

Comité Social d'Entreprise du 25 mars 2020

Avis de la Commission Politique Sociale (CPS) réunie le 23 mars 2020 sur l'annexe « Egalité professionnelle (femmes/hommes) » au bilan social 2019 de l'UES CA SA

LA PART DES FEMMES DANS L'EFFECTIF est équilibrée avec un taux de 50,8%. Au niveau de l'effectif CDI, la part des femmes progresse de 49,2% en 2018 à 49,7% en 2019 à périmètre comparable (effectifs 2018 redressés hors CA Payment Services). **Parmi les cadres en CDI, la part des femmes s'améliore également de 47,3% à 48% en 2019.**

Dans le détail, la répartition est beaucoup moins équilibrée. Les femmes sont sous-représentées dans les deux classes avec les rémunérations les plus élevées : 32% dans la classe L (31% en 2018) et 43% en classe K (44% en 2018). D'une manière générale, plus la classification diminue, plus la part des femmes est élevée. Ces chiffres peuvent s'expliquer notamment par :

- le poids du passé chez les non cadres, avec un recrutement qui a été principalement féminin (91% de femmes et un âge moyen de 55 ans) ;
- chez les cadres, des progressions de carrière moins rapides (l'ancienneté moyenne dans la classification est significativement plus élevée pour les femmes dans les deux plus basses classes de cadre) ;
- un « plafond de verre » pour accéder aux plus hautes fonctions de cadre dirigeant, en atteste le nombre de femmes au COMEX CASA (2 femmes sur 15 membres) et l'absence de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations.

L'âge moyen des femmes est sensiblement le même que celui des hommes, soit un âge de **45,4 ans** contre 46,3 ans pour les hommes. Il a diminué de 1 an pour les femmes alors qu'il a stagné pour les hommes.

En termes de flux CDI femmes, on constate **un peu plus d'entrées** (114 F vs 103 H) et **un peu moins de départs** (127 F vs 142 H), ce qui contribue au léger rééquilibrage des effectifs CDI F/H (cf. ci-avant).

Le taux de promotion des femmes reste légèrement inférieur à celui des hommes, respectivement 5,9% vs 6,5%. Cet écart est faible et diminue par rapport à 2018. Cependant, il persiste et **ne permet pas de « rattraper le passé »**.

Par ailleurs, des données complémentaires ne figurant pas dans le Bilan Social de l'Entreprise mettent en exergue un déséquilibre significatif au niveau de la répartition F/H des managers.

EN TERMES DE REMUNERATIONS, dans la mesure où les femmes sont beaucoup moins nombreuses dans les classifications élevées, l'inégalité salariale toutes classifications confondues est très significative, **avec un écart de 27% en défaveur des femmes**. Dans le détail, par classification, le constat est le suivant :

- un écart important en défaveur des femmes (-25%) dans la classification hors classe (classe L), qui concentre des cadres dirigeants et des cadres supérieurs ;
- un écart limité en défaveur des femmes (maxi -4%) dans les autres classes de cadres sauf 1^{er} niveau, certainement lié à un encadrement des rémunérations au sein de ces classifications ;
- un écart positif en faveur des femmes dans le 1^{er} niveau de cadres et chez les non cadres, en partie dû à une stagnation de certaines femmes dans leurs postes.

EN TERMES D'ORGANISATION DU TEMPS DE TRAVAIL, les femmes sont plus souvent en temps partiel et en télétravail, à l'instar de ce que l'on observe au niveau national France.

EN TERMES DE FORMATION PROFESSIONNELLE, la part des femmes bénéficiant de formations est identique à celle des femmes dans l'entreprise. Les femmes formées ont bénéficié d'un nombre similaire d'heures de formation que les hommes (17 heures vs 18 heures).

EN CONCLUSION, des avancées ont été réalisées ces dernières années en faveur des femmes, par exemple, la stratégie de recrutement des cadres, les mesures d'aide en faveur de la parentalité, l'organisation du temps de travail et l'attention réservée aux femmes dans le cadre des augmentations annuelles.

Cependant, la Commission Politique Sociale (CPS) fait le constat que les femmes continuent de gagner en moyenne, **27% de moins** que les hommes, tous collègues confondus et qu'elles sont moins souvent managers. En dépit des enveloppes dédiées annuellement au rattrapage des écarts salariaux F/H, **les écarts de rémunération persistent dans la classification la plus élevée (classe L) et les promotions en faveur des femmes restent insuffisantes.**

Par ailleurs, la CPS note que **l'index de l'égalité professionnelle 2020** de l'UES Crédit Agricole SA s'élève à **83 points sur 100** et **qu'il n'a pas progressé par rapport à l'année précédente**. Or l'édition nationale 2020 révèle que la note moyenne pour les entreprises de plus de 1 000 salariés est de **87 contre 83 en 2019** ([source Ministère du Travail](#)).

Pour ces raisons, **la CPS réunie le 23 mars 2020 propose aux élus du CSE, de donner un avis réservé pour l'annexe « Egalité Femmes Hommes » au projet de Bilan Social 2019 telle que présentée au CSE du 25 mars 2020.**