

Aviva France, l'assurance d'être soi-même

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes



Rapport 2017



L'égalité professionnelle : un moteur de croissance

« Chez Aviva, nous sommes convaincus que l'égalité professionnelle femmes-hommes fait partie des facteurs de succès pour notre entreprise.

Nous constatons chaque jour une évidence : l'égalité professionnelle dans les instances de direction et d'encadrement est en corrélation directe avec la croissance de nos activités.

Qu'est que l'égalité professionnelle femmes / hommes ?

Elle désigne l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes en terme d'accès à l'emploi, à la formation, à la mobilité et à la promotion et en terme d'égalité salariale.

Mais égalité ne rime pas avec parité !

La parité signifie quant à elle une présence numérique égale de femmes et d'hommes dans une entreprise. Elle n'est en aucun cas liée à la répartition des emplois et des tâches.

► Un Comité Exécutif à parité

Je suis fier de diriger un Comité Exécutif à parité, mais suis aussi conscient des progrès qu'il nous reste à faire pour avoir une plus grande représentativité de femmes dans l'ensemble de nos postes de direction.

J'ai souhaité publier ce rapport qui présente où nous en sommes quantitativement sur l'égalité professionnelle, ainsi que les initiatives que nous menons pour progresser sur ce sujet.

► Réduire les écarts de salaires

Je suis satisfait de voir le chemin parcouru notamment pour réduire les écarts de salaires à poste égal entre les femmes et les hommes travaillant chez Aviva. Après avoir investi près de 2 millions d'euros depuis 2008 on peut voir que les écarts sont aujourd'hui autour de 5% à poste égal mais nous maintenons nos efforts.

Nous sommes aussi conscients des progrès qui restent à réaliser notamment dans la représentativité des femmes dans certaines fonctions. Trop de barrières inconscientes existent encore et l'action forte initiée en 2017 par Aviva, qui tend vers l'égalité professionnelle dans le congé de parentalité, contribue à gommer ces préjugés encore trop nombreux.»

Patrick Dixneuf, CEO Aviva France

Aviva France

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

Pour plus d'information sur Aviva France, consulter www.aviva.fr et sur Twitter : @AvivaFrance

Effectif Global au 31/12/17

30.000

Aviva monde

2.863

Aviva France

Répartition par genre au sein d'AVIVA France

58%

42%

Répartition au sein de la branche Assurance au 31.12.2016 : Femmes 60% - Hommes 40%. Source : Le cahier de résultats de l'Observatoire de l'évolution des métiers de l'assurance

● Femmes

● Hommes

Quelle égalité professionnelle femmes / hommes chez Aviva ?

Les écarts de rémunérations



L'analyse porte sur l'ensemble des salariés présents au 31 décembre 2017 en CDI, quel que soit le statut (non cadre, cadre et membre de direction).

Écarts de salaire

Les écarts sur le salaire médian entre femmes et hommes d'un même niveau de poste

5,3%

Aviva France a mené une politique offensive depuis de nombreuses années pour réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes avec notamment un investissement de **près de 2 millions d'euros depuis 2008**.

Aviva France promeut l'égalité professionnelle entre les collaborateurs placés dans des situations comparables. Dans le cadre d'un accord signé avec les partenaires sociaux, Aviva s'engage à mesurer et **diminuer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes**.

Chaque année, tous les écarts constatés d'au moins 7,5% sont examinés. Des mesures correctives sont apportées pour réduire progressivement les écarts de rémunération qui ne seraient pas justifiés par des éléments objectifs.

Écarts de bonus

L'écart sur les primes/bonus annuels moyens entre femmes et hommes d'un même niveau de poste

11,5%

A poste équivalent, l'écart sur les primes/bonus est plus important que celui observé sur les salaires fixes. Cela peut notamment s'expliquer par le fait que les fonctions ayant des rémunérations variables importantes (exemple : forces commerciales) sont très majoritairement occupées par des hommes.

FOCUS

166 collaborateurs dont **104** femmes ont bénéficié d'une mesure correctrice de l'écart salarial en 2017.

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**.

Aviva s'est engagée à tendre vers une approche d'un taux de cadres femmes proche du taux de féminisation de l'effectif global.

La formation étant un facteur indéniable du développement de l'égalité des chances dans le déroulement de la carrière, Aviva poursuit ses efforts pour maintenir **le taux de formation des femmes et des hommes en cohérence avec leur répartition** dans l'effectif global.

La mobilité (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences)

Aviva France est attachée depuis longtemps à la possibilité pour chaque collaborateur de pouvoir changer de fonction dans le cadre de la **mobilité professionnelle et de veiller à l'employabilité et au développement de tous ses collaborateurs**.

Pour ce faire, l'entreprise s'assure de l'application du principe d'égalité de traitement entre les candidats dans la **gestion des candidatures internes** selon les mêmes principes que dans sa politique de recrutement externe.

Elle poursuit l'utilisation d'une terminologie non discriminante 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.

L'entreprise veille 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 2017.

89,9%

90,4%

● Femmes ● Hommes

Chiffres 2017

> **56%**
des nouveaux entrants sont des femmes.

> **53,6%**
de l'ensemble des formations ont concerné les femmes.

> **4,7%**
de femmes ont bénéficié d'une promotion et
4,0% pour les hommes.

Nos actions pour développer le leadership et la promotion des femmes vers des postes de direction



Répartition par genre en fonction du statut

Membres de direction



Cadres



Non cadres



Managers (tous statuts confondus)



Les chiffres mettent en évidence la forte représentativité des femmes au sein de l'effectif d'Aviva France (58%) et notamment dans les fonctions opérationnelles (72%). Pour autant, les postes de direction sont plus occupés par les hommes (68%). Un effort particulier est fait sur ce sujet. *(détails en bas de page)*

Nous pouvons toutefois souligner qu'avec 50% de femmes, le Comité Exécutif d'Aviva France est à parité.

● Hommes ● Femmes

Le « 30% Club »

Mark Wilson, Directeur Général du Groupe Aviva est le premier dirigeant d'une entreprise du FTSE (Financial Times Stock Exchange) 100 à avoir adhéré à l'ambition du « 30% Club » dont l'objectif est d'atteindre un minimum de **30% de femmes au comité exécutif** d'ici à 2020. Nous avons déjà rempli notre objectif !

Le programme « Women in leadership »

Ce programme de formations spécifiques vise à apporter des outils et des clefs de réussite pour accroître **la visibilité et le leadership des femmes** au sein de leur entreprise. Nous avons intégré cette initiative afin de développer un vivier de talents féminins chez Aviva.

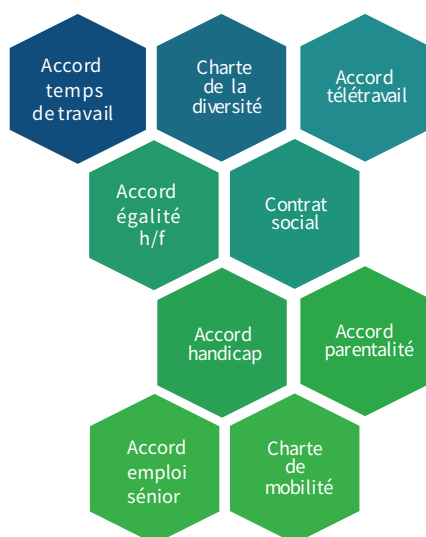
La charte « Women in finance »

Avec le Groupe Aviva, nous sommes signataire de la charte « Women in finance » qui **promeut l'égalité entre les femmes et les hommes**, et notamment pour les fonctions managériales.

Nos accords d'entreprise

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.

Une série d'accords engageant vient structurer la démarche diversité d'Aviva France autour de différents axes :



L'accord d'égalité professionnelle a pour vocation de promouvoir ou maintenir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes placés dans des situations comparables en tenant compte des contraintes personnelles spécifiques notamment liées à 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.

L'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

Chez Aviva nous sommes conscients que des femmes et des hommes sereins sont des collaborateurs plus performants et plus motivés.

Nous avons un accord offrant **des opportunités de temps réduit** sans remettre en cause le principe d'égalité entre les collaborateurs, que ce soit concernant le respect des règles de droit ou en matière d'accès aux possibilités de promotion, de formation ou de mobilité.

En revanche, nous constatons encore un écart significatif entre le nombre de femmes et d'hommes en temps partiel. En effet, **27,2% des femmes** bénéficient d'un temps de travail réduit et seulement **3,1% des hommes**. Cette différence significative interroge sur de possibles biais inconscients de certains hommes à bénéficier de temps de travail réduit.

FOCUS

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 !

Cela correspond pour la France à **10 semaines de congés à salaire maintenu** pour le deuxième parent.

Cette initiative souhaite tendre vers une égalité du congé parentalité pour que chaque manager envisage de la même manière une femme ou un homme - indépendamment de son orientation sexuelle - face à l'arrivée d'un nouvel enfant (naissance ou adoption).

Le prix KIF-KIF 2018 du « Meilleur Boss »



Les prix KIF-KIF by les fameuses, mettent en avant les initiatives et solutions innovantes prises pour faire progresser l'égalité femmes-hommes.

Ils distinguent les femmes et les hommes qui œuvrent pour l'égalité au niveau national et dans tous les domaines de la société.

A ce titre, Patrick Dixneuf s'est vu remettre en janvier 2018 le prix du « meilleur boss » pour notre démarche sur le congé de parentalité.