

INDEX de l'égalité femmes-hommes 2019

Mars 2021



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

01

Principes et indicateurs de l'index de l'égalité de la Caisse des dépôts

Index de l'égalité femmes - hommes

Principes de l'index de l'égalité entre les femmes et les hommes à la CDC

La Caisse des dépôts a souhaité de manière volontaire se doter d'un index sur l'égalité Femmes/Hommes, s'inspirant des principes du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019, tenant compte de son statut sui generis et de la dualité de son système de rémunération.

L'index est calculé pour l'ensemble de ses personnels, fonctionnaires et salariés, à partir des données de la période de référence courant du 1^{er} janvier au 31 décembre de l'année n-2. Il est publié tous les ans en mars.

Les modalités de calcul des 5 indicateurs formant l'index tiennent compte des particularités propres aux rémunérations des populations publiques/privées et des différences dans leurs structures de progression (avancements automatiques d'échelon pour les fonctionnaires, campagnes d'augmentation individuelles pour les salariés...).

Les indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points. Le niveau de résultat obtenu correspond à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs .

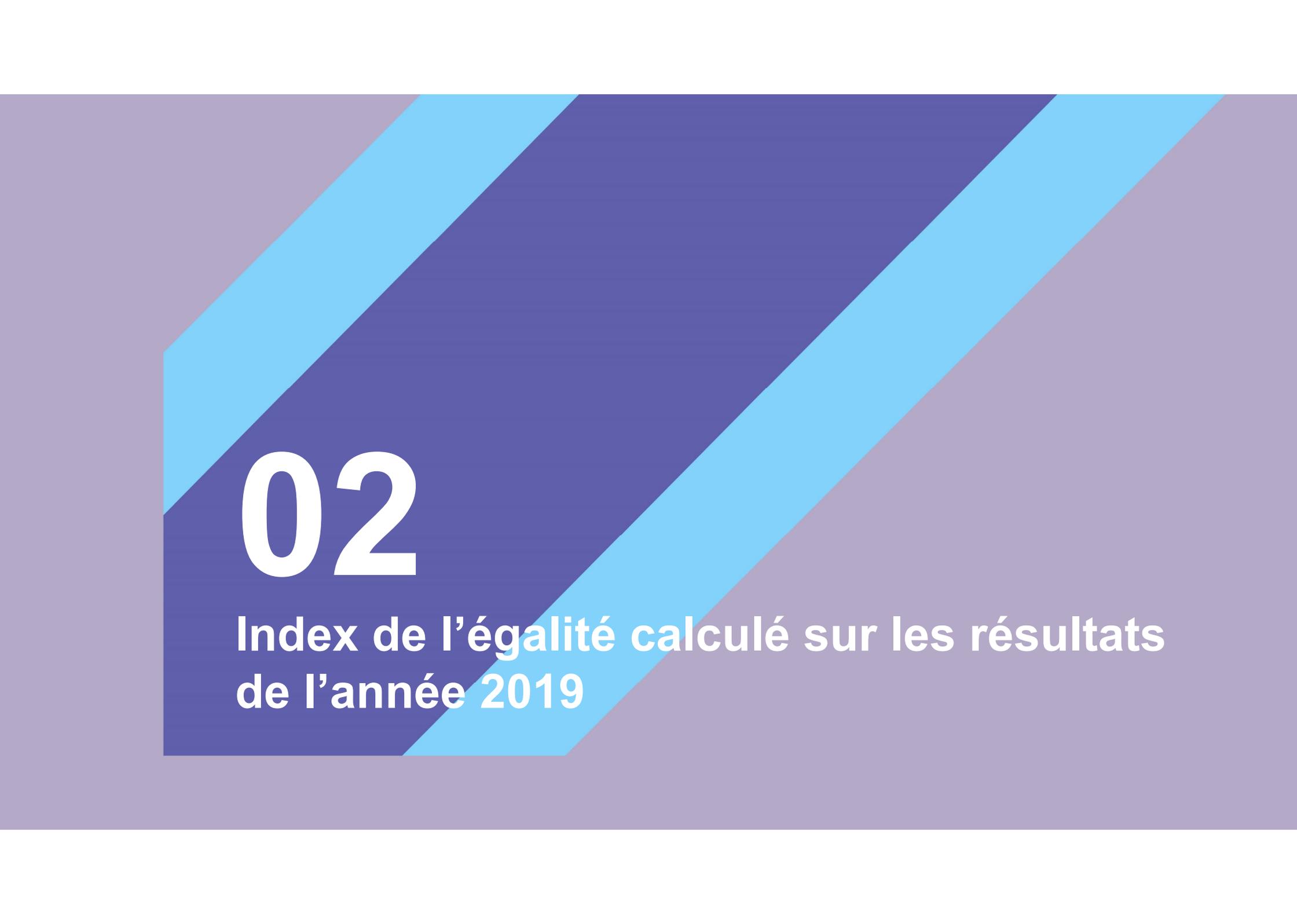
➤ *Pour rappel, dans le secteur privé, des mesures de correction sont obligatoires en deçà de 75 points.*

Index de l'égalité femmes - hommes

Evaluation des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes à la CDC

Critères de l'index de l'égalité de la Caisse des dépôts et consignations

- 1. Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes (/ 40 pts)***
- 2. Ecart de taux d'augmentations individuelles et de revalorisation de la PFT (hors promotion) entre les femmes et les hommes (/ 20 pts)***
- 3. Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes (/ 15pts)***
- 4. Pourcentage de collaboratrices ayant bénéficié d'une augmentation par l'effet de la neutralisation des périodes d'interruption d'activité liées au congé de maternité ou d'adoption (référence. Art. 11.1 de l'avenant à l'accord sur l'égalité professionnelle) (/ 15 pts)***
- 5. Nombre de collaborateurs/trices du sexe sous-représenté parmi les dix collaborateurs ayant perçu les plus hautes rémunérations (/ 10 pts)***



02

**Index de l'égalité calculé sur les résultats
de l'année 2019**

Index 2019 de l'égalité femmes - hommes

Un index demeurant à un niveau élevé globalement stable par rapport à 2018, avec certains points de différenciation en terme d'augmentations individuelles et de promotions

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	2019 valeur de l'indicateur	2019 points obtenus	2018 valeur de l'indicateur	2018 points obtenus	2017 valeur de l'indicateur	2017 points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	2,1	37	2,1	37	2,4	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	0,4	20	0,9	20	1,1	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	2	15	1,2	15	1,3	15	15	15
4- pourcentage de collaboratrices augmentées au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	100	15	100	15	15	15
5- nombre de collaborateurs du sexe sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	3	5	3	5	4	10	10	10
Total des indicateurs calculables			92		92		97		100
INDEX (sur 100 points)			92		92		97		100

Les indicateurs figurant en vert traduisent un écart favorable aux femmes, en orange favorables aux hommes.

Index de l'égalité femmes - hommes

⇒ **L'analyse et les actions en découlant doivent prendre en considération tant les évolutions favorisant les mêmes chances pour les femmes que pour les hommes de bénéficier notamment d'augmentations et de promotions (pour contrer durablement le « plafond de verre »), que la recherche au final d'un équilibre entre les deux genres; à cet égard le rapprochement des indicateurs d'écart vers 0 traduit une amélioration du résultat.**

- 3 indicateurs demeurent identiques à ceux de 2018 :
 - ✓ Le pourcentage de collaboratrices augmentées au retour de congé maternité (15 points sur 15)
 - ✓ Les écarts de rémunération (37 points sur 40) : taux global légèrement supérieur à 2 points de %, traduisant des écarts encore favorables aux hommes sur certaines qualifications ou tranches d'âge (seniors notamment, cf annexe p10)
 - ✓ nombre de collaborateurs du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (5 points sur 10– cf annexe p12)
- 1 indicateur s'écarte du point d'équilibre :
 - ✓ Les écarts de promotions : taux d'écart en hausse de +0,8, en faveur des femmes, traduisant le renforcement de la part des femmes promues, notamment sur les grades et qualifications supérieurs, proportionnellement aux promouvables, par rapport aux hommes
- 1 indicateur en légère baisse :
 - ✓ Les écarts d'augmentations individuelles : taux réduit à 0,4, ce qui tend vers le point d'équilibre, mais avec des résultats de 2019 favorables aux hommes.

Annexes

Détail des indicateurs

Méthodologie de calcul du 1^{er} indicateur

Les principes méthodologiques sont les mêmes pour 3 premiers indicateurs

qualification	tranche d'âge	rémunération annuelle nette fiscale par ETP		écart de rémunération moyenne	écart après application du seuil de pertinence	nombre de salariés		validité du groupe (1=oui, 0=non)	effectifs valides (groupes pris en compte)	écart pondéré
		femmes	hommes			femmes	hommes			
CEA	moins de 30 ans	a	b	$c=(b-a)/b$	$d=c-2\%$	e	f	1	$g=1*(e+f)$	$E1=d*g/h$
	30 à 39 ans	a	b	$c=(b-a)/b$	$d=c-2\%$	e	f	1	$g=1*(e+f)$	$E2=d*g/h$
	40 à 49 ans	a	b	$c=(b-a)/b$	$d=c-2\%$	e	f	1	$g=1*(e+f)$	$E3=d*g/h$
	50 ans et plus	a	b	$c=(b-a)/b$	$d=c-2\%$	e	f	1	$g=1*(e+f)$	$E4=d*g/h$
ensemble		somme a	somme b	(somme b-somme a) / somme b		somme e + somme f			H = somme g	E1+E2+E3+E4

Un écart pondéré positif traduit un résultat favorable aux hommes. Un écart pondéré négatif traduit un résultat favorable aux femmes. Il est nul en l'absence d'écart ou en cas de non validité du groupe.

Index 2019 - Ecart de rémunération

Emplois de direction				Administrateur civil				Chef serv admin et fin				Attaché d'administration				Infirmier cat A			
moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
0,00%	0,00%	0,00%	0,04%	0,00%	0,00%	-0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,01%	-0,01%	0,00%	0,00%	0,19%	0,41%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Conseiller tech serv social				Contractuel cat A				Infirmier cat B				Assistant serv social				Secrétaire d'administration			
moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,12%	0,06%	0,33%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,07%	0,00%
Chef service intérieur				Agent pal serv techn				Contractuel cat B				Adjoint administratif				Adjoint technique			
moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,03%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%
Contractuel cat C				CAH				DET				CEB				CEA			
moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,05%	-0,01%	0,23%	0,00%	0,03%	0,00%	0,48%	0,00%	0,14%	0,00%	0,04%	0,01%	0,04%	0,00%	0,03%
AET				TSU															
moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus												
0,03%	-0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%												

Index 2019 - Ecart d'augmentations individuelles

Grade	Attaché HC	Attaché principal	Attaché	SA classe except.	SA classe sup.	SA classe normale	Adj adm ppal 1cl.	Adj adm ppal 2cl.	Adjoint adm
écart pondéré	-0,04%	-0,07%	-0,27%	0,12%	0,09%	-0,07%	0,12%	0,00%	0,00%

Classification	DET	CEB	CEA	AET	TSU
écart pondéré	0,42%	0,05%	-0,15%	0,33%	-0,09%

Index 2019 - Ecart de promotions

Grade	Attaché HC	Attaché principal	Attaché	SA classe except.	SA classe sup.	SA classe normale	Adj adm ppal 1cl.	Adj adm ppal 2cl.
Ecart pondéré	-0,40%	-0,36%	-0,19%	0,23%	-0,42%	-0,17%	-0,71%	-0,09%

Classification	DET	CEB	CEA	AET
Ecart pondéré	-0,04%	-0,03%	0,05%	0,13%

Index 2019 - pourcentage de collaboratrices augmentées au retour d'un congé maternité (%)

	nombre de salariées de retour de congé maternité		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées	
ensemble des salariés	71	71	100%

Index 2019 - nombre de collaborateurs du sexe sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	3	7	10	3