



LA TRIBUNE

Egalité Professionnelle F/H : la CDC fait du surplace !

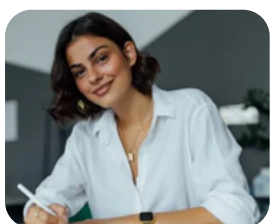


L'**index égalité professionnelle** de la CDC pour l'année 2024 reste à **92** depuis 2018.

La **seule année** où la CDC a obtenu **97** était en 2017.

	2024		2023		2022	
	valeur de l'indicateur	points obtenus	valeur de l'indicateur	points obtenus	valeur de l'indicateur	points obtenus
1- écart de rémunération (en %)	2,3	37	2,3	37	2,8	37
2- écarts d'augmentations individuelles (en points de %)	0,1	20	1,2	20	0,6	20
3- écarts de promotions (en points de %)	0,8	15	0,4	15	0,2	15
4- pourcentage de salariés augmentés au retour d'un congé maternité (%)	100	15	100	15	100	15
5- nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	3	5	3	5	2	5
Total des indicateurs calculables		92		92		92
INDEX (sur 100 points)		92		92		92

Les indicateurs figurant en violet traduisent un écart favorable aux femmes, en bleu favorable aux hommes.



En 2017, la CDC avait **4 femmes** parmi les **10 plus hautes rémunérations** ce qui est la **condition minimale** pour obtenir la **note maximale de 10** pour le **critère 5** « *Nombre de collaboratrices parmi les 10 collaborateurs ayant perçu les plus hautes rémunérations* ».

Depuis, il n'y a plus que **2 ou 3 femmes** parmi les **10 plus hautes rémunérations** et donc la CDC obtient seulement la note de **5/10**. Avec une femme de plus dans le **top 10**, l'index remonterait à **97** ! C'est d'ailleurs ce qui est annoncé pour l'an prochain. La DRH s'y active avec un **recrutement extérieur** !



C'est très bien mais **ce n'est pas suffisant** pour la **CFE-CGC** qui demande que la CDC décide de « *vraiment* » travailler à **améliorer l'index sur le critère 1** « *Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes* ». Il y a moins à y gagner en termes de points pour l'index puisque la CDC obtient **37 points sur 40** mais c'est l'amélioration de la situation de **toutes les femmes** qui est **prioritaire** pour la **CFE-CGC**. Et pas seulement le **top 10 des rémunérations** !

Ce **critère 1** stagne et en regardant dans le détail par âge, les **écarts de rémunération** sont principalement accentués dans les **tranches d'âges 50 ans et plus**, particulièrement dans les **catégories A (attachés et contractuels)** et **DET**. Et pour beaucoup de catégories, l'écart commence à être significatif **à partir de 40 ans** :

Index 2024 - Ecart de rémunération (écart pondéré)

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	écart pondéré
Emplois de direction	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
Administrateur civil	40 à 49 ans	-0,05%
	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,01%
Chef serv admin et fin	40 à 49 ans	-0,03%
	50 ans et plus	0,05%
	moins de 30 ans	0,00%
Attaché d'administration	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,26%
	50 ans et plus	0,35%
Infirmier cat A	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
Conseiller tech serv social	50 ans et plus	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%
Contractuel cat A	50 ans et plus	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,13%
Infirmier cat B	50 ans et plus	0,26%
	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%
Secrétaire d'administration	50 ans et plus	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,04%
Chef service intérieur	50 ans et plus	0,17%
	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
Agent pal serv techn	40 à 49 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	moins de 30 ans	0,03%
Contractuel cat B	30 à 39 ans	-0,02%
	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%
Adjoint administratif	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	-0,02%
	40 à 49 ans	0,00%
Adjoint technique	50 ans et plus	0,01%
	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
Contractuel cat C	40 à 49 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	50 ans et plus	-0,04%

CAH	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	-0,03%
AET	50 ans et plus	0,05%
	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	-0,01%
CEA	40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%
	moins de 30 ans	0,00%
CEB	50 ans et plus	0,07%
	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,05%
DET	40 à 49 ans	0,02%
	50 ans et plus	0,13%
	30 à 39 ans	0,42%



Ce tableau fourni par la DRH est **trompeur** et masque des **disparités importantes**.

La **somme des écarts affichés** fait **2,29%** soit un arrondi à **2,3%** affiché sur l'**index 1**. Néanmoins, il y a beaucoup de **0,00%** qui sont en réalité des valeurs **non significatives** (exemple : il n'y a pas de cadre hors grille ou d'administrateur civil de moins de 30 ans). Présenté autrement, on verrait que la **proportion des écarts de rémunérations** des femmes DET de **plus de 50 ans** représente $0,42/2,29 = 18,3\%$ des écarts. Eh oui, vu comme ça, c'est différent.



La **CFE-CGC** demande qu'un effort de **réduction des écarts** soit mené rapidement pour ces catégories en utilisant l'**enveloppe annuelle dédiée**.

Toutes les femmes en retour de maternité **ont été augmentées**. Super, on a bien rempli l'index. Mais de **combien** ? Et l'année **suyvante** et sur **4 ans** ? Ça donne quoi ? La **DRH** s'en fiche car **ce n'est pas dans l'index**. Ont-elles actuellement des **augmentations régulières** ?



La **CFE-CGC** a aussi une nouvelle fois demandé lors du **CUEP du 09 avril** à avoir la **répartition par classe d'âge** pour le **critère 2** « Ecart d'augmentation individuelle » comme ce qui est fait pour le **critère 1** « Ecart de rémunération ».

La **CFE-CGC** veut s'assurer qu'il n'y a pas de **discrimination couplée âge et genre**.

La **méthode MERCER** utilisée pour mesurer les **écarts de rémunération** entre hommes et femmes a permis de réaliser des **améliorations pour une centaine de femmes pendant deux années consécutives** mais a ensuite trouvé ses limites et le nombre de femmes prises en compte pour un **réajustement a significativement baissé**.



La **consultation du Pr LHORTY** initiée par la **DRH** a donné des **perspectives d'évolutions** qui n'ont malheureusement pas vraiment été suivies car l'**enveloppe annuelle de 300k€ n'est pas totalement utilisée**. La **CFE-CGC** a demandé au **CUEP du 09 octobre** combien de personnes ont fait une demande de **revalorisation salariale** dans le cadre de l'égalité homme femme en **2024 et 2025** ? Et combien de **retours positifs** ? Et pour combien de **points ou d'augmentation de PFT en moyenne** ?



La vitrine avec un bon index, c'est bien !
La résorption réelle des écarts, c'est mieux !

