

INDEX de l'égalité femmes-hommes 2020

03/2022



**Caisse
des Dépôts**
GROUPE

01

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

Index de l'égalité femmes - hommes

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

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

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

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

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

- *Dans le secteur privé, des mesures de correction sont obligatoires en deçà de 75 points et des objectifs de progression sont fixés si le niveau de résultat de l'index est inférieur à 85 points. .*

Index de l'égalité femmes - hommes

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

Critères de l'index de l'égalité de la Caisse des Dépôts

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



02

**Index de l'égalité calculé sur les résultats
de l'année 2020**

Index 2020 de l'égalité femmes - hommes

Un index demeurant à un niveau élevé, stable par rapport à 2019, avec certains points de différenciation

	indicateur calculable (1=oui, 0=non)	2020 valeur de l'indicateur	2020 points obtenus	2019 valeur de l'indicateur	2019 points obtenus	2018 valeur de l'indicateur	2018 points obtenus	nombre de points maximum de l'indicateur	nombre de points maximum des indicateurs calculables
1- écart de rémunération (en %)	1	2,6	37	2,1	37	2,1	37	40	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	1	1,5	20	0,4	20	0,9	20	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	1	0,2	15	2	15	1,2	15	15	15
4- pourcentage de collaboratrices augmentées au retour d'un congé maternité (%)	1	100	15	100	15	100	15	15	15
5- nombre de collaborateurs du sexe sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations	1	2	5	3	5	3	5	10	10
Total des indicateurs calculables			92		92		92		100
INDEX (sur 100 points)			92		92		92		100

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

Index de l'égalité femmes - hommes

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

- 1 indicateur demeure identique à celui de 2019, avec un résultat très positif :
 - ✓ Le taux à 100% des collaboratrices augmentées au retour de congé maternité (15 points sur 15)
- 1 indicateur devient très proche de l'équilibre:
 - ✓ Les écarts de promotions (15 points sur 15): retour à un taux proche de l'équilibre, avec un léger dépassement de 0,2 pts en faveur des hommes, après une accélération notable de l'écart en faveur des femmes lors des exercices antérieurs
- 2 indicateurs s'écartent du point d'équilibre :
 - ✓ Les écarts d'augmentations individuelles (20 points sur 20) : taux d'écart sensiblement plus favorable aux femmes traduisant une hausse de la proportion de femmes augmentées sur certains grades ou qualifications.
 - ✓ Les écarts de rémunération dans leur ensemble (37 points sur 40) : un taux global continuant à traduire des écarts favorables aux hommes, en augmentation pour quelques qualifications sur les tranches d'âge les plus élevées (cf annexe p10)
- 1 indicateur ne progressant pas par rapport à 2019 et appelant un effort renouvelé :
 - ✓ Le nombre de collaborateurs du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (5 points sur 10) : taux restant en défaveur des femmes avec 1 femme de moins qu'en 2019

Annexes

Détail des indicateurs

Méthodologie de calcul du 1^{er} indicateur

Les principes méthodologiques sont les mêmes pour 3 premiers indicateurs

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

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

Index 2020 - Ecart de rémunération

Emplois de direction				Administrateur civil				Chef serv admin et fin				Attaché d'administration				Infirmier cat A			
moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
0,00%	0,00%	0,02%	0,04%	0,00%	0,02%	0,00%	0,06%	0,00%	0,00%	0,00%	-0,01%	0,03%	0,00%	0,17%	0,44%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Conseiller tech serv social				Contractuel cat A				Infirmier cat B				Assistant serv social				Secrétaire d'administration			
moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,06%	0,16%	0,23%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,19%	0,07%

Chef service intérieur				Agent pal serv techn				Contractuel cat B				Adjoint administratif				Adjoint technique			
moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,01%	0,00%	-0,07%	-0,01%	0,00%	0,00%	0,08%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

Contractuel cat C				CAH				DET				CEB				CEA			
moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,03%	0,00%	0,18%	0,00%	0,04%	0,16%	0,45%	0,00%	0,14%	0,01%	0,01%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%

AET				TSU			
moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus	moins de 30 ans	30 à 39 ans	40 à 49 ans	50 ans et plus
-0,03%	0,04%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	0,02%

Index 2020 - Ecart d'augmentations individuelles

Grade	Attaché HC	Attaché principal	Attaché	SA classe except.	SA classe sup.	SA classe normale	Adj adm ppal 1cl.	Adj adm ppal 2cl.	Adjoint adm
écart pondéré	0,00%	0,00%	0,16%	0,01%	-0,28%	0,03%	0,05%	0,00%	0,00%

Qualification	DET	CEB	CEA	AET	TSU
écart pondéré	-0,93%	-0,35%	-0,16%	-0,01%	0,00%

Index 2020 - Ecart de promotions

Grade	Attaché HC	Attaché principal	Attaché	SA classe except.	SA classe sup.	SA classe normale	Adj adm ppal 1cl.	Adj adm ppal 2cl.
écart pondéré	-0,18%	-0,04%	-0,05%	0,30%	0,07%	-0,10%	-0,02%	0,05%

Qualification	DET	CEB	CEA	AET
écart pondéré	-0,01%	0,18%	-0,02%	0,00%

Index 2020 - pourcentage de collaboratrices augmentées au retour d'un congé maternité (%)

	nombre de salariées de retour de congé maternité*		pourcentage de salariés augmentés
	total	augmentées**	
ensemble des salariés	76	76	100%

Index 2020 - nombre de collaborateurs du sexe sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations

	Nombre de salariés parmi les 10 plus hautes rémunérations*			nombre de salariés du sexe sous-représenté
	femmes	hommes	ensemble	
ensemble des salariés	2	8	10	2