

2<sup>e</sup> Édition provisoire  
suite aux commissions



**ÉGALITÉ  
PROFESSIONNELLE  
FEMMES HOMMES**  
Rapport de situation  
comparée au  
31 décembre 2019



Accord sur l'égalité professionnelle  
entre les femmes et les hommes  
Caisse des Dépôts du 20/02/2007  
Modifié par l'avenant n°1 du 20/01/2012  
Modifié par l'avenant n°2 du 31/03/2016  
Modifié par l'avenant n°3 du 4/06/2019  
Décret n° 2001-832 du 12/09/2001  
Décret n° 2002-230 du 15/02/2002  
Décret n° 2006-1270 du 18/10/2006  
Décret n° 2008-838 du 22/08/2008  
Arrêté du 23/12/2013

# Rapport de situation comparée des femmes et des hommes de l'Établissement public Caisse des Dépôts : chiffres clés, analyses et commentaires pour l'année 2019

**Au sein de l'Établissement public, le développement de la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose sur un socle de dispositions permanentes, portées par un accord signé en 2007, modifié par avenant en 2012, en 2016 et le 4 juin 2019, ainsi que sur la mise en œuvre de plans de progrès triennaux.**

**5 thèmes sont définis :**

- Mixité, recrutement
- Rémunération, promotion
- Équilibre vie professionnelle vie privée, exercice de la responsabilité parentale
- Prévention et lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes
- Communication, sensibilisation.

**Le dernier avenant consacre également une place à la gouvernance et au pilotage de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, marquant ainsi la volonté des parties de renforcer la dynamique des actions mises en œuvre par l'implication résolue des instances dirigeantes de la Caisse des Dépôts.**

**Le rapport de situation comparée 2019 apporte un éclairage statistique et analytique sur l'évolution et la répartition des effectifs, des recrutements, des carrières, des rémunérations et de l'équilibre vie professionnelle/vie privée des personnels de l'Établissement public. Il permet de dresser un bilan annuel de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de mesurer les avancées et d'identifier des marges de progrès.**

## 1. La mixité des effectifs de l'Établissement public

L'Établissement public entend poursuivre une politique volontariste de mixité de ses effectifs pour chacune de ses filières professionnelles. Pour cela, il s'est engagé à tendre vers une représentation équilibrée des deux genres dans chacune des 13 filières métiers et à porter une attention particulière sur la féminisation de certaines, comme celle des « investissements et marchés financiers » et celle ayant trait aux activités « relation clientèle/commercial/marketing ».

### 1.1. Axe 1 : Gouvernance et pilotage de la politique d'égalité professionnelle

Conformément à l'article 9 de l'accord, la mise en place du suivi de la parité a été réalisée sous forme de tableaux de bord semestriels au Comex, trimestriels au Codir Rh et d'une publication sur Next à destination de l'ensemble du personnel.

L'instance de direction, Comex, est composée de 11 membres dont 4 femmes, soit un taux de féminisation de 36 %, stable par rapport à 2018. Pour mémoire, ce taux était de 38 % en 2017 (5 femmes sur 13 membres).

Une attention particulière doit continuer à être portée aux nominations sur les postes à plus hautes responsabilités.

L'indicateur de féminisation des membres de la Commission de surveillance de la Caisse des Dépôts est stable (23 %) avec 3 femmes sur 13 membres.

Il est important de préciser que la décision de nommer des femmes ou des hommes au sein de cette Commission n'appartient pas à la Caisse des Dépôts mais revient au Parlement et au Gouvernement. Quant aux 2 représentants du personnel ils sont élus par le CMIC selon une règle obligatoire de parité. La loi Pacte du 22 mai 2019 a modifié la composition de la Commission de surveillance, faisant passer ses membres de 13 à 16 membres. La règle de parité doit être désormais respectée.

La filière Gpec des Cadres dirigeants, tous statuts confondus, est composée de 124 hommes et de 99 femmes soit un taux de 44 % de femmes, stable par rapport à 2018.

Le taux de primo nomination des femmes cadres dirigeantes et de direction (statut public et statut privé) est de 53 % en 2019, 52 % en 2018, en progression de 6 points par rapport à 2017 (47 %). Cet engagement collectif pour une plus grande parité de la population des cadres dirigeants doit être salué.

*Définition = nombre de femmes nommées dans les catégories cadre dirigeant et direction / ensemble des nominations effectuées chaque année sur des emplois de cadres dirigeants et de direction*

Les graphiques « Poissons® » sont diffusés au Comex.

Les principaux chiffres de suivi de l'égalité professionnelles ont été communiqués à l'ensemble des collaborateurs via next et sont mis à jour régulièrement :

- Dans un article dédié :

- Cliquer sur « Toutes les actus » à côté du module « Actus locales et pratiques » de la page d'accueil next
- Saisir « égalité professionnelle » dans le moteur de recherche et cliquer sur le nom de l'article.

- Dans la fiche Next :

- Aller dans le menu « Services » de next
- Saisir « égalité professionnelle » dans le moteur de recherche

Chercher la fiche services intitulée « Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ».

L'index de l'égalité professionnelle publié le 1<sup>er</sup> mars 2019 est de 97/100.

### 1.2. Axe 2 : La mixité des effectifs de droit public

La part des femmes au sein de la population des effectifs de droit public s'établit à 67 % et reste globalement stable depuis plusieurs années.

La filière Gpec « direction générale » est plus large que le Comex (notion EP) et plus restreinte que la notion des emplois de direction public (notion fonction publique)

**Les emplois de direction** (uniquement au sens administratif, tableau 2.1), sont occupés à 63 % par des hommes, contre 64 % en 2018 et 60 % en 2017.

Sur les primo-nominations : 2 nominations de femmes sont à souligner en 2019 (chef de service et sous directeur) et en 2018 (chef de service et expert de haut niveau), soit 67 % et 29 % de l'ensemble, et 2 en 2017 (sous-directeur) soit 40 % de l'ensemble.

Sur les 3 dernières années, la moyenne des primo-nominations de femmes atteint 45 % sur un effectif comportant en moyenne 38 % de femmes : l'évolution est visible.

La population des femmes fonctionnaires dans la filière Gpec « cadres dirigeants » représente 39 % des effectifs, 38 % en 2018 ainsi qu'en 2017. Cette augmentation démontre l'effort de mixité pour les cadres dirigeants fonctionnaires ; il est donc à poursuivre pour l'avenir, afin de maintenir cette dynamique et tendre ainsi progressivement vers la parité.

**La part des femmes de catégorie A** est globalement équilibrée. Elle est stable en 2019 et s'élève à 54 %. Elle est relativement élevée dans les filières ressources humaines, communication, budget/contrôle de gestion et comptabilité.

**Le taux de femmes au sein des catégories B et C** continue d'être élevé puisque l'on compte, en 2019, 72 % de femmes en catégorie B (taux stable sur 3 ans), et 75 % de femmes pour la catégorie C (76 %

en 2018). Les filières « relations clientèle/commercial/marketing », « gestion des opérations et prestations clients », « juridique » et « ressources humaines » sont les plus féminisées.

**Deux filières font l'objet d'une attention particulière**, à savoir les filières « investissements et marchés » et « relation clientèle/marketing/commercial », avec pour chacune des objectifs chiffrés définis dans le cadre du plan de progrès 2019 / 2021 :

- En ce qui concerne la filière « investissements/marchés financiers », l'objectif de parvenir à un taux de représentation des femmes fonctionnaires cadres d'au moins 46 % n'est pas atteint puisque le taux de femmes s'élève à 44 % fin 2019, contre 47 % en 2018.

- S'agissant de la filière « relation clientèle/commercial/marketing », l'objectif de réduire les écarts entre la proportion de femmes et d'hommes en catégorie C et B n'a pas encore été atteint fin 2019.

Le taux de femmes en catégorie C est de 84 % en 2019 et 2018 et de 82 % en 2017, la cible étant un taux de 70 %.

Le taux de femmes en catégorie B s'élève à 74 %, 73 % en 2018 contre 75 % en 2017, la cible étant de 66 %. Ces 2 catégories de personnels continuent donc d'être fortement féminisées.

### 1.3. La mixité des effectifs salariés

La proportion de femmes dans l'effectif global des salariés, toutes qualifications confondues, est assez équilibrée et reste stable depuis plusieurs années. Elle se situe à 54 %.

Toutes qualifications confondues, les femmes sont majoritaires, notamment au sein des filières « gestion des opérations et prestations client », « comptabilité », « juridique », « ressources humaines » et « communication ».

Les effectifs féminins de la filière Gpec « direction générale » ont augmenté en 1 an (+ 2 femmes). 5 femmes et 2 hommes sont donc recensés soit 71 % de femmes contre 60 % en 2018.

La place des femmes salariées au sein de la filière des cadres dirigeants a baissé de 1 point (47 % en 2019, 48 % en 2018, 45 % en 2017). L'effort de répartition équilibrée F/H dans cette population doit être maintenu dans la durée.

**Dans la qualification des cadres hors grille**, une stabilisation est à noter : 46 % de femmes en 2019 et 2018 contre 44 % de femmes en 2017.

**La proportion de femmes dans la qualification « directeur d'études » atteint presque la parité** (49 % en 2019, en 2018 et 2017 les femmes représentaient 50 % des effectifs de cette qualification).

**Les femmes chargées d'études B** représentent 56 % des effectifs de cette qualification, les proportions sont stables.

**La population des femmes « chargées d'études A »** perd 4 points (65 % en 2017 contre 64 % fin 2018 et 61 % en 2019).

**La part des femmes « attachées d'études »** par contre, augmente de 4 points et s'élève à 62 % contre 58 % en 2017.

**Les femmes représentent 74 % des effectifs de salariés non cadres** (technicien supérieur/TS), contre 76 % en 2018 et 77 % en 2017. Il convient de souligner qu'il n'y a plus de recrutement dans cette qualification et que, compte tenu du niveau relativement important de femmes dans les effectifs de TS, l'attention devra être portée pour l'avenir sur les promotions de femmes de techniciens supérieurs à attachés d'études (première qualification pour les cadres salariés). Le nouvel accord-cadre 2019-2021, intégrant une mesure de promotion à l'ancienneté pour les techniciens supérieurs, devrait y contribuer.

• **Deux filières font l'objet d'une attention particulière**, à savoir les filières « investissements et marchés financiers » et « relation clientèle/marketing/commercial », avec pour chacune des objectifs chiffrés définis dans le cadre du plan de progrès :

*Filière « investissements/marchés financiers »*

• Objectif de 50 % de femmes en DET :  
L'objectif d'augmenter la proportion de femmes « directeur d'études » n'a pas été atteint fin 2019 : le nombre global de femmes baisse (- 5 femmes) alors que 4 femmes ont été recrutées en externe dans cette qualification. Le taux est de 42 %, contre 44 % en 2018 et 45 % en 2017. Ce constat conduit à poursuivre les actions engagées pour une plus grande mixité. Pour rappel, le taux de candidatures féminines externes n'est que de 33 % dans cette filière.

• Objectif de 44 % de femmes minimum en CEB :  
L'objectif d'augmenter le nombre de femmes « chargé d'études B », n'est pas atteint fin 2019 avec un taux de 42 % de femmes contre 44 % et 42 % en 2017, malgré la présence de 3 femmes de plus qu'en 2018... et 2 femmes recrutées en externe dans cette qualification et cette filière.

*Filière « relation clientèle/commercial/marketing »*

• Objectif de 42 % minimum de femmes en DET :  
L'objectif d'augmenter la proportion de femmes

« directeur d'études » a été dépassé cette année, puisque ce taux s'élevait à 42 % en 2017 contre 45 % fin 2019 : 6 femmes de plus.

## 1.4. La mixité des agents sous statut CANSSM

La part des femmes est en diminution depuis 3 ans : 66 % des effectifs de statut Mines sont des femmes contre 69 % en 2017.

La part des femmes dans chacune des catégories (A, B et C), évolue très légèrement (plus ou moins 1 point). Aucun recrutement ne peut être enregistré, seul des avancements, départs et mobilités peuvent survenir et modifier les proportions entre filières et catégories.

## 1.5. Graphiques par grade ou qualification

La lecture des graphiques dits « Poissons® » montre que pour les fonctionnaires, la proportion de femmes est nettement plus importante du grade d'adjoint administratif au grade de secrétaire administratif de classe exceptionnelle.

Ce n'est qu'au niveau du grade d'attaché que les proportions de femmes et d'hommes se rapprochent sensiblement (55 % de femmes et 45 % d'hommes).

Au grade d'attaché principal, la courbe s'inverse et l'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes se resserre tendant vers la parité (51 % de femmes contre 46 % en 2017).

Ce grade était celui du plafond de verre : la nette augmentation de la proportion de femmes est à noter. Cela se confirme sur le grade d'attaché hors classe avec 53 % de femmes contre 44 % en 2017.

La proportion d'hommes reste majoritaire pour tous les grades et emplois supérieurs.

Une attention particulière doit donc continuer à être portée en matière de nominations équilibrées sur les emplois supérieurs de la fonction publique.

Pour les salariés de droit privé, on constate une majorité de femmes dans les qualifications de technicien supérieur (non cadres), attaché d'études et chargé d'études A et B. L'écart entre les femmes et les hommes se resserre pour la qualification de chargé d'études B (56 % de femmes et 44 % d'hommes), la mixité est quasi atteinte pour celle de directeur d'études (49 % de femmes et 51 % d'hommes).

54 % des cadres hors grille sont des hommes, une baisse de 2 points est à noter (56 % en 2017).

## 2. La mixité des recrutements au sein de l'Établissement public

### 2.1. Les recrutements de fonctionnaires

Concernant le concours de l'ENA, 1 femme de la Caisse des Dépôts est admise cette année.

# Chiffres clés, analyses et commentaires pour l'année 2019

2 fonctionnaires avaient bénéficié d'une préparation aux concours de l'ENA en 2018 (1 homme et 1 femme).

Par rapport aux taux de réussite des femmes aux différents grades, il est meilleur pour les concours internes qu'en externe.

La proportion de femmes admises est égale ou inférieure à celle des inscrites.

En 2019, les jurys Caisse des Dépôts (hors présidence) se composent au total de 52 % de femmes. La présidence des jurys est assurée à 14 % par des femmes et en moyenne sur 3 ans à 36 %.

Au global, jurys et présidences comportent 47 % de femmes en 2019 ; même si le taux diminue, sur 3 ans, le nombre de femmes reste supérieur au nombre d'hommes dans la composition des jurys et présidences (51 % au global).

La direction des ressources humaines continue de veiller à la mixité des membres des jurys et à la féminisation des présidences pour chaque concours ou examen.

## 2.2. Les recrutements de salariés de droit privé (CDI et CDD)

*Définition du recrutement en CDI =*

*recrutement externe*

*+ mobilité des filiales*

*+ transformation de contrat/statut (hors Mines à privé)*

Le taux de candidatures externes féminines reçues sur un poste ouvert à la Bourse de l'emploi est de 46 % en 2019 contre 48 % en 2018 et 46 % en 2017.

Le nombre total de salariés recrutés en 2019 est de 202 dont 45 % de femmes, proportion en baisse de 7 points par rapport à 2018 alors que 10 femmes supplémentaires sont recrutées.

En 2017 il s'élevait à 85 personnes dont 54 % sont des femmes.

L'objectif d'un taux de recrutement global équilibré entre les femmes et les hommes de l'ordre de 50 % chaque année n'est pas atteint mais le nombre de femmes recrutées a augmenté dans 6 filières sur 10. Les filières « numérique » et « investissements et marchés » sont celles au sein desquelles les proportions de femmes recrutées sont les plus faibles : respectivement 38 % et 36 %.

Cependant, il convient de remarquer que le taux de candidatures externes de femmes dans la filière « investissement et marchés » n'est que de 33 %.

Comme l'an dernier, l'ensemble des filières présentent un taux de femmes recrutées supérieur au taux de femmes candidates, sauf celle du numérique.

## Recrutements en CDD :

58 % des personnes recrutées en CDD (apprentissage et CAE PEC) sont des femmes (58 % de femmes en contrat d'apprentissage contre 62 % en 2018 et 67 % de femmes en CAE PEC contre 94 % en 2017).

58 % des départs de CDD sont des femmes (58 % en contrat d'apprentissage).

- L'observation des départs définitifs 2019 sur l'ensemble des salariés gérés (retraite, démission/licenciement/rupture conventionnelle/décès) montre que 50 % concernent des femmes (leur proportion dans l'effectif géré est de 54 %).

Par ailleurs, conformément au plan d'actions de l'avenant, un suivi de la mixité de la mobilité a été mis en œuvre. Le taux de mobilité des femmes est de :

• 61,6 % au 31/12/2019 ;

• 66 % au 31/12/2018 ;

• 61,2 % au 31/12/2017.

Pour mémoire, les femmes représentent 62 % de la population permanente en fonction à l'Établissement public.

## Axe 3 : Rémunération et promotion

### Repérage des écarts de « rémunérations » entre les femmes et les hommes d'après la méthodologie Caisse des Dépôts, calcul du montant à rattraper et mise en paiement

Dans le cadre du plan de progrès 2016/2018 inclus dans l'avenant n°2 du 31/03/2016 de l'accord de 2007 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, une étude externe sur les dispositifs de rattrapage et la méthodologie employée pour détecter et rattraper les écarts éventuels de rémunération a été lancée en septembre 2016.

Cette étude a abouti en mai 2017 et les conclusions ont été présentées aux organisations syndicales et aux différentes directions de l'Établissement public.

Cette nouvelle mesure permet d'optimiser les dispositifs collectif et individuel en vigueur jusqu'alors et de mettre en œuvre une nouvelle méthode d'identification et de traitement des écarts de rémunération F/H, à compter de 2017.

Cette méthode, réinternalisée au sein du service Données sociales de la DRH en 2018, est conduite désormais chaque année sur 4 niveaux d'analyse (une analyse globale puis une analyse par grade / qualification, par filière professionnelle et par direction métier). **Elle permet d'estimer d'une part, le poids du genre dans les écarts de rémunération/ prime de fonction et de technicité (PFT) et d'autre part**

### **de calculer le montant à rattraper dû au seul poids du genre.**

L'étude des écarts F/H, menée en 2019 (3<sup>e</sup> année de campagne), a permis d'identifier au global 8 femmes (aucun homme n'est ressorti en écart) contre 186 en 2<sup>e</sup> année de campagne :

- ces 8 femmes appartiennent à la filière « **Affaires générales** » et sont salariées de droit privé.

Elles ont toutes fait l'objet de rattrapages sur la paye de décembre 2019, à effet rétroactif au 01/01/2019.

Le montant moyen annuel pour les salariées est de 1 017 euros (salaire de base).

Tous les résultats des différentes étapes sont détaillés dans la partie commune aux 3 statuts, tableaux 8 et suivants, ainsi que la méthodologie de calcul de cette méthode et ont été présentés à la commission de suivi du 2 décembre 2019 ainsi qu'à la commission Emploi du Comité unique de l'Établissement public le 4 décembre.

La pertinence du modèle statistique est actuellement soumise à une expertise de l'INSEE, afin de déterminer d'éventuelles marges de progrès possible.

Il est rappelé qu'une enveloppe provisionnée d'un montant de 250 000 euros sur 2019/2021 est consacrée au rattrapage des écarts constatés pour l'ensemble de la population de l'Établissement public tous statuts confondus.

En 2019, le coût des rattrapages représente 8 100 € non chargés.

Les 4 saisines individuelles n'ont donné lieu à aucun rattrapage au titre de l'égalité professionnelle femmes hommes : il n'y avait aucun écart constaté au titre du genre.

Concernant les PVO, 63 % des bénéficiaires étaient des femmes en 2019. Ce taux progresse cette année pour tenir compte de l'élargissement du périmètre des éligibles à une part variable dont bénéficient dorénavant l'ensemble des collaborateurs depuis l'introduction de la PVO collective. À périmètre identique, le taux de collaboratrices bénéficiaires d'une PVO individuelle est de 52 %. L'écart de montant versé reste cependant en défaveur des femmes, comme l'année antérieure, bien qu'elles soient, désormais, plus nombreuses à accéder à des postes éligibles. Cette situation s'explique en partie par la nature des postes occupés par les femmes : il convient de poursuivre les efforts pour faciliter leur accès à des postes à responsabilités accrues et donc disposant de taux de PVO plus élevés que ceux des postes qu'elles occupent à ce jour. Les différences de niveau de rémunération globale, qui composent l'assiette de calcul de la PVO, expliquent également pour partie cette situation, en cohérence

avec les éléments produits s'agissant de la répartition constatée des femmes et des hommes entre grade et qualification.

Par ailleurs, la DRH poursuit l'analyse globale des pratiques en matière de PVO pour mettre en cohérence les taux appliqués aux postes de même nature au sein d'une filière métier et entre directions. Cette démarche a pour effet complémentaire de résorber les éventuelles distorsions entre femmes et hommes qui auraient pu s'installer.

Conformément à l'article 11.1.4, un audit est commencé sur l'étude des niveaux de qualification F/H retenus lors de recrutements.

### **La nouvelle bonification indiciaire (NBI) :**

Les femmes fonctionnaires de catégorie A représentent 65 % des bénéficiaires de la NBI, alors qu'elles constituent 53 % de la population des personnels de catégorie A.

Les femmes fonctionnaires de catégorie B représentent 73 % des bénéficiaires, alors qu'elles constituent 72 % de la population des personnels de cette catégorie.

Les femmes fonctionnaires en catégorie C représentent 74 % des bénéficiaires contre 76 % des effectifs de cette catégorie.

Ces taux sont stables depuis plusieurs années ou évoluent vers une représentation plus équilibrée.

### **L'évolution de la répartition F/H des tranches indiciaires (public)**

De l'indice 301 à l'indice 700, les femmes sont majoritaires.

Le renversement s'effectue au niveau de l'indice 701 à partir duquel les hommes deviennent majoritaires ou à même effectif.

L'observation des tranches de rémunération nette mensuelle (privé) montre que l'effectif de femmes est majoritaire jusqu'à 6 000 euros mensuels. Les hommes deviennent majoritaires au-dessus.

### **Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations (privé)**

En 2019 et 2018, 2 femmes sont présentes au top 10. En 2017, 3 femmes y figuraient.

### **Fonctionnaires promus par examen professionnel**

Globalement, le taux de femmes admises aux examens (74 %) est plus élevé que le taux de femmes promouvables (70 %). Ceci se vérifie pour 4 grades sur 6.

Concernant l'examen d'attaché principal, en 2019, 35 % des candidats admis sont des femmes (58 %

de promouvables et 58 % de femmes étaient présentes). Depuis 2 ans, les femmes réussissaient mieux cet examen.

Pour l'examen d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe, les femmes admises sont sous représentées par rapport aux femmes promouvables et aux présentes :

77 % de femmes admises, 82 % de présentes, 80 % de promouvables.

Pour Attaché, les proportions sont parfaites : 71 % de femmes admises, 71 % de présentes, 71 % de promouvables.

### Promotions de fonctionnaires au choix

Toutes catégories confondues (A, B et C), la proportion de femmes promues est supérieure à celle des promouvables : 74 % de femmes ont été promues au choix pour un taux de femmes promouvables de 67 % soit un écart de 7 points.

Ceci se vérifie aussi pour chaque catégorie et chaque grade, à l'exception de secrétaire de classe exceptionnelle et administrateur général.

On peut également observer une progression du taux de femmes de catégories A et C promues au choix en 2019 par rapport à l'an dernier (respectivement 74 % de promues contre 63 % en 2018 et 71 % contre 77 %).

En 2019, globalement, la durée moyenne entre deux promotions au choix pour les femmes tend à converger vers celle des hommes (8,8 années - 7,9 années pour les hommes).

### Promotions de salariés

Toutes qualifications confondues, le taux de femmes promues s'élève à 63 % pour un taux de promouvables de 59 %.

Le taux de femmes promues est supérieur de 4 points au taux de femmes promouvables en 2019, ce qui va dans le sens d'une réduction de l'écart souhaité. Fin 2017, le taux de femmes promues était supérieur de 7 points au taux de femmes promouvables.

Les efforts menés ces dernières années conduisent à baisser significativement la durée moyenne entre deux promotions pour les femmes (5,2 ans contre 5,9 en 2017).

Tant pour les promotions au choix de fonctionnaires que pour les promotions de salariés, l'objectif est de maintenir dans la durée un équilibre entre les femmes et les hommes promus au regard du vivier de promouvables. Ce principe vaut pour les deux genres, et doit conduire, en tant que de besoin, à la mise en

œuvre d'actions de sensibilisation pour respecter les engagements pris dans l'accord.

### Axe 4 : l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice partagé des responsabilités familiales

Il existe au sein de l'Établissement public de nombreuses dispositions permettant un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée.

Ces dispositions spécifiques à l'employeur ont été rappelées dans un guide de la parentalité largement diffusé en 2017 et présent sur Next actuellement, promouvant un meilleur partage de l'exercice parental entre les femmes et les hommes.

En effet, les femmes utilisent encore largement certains dispositifs comme le temps partiel et le congé parental.

Les hommes utilisent le congé de naissance de 3 jours, le congé de paternité de 11 jours calendaires (ou de 18 jours en cas de naissance multiples), avec rémunération intégralement maintenue par l'employeur Caisse des Dépôts, et le congé de naissance de 28 jours calendaires, également entièrement rémunéré, qui peut être remplacé au choix par une dérogation horaire postnatale, jusqu'au 18 mois de l'enfant.

Ainsi, en 2019, **s'agissant du congé de paternité**, 24 pères fonctionnaires concernés ont pris 99 % des jours théoriques accordés (11 jours), contre 96 % en 2018 et 2017.

38 pères salariés ont pris 97 % des jours théoriques accordés (11 jours), comme en 2017.

S'agissant des congés de fonctionnaires **dont la durée est supérieure à 6 mois**, (création d'entreprise, congé parental, disponibilité, Compte Épargne Temps), 66 % de ces congés ont été pris par des femmes, contre 71 % en 2018 et 73 % en 2017.

La sur représentation féminine diminue mais reste marquée par rapport au taux de femmes de droit public (67 %).

En revanche, pour les salariés, ces congés sont plus équilibrés entre les proportions de femmes (46 %) et d'hommes depuis 2017 ; le taux de femmes est de 55 % dans l'ensemble des salariés.

**Le temps partiel** est encore très largement choisi par les femmes fonctionnaires, puisqu'elles représentent 88 % des personnes à temps plein ayant accédé au temps partiel choisi en 2019, contre 87 % en 2018 et 83 % en 2017.

Les femmes salariées représentent 79 % des personnels à temps plein ayant accédé au temps partiel choisi, contre 81 % en 2018 et 74 % en 2017.

### **Axe 5 : prévention et lutte contre les violences sexuelles, harcèlement et agissements sexistes**

La procédure de signalement pour harcèlements et violences au travail a été totalement refondue en 2019, compte tenu des évolutions législatives. Une Charte visant à lutter contre le harcèlement et les violences au travail a été élaborée et signée par le Directeur général de la Caisse des dépôts afin d'affirmer l'engagement au plus haut niveau de la Caisse des Dépôts concernant la prévention et la lutte contre toutes formes de violences au travail.

Ce dispositif a été intégré à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes afin de lui donner force juridique, force managériale et engagement social. En son article 7 du titre 3, il fixe ainsi l'ensemble des engagements

Sont notamment identifiés un référent unique de l'établissement public pour ces signalements, de même qu'un référent désigné au sein du comité santé, sécurité et conditions de travail (CSCCT).

Cette charte a été présentée à l'ensemble des comités de direction (CODIR) de l'Établissement public au cours des mois de juin et de juillet 2019.

### **Axe 6 : Communication et sensibilisation**

Le 1<sup>er</sup> semestre 2019 a vu se tenir la négociation du 3<sup>e</sup> avenant pluriannuel au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

L'index de parité a été mis en place à l'échelle nationale pour la 1<sup>re</sup> année. Bien que n'étant pas tenue réglementairement de publier son index de parité - *le décret du 8 janvier 2019 ne s'appliquant qu'aux entreprises privées* -, la Caisse des Dépôts a décidé de s'appliquer de manière volontaire les dispositions du décret. Il en ressort en 2019 un score global de 97/100, illustration des résultats positifs de cette orientation majeure en faveur de l'égalité professionnelle dans le cadre de sa politique d'emploi et de rémunération.

L'ensemble de ces éléments ont fait l'objet de communication sur Next.

Des actions de communication et sensibilisation sont conduites de manière intégrée aux différentes activités RH, pour sensibiliser et agir pour la promotion de l'égalité professionnelle entre femmes et hommes. C'est notamment le cas à l'occasion des campagnes de promotion, des campagnes d'évaluation annuelle...

En lien avec Alter Egales, différentes actions de sensibilisation et de communication ont également été menées.

## Partie commune

1.1	Comité unique .....	10
1.2	CSSCT .....	10
2.1	Complément de salaire pour congés paternité, maternité, adoption.....	11
2.2	Nombre de jours congés paternité .....	11
3.1	Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation vie familiale vie professionnelle....	12
3.2	Nombre de congés dont la durée est supérieure à 6 mois.....	14
4.1	Accès au temps partiel.....	15
4.2	Reprise à temps plein.....	16
5.1	Participation aux modes d'accueil de la petite enfance.....	17
6.1	Accidents du travail.....	19
7.1	Graphiques Poissons®.....	20
8.1	Rémunérations 1 <sup>re</sup> étape.....	22
8.2	Rémunérations 2 <sup>e</sup> étape.....	25
8.3	Rémunérations 3 <sup>e</sup> étape.....	29
8.4	Méthodologie d'identification des écarts de rémunération.....	29

## Public

1.1	Mixité.....	33
2.1	Emplois de direction .....	35
3.1	Positions statutaires.....	36
4.1	Tranches indiciaires .....	37
5.1	NBI.....	38
6.1.1	« Recrutements » sur concours.....	41
6.1.2	IRA, ENA.....	43
6.2	Jurys.....	44
6.3	Président(e)s de jurys.....	45
7.1	Retraites.....	46
8.1	Promotions par examen professionnel.....	47
8.2	Promotions avancements de grade au choix.....	48
8.3	Durée moyenne entre 2 promotions.....	49
9.1	Discipline.....	50

## Privé

1.1	Mixité.....	52
2.1	Éventail des rémunérations mensuelles.....	56
3.1	Top 10.....	57
4.1	Candidatures.....	58
4.2	Recrutements CDI.....	59
4.3	Recrutements apprentis CAE.....	65
5.1	Départs.....	66
6.1	Promotions.....	67
6.2	Durée moyenne entre 2 promotions.....	67
7.1	Forfait.....	68

## Mines

1.1	Mixité.....	70
2.1	Tranches indiciaires .....	72
3.1	Retraites.....	73
4.1	Promotions par examen professionnel.....	74
4.2	Promotions au choix.....	75
4.3	Durée moyenne entre 2 promotions .....	75

A

# Partie commune aux 3 statuts

## 1.1 – Comité unique de l'Établissement public

	Titulaires			Suppléants			Total		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Représentation du personnel	9	6	15	10	5	15	19	11	30

## 1.2 – Comité santé sécurité et conditions de travail (CSSCT)

	Titulaires			Suppléants			Total		
	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble	Hommes	Femmes	Ensemble
Représentation du personnel	4	5	9	7	2	9	11	7	18

## 2.1 – Complément de salaire versé par l'employeur pour le congé de paternité, de maternité, d'adoption

La rémunération est maintenue intégralement durant le congé de paternité, pour l'ensemble des personnels : agents de droit public, statutaires, salariés (après 6 mois de service / ancienneté pour les agents non titulaires et les CDI). À compter du 01/06/2011, pour les salariés, la Caisse des Dépôts prend à sa charge la part de rémunération qui ne serait pas couverte par les indemnités prévues par la sécurité sociale dans cette situation. Pour le congé de maternité / adoption, le (la) salarié(e) bénéficie du maintien intégral de son salaire (minimum 6 mois d'ancienneté). Le congé de naissance de 28 jours calendaires, également entièrement rémunéré, peut être remplacé au choix par une dérogation horaire post-natale, jusqu'aux 18 mois de l'enfant.

## 2.2 – Nombre de jours de congés de paternité et d'accueil de l'enfant réellement pris par rapport au nombre de jours de congés théoriques

### ■ Statut public

	Effectif	Nb jours réellement pris dans l'année (en jours ouvrés) / Nb jours théoriques
Cat. A	14	99 %
Cat. B	3	100 %
Cat. C	7	100 %
<b>Total 2019</b>	<b>24</b>	<b>99 %</b>
Total 2018	31	96 %
Total 2017	18	96 %

### ■ Statut Mines

	Effectif	Nb jours réellement pris dans l'année (en jours ouvrés) / Nb jours théoriques
Cat. A		
Cat. B		
Cat. C		
<b>Total 2019</b>	<b>0</b>	
Total 2018	0	
Total 2017	0	

### ■ Statut privé

	Effectif	Nb jours réellement pris dans l'année (en jours ouvrés) / Nb jours théoriques
Cadres	38	97 %
Techniciens supérieurs		
<b>Total 2019</b>	<b>38</b>	<b>97 %</b>
Total 2018	26	100 %
Total 2017	27	97 %

### 3.1 – Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle (1/2)

■ Dans le cadre de son action en faveur de l'égalité professionnelle femme/homme et de la démarche de qualité de vie au travail de la Caisse des Dépôts, la DRH a réalisé un guide de la parentalité pour favoriser l'équilibre des temps de vie et encourager l'exercice conjoint de la parentalité auprès de ses collaborateurs/trices.

Les autorisations d'absence accordées aux agents mariés bénéficient, dans les mêmes conditions, aux concubins et aux partenaires d'un PACS.

Nature	Statut public et Mines	Statut privé	Rappel des obligations légales / Observations
<b>Dispositions particulières à la femme</b>			
Dérogation prénatale	1 heure par jour	1 heure par jour	
<b>Dispositions générales</b>			
Congés de naissance ou post-adoption ou Dérogation post-natale/post-adoption	28 jours calendaires ou 1 heure par jour jusqu'aux 18 mois de l'enfant		
Enfant malade de moins de 16 ans	Nombre total de jours accordés/an		3 jours <b>non rémunérés</b> portés à 5 si l'enfant est âgé de moins d'un an ou si 3 enfants âgés de moins de 16 ans
si 1 enfant	6 jours ouvrés	6 jours ouvrés	
si 2 enfants	6 jours ouvrés	7 jours ouvrés	
si 2 enfants dont un de moins de 8 ans	8 jours ouvrés	8 jours ouvrés	
si 3 enfants et plus	8 jours ouvrés	9 jours ouvrés	
si 3 enfants et plus dont un de moins de 8 ans	10 jours ouvrés	10 jours ouvrés	
avec production d'un justificatif de l'employeur du conjoint	Nombre total de jours accordés/an		
si 1 enfant	12 jours ouvrés	12 jours ouvrés	
si 2 enfants	12 jours ouvrés	13 jours ouvrés	
si 2 enfants dont un de moins de 8 ans	14 jours ouvrés	14 jours ouvrés	
si 3 enfants et plus	14 jours ouvrés	15 jours ouvrés	
si 3 enfants et plus dont un de moins de 8 ans	16 jours ouvrés	16 jours ouvrés	
Maladie de la personne gardant un enfant en bas âge ou fermeture crèche ou école préélémentaire ou élémentaire	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés	
Maladie conjoint, père, mère	3 jours ouvrés renouvelable 1 fois	3 jours ouvrés renouvelable 1 fois	
Soins à père, mère ou enfant gravement malade	12 jours sans traitement		
Survenue handicap chez un enfant	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès enfant	5 jours ouvrés	5 jours ouvrés	5 jours ouvrés
Décès conjoint	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés
Décès père ou mère	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés
Décès beaux-parents (parents du conjoint)	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès des frères et sœurs	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés
Décès grands parents ou petits enfants	2 jours ouvrés	2 jours ouvrés	
Décès grands parents du conjoint, gendre, belle-fille	2 jours ouvrés		
Décès beau-frère, belle-sœur, cousin, filleul, neveu, nièce, oncle, tante, parrain, marraine	1 jour ouvré		
Mariage beau-frère, belle-sœur, filleul, neveu, nièce, oncle, tante, petits-enfants	1 jour ouvré		
Baptême, communion, beau-frère, belle sœur, frère, sœur, neveu, nièce, oncle, tante	1 jour ouvré		
Événements familiaux autres que ceux déjà cités		5 jours exceptionnels	

### 3.1 – Formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle (2/2)

■ Dans le cadre de son action en faveur de l'égalité professionnelle femme/homme et de la démarche de qualité de vie au travail de la Caisse des Dépôts, la DRH a réalisé un guide de la parentalité pour favoriser l'équilibre des temps de vie et encourager l'exercice conjoint de la parentalité auprès de ses collaborateurs/trices.

Les autorisations d'absence accordées aux agents mariés bénéficient, dans les mêmes conditions, aux concubins et aux partenaires d'un PACS.

Nature	Statut public et Mines	Satut privé	Rappel des obligations légales / Observations
<b>Dispositions générales</b>			
Baptême, communion ou cérémonie similaire pour enfant, petit enfant ou filleul	1 jour ouvré	1 jour ouvré	
Mariage de l'agent	5 jours ouvrés	5 jours ouvrés	4 jours ouvrés
Mariage d'un enfant, d'un frère ou sœur	1 jour ouvré	1 jour ouvré	1 jour ouvré pour mariage enfant
Recherche d'appartement et déménagement suite à mutation géographique entraînant changement de localité de résidence	3 jours ouvrés consécutifs ou non (jusqu'à 5 jours ouvrés si pas de recours à la MSG - accord mobilité)		
Déménagement	1 jour ouvré	1 jour ouvré	
Journée exeat	1 jour par an	1 jour par an	
Allocation de temps ou autorisation d'absence inférieure à la journée pour	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Consultations ou actes médicaux en établissement de soins pour l'agent, un enfant de moins de 16 ans, un parent à charge</li> <li>• Consultations au cabinet d'un spécialiste si RV incompatible avec les horaires Caisse des Dépôts</li> <li>• Rentrée scolaire</li> <li>• Convocation par une administration uniquement pour les 3 motifs : Commissariat de police, Sécurité sociale pour examen de contrôle et permis de conduire</li> <li>• Démarches urgentes liées à des sinistres</li> </ul>		Le code du travail limite les absences aux salariées enceintes uniquement pour les examens médicaux obligatoires dans le cadre de la surveillance de la grossesse et des suites de l'accouchement.
Autorisations d'absence dans le cadre d'une assistance médicale à la procréation	Trois actes médicaux obligatoires		Trois actes médicaux obligatoires
Congés et absences liés à la solidarité familiale (Accord cadre 2019-2021)	Maintien de la rémunération durant un mois ou 30 jours en cas de fractionnement du congé, puis jusqu'à 3 mois non rémunéré, renouvelable une fois		Allocation journalière d'accompagnement 55,21€/jour pendant 21 jours maximum ou si congé à temps partiel 27,61€/jour pendant 42 jours maximum.
Congés et absences liés à la solidarité familiale pour enfants majeurs atteints de pathologie lourdes ou d'un handicap (Accord cadre 2019-2021)	6 jours fractionnables ; porté à 12 jours si l'employeur du conjoint n'octroie pas d'autorisation à ce titre		
Dispositif solidaire de dons de jours de repos non pris (Accord cadre 2019-2021)	Le bénéficiaire, après avoir consommé la totalité de ses droits à congés (y compris CET), fait une demande en précisant le nombre de jours nécessaires au regard de la situation. Sous réserve du caractère indispensable d'une présence soutenue de l'agent et de soins contraignants (certificat médical).		

## 3.2 – Nombre et type de congés dont la durée est supérieure à 6 mois

## ■ Statut public

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		2019			Rappel 2018		Rappel 2017	
	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.
Création d'entreprise					1		1		1	2		2	
Congé parental		1						1	1		6	1	3
Disponibilité	16	8	3	18	5	26	24	52	76	25	59	22	64
Compte épargne temps	2						2		2				
<b>Total</b>	<b>18</b>	<b>9</b>	<b>3</b>	<b>18</b>	<b>6</b>	<b>26</b>	<b>27</b>	<b>53</b>	<b>80</b>	<b>27</b>	<b>65</b>	<b>25</b>	<b>67</b>
											92		92

## ■ Statut Mines

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		2019			Rappel 2018		Rappel 2017	
	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.
Création d'entreprise													
Congé parental													
Disponibilité		1		2		2		5	5	1	6	1	9
Compte épargne temps													
<b>Total</b>		<b>1</b>		<b>2</b>		<b>2</b>		<b>5</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>9</b>
											7		10

## ■ Statut privé

	Cadres		Tech. sup.		Employés		2019			Rappel 2018		Rappel 2017	
	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.
Création d'entreprise													1
Congé parental		1						1	1		3		7
Congé sans solde	39	29		1	1	3	40	33	73	43	41	40	33
Compte épargne temps										3	2	3	4
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>30</b>		<b>1</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>40</b>	<b>34</b>	<b>74</b>	<b>46</b>	<b>46</b>	<b>44</b>	<b>44</b>
											92		88

## 4.1 - Nombre d'agents et de salariés ayant accédé au temps partiel choisi

## ■ Statut public

		2019	2018	2017
Catégorie A	Hommes		4	8
	Femmes	15	10	13
Catégorie B	Hommes	4	4	4
	Femmes	19	17	27
Catégorie C	Hommes	5	2	2
	Femmes	30	40	27
<b>Total</b>		<b>73</b>	<b>77</b>	<b>81</b>

## ■ Statut Mines

		2019	2018	2017
Catégorie A	Hommes			
	Femmes			
Catégorie B	Hommes			
	Femmes			
Catégorie C	Hommes			
	Femmes			
<b>Total</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## ■ Statut privé

		2019	2018	2017
Cadres	Hommes	4	4	5
	Femmes	15	17	14
Techniciens supérieurs	Hommes			
	Femmes			
<b>Total</b>		<b>19</b>	<b>21</b>	<b>19</b>

## 4.2 - Nombre d'agents et de salariés à temps partiel ayant repris un travail à temps plein

### ■ Statut public

		2019	2018	2017
Catégorie A	Hommes	3	2	4
	Femmes	11	9	13
Catégorie B	Hommes	3	2	8
	Femmes	24	27	42
Catégorie C	Hommes	2		2
	Femmes	25	19	25
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>59</b>	<b>94</b>

### ■ Statut Mines

		2019	2018	2017
Catégorie A	Hommes			
	Femmes			
Catégorie B	Hommes			
	Femmes	1		1
Catégorie C	Hommes			
	Femmes	1		
<b>Total</b>		<b>2</b>	<b>0</b>	<b>1</b>

### ■ Statut privé

		2019	2018	2017
Cadres	Hommes	2	3	6
	Femmes	24	11	32
Techniciens supérieurs	Hommes			
	Femmes		1	1
<b>Total</b>		<b>26</b>	<b>15</b>	<b>39</b>

## 5.1 - Participation de l'employeur et du « comité d'entreprise » aux modes d'accueil de la petite enfance (1/2)

(Décret n°2008-838 du 22 août 2008)

Employeur		
Autorisation d'absence inférieure à la journée pour rentrée scolaire		2 h 15 mn
Autorisation d'absence pour enfant malade		de 6 à 16 jours ouvrés
Autorisation d'absence pour maladie de la personne gardant un enfant en bas âge ou fermeture crèche ou école préélémentaire		3 jours ouvrés
Mission sociale groupe		
Réservation de berceaux dans des structures spécialisées		90 berceaux
Participation du COSOG		
Prime à la naissance et à l'adoption	Subvention accordée sans condition de ressources, jusqu'au premier anniversaire de l'enfant.	166 € attribuée sous forme de bons Cadhoc.
Garde d'enfants 0 à 3 ans (crèche, assistante maternelle agréée, garde à domicile)	Indemnité versée sous conditions du QF jusqu'à 17 000 €, de la naissance jusqu'aux 3 ans de l'enfant (au-delà, jusqu'à sa première rentrée scolaire) dans la limite de 190 jours par an.	Indemnité de 4 à 9 € par jour. Depuis le 1 <sup>er</sup> janvier 2013, en cas de garde d'enfant à domicile, possibilité de bénéficier de la subvention sur présentation d'une facture nominative acquittée. Maximum de l'aide : 1 830 € par an ; au-delà, aide soumise à cotisations et imposable.
Prestations périscolaires, scolaires et/ou centre de loisirs hors Caisse des Dépôts et éventuellement Temps d'activité périscolaire	Enfants scolarisés ; indemnité versée sous condition du QF (limitée à 17 000 €).	Subvention de 40 à 85 % de la facture. Maximum de l'aide : 1 830 € par an ; au-delà, aide soumise à cotisations et imposable.
Centre de loisirs Caisse des Dépôts (Mairie de Gradignan et centre Bouëssé à Murs Erigné)	Subvention pour les enfants scolarisés de 3 à 14 ans, à la journée, à la demi-journée (uniquement à Murs Erigné) et pendant les vacances scolaires.	Subvention Clos du Vivier : 37 € par jour Centre Bouëssé à Murs Erigné : subvention 75 % du tarif prestataire. Maximum de l'aide : 1 830 € par an ; au-delà, aide soumise à cotisations et imposable.
Stage sportif et/ou culturel	La prise en charge de ces stages est calculée sur la base d'un plafond journalier, avant application d'un pourcentage sur la facture et en fonction des tranches de Quotient Familial (QF). Le plafond est de 20 €/jour."	Subvention de 40 à 85 % de la facture. Maximum de l'aide : 1 830 € par an ; au-delà, aide soumise à cotisations et imposable.
Colonie de vacances catalogue Cosog Caisse des Dépôts et mini-séjours	Enfants de 4 à 18 ans moins 1 jour, en fonction du taux de subvention individuel « colonies », tenant compte des revenus et du nombre de personnes au foyer, dans la limite de 45 jours par an (tous types de séjours confondus).	Subvention de 30 à 85 % appliquée sur le prix coûtant
Colonies de vacances et mini-séjours hors catalogue Cosog Caisse des Dépôts avec un prestataire référencé	Enfants de 4 à 18 ans moins 1 jour, séjour de 2 à 18 jours, dans la limite de 45 jours par an (tous types de séjours confondus).	Subvention de 100 € pour les enfants de 4 à 10 ans, et de 120 € pour les enfants de 11 à moins de 18 ans, sur laquelle est appliquée le TSI colonies
Colonie de vacances et mini-séjours hors catalogue Cosog Caisse des Dépôts et hors prestataires référencés	Enfants de 4 à 18 ans moins 1 jour, subvention versée dans la limite de 45 jours par an (déduction faite des autres séjours en colonies de vacances) et avec un plafond pour le QF de 17 000 €	15 € par jour pour un enfant de moins de 13 ans 25 € pour un enfant de 13 à 17 ans, en application des règles de la fonction publique
Classe de découverte, séjour organisé dans le cadre de la scolarité	Indemnité versée en fonction du QF, plafonnée à 17 000 € et dans la limite de 21 jours par an. De la maternelle à la terminale.	10 € par jour.
Séjour scolaire à l'étranger	Indemnité versée en fonction du QF, plafonnée à 17 000 € et dans la limite de 21 jours par an. De la maternelle à la terminale.	20 € par jour.
Séjour en établissement de soins agréé par la sécurité sociale	Indemnité versée dans la limite de 45 jours par an sans conditions de ressources. Enfant de moins de 5 ans accompagné d'un de ses parents.	24 € par jour.

## 5.1 - Participation de l'employeur et du « comité d'entreprise » aux modes d'accueil de la petite enfance (2/2)

(Décret n°2008-838 du 22 août 2008)

Participation du COSOG		
<b>Prestations enfants handicapés :</b>		
<b>Colonie de vacances et centre de loisirs</b>		Prise en charge du surcoût lié au handicap de l'enfant.
<b>Séjour en centre spécialisé</b>	Indemnité versée sans conditions de ressources, dans la limite de 45 jours par an.	22 € par jour.
<b>Séjour en maison ou village agréés</b>	Indemnité versée dans la limite de 45 jours par an.	8 € par jour.
<b>Allocation aux parents d'enfants handicapés</b>	Indemnité versée sous condition ; l'enfant ne doit pas être placé en internat dans un établissement spécialisé avec prise en charge intégrale par l'assurance maladie, l'État ou l'aide sociale.	166 € par mois.
<b>Allocation étudiant de plus de 20 ans en situation de handicap</b>	Enfant à partir de 20 ans, sans limite d'âge, fiscalement à charge, poursuivant des études supérieures ou un apprentissage ou une alternance (rémunération ne dépasse pas les 55 % du SMIC)	133 € par mois
<b>Vacances adaptées, via 2 associations sélectionnées</b>	Enfants handicapés reconnus CDAPH et fiscalement à charge ou sous tutelle ou sous curatelle ou domiciliés chez l'ouvrant-droit en raison de leur handicap et titulaires de l'allocation adulte handicapé.	Subvention de 70 % avec un plafond de 1 800 € pour un séjour par année civile, quelle que soit la durée du séjour, avec le prestataire spécialisé dans la prise en charge du handicap. 1 accompagnant subventionné.
<b>Chèque Emploi Service Universel</b>	Pour des prestations de service de garde d'enfant à domicile et hors domicile.	Valeur faciale de 10 € ou 20 €, tarif subventionné de 6,50 € ou 13 € dans la limite de 2 000 € par an. 1 000 € supplémentaires sont accordés pour un enfant handicapé, subventionné à 50 %.
<b>Aide à la vie quotidienne</b>	Aide aux ayants-droits.	Base de calcul de 250 € par an avec application du TSI adulte de 30 à 65 % d'aide.

## 6.1 – Nombre d'accidents du travail avec arrêt au cours de l'année (accidents de trajet inclus)

### ■ Statut public

	2019	2018	2017
Hommes	5	5	12
Femmes	37	27	40
<b>Total</b>	<b>42</b>	<b>32</b>	<b>52</b>

### ■ Statut Mines

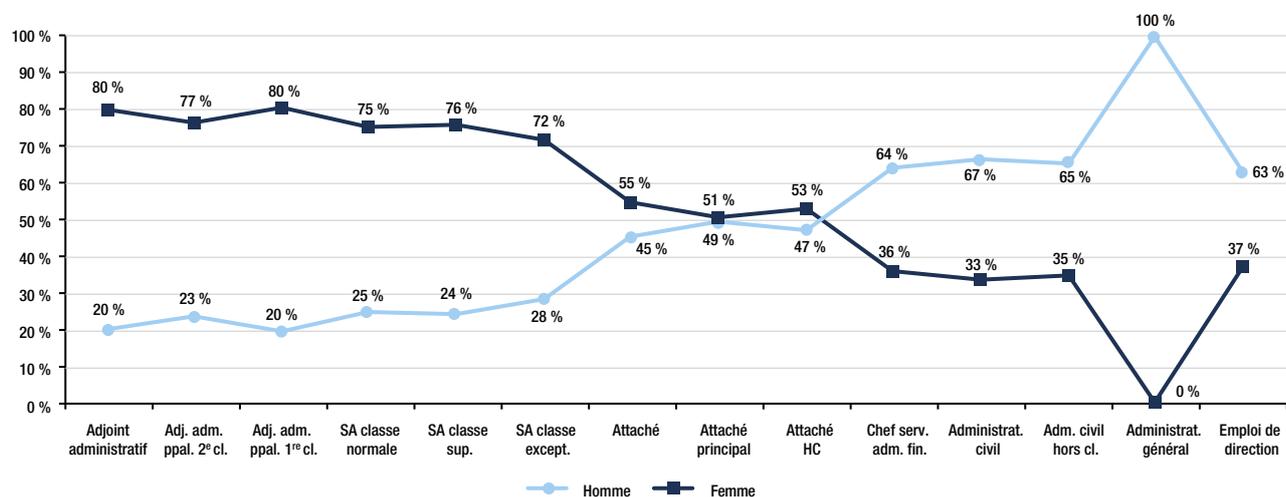
	2019	2018	2017
Hommes	0	1	0
Femmes	2	3	3
<b>Total</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>3</b>

### ■ Statut privé

	2019	2018	2017
Hommes	2	6	8
Femmes	11	14	21
<b>Total</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>29</b>

## 7.1 – Droit public : proportion de collaborateurs par genre dans chaque grade

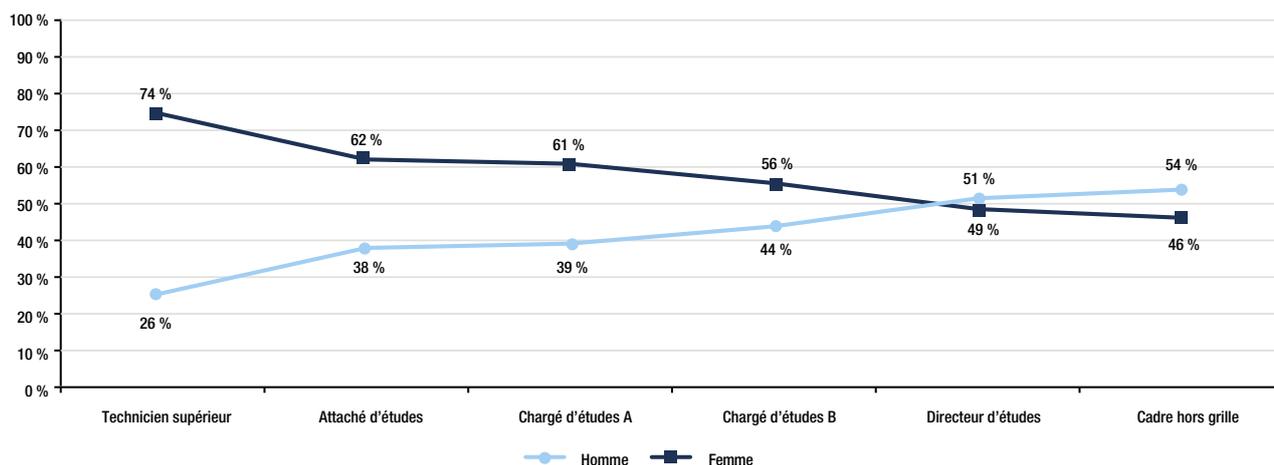
Effectif permanent en fonction EP au 31/12/2019



NB : le grade d'administrateur général ne comporte que 3 fonctionnaires.

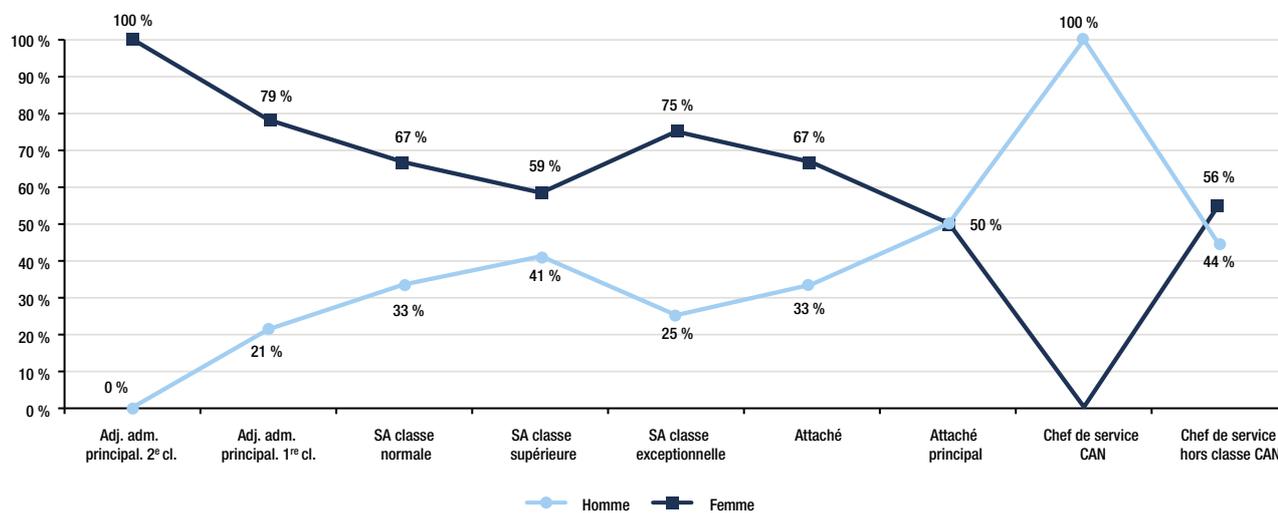
## 7.2 – Droit privé : proportion de collaborateurs par genre dans chaque qualification

Effectif permanent en fonction EP au 31/12/2019



### 7.3 – Statut Mines : proportion de collaborateurs par genre dans chaque grade

Effectif permanent en fonction EP au 31/12/2019



NB : le grade de chef de service CAN ne comporte qu'un seul collaborateur.

## Variation des écarts de rémunération femme/homme des personnels en fonction de leurs caractéristiques individuelles (genre, grade/qualification, direction...)

Périmètre : effectifs permanents en fonction à l'Établissement public au 31/07/2019 (3<sup>e</sup> campagne)

■ Méthodologie : depuis 2017, la DRH procède chaque année à un repérage et à une analyse des écarts de rémunérations par régression linéaire multiple. Il s'agit d'approcher au plus juste une réalité concrète (la rémunération) par une équation mathématique pour expliquer et prédire cette réalité. La méthodologie est décrite dans les pages suivantes (elle figure dans l'annexe 2 de l'avenant n°3 au protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes signé le 4 juin 2019).

### 8.1 – 1<sup>re</sup> étape : poids des caractéristiques individuelles dans la variance des rémunérations femme/homme (en équivalent temps plein)

#### 8.1.1 - Fonctionnaires hors cadres dirigeants - PFT campagne 2019

Caractéristiques	Différentiel annuel en %	Différentiel annuel en €
<b>Sexe</b>	<b>1,6 %</b>	<b>38 €</b>
Quotité Temps de travail	0,5 %	12 €
Filière d'emploi	7,2 %	175 €
Ancienneté Caisse des Dépôts	8,8 %	214 €
Âge	9,5 %	231 €
Direction	5,2 %	127 €
Grade	48,5 %	1 182 €
Échelon	8,2 %	199 €
Ancienneté échelon	2,9 %	72 €
Zone géographique <sup>1</sup>	1,6 %	39 €
<b>Total</b>	<b>93,9 %</b>	<b>2 289 €</b>
Autres facteurs <sup>2</sup>	6,1 %	149 €
<b>Total</b>		<b>2 439 €</b>

#### 8.1.2 - Cadres dirigeants (statuts public et privé) - Rémunération forfaitaire

Caractéristiques	Différentiel annuel en %	Différentiel annuel en €
<b>Sexe</b>	<b>2,2 %</b>	<b>250 €</b>
Quotité Temps de travail	0,6 %	70 €
Appartenance aux Cercles de responsabilités	27,6 %	3 195 €
Ancienneté Caisse des Dépôts	0,9 %	104 €
Âge	6,1 %	703 €
Direction	8,5 %	991 €
Grade	13,3 %	1 546 €
Diplôme	4,4 %	509 €
Zone géographique <sup>1</sup>	2,4 %	278 €
<b>Total</b>	<b>66,0 %</b>	<b>7 647 €</b>
Autres facteurs <sup>2</sup>	34,0 %	3 946 €
<b>Total</b>		<b>11 593 €</b>

1. Ville de moins de 100 Khab., ville de plus de 100 Khab., Région parisienne.

2. Variables indisponibles dans le SIRH.

### 8.1.3 - Salariés privés hors cadres dirigeants - Rémunération indiciaire

Caractéristiques	Différentiel annuel en %	Différentiel annuel en €
<b>Sexe</b>	<b>1,2 %</b>	<b>66 €</b>
Filière d'emploi	4,1 %	226 €
Qualification	49,1 %	2 721 €
Zone géographique <sup>1</sup>	0,3 %	15 €
Diplôme	7,1 %	392 €
Direction	3,7 %	205 €
Quotité temps de travail	0,4 %	24 €
Ancienneté Caisse des Dépôts	2,9 %	160 €
Ancienneté Groupe	2,2 %	124 €
Âge	13,2 %	732 €
<b>Total</b>	<b>84,1 %</b>	<b>4 665 €</b>
Autres facteurs <sup>2</sup>	15,9 %	880 €
<b>Total</b>		<b>5 545 €</b>

### 8.1.4 - Statutaires Mines hors cadres dirigeants - PFT campagne 2019

Caractéristiques	Différentiel annuel en %	Différentiel annuel en €
<b>Sexe</b>	<b>0,8 %</b>	<b>24 €</b>
Quotité temps de travail	2,9 %	85 €
Filière d'emploi	7,7 %	228 €
Ancienneté Groupe	0,1 %	3 €
Âge	0,9 %	27 €
Direction	11,9 %	352 €
Grade	59,0 %	1 742 €
Échelon	6,0 %	177 €
Ancienneté échelon	7,1 %	210 €
Zone géographique <sup>1</sup>	2,7 %	79 €
<b>Total</b>	<b>99,1 %</b>	<b>2 926 €</b>
Autres facteurs <sup>2</sup>	0,9 %	26 €
<b>Total</b>		<b>2 951 €</b>

1. Ville de moins de 100 Khab., ville de plus de 100 Khab., Région parisienne.

2. Variables indisponibles dans le SIRH.

### ■ 8.1.5 - Contractuels de droit public<sup>1</sup> hors cadres dirigeants - Rémunération indiciaire

Caractéristiques	Différentiel annuel en %	Différentiel annuel en €
<b>Sexe</b>	<b>0,4 %</b>	<b>13 €</b>
Quotité temps de travail	8,1 %	237 €
Filière d'emploi	8,1 %	238 €
Ancienneté Caisse des Dépôts	4,0 %	118 €
Âge	6,3 %	185 €
Direction	10,6 %	311 €
Catégorie (A, B, C)	19,1 %	561 €
Diplôme	4,0 %	118 €
Zone géographique <sup>2</sup>	4,8 %	142 €
<b>Total</b>	<b>65,5 %</b>	<b>1 922 €</b>
Autres facteurs <sup>3</sup>	34,5 %	1 012 €
<b>Total</b>		<b>2 934 €</b>

1. CDI public, Art. 27 Loi de 84, Art. 4.1 Loi de 84, Art. 4.2 Loi de 84, Art. 6.1 Loi de 84, PACTE.

2. Ville de moins de 100 Khab., ville de plus de 100 Khab., Région parisienne.

3. Variables indisponibles dans le SIRH.

## 8.2 – 2<sup>e</sup> étape : poids des caractéristiques individuelles dans la variance des rémunérations femme/homme (en équivalent temps plein) par grade/qualification, direction et filière d'emploi

### 8.2.1 - Fonctionnaires hors cadres dirigeants - PFT campagne 2019 (1/2)

Grades	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Effectif Total	Moyenne Rém. Hommes	Moyenne Rem. Femmes	Écart H/F (€)	Écart H/F (%)	Écart dû au sexe (€)	Ecart dû au sexe (%)
Adjoint administratif	50	210	260	7 673	7 652	21	0,3 %	0	0,0 %
Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	62	200	262	8 853	8 863	- 10	- 0,1 %	0	0,0 %
Adjoint administratif principal 1 <sup>e</sup> classe	48	189	237	11 358	11 036	322	2,8 %	2	0,5 %
Secrétaire administrative classe normale	99	277	376	10 751	10 831	- 80	- 0,7 %	0	0,0 %
Secrétaire administrative classe supérieure	115	336	451	15 120	14 294	826	5,5 %	6	0,7 %
Secrétaire administrative classe exceptionnelle	147	387	534	18 480	18 214	266	1,4 %	0	0,1 %
Attaché	224	283	507	19 513	20 404	- 890	- 4,6 %	- 4	0,4 %
Attaché principal	118	126	244	27 198	26 468	730	2,7 %	3	0,4 %

Direction	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Effectif Total	Moyenne Rém. Hommes	Moyenne Rem. Femmes	Écart H/F (€)	Écart H/F (%)	Écart dû au sexe (€)	Ecart dû au sexe (%)
BDT	267	454	721	20 177	17 079	3 098	15,4 %	82	2,7 %
DEOF	28	49	77	14 836	15 970	- 1 135	- 7,6 %	- 5	0,5 %
DG	33	53	86	19 333	18 021	1 312	6,8 %	7	0,6 %
DRH Groupe	59	204	263	18 941	16 754	2 187	11,5 %	21	1,0 %
DRS	379	1 031	1 410	15 748	13 086	2 662	16,9 %	49	1,8 %
SGG	134	145	279	15 383	16 896	- 1 513	- 9,8 %	- 15	1,0 %
Focus DRT	167	277	444	21 715	17 682	4 033	18,6 %	168	4,2 %

## ■ 8.2.1 - Fonctionnaires hors cadres dirigeants - PFT campagne 2019 (2/2)

Filière	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Effectif Total	Moyenne Rém. Hommes	Moyenne Rem. Femmes	Écart H/F (€)	Écart H/F (%)	Écart dû au sexe (€)	Ecart dû au sexe (%)
Affaires Générales	175	298	473	15 131	14 318	812	5,4 %	2	0,3 %
Audit/Risques/ Qualité/ Organisation	63	89	152	19 459	19 967	- 507	- 2,6 %	0	0,1 %
Budget/ Contrôle de gestion/ Finance d'entreprise	23	52	75	15 984	16 890	- 906	- 5,7 %	- 2	0,3 %
Communication	24	52	76	17 571	18 440	- 869	- 4,9 %	- 2	0,2 %
Comptabilité	29	52	81	15 062	16 908	- 1 845	- 12,3 %	- 22	1,2 %
Gestion des Opérations/ Prestations Client	286	810	1096	15 205	13 085	2 120	13,9 %	32	1,5 %
Investissement et Marchés financiers	68	59	127	24 856	21 524	3 331	13,4 %	82	2,5 %
Relation Clientèle/ Commercial et Marketing	178	393	571	19 414	15 267	4 147	21,4 %	124	3,0 %
Ressources Humaines	46	145	191	21 806	17 502	4 304	19,7 %	120	2,8 %
Système d'information, maîtrise d'ouvrage, data	62	70	132	16 903	16 706	197	1,2 %	0	0,0 %

## ■ 8.2.2 - Salariés privés hors cadres dirigeants - Rémunération indiciaire (1/2)

Qualification	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Effectif Total	Moyenne Rém. Hommes	Moyenne Rem. Femmes	Écart H/F (€)	Écart H/F (%)	Écart dû au sexe (€)	Ecart dû au sexe (%)
AET	36	60	96	38 861	38 348	513	1,3 %	2	0,5 %
CEA	165	266	431	49 428	51 167	- 1 739	- 3,5 %	- 25	1,4 %
CEB	227	296	523	64 897	64 534	362	0,6 %	1	0,1 %
DET	439	414	853	89 543	86 887	2 656	3,0 %	28	1,1 %

Direction	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Effectif Total	Moyenne Rém. Hommes	Moyenne Rem. Femmes	Écart H/F (€)	Écart H/F (%)	Écart dû au sexe (€)	Ecart dû au sexe (%)
BDT	302	332	634	78 158	69 008	9 150	11,7 %	333	3,6 %
DEOF	48	58	106	59 379	55 435	3 944	6,6 %	23	0,6 %
DFIN	49	49	98	72 413	69 648	2 765	3,8 %	5	0,2 %
DG	68	68	136	73 261	72 710	551	0,8 %	0	0,0 %
DJFSA	23	78	101	75 440	72 569	2 871	3,8 %	7	0,2 %
DRH Groupe	25	101	126	68 195	66 864	1 331	2,0 %	1	0,0 %
DRS	93	144	237	69 370	59 727	9 643	13,9 %	324	3,4 %
GDADFE	54	50	104	76 993	76 568	425	0,6 %	0	0,0 %
SGG	155	125	280	69 594	69 533	60	0,1 %	0	0,0 %

## 8.2.2 - Salariés privés hors cadres dirigeants - Rémunération indiciaire (2/2)

Filière	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Effectif Total	Moyenne Rém. Hommes	Moyenne Rem. Femmes	Écart H/F (€)	Écart H/F (%)	Écart dû au sexe (€)	Ecart dû au sexe (%)
<b>Affaires Générales</b>	<b>47</b>	<b>70</b>	<b>117</b>	<b>74 456</b>	<b>60 682</b>	<b>13 775</b>	<b>18,5 %</b>	<b>901</b>	<b>6,5 %</b>
Audit/Risques/ Qualité/ Organisation	121	105	226	75 696	75 013	683	0,9 %	0	0,0 %
Budget/ Contrôle de gestion/ Finance d'entreprise	28	50	78	65 595	58 675	6 920	10,5 %	124	1,8 %
Comptabilité	36	73	109	65 242	61 566	3 677	5,6 %	22	0,6 %
Gestion des Opérations/ Prestations Client	49	111	160	67 332	56 223	11 109	16,5 %	553	5,0 %
Investissement et Marchés financiers	260	207	467	76 234	71 909	4 325	5,7 %	19	0,4 %
Juridique	23	83	106	75 765	72 434	3 331	4,4 %	9	0,3 %
Relation clientèle, Commercial et Marketing	129	139	268	75 645	69 161	6 483	8,6 %	126	1,9 %
Ressources Humaines	26	82	108	72 664	70 685	1 979	2,7 %	3	0,1 %
Système information, maîtrise d'ouvrage, data	143	108	251	70 310	71 657	- 1 347	- 1,9 %	-1	0,1 %

Écart H/F > 5 %

Note : Figurent uniquement les filières présentant un nombre d'agents suffisant pour faire l'objet d'une analyse statistique. Les résultats concernant les groupes de moins de 100 personnes, peu significatifs au niveau statistique, sont donnés à titre indicatif.

### 8.3 – 3<sup>e</sup> étape : étude approfondie de la filière Affaires générales

Après analyse individuelle des postes, transmission aux RH métiers pour avis et validation par la DRH, **8 salariées de droit privé de la filière « Affaires générales » ont bénéficié d'un rattrapage sur leur indice de rémunération en décembre 2019**, avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier 2019.

### 8.4 – Méthodologie d'identification des écarts de rémunération et traitement des écarts de rémunération entre femmes et hommes de l'Établissement public (annexe 2 de l'avenant n°3 au protocole d'accord)

La notion de rémunération sur laquelle repose la méthode ci-après présentée renvoie :

- au salaire de base pour les CDI ;
- au traitement de base pour les CDP ;
- à la PFT pour les fonctionnaires ou agents CANSSM ;
- au forfait pour les cadres dirigeants de droit public ou privé.

#### Les principes de la méthode

Depuis 2017, la DRH procède chaque année à une analyse des rémunérations femmes/hommes par régression linéaire. Il s'agit d'approcher au plus juste une réalité concrète (la rémunération) par une expression mathématique permettant d'expliquer et de prédire cette réalité.

Cette régression linéaire consiste à exprimer la rémunération de chaque personne en fonction de ses caractéristiques individuelles (ou variables) par une équation du type :

$$\text{Rémunération} = a + b*(\text{Sexe}) + c*(\text{Temps de travail}) + d*(\text{Filière d'emploi}) + \dots$$

Où a, b, c, d...sont des paramètres calculés par modélisation à l'occasion de chaque campagne. S'agissant de la présente méthodologie les variables sont détaillées ci- après dans la présente annexe.

La régression linéaire multiple permet :

- d'identifier les variables expliquant l'écart de salaire de base entre femmes et hommes : Sexe, Temps de travail, Filière d'emploi... ;
- d'estimer le poids de chaque variable dans l'explication de cet écart : genre 2 %, ancienneté 10 %, par ex. ;
- de déterminer, sur des mailles d'analyse statistiquement suffisantes (**environ une centaine de personnes**), les zones sur lesquelles l'Établissement public devrait porter prioritairement son attention ;
- de déterminer, au sein de ces zones nécessitant une attention particulière, les personnes dont la rémunération est minorée en fonction de son genre.

#### Modalités de mise en œuvre à l'Établissement public

Cette identification des écarts entre les femmes et les hommes de l'Établissement public concerne donc toute la population permanente en fonction dans les directions de l'Établissement public :

- les salariés sous convention collective à l'indice et au forfait ;
- les fonctionnaires et agents sous statut CANSSM ;
- les cadres dirigeants ;
- les contractuels de droit public.

Elle se base sur des données post campagne d'augmentation des personnels en fonction.

La méthode est appliquée sur chacune de ces populations dans son ensemble (mailles globales), puis déclinée pour les fonctionnaires et salariés selon 3 niveaux distincts (mailles détaillées) :

- par grade ou par qualification d'emploi ;
- par filière professionnelle ;
- par direction.

Ces analyses statistiques génèrent des tableaux pour chaque maille étudiée (lorsque la population atteint un ordre de grandeur autour d'une centaine de personnes) présentant les écarts de rémunération décomposés en variables ou facteurs explicatifs de ces écarts (sexe, âge, ancienneté, diplôme, etc.). Le poids relatif du facteur sexe par rapport aux autres variables est identifié.

Les mailles dont le poids du facteur sexe dans l'écart de rémunération F/H dépasse 5 % constituent des zones de populations où des écarts sont susceptibles d'être identifiés et corrigés.

Dans l'exemple présenté page suivante, issu de l'étude 2018, la maille « Direction DRT » nécessite une attention particulière pour la population des fonctionnaires car l'écart de rémunération dû au sexe (déterminé par l'analyse) est de 5,3 % (dernière colonne du tableau) :

Fonctionnaires hors cadres dirigeants  
Permanents en fonction à l'EP au 31/12/2017 - PFT campagne 2018

Direction	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Effectif Total	Moyenne Rém. Hommes	Moyenne Rem. Femmes	Écart H/F (€)	Écart H/F (%)	ISSUE DE L'ANALYSE	ISSUE DE L'ANALYSE
								Écart dû au sexe (€)	Écart dû au sexe (%)
DCB	75	139	214	17 560	15 759	1 801	10,3 %	22	1,2 %
DEOF	29	57	86	14 897	15 399	- 502	- 3,4 %	- 1	0,1 %
DFE	30	60	90	17 013	16 616	397	2,3 %	0	0,0 %
DRH Groupe	51	147	198	17 648	16 114	1 534	8,7 %	11	0,7 %
DRS	419	1 109	1 528	15 671	13 177	2 494	15,9 %	42	1,7 %
DRT	161	276	437	22 304	17 804	4 500	20,2 %	239	5,3 %
SGG	160	175	335	16 100	16 982	- 882	- 5,5 %	- 4	0,4 %

Le seuil de 5 % est retenu car il traduit la marge d'erreur statistique communément admise dans ce type d'études. Les personnels se situant dans ces zones nécessitant une attention particulière (mailles) font alors l'objet d'une étude plus approfondie.

Pour ces personnels, la moyenne des rémunérations des femmes est comparée à la moyenne des rémunérations des hommes, afin de déterminer la nature de l'écart. L'ensemble de la population (homme ou femme) la moins rémunérée dans la maille fait alors l'objet d'une analyse spécifique qui consiste à comparer la rémunération réelle de chacun de ses membres avec la rémunération prédite par le modèle statistique.

Cette prédiction se fonde sur la régression linéaire qui permet de déterminer la rémunération théorique pour chaque personnel en fonction de ses caractéristiques individuelles (grade/qualification, ancienneté, sexe, ...). Pour neutraliser l'effet du sexe, chaque personnel potentiellement à rattraper est considéré comme étant du sexe favorisé dans la maille d'analyse.

On retient *in fine*, aux fins de procéder à une compensation, les personnels dont la rémunération réelle est inférieure à la rémunération théorique prédite par le modèle. Cette liste des personnels à compenser fait l'objet d'un examen au cas par cas pour vérifier notamment qu'aucune variation de rémunération n'est intervenue depuis le lancement de l'analyse statistique.

Cette liste de personnels est, ensuite, répartie par direction métier et transmise à chaque service RH de proximité concerné, qui émet individuellement un avis sur la pertinence de la compensation. En cas d'avis négatif, celui-ci doit être motivé par le service RH métier. La pertinence du motif est ensuite évaluée par la DRH. Le nombre d'avis négatifs ainsi émis fait l'objet d'une information annuelle de la commission

de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les décisions de compensation au titre de l'égalité F/H sont validées *in fine* par la DRH et notifiées individuellement à chaque bénéficiaire en décembre de chaque année.

Pour une maille en alerte, le montant de la compensation des personnels concernés est calculé en se basant sur le poids du facteur « sexe » de la maille, minoré de la marge d'erreur de 5 %. Ce taux de compensation est appliqué à la rémunération de tous les personnels concernés en fonction de leur statut.

La compensation est portée sur la paye du mois de décembre de l'année considérée avec effet rétroactif au 1er janvier de l'année :

- pour les fonctionnaires et les agent CANSSM, la base annuelle de la PFT est augmentée ;
- pour les CDI et les CDP, des points sont insérés dans le salaire/traitement de base ;
- pour les personnels au forfait, la base annuelle du forfait est augmentée.

L'enveloppe dédiée est indépendante de l'enveloppe de points accord cadre ou de celle d'augmentation de la PFT.

#### Les variables explicatives du modèle

La rémunération individuelle dépend d'une multitude de facteurs (études/formations, parcours professionnel, personnel...). On peut tenter de l'expliquer en fonction de ces facteurs mais la modélisation est, dès l'origine, contrainte car :

- les systèmes d'information contiennent par construction un nombre limité de variables individuelles ;
- la significativité statistique impose que le nombre de variables explicatives soit d'autant plus limité que le nombre d'observations l'est.

On choisit donc, pour modéliser la rémunération, un ensemble réduit de variables, dont le pouvoir explicatif est fort et significatif sur le plan statistique.

Le nombre de variables explicatives étant limité pour garantir la pertinence statistique du modèle, le pouvoir explicatif n'est pas total, il ne l'est d'ailleurs jamais dans le cadre d'une modélisation concrète.

Il reste donc une part non expliquée. Cette part dépend principalement de facteurs non disponibles ou qui ont été écartés au profit d'autres au plus grand pouvoir explicatif.

On admet communément dans ce type d'études qu'une analyse est valide si la part inexpliquée ne dépasse pas 40 %.

Cette part non expliquée est propre à chaque analyse et à chaque population étudiée. Une population dont la rémunération est très codifiée en fonction d'un nombre réduit de variables disponibles dans les systèmes d'information aura une part non expliquée plus faible (fonctionnaires) qu'une population dont la grille de rémunération se fonde sur des critères moins finement recensés/disponibles ou très individualisés (cadres dirigeants).

Enfin, la variable « Sexe » présente dans chaque analyse capte bien toute l'explication liée au genre. La technique utilisée a précisément été choisie pour isoler la part de chaque variable explicative, indépendamment de toute autre variable.

# B

## **Droit public 2019**

## 1.1 – Nombre d'agents par filière GPEC, par catégorie et par sexe (1/2)

Périmètre : Effectif permanent de droit public en fonction au sein de l'Établissement public, au 31/12/2019

Filière	Catégorie A					Catégorie B				
	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2018	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2018
Direction Générale	8	1	9	11 %	22 %			0		
Cadre dirigeant	43	28	71	39 %	38 %			0		
Gestion des opérations et prestations clients	60	67	127	53 %	54 %	145	426	571	75 %	73 %
Investissement et marchés financiers	88	68	156	44 %	47 %	11	17	28	61 %	59 %
Comptabilité	11	15	26	58 %	64 %	14	31	45	69 %	74 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	11	18	29	62 %	78 %	12	28	40	70 %	71 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing	135	155	290	53 %	53 %	47	134	181	74 %	73 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	57	80	137	58 %	55 %	20	41	61	67 %	71 %
Filière numérique	27	25	52	48 %	50 %	34	36	70	51 %	52 %
Affaires générales	32	37	69	54 %	49 %	86	198	284	70 %	69 %
Juridique	19	21	40	53 %	55 %	4	24	28	86 %	85 %
Communication	12	41	53	77 %	76 %	12	30	42	71 %	70 %
Ressources Humaines	37	72	109	66 %	63 %	18	90	108	83 %	84 %
<b>Ensemble</b>	<b>540</b>	<b>628</b>	<b>1 168</b>	<b>54 %</b>	<b>54 %</b>	<b>403</b>	<b>1 055</b>	<b>1 458</b>	<b>72 %</b>	<b>72 %</b>

## 1.1 – Nombre d'agents par filière GPEC, par catégorie et par sexe (2/2)

Périmètre : Effectif permanent de droit public en fonction au sein de l'Établissement public, au 31/12/2019

Filière	Catégorie C					Ensemble				
	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2018	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2018
Direction Générale			0			8	1	9	11 %	22 %
Cadre dirigeant			0			43	28	71	39 %	38 %
Gestion des opérations et prestations clients	88	346	434	80 %	80 %	293	839	1 132	74 %	74 %
Investissement et marchés financiers	1	0	1	0 %	0 %	100	85	185	46 %	49 %
Comptabilité	4	7	11	64 %	70 %	29	53	82	65 %	70 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	3	3	6	50 %	64 %	26	49	75	65 %	73 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing	30	157	187	84 %	84 %	212	446	658	68 %	68 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	1	4	5	80 %	75 %	78	125	203	62 %	61 %
Filière numérique	4	12	16	75 %	59 %	65	73	138	53 %	52 %
Affaires générales	65	90	155	58 %	59 %	183	325	508	64 %	63 %
Juridique	3	1	4	25 %	0 %	26	46	72	64 %	65 %
Communication	5	2	7	29 %	43 %	29	73	102	72 %	71 %
Ressources Humaines	2	11	13	85 %	75 %	57	173	230	75 %	74 %
<b>Ensemble</b>	<b>206</b>	<b>633</b>	<b>839</b>	<b>75 %</b>	<b>76 %</b>	<b>1 149</b>	<b>2 316</b>	<b>3 465</b>	<b>67 %</b>	<b>67 %</b>

## 2.1 – Emplois de direction

Effectifs permanents en fonction au sein de l'Établissement public  
Fonctionnaires et contractuels

	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel Femmes 2018	Rappel Femmes 2017
Directeur général	1		1		
Directeur Secrétaire général		1	1	1	1
Directeur	5		5	1	1
Contrôleur général	3	1	4	1	1
Chef de service (ex groupes I et II)	1	2	3	1	
Sous-directeur (ex groupes II et III)	1	2	3	2	4
Expert de haut niveau		1	1	2	1
Directeur de projet	1		1		
<b>Total 2019</b>	<b>12</b>	<b>7</b>	<b>19</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
Rappel 2018	14	8	22		
Rappel 2017	12	8	20		

Dont primo nominations au cours de l'année

	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel Femmes 2018	Rappel Femmes 2017
Directeur général					
Directeur	1		1		
Contrôleur général					
Chef de service		1	1	1	
Sous-directeur		1	1		2
Expert de haut niveau				1	
Directeur de projet					
<b>Total 2019</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>2</b>
Rappel 2018	5	2	7		
Rappel 2017	3	2	5		

### 3.1 – Positions statutaires

#### ■ Effectifs permanents gérés par l'employeur

• 2019	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Activité <sup>1</sup>	547	637	425	1 108	223	667	<b>3 607</b>
Mise à disposition	8	2	3	2	4	0	<b>19</b>
Hors cadres	0	0	3	6	0	2	<b>11</b>
Congé parental	0	3	0	1	0	3	<b>7</b>
Détachement	19	13	12	29	3	17	<b>93</b>
Disponibilité	19	10	5	22	8	35	<b>99</b>
<b>Total</b>	<b>593</b>	<b>665</b>	<b>448</b>	<b>1 168</b>	<b>238</b>	<b>724</b>	<b>3 836</b>

• 2018	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Activité <sup>1</sup>	517	605	430	1088	241	712	<b>3 593</b>
Mise à disposition	10	4	3	2	1		<b>20</b>
Hors cadres	1	2	7	9	1	4	<b>24</b>
Congé parental		1		4		2	<b>7</b>
Détachement	18	14	15	36	3	22	<b>108</b>
Disponibilité	19	6	5	25	5	32	<b>92</b>
<b>Total</b>	<b>565</b>	<b>632</b>	<b>460</b>	<b>1 164</b>	<b>251</b>	<b>772</b>	<b>3 844</b>

• 2017	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Activité <sup>1</sup>	488	535	439	1 087	247	724	<b>3 520</b>
Mise à disposition	11	5	2	2	1	2	<b>23</b>
Hors cadres	4	2	7	13	1	5	<b>32</b>
Congé parental		1		1		2	<b>4</b>
Détachement	19	14	16	37	3	22	<b>111</b>
Disponibilité	14	7	5	20	6	35	<b>87</b>
<b>Total</b>	<b>536</b>	<b>564</b>	<b>469</b>	<b>1 160</b>	<b>258</b>	<b>790</b>	<b>3 777</b>

1. Personnel rémunéré hors agents mis à disposition

#### 4.1 – Effectifs permanents en fonction dans l'Établissement public au 31 décembre par tranche indiciaire (indice majoré)

	2019			2018			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
301 à 400	212	700	<b>912</b>	267	784	<b>1 051</b>	267	780	<b>1 047</b>
401 à 500	339	680	<b>1 019</b>	325	693	<b>1 018</b>	336	697	<b>1 033</b>
501 à 600	278	595	<b>873</b>	247	514	<b>761</b>	235	485	<b>720</b>
601 à 700	119	156	<b>275</b>	112	146	<b>258</b>	103	141	<b>244</b>
701 à 800	105	104	<b>209</b>	91	84	<b>175</b>	82	66	<b>148</b>
801 à 900	38	35	<b>73</b>	34	35	<b>69</b>	35	27	<b>62</b>
Supérieur à 900	29	35	<b>64</b>	27	27	<b>54</b>	25	21	<b>46</b>
Hors indice	29	11	<b>40</b>	25	11	<b>36</b>	27	9	<b>36</b>
<b>Total</b>	<b>1 149</b>	<b>2 316</b>	<b>3 465</b>	<b>1 128</b>	<b>2 294</b>	<b>3 422</b>	<b>1 110</b>	<b>2 226</b>	<b>3 336</b>

## 5.1 – Bénéficiaires de la NBI par filière GPEC par catégorie et par sexe (1/3)

Périmètre : fonctionnaires en fonction au sein de l'Établissement public au 31/12/2019

### ■ Catégorie A

Filière	Nombre de femmes bénéficiaires / Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre de femmes fonctionnaires / Nombre de fonctionnaires
Direction Générale		
Cadre Dirigeant		
Gestion des opérations / Prestations clients	100 %	52 %
Investissement et marchés financiers	33 %	41 %
Comptabilité	100 %	56 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	0 %	69 %
Relation clientèle, Commercial et Marketing	100 %	52 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation		
Filière numérique	100 %	47 %
Affaires générales	67 %	54 %
Juridique	50 %	49 %
Communication	50 %	76 %
Ressources Humaines	67 %	62 %
<b>Ensemble</b>	<b>65 %</b>	<b>53 %</b>
Rappel 31/12/2018	<b>65 %</b>	<b>52 %</b>
Rappel 31/12/2017	<b>63 %</b>	<b>51 %</b>

## 5.1 – Bénéficiaires de la NBI par filière GPEC par catégorie et par sexe (2/3)

Périmètre : fonctionnaires en fonction au sein de l'Établissement public au 31/12/2019

### ■ Catégorie B

Filière	Nombre de femmes bénéficiaires / Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre de femmes fonctionnaires / Nombre de fonctionnaires
Gestion des opérations / Prestations clients	74 %	74 %
Investissement et marchés financiers	67 %	61 %
Comptabilité	56 %	68 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	47 %	72 %
Relation clientèle, Commercial et Marketing	80 %	74 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	50 %	68 %
Filière numérique	43 %	49 %
Affaires générales	83 %	68 %
Juridique	50 %	86 %
Communication	79 %	71 %
Ressources Humaines	87 %	84 %
<b>Ensemble</b>	<b>73 %</b>	<b>72 %</b>
Rappel 31/12/2018	74 %	71 %
Rappel 31/12/2017	71 %	71 %

## 5.1 – Bénéficiaires de la NBI par filière GPEC par catégorie et par sexe (3/3)

Périmètre : fonctionnaires en fonction au sein de l'Établissement public au 31/12/2019

### ■ Catégorie C

Filière	Nombre de femmes bénéficiaires / Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre de femmes fonctionnaires / Nombre de fonctionnaires
Gestion des opérations / Prestations clients	79 %	80 %
Investissement et marchés financiers		
Comptabilité	50 %	64 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	100 %	50 %
Relation clientèle, Commercial et Marketing	67 %	84 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	67 %	80 %
Filière numérique	80 %	75 %
Affaires générales	83 %	58 %
Juridique	33 %	25 %
Communication	100 %	29 %
Ressources Humaines	67 %	83 %
<b>Ensemble</b>	<b>74 %</b>	<b>76 %</b>
Rappel 31/12/2018	73 %	76 %
Rappel 31/12/2017	74 %	75 %
<b>Total</b>	<b>73 %</b>	<b>67 %</b>
Rappel 31/12/2018	74 %	67 %
Rappel 31/12/2017	71 %	67 %

## 6.1 – Réussite aux concours (1/3)

### 6.1.1 - « Recrutements » sur concours ou PACTE

Concours externe mutualisé de secrétaire d'administration de classe normale<sup>1</sup> (24 avril 2019)  
8 postes offerts par la Caisse des Dépôts

	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Inscrits liste complémentaire		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Hommes	648	679	745	365	363	392	117	159	114	73	69	68	10	21	9
Femmes	2 143	2 267	2 642	1 022	1 034	1 271	370	386	424	193	167	199	36	44	63
<b>Total</b>	<b>2 791</b>	<b>2 946</b>	<b>3 387</b>	<b>1 387</b>	<b>1 397</b>	<b>1 663</b>	<b>487</b>	<b>545</b>	<b>538</b>	<b>266</b>	<b>236</b>	<b>267</b>	<b>46</b>	<b>65</b>	<b>72</b>

Concours interne mutualisé de secrétaire d'administration de classe normale<sup>1</sup> (24 avril 2019)  
7 postes offerts par la Caisse des Dépôts

	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Inscrits liste complémentaire		
	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017	2019	2018	2017
Hommes	471	533	548	315	335	375	77	92	104	35	41	45	14	8	19
Femmes	2 330	2 500	2 583	1 569	1 653	1 806	445	497	462	164	184	175	75	68	71
<b>Total</b>	<b>2 801</b>	<b>3 033</b>	<b>3 131</b>	<b>1 884</b>	<b>1 988</b>	<b>2 181</b>	<b>522</b>	<b>589</b>	<b>566</b>	<b>199</b>	<b>225</b>	<b>220</b>	<b>89</b>	<b>76</b>	<b>90</b>

1. Données pour l'Académie de Paris uniquement.

## 6.1 – Réussite aux concours (2/3)

### 6.1.1 - « Recrutements » sur concours ou PACTE

Concours interne mutualisé d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe<sup>1</sup>  
17 avril 2019 - 3 postes offerts par la Caisse des Dépôts

	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits liste complémentaire
Hommes	152	93	59	29	2
Femmes	737	455	280	138	29
<b>Total</b>	<b>889</b>	<b>548</b>	<b>339</b>	<b>167</b>	<b>31</b>

Concours externe mutualisé d'adjoint administratif principal de 2<sup>e</sup> classe<sup>1</sup>  
17 avril 2019 - 5 postes offerts par la Caisse des Dépôts

	Inscrits	Présents	Admissibles	Admis	Inscrits liste complémentaire
Hommes	698	387	208	93	20
Femmes	2 091	1 116	482	210	64
<b>Total</b>	<b>2 789</b>	<b>1 503</b>	<b>690</b>	<b>303</b>	<b>84</b>

1. Données pour l'Académie de Paris uniquement.

Recrutement sans concours d'adjoints administratifs de la Caisse des Dépôts à Angers (RSC)  
Décembre 2019 - 10 postes LP/50 LC

	Inscrits	Admissibles	Admis	Inscrits liste complémentaire
Hommes	337	22	5	9
Femmes	1 456	109	5	41
<b>Total</b>	<b>1 793</b>	<b>131</b>	<b>10</b>	<b>50</b>

## 6.1 – Réussite aux concours (3/3)

### 6.1.2 - IRA, ENA

Nombre de candidats de la Caisse des Dépôts admis au concours des IRA, par type de concours

	2019		2018		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Concours externe				2		
Concours interne					1	2
3 <sup>e</sup> concours						
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>2</b>

Nombre de candidats de la Caisse des Dépôts admis au concours de l'ENA par type de concours

	2019		2018		2017	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Concours externe						
Concours interne		1				
3 <sup>e</sup> concours						
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>

## 6.2 – Jurys

Hors Présidents

	2019		2018		2017	
	H	F	H	F	H	F
Recrutements sans concours d'adjoint administratif de 2 <sup>e</sup> classe (Angers)	3	4				
Concours externe et interne d'adjoint administratif (mutualisé)	1	2				
Concours externe et interne de secrétaire d'administration (mutualisé)	3	1		2		2
Concours A interne / externe / 3 <sup>e</sup> voie spécialité banque /finance			4	4	2	3
Concours A interne / externe / 3 <sup>e</sup> voie spécialité comptabilité			2	3	4	3
Concours A interne / externe / 3 <sup>e</sup> voie spécialité maîtrise d'ouvrage et analyse des processus			3	3	3	2
Concours A interne / externe / 3 <sup>e</sup> voie spécialité contrôle de gestion					3	2
Examen professionnel d'attaché d'administration au titre de 2018					2	4
Examen professionnel d'attaché d'administration au titre de 2019			2	2		
Examen professionnel d'attaché d'administration au titre de 2020	2	4				
Examen professionnel d'attaché principal d'administration au titre de 2018					2	4
Examen professionnel d'attaché principal d'administration au titre de 2019			4	2		
Examen professionnel d'attaché principal d'administration au titre de 2020	3	3				
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (C en B sup) au titre de 2018					2	2
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (C en B sup) au titre de 2019			2	2		
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (C en B sup) au titre de 2020	2	2				
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (B en B sup) au titre de 2018					2	2
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (B en B sup) au titre de 2019			2	2		
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (B en B sup) au titre de 2020	2	2				
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2019			2	2		
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2020	2	2				
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe au titre de 2019			2	2		
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe au titre de 2020	2	2				
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>22</b>	<b>23</b>	<b>24</b>	<b>26</b>	<b>34</b>
% de femmes		52 %		51 %		57 %

## 6.3 – Président(e) de jurys

	2019		2018		2017	
	H	F	H	F	H	F
Recrutements sans concours d'adjoint administratif de 2 <sup>e</sup> classe (Angers)	1					
Concours A interne/externe/3 <sup>e</sup> voie spécialité banque /finance			1		1	
Concours A interne/externe/3 <sup>e</sup> voie spécialité comptabilité			1		1	
Concours A interne/externe/3 <sup>e</sup> voie spécialité maîtrise d'ouvrage et analyse des processus			1			1
Concours A interne/externe/3 <sup>e</sup> voie spécialité contrôle de gestion						1
Examen professionnel d'attaché d'administration au titre de 2018					1	
Examen professionnel d'attaché d'administration au titre de 2019				1		
Examen professionnel d'attaché d'administration au titre de 2020	1					
Examen professionnel d'attaché principal d'administration au titre de 2018					1	
Examen professionnel d'attaché principal d'administration au titre de 2019				1		
Examen professionnel d'attaché principal d'administration au titre de 2020	1					
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (C en B sup) au titre de 2018					1	1
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (C en B sup) au titre de 2019				1		
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (C en B sup) au titre de 2020	1					
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (B en B sup) au titre de 2018					1	1
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (B en B sup) au titre de 2019				1		
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (B en B sup) au titre de 2020	1					
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2018						1
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2019			1			
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2020	1					
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe au titre de 2018					1	
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe au titre de 2019				1		
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe au titre de 2020		1				
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>5</b>
<b>%</b>		<b>14 %</b>		<b>44 %</b>		<b>42 %</b>

## 6.4 – Jurys et président(e)s

	2019		2018		2017	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
<b>Total</b>	<b>26</b>	<b>23</b>	<b>28</b>	<b>28</b>	<b>33</b>	<b>39</b>
<b>% de femmes</b>		<b>47 %</b>		<b>50 %</b>		<b>54 %</b>

## 7.1 – Retraites

### ■ Pensions civiles accordées au cours de l'année

2019	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	29	75	104
Effectifs gérés	17	38	55
<b>Ensemble</b>	<b>46</b>	<b>113</b>	<b>159</b>
2018			
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	36	63	99
Effectifs gérés	6	23	29
<b>Ensemble</b>	<b>42</b>	<b>86</b>	<b>128</b>
2017			
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	79	198	277
Effectifs gérés	24	62	86
<b>Ensemble</b>	<b>103</b>	<b>260</b>	<b>363</b>

## 8.1 – Fonctionnaires promus par examen professionnel en 2019

	Femmes promouvables	<b>Total promouvables</b>	Nombre de candidates inscrites	<b>Nombre total de candidats inscrits</b>	Nombre de candidates présentes	<b>Nombre total de candidats présents</b>	Nombre de candidates admises	<b>Nombre total de candidats admis</b>
Examen professionnel d'attaché principal d'administration au titre de 2020	209	<b>363</b>	56	<b>99</b>	49	<b>85</b>	6	<b>17</b>
Examen professionnel d'attaché d'administration au titre de 2020	744	<b>1 051</b>	166	<b>227</b>	139	<b>195</b>	12	<b>17</b>
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2020	331	<b>452</b>	91	<b>115</b>	85	<b>107</b>	13	<b>15</b>
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (B en B sup) au titre de 2020	244	<b>333</b>	132	<b>169</b>	124	<b>168</b>	17	<b>21</b>
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (C en B sup) au titre de 2020	332	<b>502</b>	78	<b>94</b>	69	<b>84</b>	18	<b>20</b>
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 <sup>e</sup> classe au titre de 2020	184	<b>229</b>	48	<b>58</b>	46	<b>56</b>	27	<b>35</b>
<b>Total</b>	<b>2 044</b>	<b>2 930</b>	<b>571</b>	<b>762</b>	<b>512</b>	<b>695</b>	<b>93</b>	<b>125</b>
Rappel 2018	2 016	<b>2 922</b>	505	<b>668</b>	447	<b>597</b>	60	<b>82</b>

## 8.2 – Nombre de femmes par rapport au nombre d'agents

Périmètre : agents en fonction dans les directions de l'Établissement public au 31/12/2019

- il s'agit uniquement des agents ayant eu un avancement de grade/classe au choix (les promotions par concours / examen professionnel et mesure spéciale interne sont exclues du champs d'étude)

Catégorie	Corps	Grade / Classe d'arrivée	A	B	Rapport	C	D	Rapport	Rappel 2018
			Nombre de femmes promouvables	Nombre total de promouvables	A/B	Nombre de femmes promues	Nombre total de promus	C/D	Rapport C/D
Cat. A	Administrateur civil	Administrateur général	2	9	22 %	0	1	0 %	33 %
Cat. A	Attaché d'administration	Administrateur civil hors classe	2	8	25 %	1	2	50 %	100 %
Cat. A	Attaché d'administration	Attaché hors classe	104	230	45 %	10	15	67 %	60 %
Cat. A	Attaché d'administration	Attaché principal	76	150	51 %	7	8	88 %	63 %
Cat. A	Attaché d'administration	Attaché	375	523	72 %	7	8	88 %	71 %
<b>Cat. A</b>			<b>559</b>	<b>920</b>	<b>61 %</b>	<b>25</b>	<b>34</b>	<b>74 %</b>	63 %
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe exceptionnelle	310	426	73 %	32	46	70 %	75 %
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe supérieure	139	198	70 %	33	43	77 %	63 %
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe normale	435	634	69 %	30	42	71 %	88 %
<b>Cat. B</b>			<b>884</b>	<b>1 258</b>	<b>70 %</b>	<b>95</b>	<b>131</b>	<b>73 %</b>	75 %
Cat. C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 1 <sup>re</sup> classe	173	228	76 %	30	34	88 %	75 %
Cat. C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	72	91	79 %	25	31	81 %	83 %
Cat. C	Adjoint technique	Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> classe		15	0 %		5	0 %	0 %
Cat. C	Adjoint technique	Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe		5	0 %		1	0 %	0 %
<b>Cat. C</b>			<b>245</b>	<b>339</b>	<b>72 %</b>	<b>55</b>	<b>71</b>	<b>77 %</b>	71 %
<b>Total</b>			<b>1 688</b>	<b>2 517</b>	<b>67 %</b>	<b>175</b>	<b>236</b>	<b>74 %</b>	<b>71 %</b>
Rappel 2018			1 602	2 416	66 %	95	134	71 %	

### 8.3 – Durée moyenne entre 2 promotions (en années, sur les agents ayant bénéficié d'une promotion au choix en 2019)

Calcul entre la dernière promotion au choix et la promotion précédente - Choix + MAS (Mesures d'avancement spécifiques)

Catégorie	Corps	Grade / Classe d'arrivée	Femmes	Hommes	Total
Catégorie A	Attaché d'administration	Attaché hors classe	11,6	9,4	<b>10,9</b>
Catégorie A	Attaché d'administration	Attaché principal	12,8	17,3	<b>13,4</b>
Catégorie A	Attaché d'administration	Attaché	10,2	18,0	<b>11,2</b>
Catégorie B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe exceptionnelle	6,2	6,1	<b>6,2</b>
Catégorie B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe supérieure	9,2	7,9	<b>9,5</b>
Catégorie B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe normale	6,5	6,7	<b>6,5</b>
Catégorie C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 1 <sup>re</sup> classe	14,1	16,6	<b>14,6</b>
Catégorie C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 2 <sup>e</sup> classe	5,5	5,1	<b>5,4</b>
Catégorie C	Adjoint technique	Adjoint technique principal 1 <sup>re</sup> classe		6,9	<b>6,9</b>
Catégorie C	Adjoint technique	Adjoint technique principal 2 <sup>e</sup> classe		5,5	<b>5,5</b>
<b>Total</b>			<b>8,8</b>	<b>7,9</b>	<b>8,7</b>
Rappel 2018			9,7	11,9	10,3

## 9.1 – Discipline

### ■ Sanctions

#### Sanctions disciplinaires 2019

- 1 femme : Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum pour probité intégrité (détournement, conservation de fonds, malversation, vol, dégradation, dettes, chèques sans provision).
- 1 femme : Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum pour qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste).
- 1 homme : Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum pour incorrections, violences, insultes et harcèlement moral.
- 1 femme : avertissement pour qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste).

#### Sanctions disciplinaires 2018

- 1 homme : Une exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 15 jours maximum pour le motif incorrections, violences, insultes harcèlement moral (hors violences sexuelles et sexistes).

#### Sanctions disciplinaires 2017 :

- 1 homme et 1 femme : 1 avertissement et 1 blâme pour le motif « Probité Intégrité ».
- 2 hommes et 1 femme : 2 avertissements et 1 blâme pour le motif « Incorrections, violences, insultes, harcèlement moral ».
- 1 homme : Exclusion temporaire pour le motif « Manquements à l'obligation de laïcité, atteinte au principe de neutralité, discriminations, manquement à l'obligation de réserve ».

### ■ Responsabilité pénale

#### Responsabilité pénale 2019

Aucun cas

#### Responsabilité pénale 2018

Aucun cas

#### Responsabilité pénale 2017

Aucun cas

### ■ Instance disciplinaire de recours : commission de recours du Conseil supérieur de la fonction publique de l'État

#### Instance disciplinaire de recours en 2019

Aucun cas

#### Instance disciplinaire de recours en 2018

Aucun cas

#### Instance disciplinaire de recours en 2017

Aucun cas

C

# Droit Privé 2019

## 1.1 – Nombre de salariés par filière GPEC, par qualification et par sexe (1/4)

Périmètre : effectif permanent de droit privé en fonction au sein de l'Établissement public au **31/12/2019**

Filière	Cadres hors grille					Directeur d'études				
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2018	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2018
Direction Générale	2	5	7	71 %	60 %	0	0	0		
Cadre Dirigeant	81	71	152	47 %	48 %			0		
Gestion des opérations et prestations clients			0			21	16	37	43 %	50 %
Investissement et marchés financiers	3	2	5	40 %	20 %	152	110	262	42 %	44 %
Comptabilité			0			10	19	29	66 %	66 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			0			11	9	20	45 %	56 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing			0			73	59	132	45 %	41 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	1		1	0 %		66	57	123	46 %	50 %
Filière numérique			0			55	46	101	46 %	44 %
Affaires générales	3		3	0 %	0 %	25	14	39	36 %	38 %
Juridique			0			15	49	64	77 %	78 %
Communication			0			6	18	24	75 %	65 %
Ressources Humaines			0			19	31	50	62 %	67 %
<b>Ensemble</b>	<b>90</b>	<b>78</b>	<b>168</b>	<b>46 %</b>	<b>46 %</b>	<b>453</b>	<b>428</b>	<b>881</b>	<b>49 %</b>	<b>50 %</b>

## 1.1 – Nombre de salariés par filière GPEC, par qualification et par sexe (2/4)

Périmètre : effectif permanent de droit privé en fonction au sein de l'Établissement public au 31/12/2019

Filière	Chargé d'études B					Chargé d'études A				
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2018	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2018
Direction Générale		0	0			0	0	0		
Cadre Dirigeant			0					0		
Gestion des opérations et prestations clients	9	17	26	65 %	61 %	13	49	62	79 %	78 %
Investissement et marchés financiers	64	47	111	42 %	44 %	50	53	103	51 %	54 %
Comptabilité	12	25	37	68 %	61 %	10	18	28	64 %	69 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	6	16	22	73 %	65 %	10	14	24	58 %	58 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing	33	46	79	58 %	52 %	19	35	54	65 %	54 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	39	24	63	38 %	44 %	19	22	41	54 %	55 %
Filière numérique	56	51	107	48 %	50 %	31	13	44	30 %	36 %
Affaires générales	10	20	30	67 %	57 %	11	29	40	73 %	81 %
Juridique	2	21	23	91 %	92 %	6	12	18	67 %	65 %
Communication	6	9	15	60 %	64 %	5	14	19	74 %	67 %
Ressources Humaines	3	28	31	90 %	90 %	4	19	23	83 %	92 %
<b>Ensemble</b>	<b>240</b>	<b>304</b>	<b>544</b>	<b>56 %</b>	<b>56 %</b>	<b>178</b>	<b>278</b>	<b>456</b>	<b>61 %</b>	<b>64 %</b>

## 1.1 – Nombre de salariés par filière GPEC, par qualification et par sexe (3/4)

Périmètre : effectif permanent de droit privé en fonction au sein de l'Établissement public au **31/12/2019**

Filière	Attaché d'études					Technicien supérieur				
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2018	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2018
Direction Générale			0					0		
Cadre Dirigeant			0					0		
Gestion des opérations et prestations clients	1	5	6	83 %	100 %	9	23	32	72 %	76 %
Investissement et marchés financiers	11	13	24	54 %	46 %			0		
Comptabilité	7	12	19	63 %	67 %	0	1	1	100 %	100 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	1	10	11	91 %	89 %			0		
Relation clientèle / Commercial / Marketing	2	5	7	71 %	80 %		1	1	100 %	100 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	6	9	15	60 %	57 %			0		
Filière numérique	9	5	14	36 %	13 %		1	1	100 %	100 %
Affaires générales		0	0		50 %	3	8	11	73 %	69 %
Juridique	1	2	3	67 %	100 %			0		
Communication	2	5	7	71 %	57 %		1	1	100 %	100 %
Ressources Humaines	2	3	5	60 %	60 %		0	0		
<b>Ensemble</b>	<b>42</b>	<b>69</b>	<b>111</b>	<b>62 %</b>	<b>60 %</b>	<b>12</b>	<b>35</b>	<b>47</b>	<b>74 %</b>	<b>76 %</b>

## 1.1 – Nombre de salariés par filière GPEC, par qualification et par sexe (4/4)

Périmètre : effectif permanent de droit privé en fonction au sein de l'Établissement public au **31/12/2019**

Filière	Ensemble				
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2018
Direction Générale	2	5	7	71 %	60 %
Cadre Dirigeant	81	71	152	47 %	48 %
Gestion des opérations et prestations clients	53	110	163	67 %	69 %
Investissement et marchés financiers	280	225	505	45 %	46 %
Comptabilité	39	75	114	66 %	65 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	28	49	77	64 %	63 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing	127	146	273	53 %	48 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	131	112	243	46 %	50 %
Filière numérique	151	116	267	43 %	45 %
Affaires générales	52	71	123	58 %	59 %
Juridique	24	84	108	78 %	79 %
Communication	19	47	66	71 %	65 %
Ressources Humaines	28	81	109	74 %	79 %
<b>Ensemble</b>	<b>1 015</b>	<b>1 192</b>	<b>2 207</b>	<b>54 %</b>	<b>55 %</b>

## 2.1 – Éventail des rémunérations

Rémunérations mensuelles nettes hors intéressement payé hors abondement EPI pour l'effectif CDI en fonction dans l'Établissement public au 31 décembre, présent 12 mois.

À compter de 2015, les temps partiels payés sont convertis en équivalent temps plein (ETP), alors qu'ils n'étaient pas pris en compte auparavant.

Tranches de rémunération (en euros)	Cadres		Tech. supérieurs		2019			Rappel 2018			Rappel 2017		
	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total
1 501 à 2 000 <sup>1</sup>	7	7			7	8	<b>15</b>		13	17	5	12	17
2 001 à 2 500	6	21			6	22	<b>28</b>	13	22	35	11	29	40
2 501 à 3 000	39	54		11	43	65	<b>108</b>	33	65	98	32	79	111
3 001 à 4 000	126	228	8	20	134	248	<b>382</b>	127	266	393	125	255	380
4 001 à 5 000	159	225			159	225	<b>384</b>	160	196	356	149	206	355
5 001 à 6 000	163	182			163	182	<b>345</b>	147	175	322	164	171	335
6 001 à 7 000	147	142			147	142	<b>289</b>	150	137	287	150	150	300
7 001 à 8 333,33	140	130			140	130	<b>270</b>	133	117	250	233	175	408
> à 8 333,33	134	87			134	87	<b>221</b>	120	78	198			
<b>Total</b>	<b>921</b>	<b>1 076</b>	<b>12</b>	<b>33</b>	<b>933</b>	<b>1 109</b>	<b>2 042</b>	<b>869</b>	<b>1 077</b>	<b>1 946</b>	<b>872</b>	<b>1 071</b>	<b>1 943</b>
	<b>1 997</b>		<b>45</b>										

1. Dans cette tranche de rémunérations, sont particulièrement visibles les apprentis pérennisés en CDI dans l'année, les absences maladie, maternité (IJSS) ayant proportionnellement un plus fort impact sur ces rémunérations.

Les rémunérations concernant moins de 5 personnes ne figurent pas dans le tableau mais sont intégrées dans les calculs.

### 3.1 – Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

	2019	2018	2017
Femmes	2	2	3

## 4.1 – Nombre de candidatures externes reçues sur un poste ouvert à la BDE

	1	2	Rapport 1/2
	Nombre de candidatures féminines externes	Nombre total de candidatures externes	% de candidatures externes féminines
<b>Filière</b>			
Direction générale : hors BDE			
Cadre dirigeant : hors BDE			
Gestion des opérations et prestations clients			
Investissement et marchés financiers	92	281	33 %
Comptabilité	15	28	54 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			
Relation clientèle / Commercial et marketing	34	66	52 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	35	132	27 %
Filière numérique	32	77	42 %
Affaires générales			
Juridique	197	304	65 %
Communication			
Ressources Humaines			
<b>Ensemble</b>	<b>405</b>	<b>888</b>	<b>46 %</b>
<b>Rappel 2018</b>	<b>805</b>	<b>1 680</b>	<b>48 %</b>

## 4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2019 (1/6)

Par recrutement externe, mobilité des filiales du groupe ou transformations de contrats / changement de statut (hors changements de statut Mines à statut privé - agents ayant opté pour la convention collective Caisse des Dépôts)

### ■ Ensemble

	A	B	Rapport
	Nombre de femmes recrutées	Nombre de recrutements	A/B
<b>Filière</b>			
Direction générale			
Cadre dirigeant	1	7	14 %
Gestion des opérations et prestations clients			
Investissement et marchés financiers	16	44	36 %
Comptabilité	8	13	62 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	3	4	75 %
Relation clientèle / Commercial et marketing	13	20	65 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	12	35	34 %
Filière numérique	21	55	38 %
Affaires générales	1	2	50 %
Juridique	9	13	69 %
Communication	6	6	100 %
Ressources Humaines	1	3	33 %
<b>Ensemble</b>	<b>91</b>	<b>202</b>	<b>45 %</b>
<b>Rappel 2018</b>	<b>81</b>	<b>157</b>	<b>52 %</b>

## 4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2019 (2/6)

Par recrutement externe, mobilité des filiales du groupe ou transformations de contrats / changement de statut (hors changements de statut Mines à statut privé - agents ayant opté pour la convention collective Caisse des Dépôts)

### ■ Cadres hors grille

	A	B	Rapport
	Nombre de femmes recrutées	Nombre de recrutements	A/B
<b>Filière</b>			
Direction générale			
Cadre dirigeant	1	7	14 %
Gestion des opérations et prestations clients			
Investissement et marchés financiers			
Comptabilité			
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			
Relation clientèle / Commercial et marketing			
Audit / Risques / Qualité / Organisation		1	0 %
Filière numérique			
Affaires générales			
Juridique			
Communication			
Ressources Humaines			
<b>Ensemble</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>13 %</b>

## 4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2019 (3/6)

Par recrutement externe, mobilité des filiales du groupe ou transformations de contrats / changement de statut (hors changements de statut Mines à statut privé - agents ayant opté pour la convention collective Caisse des Dépôts)

### ■ Directeurs d'études

	A	B	Rapport
	Nombre de femmes recrutées	Nombre de recrutements	A/B
<b>Filière</b>			
Direction générale			
Cadre dirigeant			
Gestion des opérations et prestations clients			
Investissement et marchés financiers	4	11	36 %
Comptabilité	1	2	50 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			
Relation clientèle / Commercial et marketing	3	4	75 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	4	11	36 %
Filière numérique	2	7	29 %
Affaires générales	1	1	100 %
Juridique	3	5	60 %
Communication			
Ressources Humaines	1	1	100 %
<b>Ensemble</b>	<b>19</b>	<b>42</b>	<b>45 %</b>

## 4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2019 (4/6)

Par recrutement externe, mobilité des filiales du groupe ou transformations de contrats / changement de statut (hors changements de statut Mines à statut privé - agents ayant opté pour la convention collective Caisse des Dépôts)

### ■ Chargé d'études B

Filière	A	B	Rapport
	Nombre de femmes recrutées	Nombre de recrutements	A/B
Direction générale			
Cadre dirigeant			
Gestion des opérations et prestations clients			
Investissement et marchés financiers	2	7	29 %
Comptabilité	3	3	100 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			
Relation clientèle / Commercial et marketing	3	4	75 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	2	10	20 %
Filière numérique	12	23	52 %
Affaires générales			
Juridique	2	2	100 %
Communication	1	1	100 %
Ressources Humaines			
<b>Ensemble</b>	<b>25</b>	<b>50</b>	<b>50 %</b>

## 4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2019 (5/6)

Par recrutement externe, mobilité des filiales du groupe ou transformations de contrats / changement de statut (hors changements de statut Mines à statut privé - agents ayant opté pour la convention collective Caisse des Dépôts)

### ■ Chargé d'études A

	A	B	Rapport
	Nombre de femmes recrutées	Nombre de recrutements	A/B
<b>Filière</b>			
Direction générale			
Cadre dirigeant			
Gestion des opérations et prestations clients			
Investissement et marchés financiers	7	22	32 %
Comptabilité			
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	1	2	50 %
Relation clientèle / Commercial et marketing	5	8	63 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	3	8	38 %
Filière numérique	3	20	15 %
Affaires générales		1	0 %
Juridique	3	4	75 %
Communication	3	3	100 %
Ressources Humaines		2	0 %
<b>Ensemble</b>	<b>25</b>	<b>70</b>	<b>36 %</b>

## 4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2019 (6/6)

Par recrutement externe, mobilité des filiales du groupe ou transformations de contrats / changement de statut (hors changements de statut Mines à statut privé - agents ayant opté pour la convention collective Caisse des Dépôts)

### ■ Attaché d'études

	A	B	Rapport
	Nombre de femmes recrutées	Nombre de recrutements	A/B
<b>Filière</b>			
Direction générale			
Cadre dirigeant			
Gestion des opérations et prestations clients			
Investissement et marchés financiers	3	4	75 %
Comptabilité	4	8	50 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	2	2	100 %
Relation clientèle / Commercial et marketing	2	4	50 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	3	5	60 %
Filière numérique	4	5	80 %
Affaires générales			
Juridique	1	2	50 %
Communication	2	2	100 %
Ressources Humaines			
<b>Ensemble</b>	<b>21</b>	<b>32</b>	<b>66 %</b>

## 4.3 - Répartition des recrutements de CDD

	CDD			Rappel Femmes 2018	Rappel Femmes 2017
	Hommes	Femmes	Total		
Apprentis	52	72	124	71	84
CUI-CAE-PEC	1	2	3	6	17
<b>Total 2019</b>	<b>53</b>	<b>74</b>	<b>127</b>		
Rappel 2018	44	77	121		
Rappel 2017	62	101	163		

## 5.1 – Répartition des départs

(Sur l'ensemble des salariés gérés)

	Cadres		Techniciens supérieurs		CDI Employés		Total		
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Ensemble
	Préretraite							0	0
Retraite	20	18		2		1	20	21	41
Démission / Rupture période d'essai par le salarié	19	13					19	13	32
Radiation	2	1				1	2	2	4
Licenciement / Rupture période d'essai par l'employeur	3	3					3	3	6
Rupture conventionnelle individuelle	5	12		1			5	13	18
Décès	2						2	0	2
<b>Total 2019</b>	<b>51</b>	<b>47</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>51</b>	<b>52</b>	<b>103</b>
Rappel 2018	43	50	2	3	1	3	46	56	102
Rappel 2017	42	55	2	8	0	0	44	63	107

	CDD			Rappel Femmes 2018	Rappel Femmes 2017
	Hommes	Femmes	Total		
Apprentis	52	71	123	58	44
CUI-CAE		1	1	10	21
<b>Total 2019</b>	<b>52</b>	<b>72</b>	<b>124</b>		
Rappel 2018	41	68	109		
Rappel 2017	43	65	108		

## 6.1 – Nombre de salariés promus en commission (accord-cadre), en 2019 - Bilan au 31/12/2019

	A	B	Rapport	C	D	Rapport	E	F	Rapport	Rappel 2018	Rappel 2017
	Nb de femmes promouvables	Nb total de promouvables	A / B	Nb de femmes présentées	Nb total de dossiers présentés	C / D	Nb de femmes promues	Nb total de promus	E / F	% de femmes promues	% de femmes promues
Promotion en DET	253	465	54 %	10	23	43 %	9	16	56 %	60 %	63 %
Promotion en CEB	130	183	71 %	19	27	70 %	14	20	70 %	74 %	68 %
Promotion en CEA	25	42	60 %	6	10	60 %	3	5	60 %	63 %	60 %
<b>Nombre total de salariés</b>	<b>408</b>	<b>690</b>	<b>59 %</b>	<b>35</b>	<b>60</b>	<b>58 %</b>	<b>26</b>	<b>41</b>	<b>63 %</b>	<b>65 %</b>	<b>58 %</b>
Rappel 2018	435	719	61 %	35	54	65 %	28	42	67 %		
Rappel 2017	373	640	58 %	34	57	60 %	26	40	65 %		

Note : sur 69 Techniciens supérieurs promouvables en 2019 (75 % de femmes promouvables), 1 homme a été présenté et promu en AET et 3 femmes ont été présentées et promues en CEA (75 % de femmes présentées et promues).

## 6.2 – Durée moyenne entre 2 promotions (en années, sur les salariés ayant bénéficié d'une promotion accord-cadre en 2019)

Décret n°2008-838 du 22 août 2008

	Ensemble des promotions			Rappel 2018	Rappel 2017
	Femmes	Hommes	Total	Durée moyenne Femmes	Durée moyenne Femmes
D'Attaché d'études à Chargé d'études A	2,5	2,6	2,6	6,1	3,5
De Chargé d'études A à Chargé d'études B	5,4	6,0	5,6	5,5	6,7
De Chargé d'études B à Directeur d'études	5,4	5,5	5,5	4,6	5,8
<b>Total salariés</b>	<b>5,1</b>	<b>5,3</b>	<b>5,2</b>	<b>5,3</b>	<b>5,9</b>

## 7.1 – Répartition selon l'organisation du travail

### ■ Effectifs relevant d'un forfait

	2019			Rappel 2018			Rappel 2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cadres	580	513	1 093	525	482	1 007	496	437	933

D

**Statut  
Mines 2019**

## 1.1 – Nombre d'agents par filière GPEC, par catégorie et par sexe (1/2)

Périmètre : Effectif de statut Mines en fonction au sein de l'Établissement public, au 31/12/2019

Filière	Catégorie A					Catégorie B				
	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2018	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2018
Gestion des opérations et prestations clients	6	5	11	45 %	50 %	6	18	24	75 %	68 %
Investissement et marchés financiers		1	1	100 %	100 %			0		
Comptabilité		1	1	100 %	100 %	2		2	0 %	0 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise		1	1	100 %	100 %			0		100 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing	1	1	2	50 %	67 %	2	1	3	33 %	50 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation			0				1	1	100 %	50 %
Filière numérique	1		1	0 %	0 %	1		1	0 %	0 %
Affaires générales	2	2	4	50 %	25 %	1	4	5	80 %	88 %
Juridique			0				1	1	100 %	100 %
Communication			0			1	1	2	50 %	50 %
Ressources Humaines	1	2	3	67 %	75 %	2	3	5	60 %	67 %
<b>Ensemble</b>	<b>11</b>	<b>13</b>	<b>24</b>	<b>54 %</b>	<b>56 %</b>	<b>15</b>	<b>29</b>	<b>44</b>	<b>66 %</b>	<b>67 %</b>

## 1.1 – Nombre d'agents par filière GPEC, par catégorie et par sexe (2/2)

Périmètre : Effectif de statut Mines en fonction au sein de l'Établissement public, au 31/12/2019

Filière	Catégorie C					Ensemble				
	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2018	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2018
Gestion des opérations et prestations clients	1	8	9	89 %	91 %	13	31	44	70 %	70 %
Investissement et marchés financiers			0			0	1	1	100 %	100 %
Comptabilité			0			2	1	3	33 %	50 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			0			0	1	1	100 %	100 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing		1	1	100 %	100 %	3	3	6	50 %	63 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation			0			0	1	1	100 %	50 %
Filière numérique			0			2	0	2	0 %	0 %
Affaires générales	1	4	5	80 %	71 %	4	10	14	71 %	68 %
Juridique			0			0	1	1	100 %	100 %
Communication	1	1	2	50 %	50 %	2	2	4	50 %	50 %
Ressources Humaines			0			3	5	8	63 %	70 %
<b>Ensemble</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>17</b>	<b>82 %</b>	<b>81 %</b>	<b>29</b>	<b>56</b>	<b>85</b>	<b>66 %</b>	<b>67 %</b>

## 2.1 – Effectifs en fonction dans l'Établissement public au 31 décembre par tranche indiciaire (indice majoré)

	2019			2018			2017		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
301 à 400		1	<b>1</b>	1	5	<b>6</b>	1	8	<b>9</b>
401 à 500	13	33	<b>46</b>	19	35	<b>54</b>	18	36	<b>54</b>
501 à 600	6	10	<b>16</b>	3	14	<b>17</b>	3	13	<b>16</b>
601 à 700	2	3	<b>5</b>	1	2	<b>3</b>	1	2	<b>3</b>
701 à 800	4	4	<b>8</b>	4	3	<b>7</b>	4	3	<b>7</b>
801 à 900		2	<b>2</b>		2	<b>2</b>		2	<b>2</b>
Hors indice	4	3	<b>7</b>	4	4	<b>8</b>	4	4	<b>8</b>
<b>Total</b>	<b>29</b>	<b>56</b>	<b>85</b>	<b>32</b>	<b>65</b>	<b>97</b>	<b>31</b>	<b>68</b>	<b>99</b>

### 3.1 – Retraites

#### ■ Retraites accordées au cours de l'année

2019	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	1	6	7
Effectifs gérés	1		1
<b>Ensemble</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>

2018	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs en fonction dans l'Établissement public			2
Effectifs gérés			0
<b>Ensemble</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>2</b>

2017	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	3	5	8
Effectifs gérés	1	2	3
<b>Ensemble</b>	<b>4</b>	<b>7</b>	<b>11</b>

## 4.1 – Statutaires Mines promus par examen professionnel

	Femmes promouvables	<b>Total promouvables</b>	Nombre de candidates inscrites	<b>Nombre total de candidats inscrits</b>	Nombre de candidates présentes	<b>Nombre total de candidats présents</b>	Nombre de candidates admises	<b>Nombre total de candidats admis</b>
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2020			Pas d'inscrit (perte du poste)					
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure au titre de 2020			Pas de reçu (poste reporté sur le choix)					
<b>Total</b>	0	0	0	0	0	0	0	0

## 4.2 – Nombre de femmes promues au choix

Périmètre : agents en fonction au sein de l'Établissement public au 31/12/2019.

il s'agit uniquement des agents ayant eu un avancement de grade/classe au choix (les promotions par concours / examen professionnel et mesure spéciale interne sont exclues du champs d'étude)

Catégorie	Corps	Grade / Classe d'arrivée	A	B	Rapport	C	D	Rapport
			Nombre de femmes promouvables	Nombre total de promouvables	A / B	Nombre de femmes promues	Nombre total de promus	C / D
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe exceptionnelle	9	17	53 %	1	1	100 %
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe supérieure	8	12	67 %	1	1	100 %
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe normale	20	24	83 %	1	1	100 %
<b>Cat. B</b>			<b>37</b>	<b>53</b>	<b>70 %</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100 %</b>
Cat. C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 1 <sup>re</sup> classe	7	7	100 %	1	1	100 %
<b>Cat. C</b>			<b>7</b>	<b>7</b>	<b>100 %</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>100 %</b>
<b>Total</b>			<b>44</b>	<b>60</b>	<b>73 %</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>100 %</b>

## 4.3 – Durée moyenne entre 2 promotions (en années, sur les agents ayant bénéficié d'une promotion au choix en 2019)

Calcul entre la dernière promotion au choix et la promotion précédente - Choix + MAS (Mesures d'avancement spécifiques)

Catégorie	Corps	Grade / Classe d'arrivée	Femmes	Hommes	Total
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe exceptionnelle	6,0		6,0
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe supérieure	6,7		6,7
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe normale	6,0		6,0
<b>Cat. B</b>			<b>6,2</b>		<b>6,2</b>
Cat. C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 1 <sup>re</sup> classe	12,0		12,0
<b>Cat. C</b>			<b>12,0</b>		<b>12,0</b>
<b>Total</b>			<b>7,7</b>		<b>7,7</b>



**Direction des ressources humaines  
du Groupe et de l'Établissement public**  
Données sociales DHPS30 - Département RH transverse  
17 avenue Pierre Mendès-France  
75914 Paris cedex 13

 |  |  |   
[caissedesdepots.fr](http://caissedesdepots.fr)

**Ensemble, faisons grandir la France**