



## Egalité ?

Pour la **CFE-CGC**, l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ne s'arrête pas à la seule [journée internationale des droits de la femme](#) le 8 mars et aux publications qui sont réalisées ce jour-là.

Nous constatons de façon récurrente et depuis bien trop longtemps ce qui est fort bien résumé dans cette vidéo :



[Vidéo également accessible depuis notre site](#)

### Qu'est ce qui a été réalisé à la Caisse des Dépôts ?

**La CDC a mis en place une méthode de détection des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.** Cette méthode statistique a donné des résultats les premières années de sa mise en place : 196 rattrapages en 2017, 186 en 2018, 8 en 2019, 9 en 2020, aucun en 2021.

La CDC a augmenté la dotation budgétaire, mais s'il n'y a aucun rattrapage, elle ne sera tout simplement pas utilisée.

La CDC a réduit de 5% à 4% la marge d'erreur du modèle statistique ce qui a eu un effet quasi nul.

Malheureusement notre [tribune du mois de juin 2022](#) est toujours d'actualité

Il est urgent de retirer la composante liée au grade et à la qualification du modèle statistique, cela révélera de nombreuses situations « oubliées » et pourra conduire à des promotions.



## Qu'en est-il de l'index sur l'égalité professionnelle ?

La CDC n'est pas assujettie à cet index entré en vigueur en 2019 dans les entreprises d'au moins 50 salariés. Elle s'est néanmoins astreinte à le renseigner.

L'index permet d'attribuer une mesure sur 100 points construits sur 5 critères :

- 40 points sur l'écart de rémunération femmes-hommes
- 20 points sur l'écart dans les augmentations annuelles
- 15 points sur l'écart dans les promotions
- 15 points sur les augmentations au retour de congé maternité
- 10 points sur la part des femmes dans les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise

Année de publication		2019	2020	2021	2022	2023	2024
Année de référence		2017	2018	2019	2020	2021	2022
Ecart de rémunération	40 points	37	37	37	37	37	37
Ecart d'augmentation	20 points	20	20	20	20	20	20
Ecart de promotions	15 points	15	15	15	15	15	15
Retour de congé maternité	15 points	15	15	15	15	15	15
hautes rémunérations	10 points	10	5	5	5	5	5
<b>TOTAL de l'index</b>		<b>97</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>	<b>92</b>

A ce rythme les graphiques de poissons n'évoluent pas, il est nécessaire d'avoir une volonté engagée de la Direction pour attribuer des promotions spécifiques de rééquilibrage « hors accord-cadre » sans entraver le rythme des promotions des hommes.

La **CFE-CGC** a interpellé plusieurs fois le Directeur Général sur son engagement quitte à dégrader volontairement l'index. Il nous a assuré que cette préoccupation lui importait mais force est de constater que dans les faits, rien n'a changé sur ce sujet.



**Avec des Elles, on va plus haut**

