

INDEX de l'égalité femmes-hommes 2022

CUEP du 15 mai 2024



**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.

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 2022**

Index 2022 de l'égalité femmes - hommes

Un index demeurant à un niveau élevé, stable par rapport à 2021, avec certains points de différenciation

	2022		2021		2020		nombre de points maximum des indicateurs calculables
	valeur de l'indicateur	points obtenus	valeur de l'indicateur	points obtenus	valeur de l'indicateur	points obtenus	
1- écart de rémunération (en %)	2,8	37	2,5	37	2,6	37	40
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	0,6	20	1,1	20	1,5	20	20
3- écarts de promotions (en points de %)	0,2	15	1	15	0,2	15	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	100	15	100	15	100	15	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	3	5	2	5	2	5	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 favorable 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 des années précédentes, avec un résultat très positif :
 - ✓ Le taux à 100% des collaboratrices augmentées au retour de congé maternité (15 points sur 15)
- 4 indicateurs évoluent légèrement :
 - ✓ Les écarts de promotions (15 points sur 15): *l'indicateur est proche de l'équilibre, avec un dépassement de 0,2 pt en faveur des femmes.*
 - ✓ Les écarts d'augmentations individuelles (20 points sur 20) : *taux d'écart qui reste sensiblement plus favorable aux femmes de 0,6, 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 de 2,8, augmentation pour quelques grades et qualifications sur les tranches d'âge les plus élevées (cf. annexe p10)*
 - ✓ Le nombre de collaborateurs ou collaboratrices du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations (5 points sur 10) : *ce nombre reste en défaveur des femmes mais progresse pour passer de 2 à 3 femmes.*

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 2022 - Ecart de rémunération (écart pondéré)

Emplois de direction	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,01%
	50 ans et plus	0,02%
Administrateur civil	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,02%
	50 ans et plus	0,07%
Chef serv admin et fin	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,01%
	50 ans et plus	0,00%
Attaché d'administration	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,03%
	40 à 49 ans	0,20%
	50 ans et plus	0,51%
Infirmier cat A	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%
Conseiller tech serv social	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%
Contractuel cat A	moins de 30 ans	0,01%
	30 à 39 ans	0,19%
	40 à 49 ans	0,26%
	50 ans et plus	0,23%
Infirmier cat B	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%

Assistant serv social	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%
Secrétaire d'administration	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,21%
	50 ans et plus	0,21%
Chef service intérieur	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%
Agent pal serv techn	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%
Contractuel cat B	moins de 30 ans	-0,01%
	30 à 39 ans	0,05%
	40 à 49 ans	0,02%
	50 ans et plus	-0,10%
Adjoint administratif	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,02%
Adjoint technique	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%
Contractuel cat C	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,01%
	50 ans et plus	0,00%

CAH	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,01%
	40 à 49 ans	0,03%
	50 ans et plus	0,10%
DET	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,17%
	50 ans et plus	0,30%
CEB	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,19%
	40 à 49 ans	0,09%
	50 ans et plus	0,00%
CEA	moins de 30 ans	-0,01%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	-0,09%
	50 ans et plus	0,00%
AET	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%
TSU	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%

Index 2022 - Ecart d'augmentations individuelles

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	écart pondéré
Attaché HC	-0,01%
Attaché principal	-0,20%
Attaché	-0,45%
SA classe except.	-0,09%
SA classe sup.	0,15%
SA classe normale	-0,19%

Adj adm ppal 1cl.	0,00%
Adj adm ppal 2cl.	0,00%
Adjoint adm	0,00%
DET	-0,41%
CEB	-0,05%
CEA	0,61%
AET	0,08%
TSU	0,00%

Index 2022 - Ecart de promotions

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	écart pondéré
Attaché HC	-0,20%
Attaché principal	-0,05%
Attaché	0,17%
SA classe except.	0,08%
SA classe sup.	-0,01%

SA classe normale	-0,11%
Adj adm ppal 1cl.	-0,06%
Adj adm ppal 2cl.	0,03%
DET	-0,03%
CEB	-0,05%
CEA	0,08%
AET	0,00%

Index 2022 - 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 salariées	43	43	100%

Index 2022 - nombre de collaborateurs du sexe sous-représentés parmi les 10 plus hautes rémunérations

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