

Index de l'égalité Femmes/Hommes : Présentation des résultats 2019

L'index de l'égalité salariale femmes/hommes a été mis en place dans le cadre de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » et publié pour la 1^{ère} fois en 2019.

Il permet aux entreprises de mesurer leurs avancées dans ce domaine, et, le cas échéant, de mettre en place des actions correctives.

La mesure s'effectue au travers d'un index composé de 5 indicateurs. Il doit être évalué chaque année, selon un barème allant de 0 à 100 points :

- si le résultat est supérieur ou égal à 75 points : l'entreprise respecte ses obligations ;
- si le résultat est inférieur à 75 points : l'entreprise doit mettre en œuvre des mesures correctives.

Nos résultats

Après plusieurs années d'engagement et d'initiatives en matière d'égalité professionnelle, le Crédit Agricole Alsace Vosges est fier d'obtenir une nouvelle fois un résultat bien au-dessus du minimum requis. Au 1^{er} mars 2020, la note obtenue est de :

84 points sur 100

« Nous sommes satisfaits de constater que notre politique volontariste, engagée depuis plusieurs années, se traduit pour la seconde année par cet excellent résultat. Nos actions portent leurs fruits, nous allons les poursuivre en ce sens » Valérie Sionnière, Directeur Ressources Humaines, Marketing & Communication.

Vous trouverez ci-dessous le résultat détaillé des 5 indicateurs :

Indicateurs (à fournir chaque année)		Total de points max	Points CR AV 2019
1	Écarts de rémunération entre les femmes et les hommes	40	39
2	Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	20	20
3	Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	15	10
4	Taux de salariées augmentées après leur retour de congé maternité	15	15
5	Répartition sexuée des 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations	10	0
Total		100	84

Nos actions

Elles visent à promouvoir l'évolution des femmes vers les métiers du management et à la conciliation vie privée / vie professionnelle.

Ainsi, la Direction et les organisations syndicales ont conclu des accords locaux, reconduits en 2019, relatifs à l'égalité professionnelle femmes/hommes, au droit à la déconnexion, au télétravail, notamment.

Un plan d'actions visant à la mixité professionnelle a été élaboré. Il comprend la vérification systématique de l'équité femmes/hommes dans les attributions d'augmentations individuelles, la mise en place de mesures facilitant l'évolution professionnelle des femmes, notamment vers l'encadrement supérieur, des actions de sensibilisation des managers à la diversité et à la promotion de la mixité, ...

Diffusé le 28/02/2020