



LA TRIBUNE

Egalité Professionnelle F/H : Une progression en trompe l'œil



L'**index égalité professionnelle** de la CDC pour l'année 2025 a progressé de **92 à 97**
C'est une bonne nouvelle, bien sûr, cependant ...

Nous sommes revenus au même stade qu'en 2017

Depuis 2018, le résultat de l'index était resté à **92**



En 2017, la CDC comptait **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 avait plus que **2 ou 3 femmes** parmi les **10 plus hautes rémunérations** et donc la CDC obtenait seulement la note de **5/10**. Avec une femme de plus dans le **top 10**, l'index est remonté à **97** ! La Direction a mis presque 10 ans à retrouver ce niveau avec ce critère.

Mais pour la CFE-CGC c'est un Quick Win de la CDC qui masque une dégradation de la situation en 2025 !



Car après plusieurs années de stagnation (déjà dénoncé par la CFE-CGC) le **critère 1** « *Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes* » s'est dégradé en 2025 !

Plus grave le critère 2 « *Ecart d'augmentation individuelle* » s'est lui aussi dégradé pour les femmes en 2025 !

Ces **2 dégradations** ne suffisent pas à changer l'index en raison des effets de seuil mais cela confirme **que la politique salariale de la CDC reste défavorable aux femmes**. Or 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** !

Les résultats de 2025 ne montrent pas cette tendance malgré la progression de l'index. Les **écarts de rémunération** sont toujours 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 2025 - Ecart de rémunération (écart pondéré)

catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	écart pondéré	catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	écart pondéré	catégorie socioprofessionnelle (CSP)	tranche d'âge	écart pondéré
Emplois de direction	moins de 30 ans	0,00%	Secrétaire d'administration	moins de 30 ans	0,00%	CAH	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,01%
	40 à 49 ans	0,00%		40 à 49 ans	0,00%		40 à 49 ans	-0,03%
	50 ans et plus	0,04%		50 ans et plus	0,18%		50 ans et plus	0,00%
Administrateur civil	moins de 30 ans	0,00%	Chef service intérieur	moins de 30 ans	0,00%	AETI	moins de 30 ans	-0,01%
	30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,03%		40 à 49 ans	0,00%		40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,04%		50 ans et plus	0,00%		50 ans et plus	0,00%
Chef serv admin et fin	moins de 30 ans	0,00%	Agent pal serv techn	moins de 30 ans	0,00%	CEAI	moins de 30 ans	-0,02%
	30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,14%
	40 à 49 ans	0,00%		40 à 49 ans	0,00%		40 à 49 ans	-0,05%
	50 ans et plus	0,02%		50 ans et plus	0,00%		50 ans et plus	0,00%
Attaché d'administration	moins de 30 ans	0,00%	Contractuel cat B	moins de 30 ans	0,03%	CEBI	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,11%		30 à 39 ans	-0,01%		30 à 39 ans	0,02%
	40 à 49 ans	0,15%		40 à 49 ans	0,00%		40 à 49 ans	0,01%
	50 ans et plus	0,35%		50 ans et plus	0,00%		50 ans et plus	0,17%
Infirmier cat A	moins de 30 ans	0,00%	Adjoint administratif	moins de 30 ans	0,00%	DETI	moins de 30 ans	0,03%
	30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,06%
	40 à 49 ans	0,00%		40 à 49 ans	0,00%		40 à 49 ans	0,15%
	50 ans et plus	0,00%		50 ans et plus	0,00%		50 ans et plus	0,42%
Conseiller tech serv social	moins de 30 ans	0,00%	Adjoint technique	moins de 30 ans	0,00%	TSUI	moins de 30 ans	0,00%
	30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,00%
	40 à 49 ans	0,00%		40 à 49 ans	0,00%		40 à 49 ans	0,00%
	50 ans et plus	0,00%		50 ans et plus	0,00%		50 ans et plus	0,00%
Contractuel cat A	moins de 30 ans	0,00%	Contractuel cat C	moins de 30 ans	0,00%			
	30 à 39 ans	0,00%		30 à 39 ans	0,00%			
	40 à 49 ans	0,35%		40 à 49 ans	0,00%			
	50 ans et plus	0,20%		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%						



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

La **somme des écarts affichés fait 2,59%** soit un arrondi à **2,6%** 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). En outre certains écarts négatifs sont décomptés des écarts positifs et la somme des écarts en **valeur absolue** devrait être à **2,81%** Présenté autrement, on verrait que la **proportion des écarts de rémunérations des femmes DET de plus de 50 ans** représente **16,2 %** 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 **au moyen des saisines** 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 **suivante** 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 **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 300 k€ n'est pas totalement utilisée**.

La **CFE-CGC** dénonce régulièrement le manque de résultat des saisines (recurs) qui doivent permettre de réduire ces écarts de rémunération accumulés depuis plusieurs années !



La **vitrine** avec un **bon index**, c'est bien !

La **résorption réelle** des écarts, c'est mieux !

