
Accord Mixité-diversité et Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances

2 octobre 2020

De par la nature même de ses missions, l'assurance est ancrée au cœur de l'activité humaine. En tant qu'assureur mais aussi comme employeur, les entreprises du secteur s'adaptent en permanence aux évolutions économiques et démographiques du pays et anticipent les profondes mutations de la société.

Ainsi, elles agissent au quotidien en faveur de la mixité et de la diversité des salariés de la branche et s'engagent dans la lutte contre les discriminations et pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, autant de facteurs de justice sociale et de performance collective.

→

Dans ce contexte, la Fédération Française de l'Assurance et cinq organisations syndicales – CFDT, CFE-CGC, CFTC, FO et UNSA – ont signé le 2 octobre 2020 un nouvel accord portant sur la mixité, la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans les sociétés d'assurances.



Données chiffrées de la branche des sociétés d'assurance au 31/12/2019

147 600 salariés	Plus de 5 600 alternants (+89 % par rapport à 2009)
60,8 % de femmes (+1,9 point par rapport à 2009)	18,2 % âgés de 55 ans et plus (+3,7 points par rapport à 2009)
51 % de femmes parmi les cadres (+6 points par rapport à 2009)	4,3 % de travailleurs handicapés (+2,4 points par rapport à 2009)
14 % de moins de 30 ans	

L'accord poursuit quatre objectifs :

- Favoriser les politiques d'inclusion et lutter contre toute forme de discrimination.
- Atteindre une égalité professionnelle et de rémunération réelle entre les femmes et les hommes.
- Lutter contre le harcèlement sexuel, les agissements et les violences sexistes au travail.
- Poursuivre une politique inclusive en faveur des publics spécifiques.

« À travers cet accord signé par la FFA et cinq syndicats représentatifs des salariés, les partenaires sociaux de l'assurance se mobilisent pour la diversité, la mixité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, gages de réussite individuelle et collective. »

Promotion de la diversité et respect de l'égalité de traitement - une dynamique d'ensemble

- ✓ Implication de tous les acteurs de l'entreprise: dirigeants, DRH, Institutions représentatives du personnel (IRP), managers, salariés.
- ✓ Intégration dans les actions de communication développées, afin de développer l'attractivité des métiers de l'assurance : site internet, vidéos, participation à des salons.
- ✓ Prise en compte systématique des questions de diversité et d'égalité dans toutes les négociations de branche.

Égalité professionnelle réelle entre les femmes et les hommes - des actions à tous les niveaux

- ✓ Une grande variété de mesures déployées par les employeurs: rattrapage salarial, rééquilibrage des effectifs féminins et masculins au sein des familles de métiers, respect du principe de non-discrimination à chaque étape du recrutement et de l'évolution professionnelle, adaptation des modalités de formation aux contraintes de la vie familiale.
- ✓ Encouragement à la prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant par le versement du complément des indemnités journalières de Sécurité sociale jusqu'à concurrence du salaire net mensuel.
- ✓ Mise à disposition de données, guides et liens utiles en annexe de l'accord.
- ✓ Suivi annuel des index d'égalité femmes-hommes des entreprises de la branche.

Lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements et les violences sexistes au travail - des dispositifs innovants pour une meilleure prise de conscience

- ✓ Création d'un outil inédit de sensibilisation: un Quiz réalisé paritaire par la branche des sociétés d'assurance, permettant à chaque salarié de réaliser un autodiagnostic à partir de mises en situation.
- ✓ Accès facilité à de nombreux supports et liens utiles (annexe de l'accord).

L'inclusion des publics spécifiques - une volonté forte des assureurs

- ✓ Insertion des jeunes, en particulier par l'alternance (contrat de professionnalisation et d'apprentissage), voie privilégiée visée par l'accord de branche du 15 septembre 2020 relatif à la GPEC et à la formation professionnelle.
- ✓ Maintien en emploi les salariés seniors, par le développement des dispositifs d'accompagnement et de formation adaptés.
- ✓ Développement de l'emploi des travailleurs handicapés, par des politiques de plus en plus actives de recrutement et de maintien dans l'emploi.

L'Observatoire de l'Évolution des Métiers de l'Assurance (OEMA) - un acteur paritaire incontournable

- ✓ Les travaux de l'OEMA permettent d'alimenter en permanence les réflexions des partenaires sociaux.
- ✓ L'accord du 2 octobre 2020 prévoit désormais une présentation des données par publics, et ajoute de nouveaux indicateurs permettant un meilleur suivi.
- ✓ Depuis 2010, l'OEMA publie chaque année le rapport Mixité-diversité-égalité professionnelle, outil indispensable pour mesurer les évolutions portant sur ces sujets.



Les témoignages des signataires

FFA

Fruit de la forte mobilisation des partenaires sociaux de la branche, l'accord Mixité-Diversité-Egalité témoigne du volontarisme des sociétés d'assurances à lutter pour le progrès social dans le monde du travail.

Ce texte met ainsi à disposition des employeurs un cadre et des outils de référence autour de trois thématiques essentielles : l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ainsi que les dispositions relatives aux publics spécifiques (jeunes, seniors, travailleurs handicapés).

Parmi ces mesures, un « quiz » d'autodiagnostic sur les questions de harcèlement visant à sensibiliser le plus grand nombre et surtout, l'encouragement à la prise du congé de paternité grâce au versement, par l'employeur, du complément de salaire.

CFE-CGC

Après deux années de négociation « marathon », le nouvel accord de branche Mixité – Diversité – Egalité Professionnelle a été signé par la Fédération de l'Assurance CFE-CGC.

Pour le domaine de l'Egalité Pro, ses dispositions s'appliqueront pour toutes les entreprises de la Branche.

La lutte contre le harcèlement sexuel, les agissements et les violences sexistes au travail, sont intégrées à la politique de la branche, ainsi que des propositions d'actions pour améliorer la mixité des métiers.

Pour le congé Paternité, les indemnités journalières S.S. seront complétées pour parvenir au salaire mensuel réel. La CFE-CGC souligne aussi les dispositions en faveur des jeunes (alternance), des seniors (maintien dans l'emploi, transition activité et retraite) et des travailleurs handicapés (recrutement, sensibilisation, conditions d'exercice de l'activité).

FO

FO a signé cet accord de branche qui prévaut sur les entreprises conformément à l'article L2253-1 du Code du travail.

Il cadre l'application des dispositifs concernant des sujets sensibles pour les salariés ainsi que pour notre organisation :

- Lutte contre toutes les formes de discrimination, y compris syndicales.
- Lutte contre les agissements sexistes et le harcèlement sexuel.
- Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
- Politique volontariste d'inclusion : jeunes, seniors, salariés en situation de handicap.

Pour FO, cet accord éclaire les entreprises et renforce les outils et moyens permettant aux salariés et à leurs représentants de faire respecter leurs droits.

CFDT

Mixité-diversité-égalité professionnelle F/H : la pugnacité de la CFDT a payé: un Accord de Branche de bon niveau garantira et fera évoluer les droits des salariés!

Les échanges furent nombreux, fructueux, parfois difficiles mais la CFDT a pu faire valoir ses exigences afin de protéger tous les publics de la Branche, y compris les plus fragiles. L'accord final intègre les règles de justice sociale et d'équité définies par le législateur permettant aussi à la Branche de remplir pleinement son rôle de veille et de soutien aux entreprises.

La CFDT aurait souhaité un texte plus contraignant pour les entreprises. Mais elle est confiante dans la qualité du dialogue social dans nos entreprises et dans l'action de ses militants.

Ce texte reste un juste compromis.

La CFDT restera attentive à ce que sa déclinaison soit un « plus » pour chaque salarié.

CFTC

L'accord Mixité-diversité de la branche Assurances reprend les principales préoccupations et actions de la CFTC depuis des années dans les entreprises, à savoir:

- la conciliation entre la vie professionnelle et la vie privée,
- la non-discrimination,
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment au niveau des carrières,
- combler les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- l'accès à l'emploi et la formation pour tous,
- l'emploi des jeunes, des seniors, des personnes handicapées,
- le harcèlement.

Des progrès ont été observés depuis une dizaine d'années, mais ils ne sont toujours pas suffisants, raison pour laquelle la CFTC est signataire de cet accord afin que cette évolution continue dans le bon sens, et permette encore et toujours des améliorations notables et exemplaires.

UNSA

Le syndicat UNSA est très attaché à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. L'égalité salariale bien sûr, mais aussi la lutte contre les stéréotypes sexistes et le harcèlement sexuel. L'autodiagnostic élaboré conjointement sera un outil de sensibilisation utile et pour beaucoup de salariés l'une des seules sources d'information disponible dans l'Entreprise.

Nous avons obtenu également que la mixité des métiers soit davantage mise en avant, convaincus que c'est la voie principale pour parvenir à une égalité réelle. Concernant la politique de diversité, l'Accord reste frileux mais propose des avancées relatives à l'intégration des personnes en situation de handicap et à l'emploi des seniors dans les sociétés d'Assurance.