

Édition provisoire



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

**ÉGALITÉ
PROFESSIONNELLE
FEMMES HOMMES**
Rapport de situation
comparée au
31 décembre 2020

Rapport de situation comparée des femmes et des hommes de l'Établissement public Caisse des Dépôts : chiffres clés, analyses et commentaires pour l'année 2020

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 2020 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 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 12 membres dont 4 femmes, soit un taux de féminisation de 33 %, en baisse par rapport à 2019 (36 %). Pour mémoire, ce taux était aussi de 36 % en 2018.

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 en net progrès (47 %) avec 7 femmes sur 15 membres, contre 23 % en 2019.

Depuis la loi Pacte du 22 mai 2019, la Commission de surveillance est composée de 15 membres, contre 13 précédemment. La règle de parité doit désormais être respectée.

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 deux représentants du personnel, nouvellement membres de la Commission, ils sont élus par le Comité mixte d'information et de consultation (CMIC) selon une règle de parité.

La filière des Cadres dirigeants, tous statuts confondus, est composée de 128 hommes et de 101 femmes soit un taux de 44 % de femmes, stable par rapport à 2019.

Le taux de primo nomination des femmes cadres dirigeantes et de direction (statut public et statut privé) est de 46 % en 2020 contre 53 % en 2019.

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 « Poisson® » 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 :

Chiffres clés, analyses et commentaires pour l'année 2020

- Dans un article dédié paru le 9/03/2020 : 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 ».

Pour rappel, la Caisse des Dépôts a souhaité se doter de manière volontaire, d'un index de l'égalité Femmes Hommes, s'inspirant 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 de l'égalité professionnelle publié le 1^{er} mars 2020 est de 92/100 contre 97/100 en 2019. La dégradation est due à l'indicateur relatif au nombre de femmes dans le top 10 des rémunérations – 3 femmes contre 4 l'an dernier car une femme a effectué une mobilité sortante ce qui occasionne la perte de 5 points.

Cela appelle toute notre attention sur la vigilance à maintenir à l'égard du positionnement des femmes notamment celles occupant des postes à responsabilités.

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

Les emplois de direction (uniquement au sens administratif, tableau 2.1), sont occupés à 65 % par des hommes, contre 63 % en 2019 et 64 % en 2018.

Sur les primo-nominations : 1 nomination de femmes en 2020 (sous-directeur) ; 2 en 2019 et 2018, soit 25 % contre 67 % et 29 % de l'ensemble,

Sur les 3 dernières années, la moyenne des primo-nominations de femmes atteint 40 % sur un effectif comportant en moyenne 35 % de femmes. Cet indicateur est suivi par ailleurs dans les objectifs de l'accord intéressement.

La population des femmes fonctionnaires dans la filière « cadres dirigeants » augmente et représente 42 % des effectifs contre 39 % en 2019, et 38 % en 2018. 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 à 55 % (+ 1 point). 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 2020, 73 % de femmes en catégorie B (taux supérieur à 70 % 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. On note 77 % de femmes en filière numérique en catégorie C (+ 2 points).

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 % est presque atteint puisque le taux de femmes s'élève à 45 % fin 2020, contre 44 % en 2019.

- *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 2020.

Le taux de femmes en catégorie C est de 83 % en 2020 (- 1 point), 84 % en 2019 et 2018, la cible étant un taux de 70 %.

Le taux de femmes en catégorie B s'élève à 75 %, 74 % en 2019 et 73 % en 2018, la cible étant de 66 %.

Ces 2 catégories de personnels continuent donc d'être fortement féminisées (impact des arrivées de concours, recrutement sans concours et détachement où il est difficile de choisir en fonction du genre).

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 53 %.

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

S'agissant des effectifs de la filière « Direction générale », 4 femmes et 2 hommes sont recensés soit 67 % de femmes contre 71 % en 2019 (moins une femme par rapport à l'année précédente).

La place des femmes salariées au sein de la filière des cadres dirigeants a baissé de 2 points retrouvant le niveau de 2017 (45 % en 2020, 47 % en 2019, 48 % en 2018.). 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 au-dessus de 45 % de femmes : 45 % en 2020, 46 % en 2019 et 2018.

La proportion de femmes dans la qualification « directeur d'études » atteint presque la parité (49 % en 2020 et 2019, en 2018 les femmes représentaient 50 % des effectifs de cette qualification) ; il est à noter que 31 femmes de plus sont recensées dans cette qualification en 1 an mais le nombre d'hommes augmente aussi.

Les femmes chargées d'études B représentent 57 % des effectifs de cette qualification, les proportions sont stables.

La population des femmes « chargées d'études A » diminue de 3 points (58 % en 2020 contre 61 % en 2019).

La part des femmes « attachées d'études », s'élève à 61 % contre 62 % en 2019.

Les femmes représentent 78 % des effectifs de salariés non cadres (technicien supérieur.), contre 74 % en 2019. Il convient de souligner qu'il n'y a plus de recrutement dans cette qualification qui ne recense plus que 32 personnes au 31/12.

• **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 2020 mais leur proportion gagne 1 point : le nombre global de femmes augmente (+ 18 femmes) ; 7 femmes ont été recrutées en externe dans cette qualification. Le taux de femmes est de 43 %, contre 42 % en 2019. 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 27 % dans cette filière, en diminution par rapport à 2019 (- 6 points).

• Objectif de 44 % de femmes minimum en CEB :

L'objectif d'augmenter le nombre de femmes « chargé d'études B », est atteint et dépassé fin 2020 avec un taux de 47 % de femmes contre 42 % en 2019, on note la présence de 8 femmes de plus qu'en 2019 et 5 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'élève à 45 % en 2020 contre 41 % fin 2018 - 4 femmes recrutées en externe sur 5 recrutements.

1.4. La mixité des agents sous statut CANSSM

La part des femmes est en diminution depuis 3 ans : 65 % des effectifs de statut Mines sont des femmes contre 67 % en 2018.

La part des femmes dans chacune des catégories (A, B et C), évolue légèrement (de 2 à 5 points). 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 d'attaché.

Ce n'est qu'au niveau du grade d'attaché principal que les proportions de femmes et d'hommes se rejoignent (50 % de femmes et 50 % d'hommes).

Au grade d'attaché hors classe, la courbe s'inverse et l'écart entre le pourcentage de femmes et d'hommes augmente en défaveur des hommes (54 % de femmes contre 53 % en 2019 et 48 % en 2018).

Ce grade situe le plafond de verre : la nette augmentation de la proportion de femmes est à noter en quelques années.

Cela se confirme aussi sur l'emploi de Chef de service administratif et financier avec 45 % de femmes contre 36 % en 2019 et 40 % en 2018.

Cependant, la proportion d'hommes reste majoritaire pour tous les grades et emplois supérieurs, avec une amélioration nette pour administrateur hors classe -46 % de femmes- et administrateur général -17 % de femmes-. 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.

Point positif, l'écart entre les femmes et les hommes se resserre pour la qualification de chargé d'études A (58 % de femmes contre 61 % en 2019), la mixité est quasi atteinte pour celle de directeur d'études (49 % de femmes et 51 % d'hommes, comme en 2019). 55 % des cadres hors grille sont des hommes (+ 1 point mais seulement 3 hommes de plus), (54 % en 2019 et 2018).

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

2.1. Les recrutements de fonctionnaires

Concernant le concours de l'ENA, 2 hommes et 1 femme de la Caisse des Dépôts sont admis cette année.

Concernant le concours des IRA, 2 hommes de la Caisse des Dépôts sont admis cette année.

Par rapport aux taux de réussite des femmes aux différents grades, il est meilleur pour le concours interne de secrétaire de classe normale qu'à l'externe.

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

En 2020, les jurys Caisse des Dépôts (hors présidence) se composent au total de 59 % de femmes. La présidence des jurys est assurée à 67 % par des femmes et en moyenne sur 3 ans à 41 %.

Au global, jurys et présidences comportent 60 % de femmes en 2020. Sur 3 ans, la proportion de femmes est de 52 % en moyenne globale dans la composition des jurys et présidences.

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 37 % en 2020 contre 46 % en 2019 et 48 % en 2018.

Le nombre total de salariés recrutés en 2020 est de 198 dont 42 % de femmes, proportion en baisse de 3 points par rapport à 2019 (ce qui représente 8 femmes recrutées en moins).

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 dans 5 filières, le taux de femmes recrutées est supérieur au taux de candidatures externes féminines :

- Investissements et marchés financiers (34 % / 27 %)
- Comptabilité (54 % / 41 %)
- Relation clientèle, commercial et marketing (56 % / 48 %)
- Audit, risques, qualité, organisation (50 % / 33 %)
- Numérique (43 % / 32 %)

Comme l'an dernier, au global, le taux de femmes recrutées est supérieur au taux de femmes candidates, en particulier dans les 2 filières suivies par l'accord.

Recrutements en CDD :

59 % des personnes recrutées en CDD (apprentissage et CAE PEC) sont des femmes (58 % de femmes en contrat d'apprentissage comme en 2019 et 100 % de femmes en CAE PEC contre 67 % en 2019- mais ce chiffre se rapporte à une seule personne cette année). 64% des départs de CDD sont des femmes.

- L'observation des départs définitifs 2020 sur l'ensemble des salariés gérés (retraite, démission/licenciement/rupture conventionnelle/décès) montre que 53 % concernent des femmes (leur proportion dans l'effectif géré est de 54 %).

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

- 66,4 % au 31/12/2020
- 61,6 % au 31/12/2019
- 66 % au 31/12/2018
- 61,2 % au 31/12/2017.

Pour mémoire, les femmes représentent 61,5 % de la population permanente en fonction à l'EP.

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

La méthode d'identification et de traitement des éventuels écarts de rémunération F/H, 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 2020 (4^e année de campagne), a permis d'identifier au global 9 femmes (aucun homme n'est ressorti en écart) contre 8 en 3^e année de campagne :

- ces 9 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 2020, à effet rétroactif au 01/01/2020. Le montant moyen annuel pour les salariées est de 420 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 9 décembre 2020 ainsi qu'à la commission Emploi du Comité unique de l'EP.

La pertinence du modèle statistique a été soumise à une expertise de l'INSEE, afin de déterminer d'éventuelles marges de progrès possible. Les résultats ont été présentés lors de la commission de suivi de l'égalité professionnelle du 8 février 2021. Son analyse insiste sur les risques de répartition différenciée des femmes et des hommes dans les métiers, filières ou postes, dont les effets ont tendance à ancrer des écarts.

Conformément à l'article 11.1.4, un audit a été réalisé sur l'étude des niveaux de qualification F/H retenus lors de recrutements. En complément, une étude a été menée par l'équipe du professeur L'Horty (Groupe d'Études sur l'Origine des Discriminations et sur l'Égalité, Université Gustave Eiffel) sur les écarts de rémunération à l'embauche entre 2017 et 2019. Cette étude ne relève pas de comportements ou de modes de gestion « discriminants » mais identifie 3 explications principales des écarts constatés de rémunération à l'embauche entre femmes et hommes, à caractère structurel et liés pour une large part à des facteurs « externes » :

- le statut : les femmes sont plus souvent dans le secteur public où les salaires sont moins importants s'agissant notamment de l'encadrement ;
- la position : plus grande représentation des femmes dans les catégories B et C, moins rémunératrices que la catégorie A
- la répartition dans les différentes filières d'emploi : les viviers d'emplois du numérique, des métiers de l'audit et de la gestion des risques, des métiers de l'investissement et des marchés financiers, sont à la fois les plus masculins et les plus rémunérateurs.

Concernant les rattrapages des écarts constatés pour l'ensemble de la population de l'EP tous statuts confondus, il est rappelé qu'une enveloppe provisionnée d'un montant de 250 000 euros sur 2019/2021 y est consacrée.

En 2020, le coût des rattrapages représente 6 000 € chargés.

Les 3 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.

Part variable d'objectifs :

Concernant les PVO, 63 % des bénéficiaires étaient des femmes en 2020. Ce taux est stable par rapport à 2019.

L'écart de montant versé reste cependant en défaveur des femmes, comme l'année antérieure. 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.

La nouvelle bonification indiciaire (NBI) :

Depuis le décret n°2020-907 du 24 juillet 2020 et la décision du DG du 9 octobre 2020 fixant la liste et la localisation des emplois de la Caisse des Dépôts dotés de la NBI, les fonctionnaires de catégorie A n'en perçoivent plus.

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 77 % des bénéficiaires contre 75 % 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 étaient majoritaires jusqu'en 2019.

Le renversement s'effectuait au niveau de l'indice 701 à partir duquel les hommes devenaient majoritaires ou à même effectif. En 2020, elles sont majoritaires dans toutes les tranches sauf la dernière qui recense les fonctionnaires avec chevrons.

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, une en 2020 à la suite du départ d'une cadre dirigeante.

Fonctionnaires promus par examen professionnel

Globalement, le taux de femmes admises aux examens (75 %) est plus élevé que le taux de femmes promouvables (71 %). Ceci se vérifie pour 4 grades sur 6.

Concernant l'examen d'attaché principal, en 2020, 47 % des candidats admis sont des femmes (60 % de promouvables et 53 % de femmes étaient présentes). Pour Attaché, les proportions sont proches : 69 % de femmes admises, 72 % de présentes, 72 % de promouvables.

Pour la catégorie B, sur la classe exceptionnelle et supérieure de secrétaire, la proportion de femmes admises est soit proche soit supérieure à celle des présentes.

Pour l'examen d'adjoint administratif principal de 2^e classe, les femmes admises sont sur représentées par rapport aux femmes promouvables et aux présentes : 95 % de femmes admises, 88 % de présentes, 83 % de promouvables.

Promotions de fonctionnaires au choix

Toutes catégories confondues (A, B et C), la proportion de femmes promues est légèrement supérieure à celle des promouvables, l'écart cette année étant moins important que l'an dernier, ce qui est plutôt positif : 67 % de femmes ont été promues au choix pour un taux de femmes promouvables de 66 %.

Ceci se vérifie aussi pour chaque grade de la catégorie A, et pour celui de secrétaire de classe normale.

En 2020, globalement, la durée moyenne entre deux promotions au choix pour les femmes tend à converger vers celle des hommes (8 années - 7,9 années pour

les hommes), dans 3 grades elle est inférieure (attaché, secrétaire de classe supérieure et exceptionnelle).

Promotions de salariés

Toutes qualifications confondues, le taux de femmes promues s'élève à 59 % pour un taux de promouvables de 59 % et 55 % de femmes présentées.

Le taux de femmes promues est équivalent à celui des promouvables alors qu'il était supérieur de 4 points au taux de femmes promouvables en 2019, et de 6 points en 2018 : ceci va dans le sens d'une réduction de l'écart souhaité (cible de l'index de l'égalité).

Les efforts menés ces dernières années conduisent à harmoniser significativement la durée moyenne entre deux promotions (5,8 ans pour les femmes contre 5,9 pour les hommes)

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, au maintien d'actions de sensibilisation régulière 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. En 2020, l'accord pour la qualité de vie individuelle et collective au travail a été signé et renforce les engagements sur la prise en compte de la parentalité en milieu professionnel ainsi que de l'enjeu de conciliation des différents temps de vie.

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

En effet, certains dispositifs comme le temps partiel et le congé parental sont encore largement utilisés par des femmes.

En 2020, les tableaux de bord diffusés sur Next indiquent que 13 % des hommes sont à temps partiel choisis contre 10 % en 2019.

Les hommes utilisent le congé de naissance de 3 jours (82 % des pères), le congé de paternité de 11 jours

calendaires (ou de 18 jours en cas de naissance multiples) -78 % des pères, avec rémunération intégralement maintenue par l'employeur Caisse des Dépôts, et le congé de naissance de 28 jours calendaires- 25 % des pères, également entièrement rémunéré, qui peut être remplacé au choix par une dérogation horaire postnatale, jusqu'au 18 mois de l'enfant.

Ainsi, en 2020, s'agissant du congé de paternité, 24 pères fonctionnaires concernés ont pris 99 % des jours théoriques accordés (11 jours), comme en 2019, contre 96 % en 2018.

28 pères salariés ont pris 98 % des jours théoriques accordés (11 jours), la proportion est supérieure de 1 point à celle de 2019 (un effectif de pères en baisse de 10 à noter)

S'agissant des congés de fonctionnaires dont la durée est supérieure à 6 mois, (création d'entreprise, congé parental, disponibilité, Compte Épargne Temps), 68 % de ces congés ont été pris par des femmes, contre 66 % en 2019 et 71 % en 2018.

La sur représentation féminine se stabilise sur 3 ans mais reste légèrement marquée par rapport au taux de femmes de droit public (67 %).

En revanche, pour les salariés, les proportions de femmes prenant ces congés (44 %) sont inférieures au taux de femmes (53 %) dans l'ensemble des salariés.

Le temps partiel est encore très largement choisi par les femmes fonctionnaires, puisqu'elles représentent 94 % des personnes à temps plein ayant accédé au temps partiel choisi en 2020, contre 88 % en 2019 et 87 % en 2018.

Les femmes salariées représentent 81 % des personnels à temps plein ayant accédé au temps partiel choisi, contre 79 % en 2019 et 81 % en 2018.

Le retour au temps plein est aussi largement féminisé.

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

La Charte visant à lutter contre le harcèlement et les violences au Travail, signée par le directeur général de la Caisse des Dépôts afin d'affirmer l'engagement au plus haut niveau de la Caisse des Dépôts, a permis d'engager des actions de prévention et de lutte contre toutes formes de violences au travail ainsi que de formation.

Intégrée 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, l'article 7 du titre 3 fixe l'ensemble des engagements pris par la Caisse des Dépôts.

La procédure de signalement pour harcèlements et

violences au travail, totalement refondue en 2019 compte tenu des évolutions législatives, a été reconduite en 2020. Elle a fait l'objet d'une réunion d'articulation entre le référent CSCCT, la référente EP, l'inspectrice santé et sécurité au travail et la responsable de la plateforme disciplinaire afin d'articuler le rôle des différents acteurs. 2020 a également été l'occasion de préparer un groupe de travail dédié pour l'année 2021.

En 2020, 9 signalements ont été émis selon cette procédure.

Axe 6 : Communication et sensibilisation

L'index égalité et les chiffres de l'égalité professionnelle font l'objet d'une communication sur Next. Les tableaux de bords sont mis à disposition tous les trimestres.

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, en 2020. Elles ont notamment porté sur le sexisme.

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 ^{re} étape.....	22
8.2	Rémunérations 2 ^e étape.....	25
8.3	Rémunérations 3 ^e 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	9	6	15	18	12	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	98 %
Cat. B	4	100 %
Cat. C	6	100 %
Total 2020	24	99 %
Total 2019	24	99 %
Total 2018	31	96 %

■ Statut Mines

	Effectif	Nb jours réellement pris dans l'année (en jours ouvrés) / Nb jours théoriques
Cat. A		
Cat. B		
Cat. C		
Total 2020	0	
Total 2019	0	
Total 2018	0	

■ Statut privé

	Effectif	Nb jours réellement pris dans l'année (en jours ouvrés) / Nb jours théoriques
Cadres	28	98 %
Techniciens supérieurs		
Total 2020	28	98 %
Total 2019	38	97 %
Total 2018	26	100 %

Les données sont désormais issues d'@Tempo. Les rappels n'ont pas été modifiés.

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
Dispositions particulières à la femme			
Dérogation prénatale	1 heure par jour	1 heure par jour	
Dispositions générales			
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 non rémunérés 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)	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés
Décès des frères et sœurs	3 jours ouvrés	3 jours ouvrés	3 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	Statut privé	Rappel des obligations légales / Observations
Dispositions générales			
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"> • Consultations ou actes médicaux en établissement de soins pour l'agent, un enfant de moins de 16 ans, un parent à charge • Consultations au cabinet d'un spécialiste si RV incompatible avec les horaires Caisse des Dépôts • Rentrée scolaire • Convocation par une administration uniquement pour les 3 motifs : Commissariat de police, Sécurité sociale pour examen de contrôle et permis de conduire • Démarches urgentes liées à des sinistres 		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		2020			Rappel 2019		Rappel 2018	
	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.
Création d'entreprise					1		1		1	1		2	
Congé parental						2		2	2		1		6
Disponibilité	14	9	5	16	3	23	22	48	70	24	52	25	59
Compte épargne temps										2			
Total	14	9	5	16	4	25	23	50	73	27	53	27	65
										80		92	

■ Statut Mines

	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		2020			Rappel 2019		Rappel 2018	
	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.
Création d'entreprise													
Congé parental													
Disponibilité		1		2			3	3	3		5	1	6
Compte épargne temps													
Total		1		2			3	3	3	5	1	6	6
										5		7	

■ Statut privé

	Cadres		Tech. sup.		Employés		2020			Rappel 2019		Rappel 2018	
	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.
Création d'entreprise													
Congé parental		3					3	3	3		1		3
Congé sans solde	43	27		1	1	3	44	31	75	40	33	43	41
Compte épargne temps	2	2					2	2	4			3	2
Total	45	32	1	1	3	3	46	36	82	40	34	46	46
										74		92	

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

■ Statut public

		2020	2019	2018
Catégorie A	Hommes	1		4
	Femmes	8	15	10
Catégorie B	Hommes	1	4	4
	Femmes	17	19	17
Catégorie C	Hommes	1	5	2
	Femmes	19	30	40
Total		47	73	77

■ Statut Mines

		2020	2019	2018
Catégorie A	Hommes			
	Femmes			
Catégorie B	Hommes			
	Femmes			
Catégorie C	Hommes			
	Femmes			
Total		0	0	0

■ Statut privé

		2020	2019	2018
Cadres	Hommes	3	4	4
	Femmes	13	15	17
Techniciens supérieurs	Hommes			
	Femmes			
Total		16	19	21

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

■ Statut public

		2020	2019	2018
Catégorie A	Hommes	3	3	2
	Femmes	15	11	9
Catégorie B	Hommes	4	3	2
	Femmes	22	24	27
Catégorie C	Hommes	1	2	
	Femmes	19	25	19
Total		64	68	59

■ Statut Mines

		2020	2019	2018
Catégorie A	Hommes			
	Femmes			
Catégorie B	Hommes			
	Femmes	1	1	
Catégorie C	Hommes			
	Femmes		1	
Total		1	2	0

■ Statut privé

		2020	2019	2018
Cadres	Hommes	3	2	3
	Femmes	17	24	11
Techniciens supérieurs	Hommes	1		
	Femmes			1
Total		21	26	15

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		98 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 cadeau.
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 ^{er} 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 : 42 € 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).	Plafond de prise en charge avant application du TSI 100 € par jour pour les enfants de 4 à 10 ans 120 € par jour pour les enfants de 11 à 17 ans.
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		
Prestations enfants handicapés :		
Colonie de vacances et centre de loisirs		Prise en charge du surcoût lié au handicap de l'enfant.
Séjour en centre spécialisé	Indemnité versée sans conditions de ressources, dans la limite de 45 jours par an.	22 € par jour.
Séjour en maison ou village agréés	Indemnité versée dans la limite de 45 jours par an.	8 € par jour.
Allocation aux parents d'enfants handicapés	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.
Allocation étudiant de plus de 20 ans en situation de handicap	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
Vacances adaptées, via 2 associations sélectionnées	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.
Chèque Emploi Service Universel	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. Pour un enfant handicapé, subventionné à 50 % et plafond 2 000 € augmenté de 1 000 € supplémentaires par enfant handicapé.
Aide à la vie quotidienne	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

	2020	2019	2018
Hommes	2	5	5
Femmes	15	37	27
Total	17	42	32

■ Statut Mines

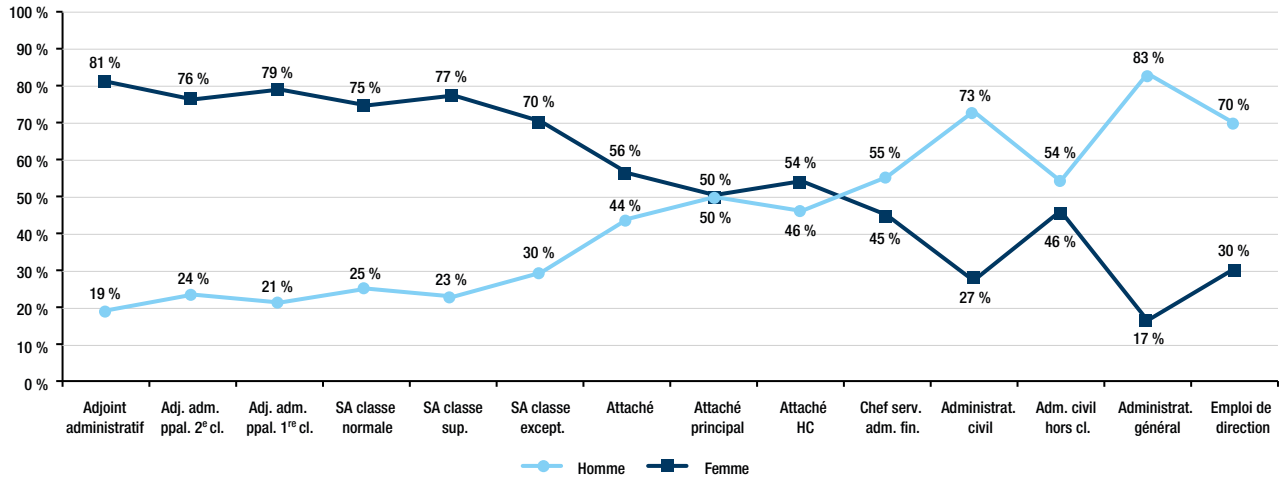
	2020	2019	2018
Hommes		0	1
Femmes		2	3
Total	0	2	4

■ Statut privé

	2020	2019	2018
Hommes	3	2	6
Femmes	4	11	14
Total	7	13	20

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

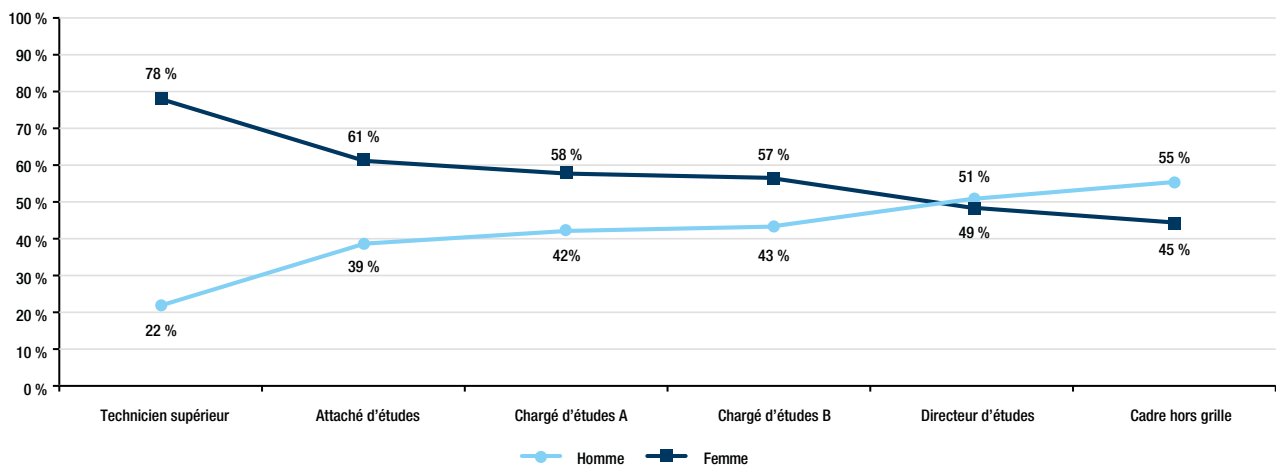
Effectif permanent en fonction EP au 31/12/2020



NB : le grade d'administrateur général ne comporte que 6 fonctionnaires.

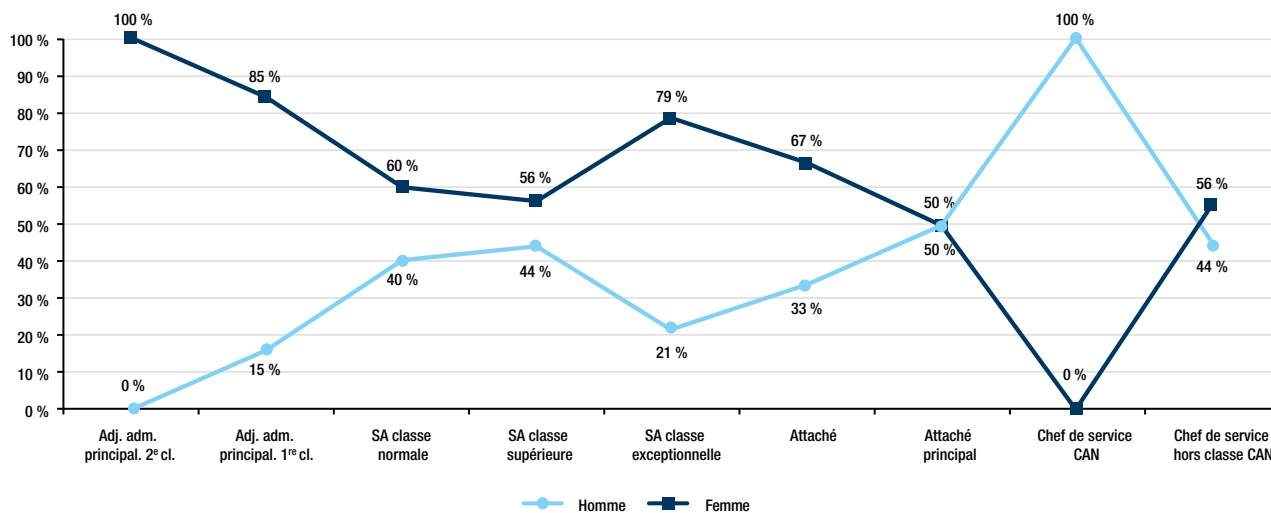
7.2 – Droit privé : proportion de collaborateurs par genre dans chaque qualification

Effectif permanent en fonction EP au 31/12/2020



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

Effectif permanent en fonction EP au 31/12/2020



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 31/07/2020 (4^e 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^{re} 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 2020

Caractéristiques	Différentiel annuel en %	Différentiel annuel en €
Sexe	1,6 %	41 €
Quotité Temps de travail	0,5 %	13 €
Filière d'emploi	6,8 %	174 €
Ancienneté Caisse des Dépôts	9,0 %	229 €
Âge	9,1 %	231 €
Direction	5,1 %	129 €
Grade	47,9 %	1 218 €
Échelon	8,2 %	210 €
Ancienneté échelon	3,6 %	92 €
Zone géographique ¹	1,7 %	44 €
Total	93,6 %	2 380 €
Autres facteurs ²	6,4 %	164 €
Total		2 544 €

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

Caractéristiques	Différentiel annuel en %	Différentiel annuel en €
Sexe	2,1 %	216 €
Quotité Temps de travail	0,1 %	15 €
Ancienneté Caisse des Dépôts	1,2 %	122 €
Âge	10,1 %	1 054 €
Direction	11,7 %	1 225 €
Grade	14,5 %	1 518 €
Diplôme	2,9 %	305 €
Zone géographique ¹	4,7 %	495 €
Total	47,3 %	4 949 €
Autres facteurs ²	52,7 %	5 512 €
Total		10 461 €

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 €
Sexe	1,0 %	48 €
Filière d'emploi	3,1 %	153 €
Qualification	47,5 %	2 379 €
Zone géographique ¹	0,2 %	8 €
Diplôme	6,4 %	320 €
Direction	3,4 %	169 €
Quotité temps de travail	0,5 %	23 €
Ancienneté Caisse des Dépôts	3,7 %	186 €
Ancienneté Groupe	3,1 %	155 €
Âge	14,2 %	713 €
Total	82,9 %	4 156 €
Autres facteurs ²	17,1 %	858 €
Total		5 014 €

8.1.4 - Statutaires Mines hors cadres dirigeants - PFT campagne 2020

Caractéristiques	Différentiel annuel en %	Différentiel annuel en €
Sexe	1,4 %	52 €
Quotité temps de travail	3,2 %	124 €
Filière d'emploi	6,3 %	240 €
Ancienneté Groupe	0,0 %	2 €
Âge	1,4 %	55 €
Direction	9,5 %	364 €
Grade	57,7 %	2 203 €
Échelon	8,2 %	312 €
Ancienneté échelon	9,3%	354 €
Zone géographique ¹	2,1%	80 €
Total	99,1%	3 786 €
Autres facteurs ²	0,9%	35 €
Total		3 821 €

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 public¹ hors cadres dirigeants - Rémunération indiciaire

Caractéristiques	Différentiel annuel en %	Différentiel annuel en €
Sexe	0,1 %	2 €
Quotité temps de travail	7,0 %	95 €
Filière d'emploi	10,0 %	136 €
Ancienneté Caisse des Dépôts	4,3 %	59 €
Âge	10,6 %	144 €
Direction	7,2 %	97 €
Catégorie (A, B, C)	16,5 %	224 €
Diplôme	4,1 %	56 €
Zone géographique ²	2,9 %	40 €
Total	62,8 %	852 €
Autres facteurs ³	37,2 %	504 €
Total		1 356 €

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^e 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 2020 (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	43	182	225	7 490	7 523	- 32	- 0,4 %	0	0,1 %
Adjoint administratif principal 2 ^e classe	72	241	313	8 624	8 642	- 18	- 0,2 %	0	0,0 %
Adjoint administratif principal 1 ^e classe	47	178	225	10 953	10 785	168	1,5 %	0	0,2 %
Secrétaire administrative classe normale	95	286	381	10 596	10 776	- 180	- 1,7 %	0	0,0 %
Secrétaire administrative classe supérieure	98	320	418	14 417	13 563	854	5,9 %	6	0,7 %
Secrétaire administrative classe exceptionnelle	159	397	556	18 209	17 834	375	2,1 %	1	0,2 %
Attaché	245	315	560	18 981	19 689	- 708	- 3,7 %	- 2	0,2 %
Attaché principal	131	130	261	26 509	26 351	157	0,6 %	0	0,0 %

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	272	472	744	19 802	16 789	3 013	15,2 %	69	2,3 %
DG	52	90	142	19 384	18 733	651	3,4 %	1	0,2 %
DRH Groupe	57	199	256	18 824	16 447	2 378	12,6 %	26	1,1 %
DRS	383	1 029	1 412	15 566	12 899	2 667	17,1 %	48	1,8 %
SGG	130	144	274	15 507	16 167	- 660	- 4,3 %	- 1	0,2 %
Focus DRT	168	281	449	21 350	17 071	4 280	20,0 %	187	4,4 %

■ 8.2.1 - Fonctionnaires hors cadres dirigeants - PFT campagne 2020 (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	172	298	470	15 056	13 993	1 062	7,1 %	5	0,5 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	80	128	208	19 651	19 212	439	2,2 %	0	0,1 %
Gestion des opérations / Prestations client	270	795	1 065	14 874	12 981	1 893	12,7 %	22	1,2 %
Investissement et Marchés financiers	69	57	126	24 235	22 213	2 021	8,3 %	14	0,7 %
Numérique	60	63	123	17 075	15 607	1 468	8,6 %	15	1,0 %
Relation clientèle / Commercial et marketing	209	432	641	18 909	14 993	3 916	20,7 %	109	2,8 %
Ressources humaines	52	147	199	22 355	16 970	5 385	24,1 %	223	4,1 %

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	58	94	38 443	38 434	9	0,0 %	0	0,0 %
CEA	184	270	454	49 748	51 065	- 1 317	- 2,6 %	- 14	1,0 %
CEB	239	323	562	64 841	64 416	425	0,7 %	1	0,2 %
DET	468	440	908	89 292	86 848	2 445	2,7 %	19	0,8 %

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	300	350	650	78 551	69 911	8 639	11,0 %	292	3,4 %
DEOF	52	60	112	59 138	57 131	2 006	3,4 %	3	0,2 %
DFIN	58	63	121	71 761	67 564	4 197	5,8 %	19	0,5 %
DG	87	74	161	71 409	71 077	333	0,5 %	0	0,0 %
DJFSA	22	76	98	74 421	73 810	612	0,8 %	0	0,0 %
DRH Groupe	25	95	120	68 738	68 778	- 41	- 0,1 %	0	0,0 %
DRS	93	140	233	70 162	60 804	9 358	13,3 %	306	3,3 %
GDADFE	67	50	117	76 393	75 449	944	1,2 %	0	0,0 %
SGG	167	139	306	69 516	68 675	841	1,2 %	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 (%)
Affaires générales	45	68	113	76 738	62 481	14 258	18,6 %	795	5,6 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	134	115	249	74 281	72 954	1 326	1,8 %	1	0,0 %
Comptabilité	40	74	114	63 762	62 326	1 437	2,3 %	1	0,1 %
Gestion des Opérations/ Prestations Client	45	104	149	69 130	58 201	10 928	15,8 %	510	4,7 %
Investissement et Marchés financiers	292	238	530	76 061	72 438	3 623	4,8 %	12	0,3 %
Juridique	22	81	103	74 051	73 711	341	0,5 %	0	0,0 %
Numérique	161	124	285	69 354	70 350	- 996	- 1,4 %	0	0,0 %
Relation clientèle, Commercial et Marketing	124	144	268	76 337	68 799	7 538	9,9 %	221	2,9 %
Ressources Humaines	26	77	103	73 006	71 622	1 384	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.

8.3 – 3^e étape : étude approfondie de la filière Affaires générales

Après analyse individuelle des postes, transmission aux RH métiers pour avis et validation par la DRH, **9 salariées de droit privé de la filière « Affaires générales » ont bénéficié d'un rattrapage sur leur indice de rémunération en décembre 2020**, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2020.

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

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 31/12/2020

Filière	Catégorie A					Catégorie B				
	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2020	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2020	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019
Direction Générale	9	1	10	10 %	11 %			0		
Cadre dirigeant	43	31	74	42 %	39 %			0		
Gestion des opérations et prestations clients	54	79	133	59 %	53 %	140	420	560	75 %	75 %
Investissement et marchés financiers	80	66	146	45 %	44 %	11	16	27	59 %	61 %
Comptabilité	9	14	23	61 %	58 %	14	31	45	69 %	69 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	12	23	35	66 %	62 %	10	32	42	76 %	70 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing	150	170	320	53 %	53 %	51	150	201	75 %	74 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	75	95	170	56 %	58 %	18	45	63	71 %	67 %
Filière numérique	29	26	55	47 %	48 %	35	32	67	48 %	51 %
Affaires générales	33	41	74	55 %	54 %	87	179	266	67 %	70 %
Juridique	16	18	34	53 %	53 %	4	19	23	83 %	86 %
Communication	18	40	58	69 %	77 %	7	28	35	80 %	71 %
Ressources Humaines	39	79	118	67 %	66 %	17	88	105	84 %	83 %
Ensemble	567	683	1 250	55 %	54 %	394	1 040	1 434	73 %	72 %

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 31/12/2020

Filière	Catégorie C					Ensemble				
	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2020	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2020	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019
Direction Générale			0			9	1	10	10 %	11 %
Cadre dirigeant			0			43	31	74	42 %	39 %
Gestion des opérations et prestations clients	85	330	415	80 %	80 %	279	829	1 108	75 %	74 %
Investissement et marchés financiers	1		1	0 %	0 %	92	82	174	47 %	46 %
Comptabilité	4	5	9	56 %	64 %	27	50	77	65 %	65 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	3	3	6	50 %	50 %	25	58	83	70 %	65 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing	32	156	188	83 %	84 %	233	476	709	67 %	68 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation		7	7	100 %	80 %	93	147	240	61 %	62 %
Filière numérique	3	9	12	75 %	75 %	67	67	134	50 %	53 %
Affaires générales	62	86	148	58 %	58 %	182	306	488	63 %	64 %
Juridique	4	2	6	33 %	25 %	24	39	63	62 %	64 %
Communication	4	2	6	33 %	29 %	29	70	99	71 %	72 %
Ressources Humaines	2	10	12	83 %	85 %	58	177	235	75 %	75 %
Ensemble	200	610	810	75 %	75 %	1 161	2 333	3 494	67 %	67 %

2.1 – Emplois de direction

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

	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel Femmes 2019	Rappel Femmes 2018
Directeur général	1		1		
Directeur Secrétaire générale		1	1	1	1
Directeur	6		6		1
Contrôleur général	3		3	1	1
Chef de service (ex groupes I et II)	1	2	3	2	1
Sous-directeur (ex groupes II et III)	3	3	6	2	2
Expert de haut niveau		1	1	1	2
Directeur de projet	1		1		
Total 2020	15	7	22	7	8
Rappel 2019	12	7	19		
Rappel 2018	14	8	22		

Dont primo nominations au cours de l'année

	Hommes	Femmes	Ensemble	Rappel Femmes 2019	Rappel Femmes 2018
Directeur général					
Directeur	1		1		
Contrôleur général					
Chef de service				1	1
Sous-directeur	2	1	3	1	
Expert de haut niveau					1
Directeur de projet					
Total 2020	3	1	4	2	2
Rappel 2019	1	2	3		
Rappel 2018	5	2	7		

3.1 – Positions statutaires

■ Effectifs permanents gérés par l'employeur

• 2020	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Activité ¹	572	692	410	1 093	216	640	3 623
Mise à disposition	9	4	3	1	1	0	18
Hors cadres	0	1	1	3	0	1	6
Congé parental	0	2	0	3	0	6	11
Détachement	23	14	12	27	3	13	92
Disponibilité	17	11	5	20	7	27	87
Total	621	724	431	1 147	227	687	3 837

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

• 2018	Catégorie A		Catégorie B		Catégorie C		Total
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	
Activité ¹	517	605	430	1 088	241	712	3 593
Mise à disposition	10	4	3	2	1		20
Hors cadres	1	2	7	9	1	4	24
Congé parental		1		4		2	7
Détachement	18	14	15	36	3	22	108
Disponibilité	19	6	5	25	5	32	92
Total	565	632	460	1 164	251	772	3 844

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)

	2020			2019			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
301 à 400	202	686	888	212	700	912	267	784	1 051
401 à 500	349	683	1 032	339	680	1 019	325	693	1 018
501 à 600	261	542	803	278	595	873	247	514	761
601 à 700	142	217	359	119	156	275	112	146	258
701 à 800	90	98	188	105	104	209	91	84	175
801 à 900	56	61	117	38	35	73	34	35	69
Supérieur à 900	29	40	69	29	35	64	27	27	54
Hors indice	33	12	45	29	11	40	25	11	36
Total	1 162	2 339	3 501	1 149	2 316	3 465	1 128	2 294	3 422

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 31/12/2020

■ Catégorie A

Filière	Nombre de femmes bénéficiaires / Nombre d'agents bénéficiaires		Nombre de femmes fonctionnaires / Nombre de fonctionnaires	
Direction Générale				14 %
Cadre Dirigeant				41 %
Gestion des opérations / Prestations clients				57 %
Investissement et marchés financiers				43 %
Comptabilité				59 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise				70 %
Relation clientèle, Commercial et Marketing				52 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation				58 %
Numérique				43 %
Affaires générales				55 %
Juridique				46 %
Communication				72 %
Ressources Humaines				62 %
Ensemble				53 %
Rappel 31/12/2019		65 %		53 %
Rappel 31/12/2018		65 %		52 %

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 31/12/2020

■ Catégorie B

Filière	Nombre de femmes bénéficiaires / Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre de femmes fonctionnaires / Nombre de fonctionnaires
Gestion des opérations / Prestations clients	78 %	74 %
Investissement et marchés financiers	75 %	59 %
Comptabilité	65 %	67 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	68 %	77 %
Relation clientèle, Commercial et Marketing	75 %	74 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	58 %	71 %
Numérique	45 %	48 %
Affaires générales	82 %	66 %
Juridique	75 %	83 %
Communication	73 %	79 %
Ressources Humaines	79 %	83 %
Ensemble	73 %	72 %
Rappel 31/12/2019	73 %	72 %
Rappel 31/12/2018	74 %	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 31/12/2020

■ Catégorie C

Filière	Nombre de femmes bénéficiaires / Nombre d'agents bénéficiaires	Nombre de femmes fonctionnaires / Nombre de fonctionnaires
Gestion des opérations / Prestations clients	78 %	80 %
Investissement et marchés financiers		0 %
Comptabilité	50 %	56 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	67 %	50 %
Relation clientèle, Commercial et Marketing	73 %	84 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	100 %	100 %
Numérique	86 %	77 %
Affaires générales	89 %	58 %
Juridique	33 %	33 %
Communication	100 %	33 %
Ressources Humaines	67 %	83 %
Ensemble	77 %	75 %
Rappel 31/12/2019	74 %	76 %
Rappel 31/12/2018	73 %	76 %
Total	74 %	67 %
Rappel 31/12/2019	73 %	67 %
Rappel 31/12/2018	74 %	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 normale¹ (10 juillet 2020)
11 postes offerts par la Caisse des Dépôts - Pas d'épreuves orales

	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Inscrits liste complémentaire		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Hommes	547	648	679	311	365	363		117	159	72	73	69	75	10	21
Femmes	1 935	2 143	2 267	987	1 022	1 034		370	386	227	193	167	27	36	44
Total	2 482	2 791	2 946	1 298	1 387	1 397	0	487	545	299	266	236	102	46	65

Concours interne mutualisé de secrétaire d'administration de classe normale¹ (10 juillet 2020)
11 postes offerts par la Caisse des Dépôts - Pas d'épreuves orales

	Inscrits			Présents			Admissibles			Admis			Inscrits liste complémentaire		
	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018	2020	2019	2018
Hommes	403	471	533	283	315	335		77	92	34	35	41	14	14	8
Femmes	2 111	2 330	2 500	1 367	1 569	1 653		445	497	187	164	184	92	75	68
Total	2 514	2 801	3 033	1 650	1 884	1 988	0	522	589	221	199	225	106	89	76

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^e classe¹
11 juillet 2020 - 2 postes offerts par la Caisse des Dépôts - Pas d'épreuves orales

	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis		Inscrits liste complémentaire	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Hommes	96	152	45	93		59	11	29	8	2
Femmes	593	737	308	455		280	62	138	28	29
Total	689	889	353	548	0	339	73	167	36	31

Concours externe mutualisé d'adjoint administratif principal de 2^e classe¹
11 juillet 2020 - 3 postes offerts par la Caisse des Dépôts - Pas d'épreuves orales

	Inscrits		Présents		Admissibles		Admis		Inscrits liste complémentaire	
	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019	2020	2019
Hommes	558	698	269	387		208	30	93	29	20
Femmes	1 629	2 091	728	1 116		482	48	210	49	64
Total	2 187	2 789	997	1 503	0	690	78	303	78	84

1. Données pour l'Académie de Paris uniquement.

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

	2020		2019		2018	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Concours externe	1					2
Concours interne	1					
3 ^e concours						
Total	2	0	0	0	0	2

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

	2020		2019		2018	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Concours externe						
Concours interne	2	1		1		
3 ^e concours						
Total	2	1	0	1	0	0

6.2 – Jurys

Hors Présidents

	2020		2019		2018	
	H	F	H	F	H	F
Recrutements sans concours d'adjoint administratif de 2 ^e classe (Angers)			3	4		
Concours externe et interne d'adjoint administratif (mutualisé)			1	2		
Concours externe et interne d'adjoint administratif (mutualisé) au titre de 2021		2				
Concours externe et interne de secrétaire d'administration (mutualisé)			3	1		2
Concours externe et interne de secrétaire d'administration (mutualisé) au titre de 2021	3	4				
Concours A interne/externe/3 ^e voie spécialité banque /finance					4	4
Concours A interne/externe/3 ^e voie spécialité comptabilité					2	3
Concours A interne/externe/3 ^e voie spécialité maîtrise d'ouvrage et analyse des processus					3	3
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 d'administration au titre de 2021	3	3				
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 d'attaché principal d'administration au titre de 2021	2	4				
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 (C en B sup) au titre de 2021	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 supérieure (B en B sup) au titre de 2021	3	1				
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 de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2021	1	3				
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 ^e classe au titre de 2019					2	2
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 ^e classe au titre de 2020			2	2		
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 ^e classe au titre de 2021	1	3				
Total	15	22	20	22	23	24
% de femmes		59 %		52 %		51 %

6.3 – Président(e) de jurys

	2020		2019		2018	
	H	F	H	F	H	F
Recrutements sans concours d'adjoint administratif de 2 ^e classe (Angers)			1			
Concours A interne/externe/3 ^e voie spécialité banque /finance					1	
Concours A interne/externe/3 ^e voie spécialité comptabilité					1	
Concours A interne/externe/3 ^e voie spécialité maîtrise d'ouvrage et analyse des processus					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 d'administration au titre de 2021		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 d'attaché principal d'administration au titre de 2021	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 (C en B sup) au titre de 2021		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 supérieure (B en B sup) au titre de 2021		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 de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2021	1					
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 ^e classe au titre de 2019					1	
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 ^e classe au titre de 2020				1		
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 ^e classe au titre de 2021		1				
Total	2	4	6	1	5	4
%		67 %		14 %		44 %

6.4 – Jurys et président(e)s

	2020		2019		2018	
	Homme	Femme	Homme	Femme	Homme	Femme
Total	17	26	26	23	28	28
% de femmes		60 %		47 %		50 %

7.1 – Retraites

■ Pensions civiles accordées au cours de l'année

2020	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	40	97	137
Effectifs gérés	12	34	46
Ensemble	52	131	183
2019			
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	29	75	104
Effectifs gérés	17	38	55
Ensemble	46	113	159
2018			
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	36	63	99
Effectifs gérés	6	23	29
Ensemble	42	86	128

8.1 – Fonctionnaires promus par examen professionnel en 2020

	Femmes promouvables	Total promouvables	Nombre de candidates inscrites	Nombre total de candidats inscrits	Nombre de candidates présentes	Nombre total de candidats présents	Nombre de candidates admises	Nombre total de candidats admis
Examen professionnel d'attaché principal d'administration au titre de 2021	240	403	58	105	41	77	9	19
Examen professionnel d'attaché d'administration au titre de 2021	760	1 051	127	171	107	149	11	16
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2021	327	425	99	121	70	86	11	14
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (B en B sup) au titre de 2021	241	322	112	149	101	135	19	23
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure (C en B sup) au titre de 2021	294	455	58	77	52	70	15	20
Examen professionnel d'adjoint administratif principal de 2 ^e classe au titre de 2021	157	189	29	35	28	32	20	21
Total	2 019	2 845	483	658	399	549	85	113
Rappel 2019	2 044	2 930	571	762	512	695	93	125

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

Périmètre : agents en fonction dans les directions de l'Établissement public au 31/12/2020

- 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
			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 %	1	4	25 %	0 %
Cat. A	Administrateur civil	Administrateur civil hors classe	2	9	22 %	1	2	50 %	50 %
Cat. A	Attaché d'administration	Attaché hors classe	111	238	47 %	6	10	60 %	67 %
Cat. A	Attaché d'administration	Attaché principal	85	164	52 %	5	9	56 %	88 %
Cat. A	Attaché d'administration	Attaché	393	550	71 %	6	8	75 %	88 %
Cat. A			593	970	61 %	19	33	58 %	74 %
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe exceptionnelle	268	365	73 %	21	31	68 %	70 %
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe supérieure	122	168	73 %	17	24	71 %	77 %
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe normale	385	578	67 %	20	29	69 %	71 %
Cat. B			775	1 111	70 %	58	84	69 %	73 %
Cat. C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 1 ^{re} classe	104	140	74 %	15	20	75 %	88 %
Cat. C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 2 ^e classe	82	105	78 %	13	17	76 %	81 %
Cat. C	Adjoint technique	Adjoint technique principal 1 ^{re} classe	0	10	0 %	0	2	0 %	0 %
Cat. C	Adjoint technique	Adjoint technique principal 2 ^e classe	0	4	0 %	0	1	0 %	0 %
Cat. C			186	259	72 %	28	40	70 %	77 %
Total			1 554	2 340	66 %	105	157	67 %	74 %
Rappel 2019			1688	2517	67 %	175	236	74 %	

8.3 – Durée moyenne entre 2 promotions (en années, sur les agents ayant bénéficié d'une promotion au choix en 2020)

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	11,1	8,2	10,0
Catégorie A	Attaché d'administration	Attaché principal	16,3	12,4	14,6
Catégorie A	Attaché d'administration	Attaché	11,2	14,0	11,9
Catégorie B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe exceptionnelle	5,6	6,7	5,9
Catégorie B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe supérieure	7,8	9,8	8,4
Catégorie B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe normale	4,9	4,5	4,8
Catégorie C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 1 ^{re} classe	13,0	9,2	12,0
Catégorie C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 2 ^e classe	5,4	5,2	5,3
Catégorie C	Adjoint technique	Adjoint technique principal 1 ^{re} classe	0,0	9,5	9,5
Catégorie C	Adjoint technique	Adjoint technique principal 2 ^e classe	0,0	6,5	6,5
Total			8,0	7,9	8,0
Rappel 2019			8,8	7,9	8,7

9.1 – Discipline

■ Sanctions

Sanctions disciplinaires 2020

- **1 femme** : Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 16 jours à 2 ans pour incorrections violences insultes (hors violences sexuelles et sexistes).
- **1 femme** : Exclusion temporaire de fonctions pour une durée de 3 jours maximum pour qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste).
- **1 homme** : Avertissement pour qualité de service (manquement aux sujétions du service, négligence, désobéissance hiérarchique, absence irrégulière, abandon de poste).
- **1 homme** : Avertissement pour incorrections violences insultes (hors violences sexuelles et sexistes).
- **1 homme** : Avertissement pour discrimination.

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).

■ Responsabilité pénale

Responsabilité pénale 2020

Aucun cas

Responsabilité pénale 2019

Aucun cas

Responsabilité pénale 2018

Aucun cas

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

Instance disciplinaire de recours en 2020

Aucun cas

Instance disciplinaire de recours en 2019

Aucun cas

Instance disciplinaire de recours en 2018

Aucun cas

C

Droit Privé

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 **31/12/2020**

Filière	Cadres hors grille					Directeur d'études				
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2020	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2020	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019
Direction Générale	2	4	6	67 %	71 %			0		
Cadre dirigeant	85	70	155	45 %	47 %			0		
Gestion des opérations et prestations clients			0			22	14	36	39 %	43 %
Investissement et marchés financiers	3	1	4	25 %	40 %	171	128	299	43 %	42 %
Comptabilité			0			11	19	30	63 %	66 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			0			12	8	20	40 %	45 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing			0			70	57	127	45 %	45 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation			0		0 %	67	65	132	49 %	46 %
Filière numérique	1		1	0 %		67	51	118	43 %	46 %
Affaires générales	2		2	0 %	0 %	23	20	43	47 %	36 %
Juridique			0			14	47	61	77 %	77 %
Communication			0			7	19	26	73 %	75 %
Ressources humaines			0			17	31	48	65 %	62 %
Ensemble	93	75	168	45 %	46 %	481	459	940	49 %	49 %

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 **31/12/2020**

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 31/12/2020	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2020	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019
Direction Générale			0					0		
Cadre dirigeant			0					0		
Gestion des opérations et prestations clients	11	24	35	69 %	65 %	13	45	58	78 %	79 %
Investissement et marchés financiers	63	55	118	47 %	42 %	63	58	121	48 %	51 %
Comptabilité	11	26	37	70 %	68 %	10	16	26	62 %	64 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	6	15	21	71 %	73 %	10	15	25	60 %	58 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing	33	47	80	59 %	58 %	19	35	54	65 %	65 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	44	26	70	37 %	38 %	20	22	42	52 %	54 %
Filière numérique	62	58	120	48 %	48 %	39	18	57	32 %	30 %
Affaires générales	9	19	28	68 %	67 %	10	28	38	74 %	73 %
Juridique	3	20	23	87 %	91 %	6	12	18	67 %	67 %
Communication	5	11	16	69 %	60 %	6	13	19	68 %	74 %
Ressources humaines	3	27	30	90 %	90 %	6	17	23	74 %	83 %
Ensemble	250	328	578	57 %	56 %	202	279	481	58 %	61 %

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 **31/12/2020**

Filière	Attaché d'études					Technicien supérieur				
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2020	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2020	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019
Direction Générale			0					0		
Cadre dirigeant			0					0		
Gestion des opérations et prestations clients	2	2	4	50 %	83 %	4	13	17	76 %	72 %
Investissement et marchés financiers	9	12	21	57 %	54 %			0		
Comptabilité	10	15	25	60 %	63 %	0	1	1	100 %	100 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	2	8	10	80 %	91 %			0		
Relation clientèle / Commercial / Marketing	3	5	8	63 %	71 %		2	2	100 %	100 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	7	9	16	56 %	60 %			0		
Filière numérique	8	8	16	50 %	36 %		1	1	100 %	100 %
Affaires générales		0	0			3	7	10	70 %	73 %
Juridique	1	3	4	75 %	67 %			0		
Communication	0	4	4	100 %	71 %		1	1	100 %	100 %
Ressources humaines	1	2	3	67 %	60 %		0	0		
Ensemble	43	68	111	61 %	62 %	7	25	32	78 %	74 %

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 **31/12/2020**

Filière	Ensemble				
	Nombre d'hommes	Nombre de femmes	Nombre de salariés	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2020	Nombre de femmes / nombre de salariés au 31/12/2019
Direction Générale	2	4	6	67 %	71 %
Cadre dirigeant	85	70	155	45 %	47 %
Gestion des opérations et prestations clients	52	98	150	65 %	67 %
Investissement et marchés financiers	309	254	563	45 %	45 %
Comptabilité	42	77	119	65 %	66 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	30	46	76	61 %	64 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing	125	146	271	54 %	53 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	138	122	260	47 %	46 %
Filière numérique	177	136	313	43 %	43 %
Affaires générales	47	74	121	61 %	58 %
Juridique	24	82	106	77 %	78 %
Communication	18	48	66	73 %	71 %
Ressources humaines	27	77	104	74 %	74 %
Ensemble	1 076	1 234	2 310	53 %	54 %

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.

Les temps partiels payés sont convertis en équivalent temps plein (ETP).

Tranches de rémunération (en euros)	Cadres		Tech. supérieurs		2020			Rappel 2019			Rappel 2018		
	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total	Hom.	Fem.	Total
1 501 à 2 000 ¹		6				7	9	7	8	15		13	17
2 001 à 2 500	9	20			9	20	29	6	22	28	13	22	35
2 501 à 3 000	43	56		7	45	63	108	43	65	108	33	65	98
3 001 à 4 000	149	235	5	15	154	250	404	134	248	382	127	266	393
4 001 à 5 000	173	251			173	251	424	159	225	384	160	196	356
5 001 à 6 000	167	204			167	204	371	163	182	345	147	175	322
6 001 à 7 000	165	153			165	153	318	147	142	289	150	137	287
7 001 à 8 333,33	132	128			132	128	260	140	130	270	133	117	250
> à 8 333,33	139	84			139	84	223	134	87	221	120	78	198
Total	979	1 137	7	23	986	1 160	2 146	933	1 109	2 042	887	1 069	1 956
	2 116		30										

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

	2020	2019	2018
Femmes	1	2	2

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
Filière			
Direction générale : hors BDE			
Cadre dirigeant : hors BDE			
Gestion des opérations et prestations clients	32	53	60 %
Investissement et marchés financiers	232	863	27 %
Comptabilité	39	95	41 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	1	3	33 %
Relation clientèle / Commercial et marketing	116	242	48 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	193	585	33 %
Numérique	179	551	32 %
Affaires générales			
Juridique	209	351	60 %
Communication			
Ressources Humaines	17	26	65 %
Ensemble	1 018	2 769	37 %
Rappel 2019	405	888	46 %

4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2020 (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

Filière	A	B	Rapport
	Nombre de femmes recrutées	Nombre de recrutements	A/B
Direction générale			
Cadre dirigeant	1	6	17 %
Gestion des opérations et prestations clients		2	0 %
Investissement et marchés financiers	24	70	34 %
Comptabilité	7	13	54 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise		1	0 %
Relation clientèle / Commercial et marketing	9	16	56 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	18	36	50 %
Numérique	19	44	43 %
Affaires générales			
Juridique	4	7	57 %
Communication			
Ressources Humaines	1	3	33 %
Ensemble	83	198	42 %
Rappel 2019	91	202	45 %

4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2020 (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
Filière			
Direction générale			
Cadre dirigeant	1	6	17 %
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			
Numérique			
Affaires générales			
Juridique			
Communication			
Ressources Humaines			
Ensemble	1	6	17 %

4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2020 (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

Filière	A	B	Rapport
	Nombre de femmes recrutées	Nombre de recrutements	A/B
Direction générale			
Cadre dirigeant			
Gestion des opérations et prestations clients	0	1	0 %
Investissement et marchés financiers	7	25	28 %
Comptabilité	0	2	0 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			
Relation clientèle / Commercial et marketing	4	5	80 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	9	16	56 %
Numérique	3	10	30 %
Affaires générales			
Juridique	1	3	33 %
Communication			
Ressources Humaines			
Ensemble	24	62	39 %

4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2020 (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	5	12	42 %
Comptabilité	2	2	100 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			
Relation clientèle / Commercial et marketing	2	4	50 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	4	10	40 %
Numérique	8	17	47 %
Affaires générales			
Juridique	1	2	50 %
Communication			
Ressources Humaines	1	1	100 %
Ensemble	23	48	48 %

4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2020 (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

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	8	25	32 %
Comptabilité	2	3	67 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			
Relation clientèle / Commercial et marketing	1	4	25 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	2	5	40 %
Numérique	6	15	40 %
Affaires générales			
Juridique	1	1	100 %
Communication			
Ressources Humaines	0	2	0 %
Ensemble	20	55	36 %

4.2 – Nombre de salariés recrutés en 2020 (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

Filière	A	B	Rapport
	Nombre de femmes recrutées	Nombre de recrutements	A/B
Direction générale			
Cadre dirigeant			
Gestion des opérations et prestations clients	0	1	0 %
Investissement et marchés financiers	4	8	50 %
Comptabilité	3	6	50 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise	0	1	0 %
Relation clientèle / Commercial et marketing	2	3	67 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation	3	5	60 %
Numérique	2	2	100 %
Affaires générales			
Juridique	1	1	100 %
Communication			
Ressources Humaines			
Ensemble	15	27	56 %

4.3 - Répartition des recrutements de CDD

	CDD			Rappel Femmes 2019	Rappel Femmes 2018
	Hommes	Femmes	Total		
Apprentis	50	70	120	72	71
CUI-CAE-PEC		1	1	2	6
Total 2020	50	71	121		
Rappel 2019	53	74	127		
Rappel 2018	44	77	121		

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	16	23	1	2			17	25	42
Démission / Rupture période d'essai par le salarié	9	5					9	5	14
Radiation							0	0	0
Mobilité Groupe		1					0	1	1
Licenciement / Rupture période d'essai par l'employeur	6	3					6	3	9
Rupture conventionnelle	22	15					22	15	37
Décès	4	2					4	2	6
Total 2020	57	49	1	2	0	0	58	51	109
Rappel 2019	51	47	0	3	0	2	51	52	103
Rappel 2018	43	50	2	3	1	3	46	56	102

	CDD			Rappel Femmes 2019	Rappel Femmes 2018
	Hommes	Femmes	Total		
Apprentis	31	54	85	71	58
CUI-CAE	1	4	5	1	10
Total 2020	32	58	90		
Rappel 2019	52	72	124		
Rappel 2018	41	68	109		

6.1 – Nombre de salariés promus en commission (accord-cadre), en 2020 - Bilan au 31/12/2020

	A	B	Rapport	C	D	Rapport	E	F	Rapport	Rappel 2019	Rappel 2018
	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	281	508	55 %	12	24	50 %	10	18	56 %	56 %	60 %
Promotion en CEB	129	186	69 %	13	21	62 %	12	19	63 %	70 %	74 %
Promotion en CEA	22	36	61 %	2	4	50 %	2	4	50 %	60 %	63 %
Nombre total de salariés	432	730	59 %	27	49	55 %	24	41	59 %	63 %	65 %
Rappel 2019	408	690	59 %	35	60	58 %	26	41	63 %		
Rappel 2018	435	719	61 %	35	54	65 %	28	42	67 %		

Note : sur 57 Techniciens supérieurs promouvables en 2020 (74 % de femmes promouvables), 1 homme et 3 femmes ont été présentés et promus 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 2020)

Décret n°2008-838 du 22 août 2008

	Ensemble des promotions			Rappel 2019	Rappel 2018
	Femmes	Hommes	Total	Durée moyenne Femmes	Durée moyenne Femmes
D'Attaché d'études à Chargé d'études A	4,7	3,8	4,3	2,5	6,1
De Chargé d'études A à Chargé d'études B	6,6	5,2	6,1	5,4	5,5
De Chargé d'études B à Directeur d'études	5,1	7,1	6,0	5,4	4,6
Total salariés	5,8	5,9	5,9	5,1	5,3

7.1 – Répartition selon l'organisation du travail

■ Effectifs relevant d'un forfait

	2020			Rappel 2019			Rappel 2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
Cadres	633	572	1 205	580	513	1 093	525	482	1 007

D

Statut Mines

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 31/12/2020

Filière	Catégorie A					Catégorie B				
	nombre d’hommes	nombre de femmes	nombre d’agents	nombre de femmes / nombre d’agents 31/12/2020	nombre de femmes / nombre d’agents 31/12/2019	nombre d’hommes	nombre de femmes	nombre d’agents	nombre de femmes / nombre d’agents 31/12/2020	nombre de femmes / nombre d’agents 31/12/2019
Gestion des opérations et prestations clients	6	4	10	40 %	45 %	6	19	25	76 %	75 %
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		
Relation clientèle / Commercial / Marketing	1	1	2	50 %	50 %	2		2	0 %	33 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation			0				1	1	100 %	100 %
Filière numérique	1		1	0 %	0 %	1		1	0 %	0 %
Affaires générales	2	2	4	50 %	50 %	1	4	5	80 %	80 %
Juridique			0				1	1	100 %	100 %
Communication			0			2	1	3	33 %	50 %
Ressources humaines	1	3	4	75 %	67 %	2	3	5	60 %	60 %
Ensemble	11	13	24	54 %	54 %	16	29	45	64 %	66 %

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 31/12/2020

Filière	Catégorie C					Ensemble				
	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2020	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019	nombre d'hommes	nombre de femmes	nombre d'agents	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2020	nombre de femmes / nombre d'agents 31/12/2019
Gestion des opérations et prestations clients	1	7	8	88 %	89 %	13	30	43	70 %	70 %
Investissement et marchés financiers			0			0	1	1	100 %	100 %
Comptabilité			0			2	1	3	33 %	33 %
Budget / Contrôle de gestion / Finance d'entreprise			0			0	1	1	100 %	100 %
Relation clientèle / Commercial / Marketing		1	1	100 %	100 %	3	2	5	40 %	50 %
Audit / Risques / Qualité / Organisation			0			0	1	1	100 %	100 %
Filière numérique			0			2	0	2	0 %	0 %
Affaires générales	1	4	5	80 %	80 %	4	10	14	71 %	71 %
Juridique			0			0	1	1	100 %	100 %
Communication		1	1	100 %	50 %	2	2	4	50 %	50 %
Ressources humaines			0			3	6	9	67 %	63 %
Ensemble	2	13	15	87 %	82 %	29	55	84	65 %	66 %

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

	2020			2019			2018		
	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total	Hommes	Femmes	Total
301 à 400		1	1		1	1	1	5	6
401 à 500	13	32	45	13	33	46	19	35	54
501 à 600	5	9	14	6	10	16	3	14	17
601 à 700	3	4	7	2	3	5	1	2	3
701 à 800	3	1	4	4	4	8	4	3	7
801 à 900	1	3	4		2	2		2	2
Hors indice	4	5	9	4	3	7	4	4	8
Total	29	55	84	29	56	85	32	65	97

3.1 – Retraites

■ Retraites accordées au cours de l'année

2020	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	0	1	1
Effectifs gérés	0	0	0
Ensemble	0	1	1

2019	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	1	6	7
Effectifs gérés	1	0	1
Ensemble	2	6	8

2018	Hommes	Femmes	Ensemble
Effectifs en fonction dans l'Établissement public	0	2	2
Effectifs gérés	0	0	0
Ensemble	0	2	2

4.1 – Statutaires Mines promus par examen professionnel

	Femmes promouvables	Total promouvables	Nombre de candidates inscrites	Nombre total de candidats inscrits	Nombre de candidates présentes	Nombre total de candidats présents	Nombre de candidates admises	Nombre total de candidats admis
Examen professionnel d'attaché principal au titre de 2021								
			Pas d'examen professionnel au titre de 2021					
Examen professionnel d'attaché au titre de 2021								
			Pas d'examen professionnel au titre de 2021					
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe exceptionnelle au titre de 2021								
			Pas de reçu / poste reporté sur le choix 2022					
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe supérieure au titre de 2021								
			Pas d'examen professionnel au titre de 2021					
Examen professionnel de secrétaire d'administration de classe normale au titre de 2021								
			Pas d'examen professionnel au titre de 2021					
Total	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 31/12/2020.

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	19	47 %	2	2	100 %
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe supérieure	3	7	43 %	1	1	100 %
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe normale	17	20	85 %	1	2	50 %
Cat. B			29	46	63 %	4	5	80 %
Cat. C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 1 ^{re} classe	3	3	100 %	1	1	100 %
Cat. C			3	3	100 %	1	1	100 %
Total			32	49	65 %	5	6	83 %

4.3 – Durée moyenne entre 2 promotions (en années, sur les agents ayant bénéficié d'une promotion au choix en 2020)

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	7,5		7,5
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe supérieure	6,5		6,5
Cat. B	Secrétaire d'administration	Secrétaire classe normale	2,0	5,0	3,5
Cat. B			5,9	5,0	5,7
Cat. C	Adjoint administratif	Adjoint administratif principal 1 ^{re} classe	4,0		4,0
Cat. C			4,0		4,0
Total			5,5	5,0	5,4



**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

Ensemble, faisons grandir la France