

## Egalité professionnelle F/H : des efforts à poursuivre !

Page 82 du document universel de référence du Groupe CASA 2020, on lit :

« La volonté volontariste du Groupe en matière de diversité s'est traduite de manière concrète notamment à travers :

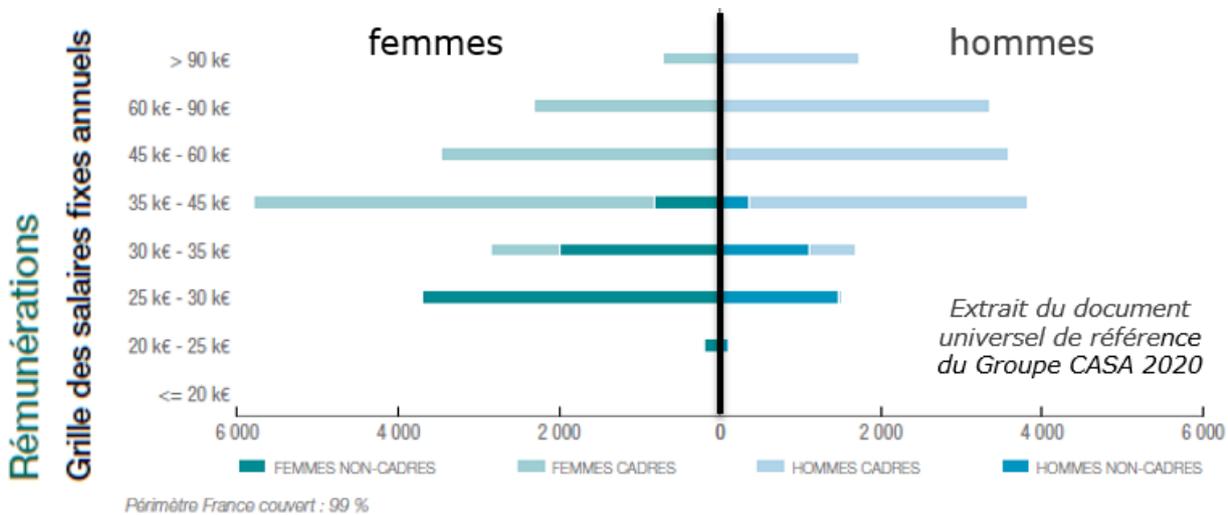
- la **progression significative de la féminisation du Comité exécutif du Crédit Agricole SA** (de **6,5%** en 2016 à **25%** aujourd'hui)
- la **féminisation de l'ensemble des plus hautes instances dirigeantes des entités du Groupe** (**24%** au 31 décembre 2020)
- ....

**Pour continuer à progresser et accélérer la féminisation des plus hautes instances dirigeantes** des entités du Crédit Agricole SA et de nos dirigeants, le Groupe s'est doté de leviers d'actions chiffrés avec :

- l'intégration d'un critère de réussite dans la rémunération des membres du Comité exécutif du Crédit Agricole SA dans le cadre de note Ambition Stratégique 2022 : **30% de femmes dans les instances dirigeantes à horizon 2022** ;
- .... ""

Par ailleurs, les élus CSE de l'UES CASA ont donné un avis favorable sur l'Egalité Professionnelle F/H au sein de l'UES et les index Egalité Pro F/H sont supérieurs à 80 dans toutes les entités du Groupe.

### Qu'en est-il réellement ? Chiffres disponibles dans le document universel 2020



Page 100 du <a href="#">document universel de référence du groupe CASA 2020</a>	2019	2020	2020/2019
% de femmes dans les cercles managériaux C1/C2	22,9%	21,7%	<b>-1,2 pt</b>
Nombre de femmes au sein du COMEX Crédit Agricole SA	2 sur 16	4 sur 16	<b>+ 2 femmes</b>
% de femmes dans les 10% des effectifs de chaque filiale ayant les plus hautes rémunération	30%	29,9%	<b>-0,1 pt</b>

A la lecture des chiffres, la progression des femmes dans les **cercles managériaux C1/C2** et dans les **plus hautes rémunérations** de chaque filiale **n'est pas au rendez-vous en 2020**. **Seul**, le nombre de femmes au sein du COMEX CASA a **vraiment progressé** (doublement).

Sur plus longue période, alors que la **part des femmes dans les cercles managériaux C1/C2** avait augmenté en moyenne de près de **1 pt /par an entre 2010 et 2015** (16,5 % en 2010 et 21,2 % en 2015), la progression a fortement ralenti à **0,1 pt par an entre 2015 et 2020** (21,2 % en 2015 et 21,7 % en 2020). Autant dire, que la promotion des femmes n'a pas eu le sursaut espéré depuis 5 ans. **Au rythme actuel, l'égalité F/H dans les cercles managériaux C1/C2 sera atteinte dans 283 ans** (28,3 pts à rattraper avec une progression de 0,1 pt/ an).

La répartition H/F **au sein du Comité de Direction élargi de CASA** est parlante également : **début 2019**, nous constatons 9 femmes sur 58 membres soit **16%**. **Début 2021**, nous dénombrons 7 femmes sur 51 membres soit **14%** !

Si l'on s'intéresse à présent **aux écarts de salaires F/H pour l'ensemble des salariés du Groupe CASA**, nous constatons que la **situation ne s'est guère améliorée sur 10 ans au niveau de la catégorie cadres**. Le constat est un peu meilleur au niveau de l'ensemble des salariés.

Et pourtant, **au sein de chaque classification, les écarts ne sont pas significatifs**, ce qui permet au Groupe d'avoir des index Egalité Professionnelle F/H supérieurs à 80 dans chaque entité.

Force est de constater que les écarts proviennent pour l'essentiel **d'une progression de carrière moins rapide des femmes** ; en moyenne, elles sont **moins exigeantes à l'embauche et changent moins vite de classification**.

<b>Ecart moyen de salaire mensuel brut de base F/H*</b>	<b>2010</b>	<b>2015</b>	<b>2020</b>
Femmes cadres CDI / Hommes cadres CDI	-18,6%	-17%	-18,1%
Toutes femmes CDI / Tous hommes CDI	-27%	-24,3%	-23,7%

*\*A noter qu'il s'agit uniquement des écarts concernant les salaires de base, la rémunération variable étant beaucoup plus favorable aux hommes sur-représentés dans les classifications les plus élevées.*

### Les suggestions de la CFTC CASA en faveur de l'égalité pro F/H

#### 1. Passer à la vitesse supérieure pour les promotions des femmes

L'enveloppe de rattrapage des écarts salariaux F/H a le mérite d'exister mais son impact est limité. Elle permet de **redresser des retards de salaire individuels** et d'éviter que **les écarts F/H ne se creusent encore plus chaque année**. Au niveau de l'UES CASA, la **CFTC CASA** milite pour une enveloppe plus conséquente, **au moins 1 M€, soit 5 fois plus qu'actuellement, pour augmenter et surtout promouvoir des femmes**. Cette enveloppe doit être déconnectée de la campagne salariale de début d'année, afin d'y voir un peu plus clair sur la répartition des augmentations salariales hors enveloppe et de procéder à des promotions de femmes sans que les hommes se sentent lésés.

#### 2. Instaurer un quota de femmes dans les cercles managériaux élargis C1/C2

La **CFTC CASA** suggère qu'un **système de quota** soit instauré au sein du Groupe pour faire progresser significativement **la part des femmes dans les cercles managériaux élargis C1/C2** et pas uniquement dans les instances dirigeantes. Pourquoi pas, un taux de **30% d'ici 2030, 40% d'ici 2040 et 50% d'ici 2050** ?



**Seulement 21,7% de femmes au sein des cercles managériaux C1/C2 en 2020 (21,2% en 2015)**

La **CFTC CASA** reconnaît que la situation n'est pas simple à gérer pour une entreprise où traditionnellement les hommes ont toujours eu le pouvoir et l'argent. D'autres obstacles ne facilitent pas la tâche non plus : **le nombre de places de managers est limité et l'entreprise a la volonté de réduire les strates managériales**. Dans ce contexte, **comment faire de la place aux femmes** ? Peut-être, **en sortant du paradigme où le management reste la voie royale pour progresser et être reconnu ...**