



Index égalité professionnelle Femmes- Hommes

Index 2024 au titre de 2023



CSE 28 février 2024

Index égalité professionnelle Femmes – Hommes

Index 2024 au titre de 2023 pour l'UES Crédit Agricole SA

Evolution de l'Index Femmes / Hommes

Des mesures législatives ont été adoptées par la loi du 05 septembre 2018 visant à passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats en matière d'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cette obligation concerne les entreprises d'au moins 1000 salariés depuis le 1er mars 2019 ; celles d'au moins 250 salariés, depuis le 1^{er} septembre 2019 ; celles d'au moins 50 salariés au 1^{er} mars 2020.

Proposer une démarche simple, y compris pour les petites entreprises

Plus de transparence

- Publication d'un index
- Compréhension possible par tous les acteurs afin de s'approprier le sujet et d'engager le débat

Fiabilité

- Etudes d'impact menés par la DARES (direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques)

Index porteur de sens

- Engager une réflexion, des progrès
- Ne pas en faire un système uniquement de sanction

Rappel du périmètre :

- UES.
- Période de référence : année civile.
- Salariés concernés : salariés dont le contrat de travail est régi par le droit français en excluant les personnes ayant été absentes physiquement plus de la moitié de l'année, les apprentis, les expatriés et les salariés mis à disposition par une entreprise extérieure.
- **Comprend les cadres dirigeants** hors mandataires sociaux qui sont exclus.
- Calcul des indicateurs par CSP ou niveau de classification combiné à une tranche d'âge (situation appréciée au dernier jour de la période de référence).
- La rémunération globale est reconstituée en équivalent temps plein. Ne sont pas pris en compte : les indemnités de licenciement, de départ à la retraite, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires, les heures complémentaires, l'intéressement et la participation.

L'Index, sur 100 points, se calcule à partir de 4 à 5 indicateurs selon que l'entreprise comprend plus ou moins de 250 salariés :

	Entreprises >250 salariés	Entreprises <250 salariés
	UES	CACIF
Ecart de rémunération	40%	40%
Ecart de taux d'augmentations	20%	35%
Ecart de taux de promotions	15%	-
Nombre de salariées augmentées à leur retour de congé maternité	15%	15%
Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations	10%	10%
INDEX	100%	100%

Index égalité professionnelle Femmes – Hommes

Modalités de calcul – entreprises de plus de 250 salariés



1. Ecart de rémunération à poste (niveau de classification ou CSP) et tranche d'âge comparables

- Compare la rémunération moyenne des femmes et des hommes **par niveau de CSP ou niveau de classification, et par tranche d'âge** (<30 ans, 30-39 ans, 40-49 ans, >50 ans), pondéré par l'effectif de chaque catégorie (par rapport à l'effectif total).
- Utilisation possible des niveaux de classification après **consultation du CSE**.
- Aucun point n'est attribué en cas d'écart, en valeur absolue, supérieur à 20%. La totalité des points est accordée pour un écart de 0% (barème d'attribution de points en 22 catégories).

2. Ecart de taux d'augmentations : écart des taux de bénéficiaires d'augmentation

- Indicateur calculé **par CSP uniquement**, pondéré par l'effectif de chaque catégorie.
- 20 points si moins de 2 points de % d'écarts en valeur absolue, 0 point si l'écart > 10 points de % (barème d'attribution de points en 4 catégories).

3. Ecart de taux de promotions : écart des taux de bénéficiaires d'une promotion (changement de niveau de classification)

- Indicateur calculé **par CSP uniquement**, pondéré par l'effectif de chaque catégorie.
- 15 points si moins de 2 points de % d'écarts en valeur absolue, 0 point si l'écart > 10 points de % (barème d'attribution de points en 4 catégories).

4. Collaboratrices augmentées à leur retour de congé maternité

- Considère les femmes ayant eu une AI durant la période de référence au cours de laquelle elles sont revenues de congé maternité.
- Approche binaire : augmentation de toutes les femmes = 15 points ; sinon 0 point.

5. Parité parmi les 10 plus hautes rémunérations

- Barème d'attribution de points en 3 catégories : 10 points si 4 ou 5 salariés du sexe sous-représenté figurent dans les 10 plus hautes rémunérations, 5 points pour 2 ou 3 salariés, sinon 0 point.

Détail des barèmes en Annexe

Index égalité professionnelle Femmes – Hommes

Mise en oeuvre



Publication

■ Résultat global de l'index à publier tous les ans sur le site internet de l'entreprise

L'employeur devra, dans tous les cas, communiquer aux services de l'inspection du travail et au CSE, en même temps que ses résultats, le lien du site internet sur lequel est publié son Index.

■ Télétransmission des résultats aux services de l'inspection du travail (DRIEETS)

Pénalité :

En cas de **score inférieur à 75 points**, des actions correctives doivent être prises pour des résultats efficaces **sous 3 ans**, sous peine de sanctions financières pouvant aller jusqu'à 1% de la masse salariale. Dès lors qu'un score de 75 points est atteint, une période supplémentaire de 3 ans est accordée pour mettre en œuvre des mesures de correction à compter de l'année où est publié un score <75 points.

Les sanctions ne sont pas automatiques et sont prises, le cas échéant, par les DRIEETS en prenant en compte les progrès réalisés.

Complétée par la loi Rixain:

La loi n° 2021-1774 du 24 décembre 2021 pour l'égalité économique et professionnelle a renforcé les obligations de publication liées à l'index de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes:

- En imposant désormais aux entreprises dont la note globale est inférieure à 75 points de publier les mesures de correction fixées par accord ou décision unilatérale.
- En outre, des objectifs de progression doivent être définis et publiés pour chaque indicateur, en cas de note globale inférieure à 85 points.

Ecart constaté en faveur des hommes
Ecart constaté en faveur des femmes

1- écart de rémunération (en %)			2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %) ***			3- écarts de promotions (en points de %)			4- pourcentage de salariées augmentées au retour d'un congé maternité (%)			5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations			INDEX (sur 100 points)
valeur de l'indicateur	points obtenus	nbre de pts max	valeur de l'indicateur	points obtenus	nbre de pts max	valeur de l'indicateur	points obtenus	nbre de pts max	valeur de l'indicateur	points obtenus	nbre de pts max	valeur de l'indicateur	points obtenus	nbre de pts max	

2024 au titre de 2023

Crédit Agricole SA ES	2,2	37	40	4,9	20**	20	0,9	15	15	100	15	15	4	10	10	97
UES CASA	2,4	37	40	3,6	20**	20	0,6	15	15	100	15	15	4	10	10	97

2023 au titre de 2022

Crédit Agricole SA ES	3,6	36	40	7,2	20**	20	1,5	15	15	100	15	15	2	5	10	91
UES CASA	3,9	36	40	7,2	20**	20	1,3	15	15	100	15	15	2	5	10	91

Crédit Agricole SA ES

L'index progresse de 6 points (de 91 à 97) :

- Un gain de 1 point sur les écarts de rémunération H/F
- Un gain de 5 points sur le nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

(*) Pas calculable car sous le seuil de significativité.

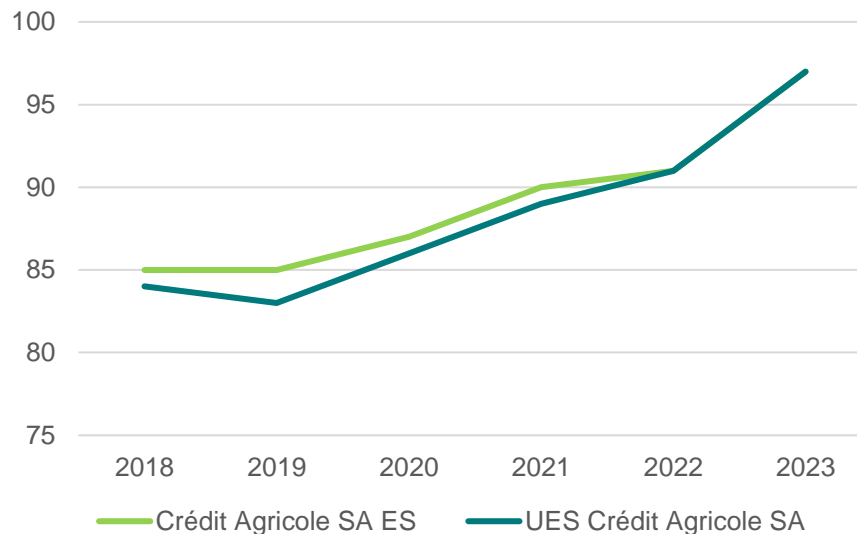
(**) Méthodologie entreprises de plus de 250 salariés.

(***) Le nombre de points maximum est attribué si les écarts constatés favorisent la population ayant la rémunération la plus faible au 1er indicateur.

Nombre de points par années

	Crédit Agricole SA ES	UES Crédit Agricole SA
2018	85	84
2019	85	83
2020	87	86
2021	90	89
2022	91	91
2023	97	97

Evolution de l'Index Femmes Hommes entre 2018 et 2023 (en nombre de points)



Loi « Rixain »

Objectifs & résultats 2021-2022-2023

La loi « Rixain » a pour objectif de permettre aux entreprises de mesurer la part des femmes au sein des cadres dirigeants d'une part et des instances dirigeantes d'autre part.

A fin décembre 2021, 2022 et 2023, les taux de féminisation pour Crédit Agricole S.A. ES étaient de :

	Cadres dirigeants	Instances dirigeantes (COMEX)
2021	29,80 %	27,10 %
2022	29,00 %	38,20 %
2023	29,10 %	37,50 %

La proportion de ces femmes et de ces hommes est appréciée en fonction du temps passé sur l'année comptable en tant que cadre dirigeant ou membre des instances dirigeantes.

La loi « Rixain » fixe un objectif d'au moins 30% de personnes de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les instances dirigeantes au 1er mars 2026.

Dans le cadre de ses Ambitions 2025, Crédit Agricole S.A. renforce son engagement visant à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, notamment grâce à la signature d'accords portant sur des thématiques telles que l'équité dans le recrutement, la formation, la promotion ou la rémunération, ou encore l'équilibre entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

ANNEXE

Barèmes des indicateurs
Index Egalité Professionnelle

Index égalité professionnelle Femmes – Hommes

Barèmes des indicateurs



Indicateur 1 : écart de rémunération (%)

plancher	note
0,0	40
0,1	39
1,1	38
2,1	37
3,1	36
4,1	35
5,1	34
6,1	33
7,1	31
8,1	29
9,1	27
10,1	25
11,1	23
12,1	21
13,1	19
14,1	17
15,1	14
16,1	11
17,1	8
18,1	5
19,1	2
20,1	0

Indicateur 2 : écart de taux d'augmentations individuelles (points de %)

plancher	note
0,0	20
2,1	10
5,1	5
10,1	0

Indicateur 3 : écart de taux de promotion (points de %)

plancher	note
0,0	15
2,1	10
5,1	5
10,1	0

Indicateur 4 : pourcentage de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité (%)

plancher	note
0,0	0
100,0	15

Indicateur 5 : nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations

plancher	note
0	0
2	5
4	10