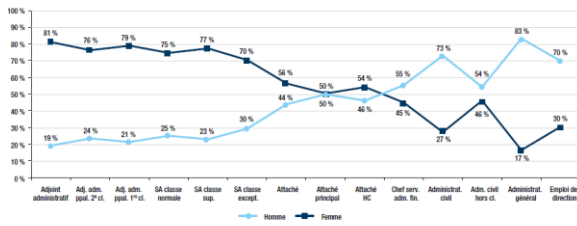




Egalité Professionnelle

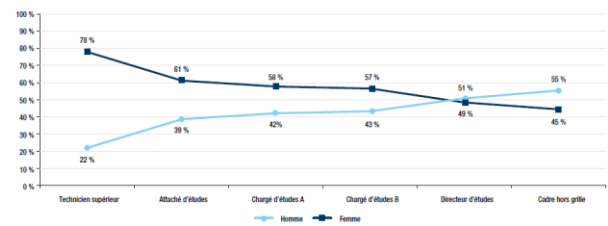
L'écart principal des rémunérations entre homme et femme provient de l'écart des qualifications

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



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	1,8 %	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 €

8.1.3 - 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 €

Quel que soit le statut, le poids du **GRADE** est à 47,9% pour les fonctionnaires et 57,7% pour les CANSSM et la **QUALIFICATION** à 47,5% pour les salariés.

Fort de ce constat, il serait donc souhaitable, non pas de changer le modèle mathématique de régression linéaire multiple (Méthode MERCAIR) qui a fait ses preuves par le passé (environ 200 redressements en 2017 et en 2018, une dizaine en 2019 et en 2020 et zéro en 2021)

On ne change pas le moteur d'un véhicule en panne, on refait le plein.

La méthode MERCAIR n'a pas été désapprouvée par l'étude INSEE.

Comment fait-on pour (refaire le plein) ajuster les données afin que la méthode fonctionne ?

Ce biais ne peut être corrigé que par une volonté forte de la Direction pour promouvoir les femmes au grade (ou à la qualification) qu'elles sont en droit d'attendre depuis trop longtemps.

En faisant cela, la méthode ferait apparaître de nombreux écarts à rectifier.

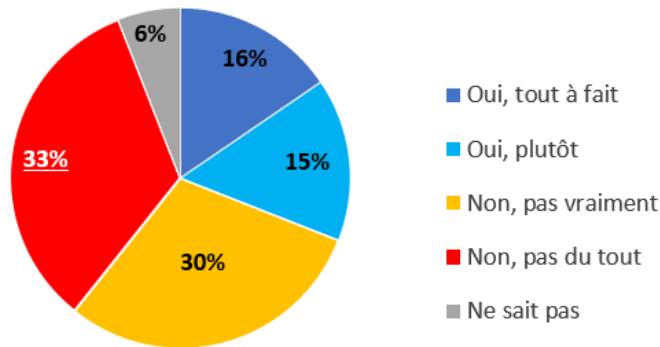
La **CFE-CGC** a interpellé plusieurs fois le Directeur Général lors du CUEP du 31 mars 2022 sur son engagement sur l'égalité professionnelle avec la mise en place d'actions immédiates pour corriger ces écarts et des indicateurs mesurables.



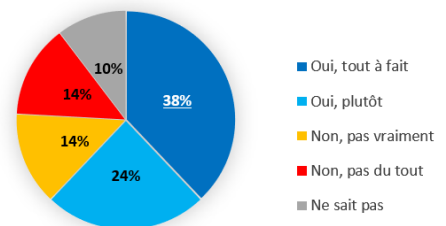
Question du mois de mars :

Pensez-vous que la CDC en fait suffisamment pour la rémunération dans le cadre de l'égalité femme/homme ?

réponses des femmes



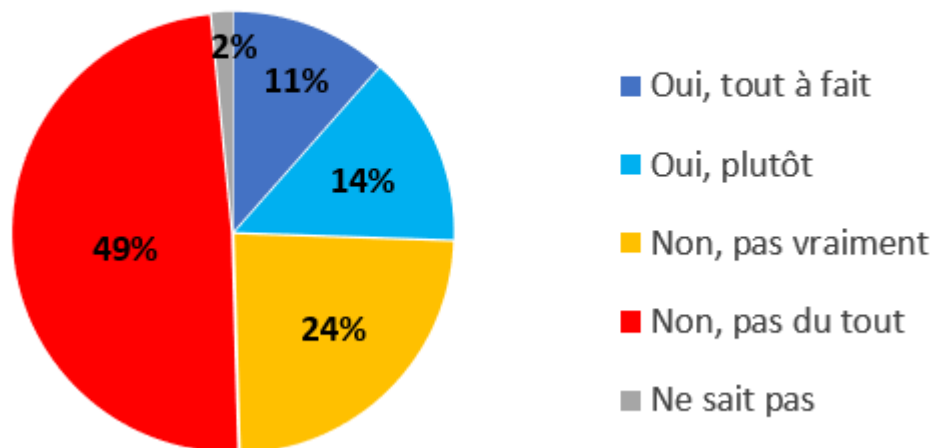
réponses des hommes



Il y a eu trois fois plus de réponses féminines sur ce sujet

Question du mois de mai :

Etes-vous satisfaits de votre augmentation de rémunération après votre EPA ?



Merci pour vos réponses sans cesse plus nombreuses.

La **CFE-CGC** a demandé à la Direction d'ouvrir une nouvelle négociation sur les rémunérations

Vous trouverez toutes les réponses aux questions du mois sur notre site :

<https://cdc.cfe-cgc.fr/category/publications/question-du-mois>

