

L'index de l'égalité femmes – hommes

Déclarée grande cause nationale du quinquennat par le Président de la République, l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes passe par une mobilisation de tous.

Ainsi, le Gouvernement a décidé de mettre en place une obligation de résultats en matière d'égalité professionnelle.

Dans ce cadre, la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel promulguée le 5 septembre 2018, et son décret d'application, ont prévu la mise en place d'un Index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes permettant de calculer l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.

L'index est composé des 5 indicateurs suivants :

- *L'écart de rémunération entre les femmes et les hommes, à poste et à âge comparables : **39/40**
- *L'écart de taux d'augmentation individuelle de salaire entre les femmes et les hommes : **10/20**
- *L'écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes : **10/15**
- *Le pourcentage de salariées augmentées à leur retour de congés maternité, dès lors que des augmentations ont été données en leur absence : **15/15**
- *Le nombre de salariés du sexe sous-représenté dans les 10 plus hautes rémunérations : **5/10**

L'index de l'égalité femmes-hommes

Indicateurs	Poids	Score
Écart de rémunération de base et variable + primes individuelles	40 %	de 0 à 40 points
Écart de répartition des augmentations individuelles	20 %	de 0 à 20 points
Écart de répartition des promotions	15 %	de 0 à 15 points
% de salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	15 %	de 0 à 15 points
Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations	10 %	de 0 à 10 points
TOTAL = INDEX	100 %	de 0 à 100 points

La somme des résultats obtenus donne une note sur 100. Si la note obtenue est inférieure à 75 points, des mesures correctives et, le cas échéant, des mesures de rattrapage salarial devront être mise en place, permettant d'atteindre au moins 75 points au bout de 3 ans.

➔ Témoignant de la poursuite des actions de la Caisse régionale en 2021 sur ce sujet, nous obtenons la note de **79 points** pour l'exercice 2021.

Dans le cadre de nos dernières négociations menées sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, l'ensemble des organisations syndicales représentatives et la Direction ont signé un accord le 7 février 2019, qui s'inscrit dans le prolongement de notre accord précédent et en reprend les grands principes. Par cet accord, la Caisse régionale de Crédit Agricole Toulouse 31 a souhaité réaffirmer que ce sujet est une priorité pour notre Caisse régionale.

Quota de femmes dirigeantes

La loi pour l'égalité économique et professionnelle du 24 décembre 2021 renforce ces obligations en introduisant de nouveaux quotas dans les postes de direction des entreprises qui emploient au moins 1000 salariés.

Dans ce cadre, il est prévu de porter la proportion de femmes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes à au moins 30% à compter du 1^e mars 2026.

Au sein de la Caisse régionale de Crédit Agricole Toulouse 31, les femmes représentent 33 % des cadres dirigeants et 42 % des membres des instances dirigeantes.