

Index de l'égalité Femmes/Hommes : Présentation des résultats 2021

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 28 février 2022, la note obtenue est de : 89 points sur 100

« Notre engagement pour l'égalité professionnelle s'exprime depuis plusieurs années à travers une politique volontariste. Nous sommes satisfaits de constater l'efficacité de nos actions qui se traduit par cet excellent résultat.»

Valérie Sionnière, Directrice des Ressources Humaines

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

Indicateurs	Nombre maximum de points	Nombre de points obtenus par notre Cr
Ecarts de rémunération entre les femmes et les hommes	40	39
Écart de taux d'augmentations individuelles entre les femmes et les hommes	20	20
Écart de taux de promotions entre les femmes et les hommes	15	15
Taux de salariées augmentées après leur retour de congé maternité	15	15
Répartition sexuée des 10 salariés ayant les plus hautes rémunérations	10	0
Total	100	89

Nos actions

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

Ainsi, la Direction et les organisations syndicales ont conclu des accords locaux relatifs à l'égalité professionnelle femmes/hommes, au droit à la déconnexion et 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 février 2022