



Communiqué de presse
Paris, le 2 mars 2021

Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes La mutuelle INTÉRIALE met l'accent sur la parité

INTÉRIALE confirme ses engagements en matière d'égalité professionnelle femmes-hommes en obtenant en 2020 la note de 94/100 à l'index, un score en forte augmentation par rapport à l'année précédente.

Consacrée « grande cause nationale » par Emmanuel Macron en 2017, l'égalité entre les femmes et les hommes constitue une priorité pour la fonction publique, qui représente 20% de l'emploi et compte 62% de femmes.

Dans ce contexte, INTÉRIALE s'engage concrètement pour être exemplaire sur ce terrain. Au cours de ces dernières années, la mutuelle a vu ses effectifs féminins évoluer positivement sur l'ensemble des strates managériales. Sous l'impulsion de Martine Carlu, Directrice Générale d'INTÉRIALE depuis octobre 2019, l'instance de direction le « DG Lab » a accueilli en 2020 trois nouvelles recrues dont deux femmes, Sophie Létang, Directrice Transformation, Capital Humain et RSE et Fanny Gilbert, Directrice Développement, Innovation et Stratégie Clients. Une parité respectée dans l'ensemble du TOP management puisque 50 % des postes de direction sont actuellement occupés par des femmes. Parallèlement, et sous la houlette du président Gilles Bachelier, le conseil d'administration compte une moitié d'élues.

Convaincue que la diversité est un levier d'acquisition et de fidélisation, INTÉRIALE mène depuis des années une politique volontariste qui se traduit par des objectifs concrets et des indicateurs de suivi pour mesurer régulièrement les avancées (notamment en matière de recrutement, de rémunération, des retours de congé maternité...). L'ensemble de la direction est mobilisé et œuvre pour une plus juste représentation des femmes dans toutes les strates de l'entreprise.

« Nous sommes très fiers de ce résultat qui est l'aboutissement d'une politique que nous menons activement à tous les niveaux de notre institution, au plan politique et opérationnel. Source d'émulation collective et de performance, la mixité et la diversité sont plus que jamais au cœur de nos pratiques managériales et de notre dispositif de gestion des talents. Que ce soit au moment de l'embauche ou des évolutions de carrière, ce sont les compétences et les accomplissements qui sont avant tout considérés », déclare Martine Carlu, Directrice Générale d'INTÉRIALE.

Cet engagement se reflète également en externe à travers différents partenariats :

- Très impliquée, Martine Carlu est membre de MutElles et du Conseil d'administration de Parité Assurance, deux réseaux féminins influents qui favorisent le partage d'expériences et l'entraide.
- Avec Acteurs publics, INTÉRIALE a proposé en décembre 2020 un webinar sur le thème « Fonction publique : quelle culture de l'égalité entre femmes et hommes dans le monde d'après ? ». En présence notamment d'Isabelle Guion de Méritens, présidente de Femmes de l'Intérieur, cette matinée-débat a permis de confronter des témoignages et retours d'expérience pour aboutir à des pistes opérationnelles.

- INTÉRIALE a renforcé sa collaboration avec l'association Femmes de l'Intérieur, qui a pour ambition de jouer un rôle d'alerte et de réflexion sur les mesures en faveur de la parité, et de contribuer à la dynamique d'égalité femmes-hommes comme force de proposition à la modernisation du ministère. Ce partenariat vise ainsi à offrir aux deux structures des espaces d'expression, à favoriser le partage d'information et à participer à la marche vers l'égalité professionnelle et la mixité des métiers.

Le résultat obtenu à l'Index en 2020 est le fruit de cet investissement.

À propos d'INTÉRIALE

Créée en 2008 par et pour des agents du service public, la mutuelle INTÉRIALE agit dans le seul intérêt de ses adhérents, dont ils sont à la fois les bénéficiaires et les propriétaires. INTÉRIALE leur permet de se regrouper pour s'assurer mutuellement contre les risques, en santé comme en prévoyance. En s'engageant, comme ses adhérents pour autrui, elle contribue au bien-être de tous, œuvrant ainsi pour une société plus collective et solidaire.

1ère mutuelle du ministère de l'Intérieur, présente sur 7 ministères et + de 1000 collectivités territoriales :

- 453 930 personnes protégées
- 415 collaborateurs
- 48 agences
- 25 administrateurs, 250 délégués et + 1000 bénévoles

<https://www.interiale.fr>

<https://www.linkedin.com/company/INTERIALE/>

Contacts presse

Agence Shan
Fabien Contino, Directeur conseil
06 63 97 75 12
fabien.contino@shan.fr

INTÉRIALE
Fanny Gilbert, Directrice Développement,
Innovation et Stratégie Clients
presse.interiale@interiale.fr

Lola Gozlan, Consultante senior
06 24 76 83 40
lola.gozlan@shan.fr

A propos de l'Index de l'égalité femmes-hommes

L'Index de l'égalité professionnelle femmes-hommes est un outil mis à disposition des entreprises par le ministère du Travail, destiné à les aider dans la démarche d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Cet indicateur de l'égalité professionnelle a été institué par la loi sur l'avenir professionnel du 5 septembre 2018.

Tous les ans avant le 1er mars, les entreprises d'au moins 50 salariés doivent calculer et publier sur leur site internet leur Index de l'égalité femmes-hommes. Il leur faut aussi le communiquer, avec le détail des différents indicateurs, à leur Comité social et économique (CSE), ainsi qu'à l'inspection du travail (Direccte).

Les cinq grands critères (Intertitre)

L'Index, sur 100 points, est calculé à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise fait moins ou plus de 250 salariés :

- L'écart de rémunération femmes-hommes ;
- L'écart de répartition des augmentations individuelles ;

- L'écart de répartition des promotions (seulement dans les entreprises de plus de 250 salariés) ;
- Le nombre de salariés augmentées à leur retour de congé de maternité ;
- La parité parmi les 10 plus hautes rémunérations.

La plupart des données à prendre en compte apparaissent dans la base de données économiques et sociales des entreprises (BDES). L'obligation concerne les entreprises d'au moins 1 000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés depuis le 1er septembre 2019 et celles d'au moins 50 salariés au 1er mars 2020. Si l'Index est inférieur à 75 points, l'entreprise doit mettre en place des mesures correctives afin d'atteindre au moins 75 points dans un délai de 3 ans. En cas de non publication de son Index, de non mise en œuvre de mesures correctives ou d'inefficacité de ces dernières, l'entreprise s'exposera à une pénalité financière jusqu'à 1% de sa masse salariale annuelle.