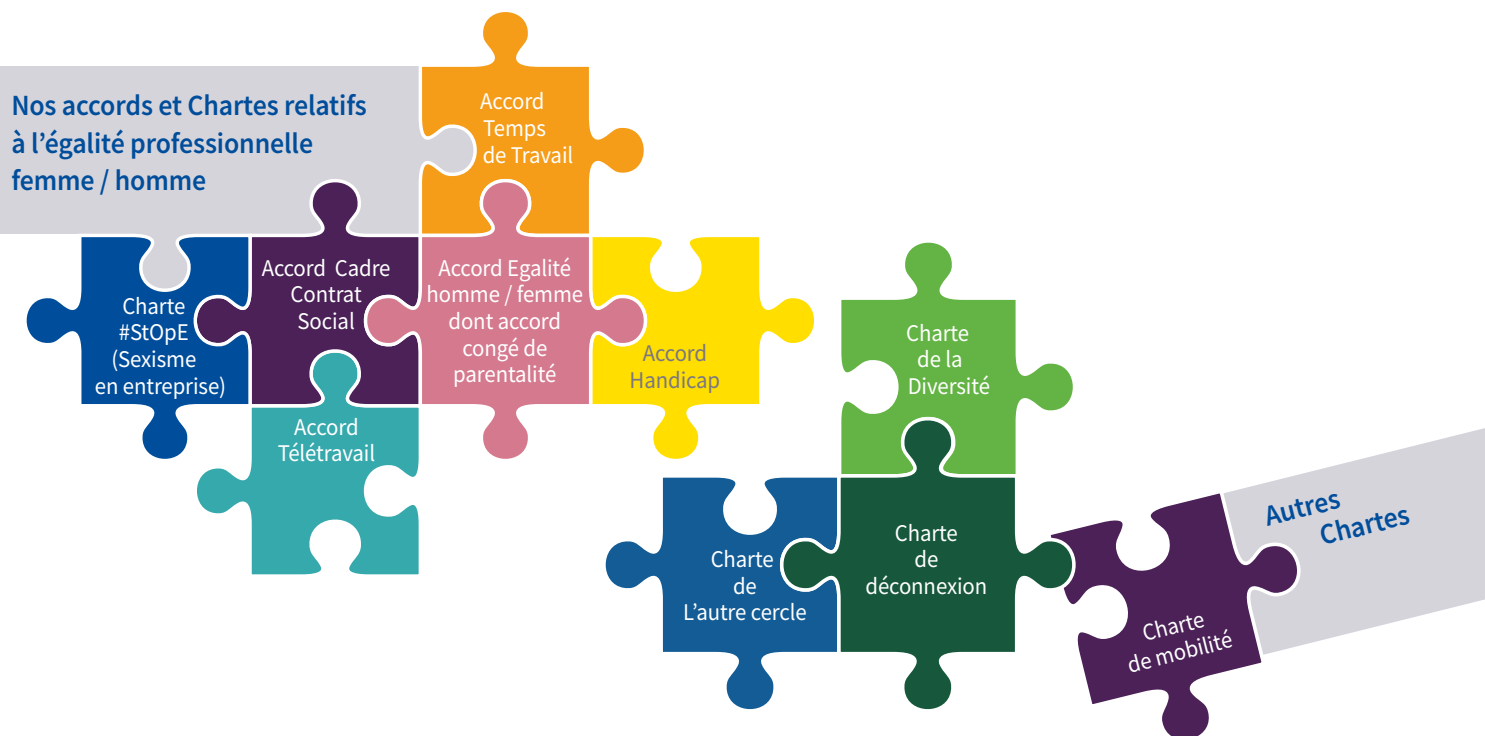
investis sur deux ans pour réduire les inégalités salariales entre hommes et femmes.





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 collaborateurs : **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, nous avons pu maintenir un niveau de service ininterrompu avec plus de **95 % des effectifs en télétravail**.



Covid-19

Document non contractuel à caractère publicitaire, à jour au 23/11/2021. Crédits photos : Gettyimages

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

