

NÉGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE BRANCHE CAISSE D'ÉPARGNE

Autres éléments d'information :

- Égalité professionnelle
- Recrutements
- Evolution des effectifs
- Index égalité

CPN 5 SEPTEMBRE 2019



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

1

Egalité professionnelle

2

Recrutements

3

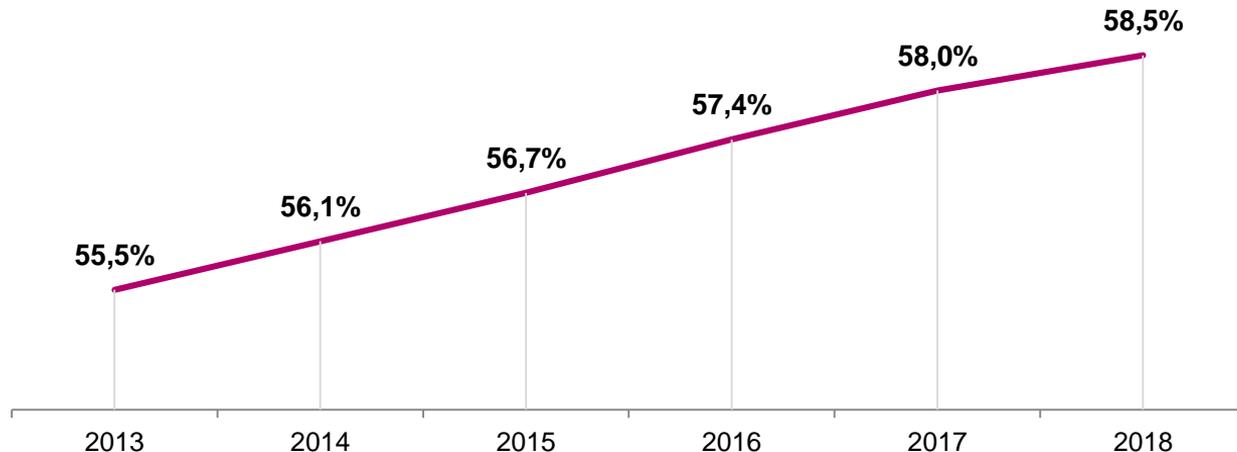
Evolution des effectifs

1

ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE



**Taux de féminisation des effectifs de la branche Caisse d'Épargne
(CDI + CDD)**



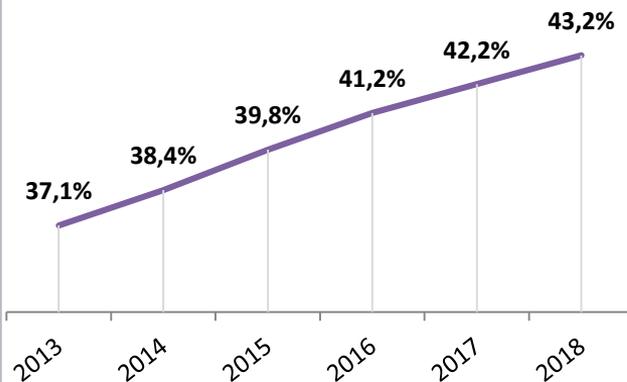
- Une structure des effectifs hommes / femmes à l'avantage des femmes :
 - CDI + CDD : 58,5 % des collaborateurs sont des femmes
 - CDI uniquement : 57,6 % des collaborateurs sont des femmes

Source : Bilan Social réseau CE -
DRH Groupe

EGALITÉ PROFESSIONNELLE



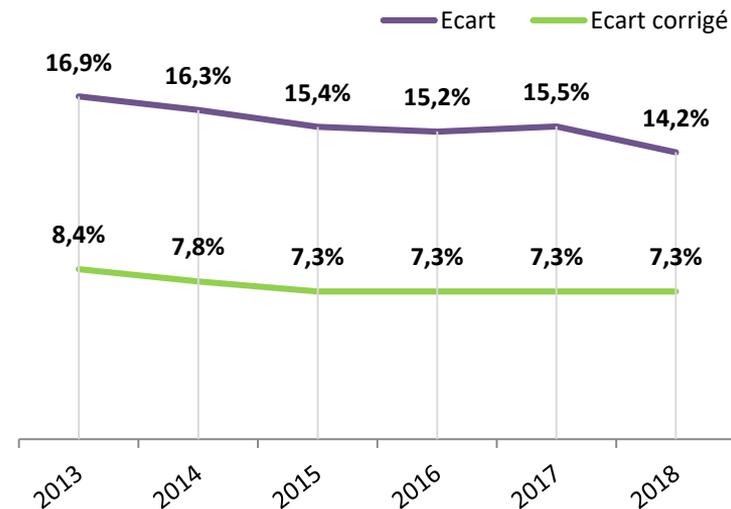
Taux de féminisation de l'encadrement du réseau CE (*)



○ Poursuite de la féminisation de l'encadrement depuis 2013

(*) % d'effectifs ETPMM – Equivalent Temps Plein Moyen Mensuel

Différentiel de salaire total H/F du réseau CE



○ Stabilité du différentiel de rémunération entre les femmes et les hommes

Source : Bilan Social réseau CE - DRH Groupe

EGALITÉ PROFESSIONNELLE CDI + CDD



Différentiel de salaire réseau Caisse d'Epargne

Total Branche	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Différentiel de salaire total H/F (%)	18,7	17,6	16,8	16,3	15,8	15,2
Total Caisses d'Epargne						
Différentiel de salaire total H/F (%)	16,9	16,3	15,4	15,2	15,5	14,2
<i>Effet de structure (%)</i>	8,5	8,5	8,1	7,9	8,2	6,9
<i>Autres (âge, expérience, niveau de formation, ...) (%)</i>	8,4	7,8	7,3	7,3	7,3	7,3
<i>Contribution de l'effet de structure (%)</i>	50,4	52,1	52,7	52,0	52,8	48,5

- Le différentiel de rémunération H/F s'explique pour moitié (49%) par l'effet de structure :
 - Une forte représentation des femmes dans les emplois les moins qualifiés
 - Une part des femmes dans l'encadrement qui reste minoritaire

Source : Bilan Social réseau CE -
DRH Groupe



Synthèse 2013 – 2018 des 15 Caisses d'Epargne

Total 15 caisses d'Epargne	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Taux de féminisation des effectifs inscrits CDI + CDD (%)	55,5	56,1	56,7	57,4	58,0	58,5
Taux de féminisation des effectifs inscrits cadres CDI + CDD (%)	37,1	38,4	39,8	41,2	42,2	43,2
Taux de féminisation des recrutements CDI (%)	55,5	53,8	56,0	57,5	56,1	56,6
Taux de féminisation des recrutements CDI cadres (%)	39,3	38,1	40,6	45,8	42,8	38,9
Différentiel de salaire moyen total H/F par ETP (%)	16,9	16,3	15,4	15,2	15,5	14,2

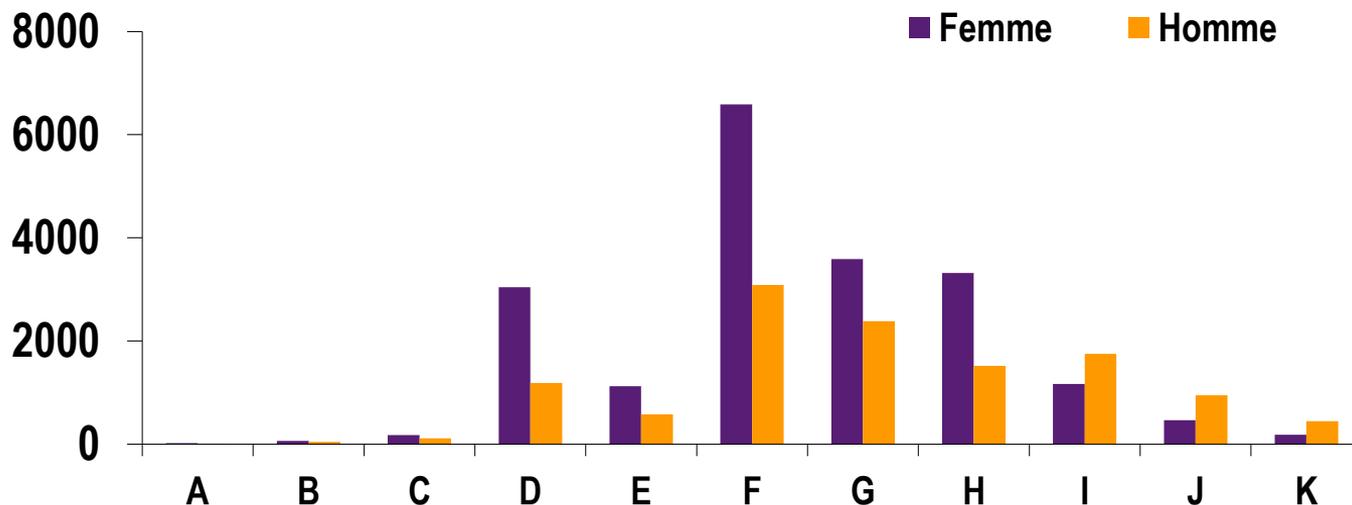
- Le taux de féminisation des effectifs uniquement CDI est de **58%** pour 2018

Source : Bilan Social réseau CE - DRH Groupe

EGALITÉ PROFESSIONNELLE CDI + CDD - 2018



Répartition H/F des effectifs CDI du réseau CE par niveau de classification



- L'importance des effectifs féminins dans les niveaux de classification les plus bas explique l'écart constaté sur les salaires moyens H/F ⇒ Effet de structure

Source : Bilan Social réseau CE -
DRH Groupe

EGALITÉ PROFESSIONNELLE

INDEX

Les 5 indicateurs



Indicateurs	Score	Mini	Moyen	Maxi
Écart de rémunération base et variable + primes individuelles	De 0 à 40 points	37	38	39
% salariées augmentées à leur retour d'un congé maternité	De 0 à 15 points	0	8	15
Ecart de Répartition des Augmentations individuelles	De 0 à 20 points	10	18	20
Ecart de Répartition des Promotions	De 0 à 15 points	15	15	15
Nombre de personnes du sexe sous représenté dans les 10 plus hautes rémunérations	De 0 à 10 points	0	4	10
TOTAL = INDEX	De 0 à 100 points	73	84	94

EGALITÉ PROFESSIONNELLE



Taux de féminisation

Un taux de féminisation des effectifs qui reste stable

Taux de féminisation de l'encadrement

Un taux de féminisation de l'encadrement qui progresse : 43,2 % en 2018 contre 37,1 % en 2013

Différentiel de rémunération

Un différentiel de rémunération qui s'explique pour moitié par l'effet de structure

2

RECRUTEMENTS

RECRUTEMENTS

2018



- Recrutements CDI 2018 : 2 050 personnes dont 56,6 % de femmes pour la Branche CE



- Des recrutements ciblés essentiellement sur 3 emplois commerciaux (conseiller clientèle, chargé de clientèle, conseiller spécialisé).
- La filière Commercial - Distribution représente 65 % du total des recrutements.

Source : Bilan Social réseau CE -
DRH Groupe

RECRUTEMENTS CDI + CDD - 2018



Recrutements externes réseau Caisse d'Épargne 2018 Principaux métiers commerciaux

Libellé métier	Femmes		Hommes		Différentiel H/F (%)
	Nb recrutements	Salaire annuel théorique	Nb recrutements	Salaire annuel théorique	
Conseiller clientèle	159	25 470	83	25 984	2,02%
Chargé de clientèle	59	27 930	70	26 724	-4,32%
Conseiller spécialisé	66	38 739	109	39 988	3,22%
Total	284	29 065	262	30 899	6,31%

- L'écart de rémunération consolidé en faveur des hommes sur les 3 principaux métiers commerciaux est de 6,3 % principalement en raison d'un effet de structure
- Un écart de rémunération H/F par couple métier / classification s'échelonnant de - 2,43 % à + 8,03 %

Source : DRH Groupe

RECRUTEMENTS CDI + CDD - 2017



Recrutements externes réseau Caisse d'Épargne 2017 Principaux métiers commerciaux

Libellé métier	Femmes		Hommes		Différentiel H/F (%)
	Nb recrutements	Salaire annuel théorique	Nb recrutements	Salaire annuel théorique	
Conseiller clientèle	256	25 749	165	25 546	-0,79%
Chargé de clientèle	19	30 043	16	29 946	-0,32%
Conseiller spécialisé	60	40 246	83	40 266	0,05%
Total	335	28 589	264	30 441	6,48%

- Un écart de rémunération consolidé par couple métier / classification sur les 3 principaux métiers commerciaux qui passe de 6,48% à 6,31% entre 2017 et 2018
- Un écart de rémunération par couple métier/classification s'échelonnant de - 0,7% à + 7,2%

Source : DRH Groupe

RECRUTEMENTS CDI + CDD - 2018



Recrutements externes réseau CE – Principaux métiers commerciaux Retraitement de l'effet de structure

Libellé métier	Femmes		Hommes		Différentiel H/F (%)
	Nb recrutements	Salaire annuel théorique	Nb recrutements	Salaire annuel théorique	
Conseiller clientèle	121	25 504	121	25 952	1,76%
Chargé de clientèle	64,5	27 466	64,5	26 933	-1,94%
Conseiller spécialisé	87,5	38 683	87,5	39 744	2,74%
			Ecart après retraitement		1,37%

- Un écart « réel » de rémunération de 1,37% (1,16% en 2017) après retraitement de l'effet de structure (allocation égalitaire de 50% de femmes et de 50% d'hommes dans chaque couple métier / classification)

Source : DRH Groupe

3

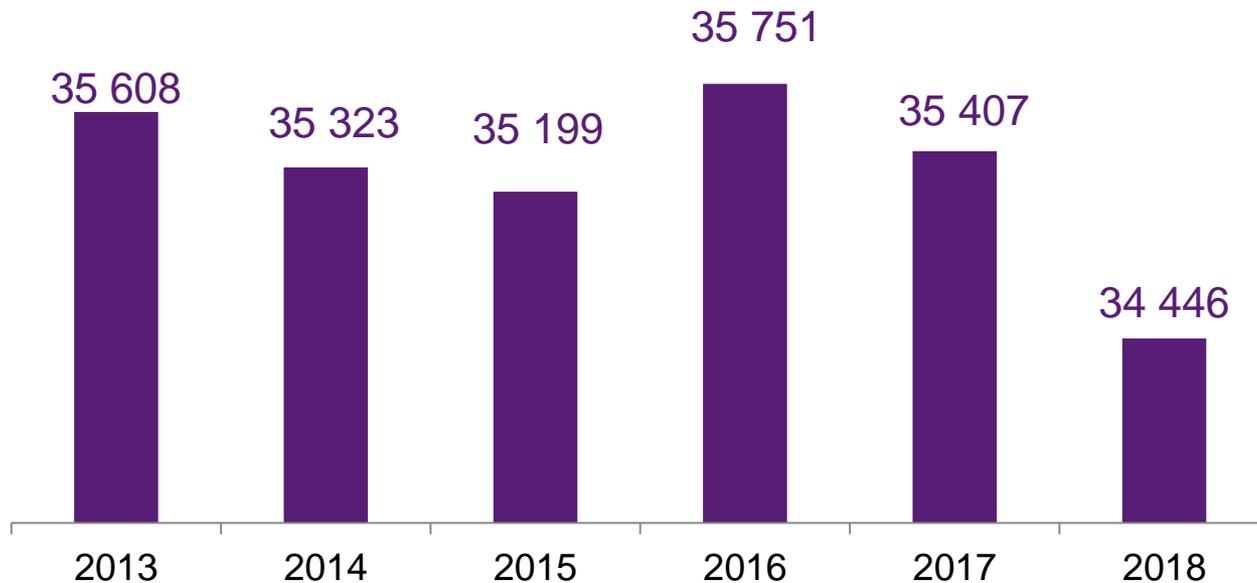
EVOLUTIONS DES EFFECTIFS

EVOLUTION DES EFFECTIFS



ETP Moyen Mensuel CDI + CDD

- Effectif Equivalent Temps Plein Moyen Mensuel du réseau Caisse d'Épargne

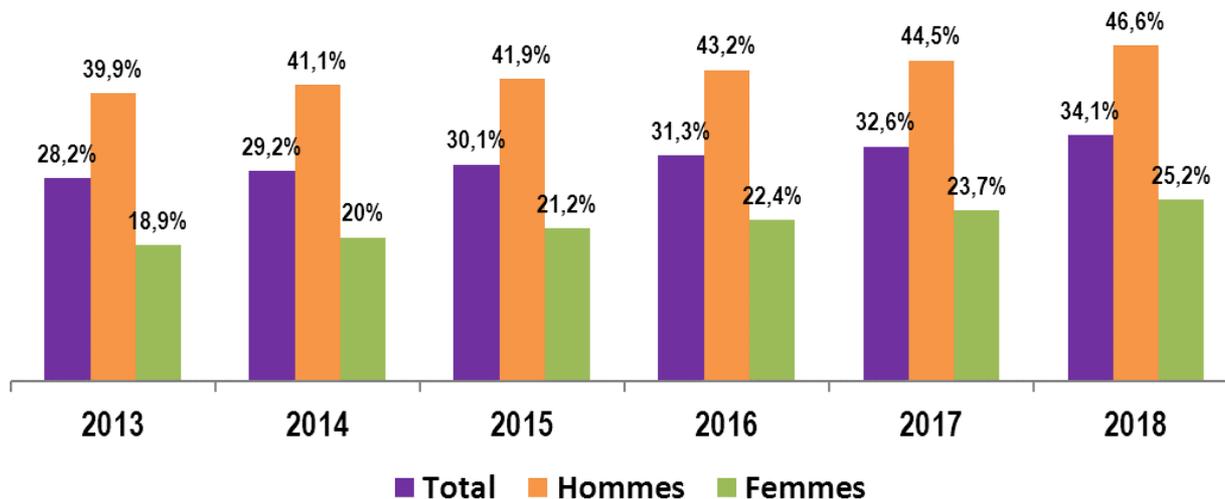


Source : Bilan Social réseau CE -
DRH Groupe

EVOLUTION DES EFFECTIFS



Taux d'encadrement du réseau Caisse d'Epargne



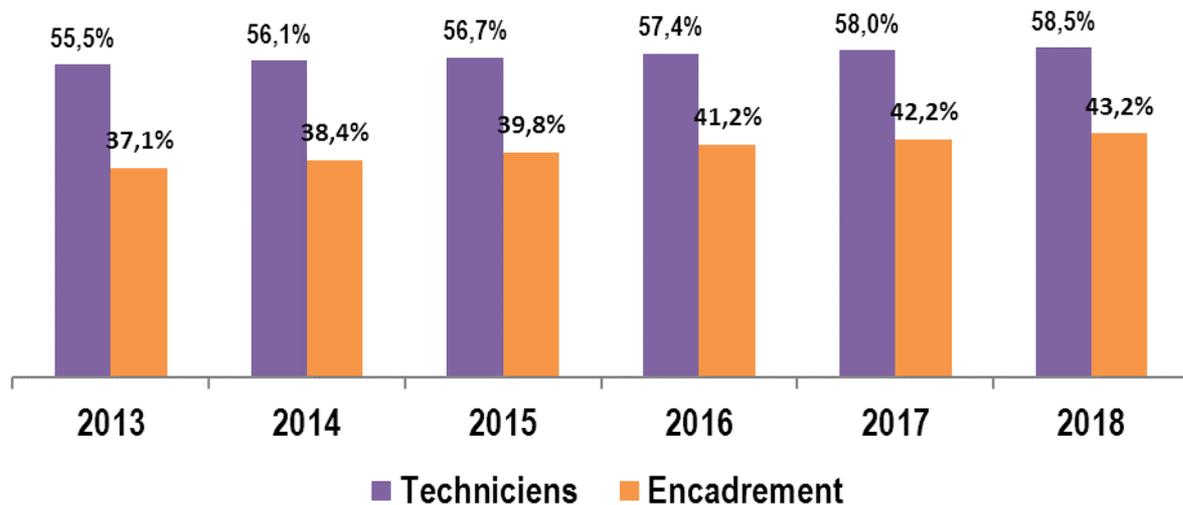
- Un taux d'encadrement en progression pour les femmes comme pour les hommes entre 2017 et 2018
- Les hommes demeurent majoritaires dans la population des cadres

Source : Bilan Social réseau CE -
DRH Groupe

EVOLUTION DES EFFECTIFS



Taux de féminisation du réseau Caisse d'Epargne



- La féminisation des effectifs et le taux de féminisation de l'encadrement sont en progression

Source : Bilan Social réseau CE -
DRH Groupe



GROUPE BPCE

Coopératifs, banquiers et assureurs autrement.

groupebpce.fr

