



Caisse de Prévoyance
et de Retraite
du personnel de la SNCF

COMMUNIQUE DU 01/03/2022

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES : DES RESULTATS A AMELIORER

La Caisse de Prévoyance et de Retraite du Personnel de la SNCF obtient la note de 78/100 en matière **d'égalité** entre les femmes et les hommes **pour l'année 2021**.

L'index égalité professionnelle se compose de 5 indicateurs qui évaluent les inégalités dans les entreprises.

La CPRPSNCF conserve une note très élevée sur l'indicateur d'écart de rémunération, et les notes maximales concernant le taux de salariés ayant bénéficié d'une augmentation dans l'année suivant leur retour de congé maternité et l'indicateur d'écart de taux de promotion.

Concernant l'indicateur du nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations, la note obtenue correspond à la répartition par sexe de la population UCANSS seule observée. Toutefois, l'attendu est une égalité absolue.

L'index global 2021 de 78/100 invite à poursuivre les efforts déjà engagés en ce domaine par la valorisation au quotidien de la promotion et du respect de l'égalité femmes/hommes.

La note obtenue au titre de l'année 2021 se répartit comme suit :

- Indicateur écart de rémunération : 38/40
- Indicateur écart de taux d'augmentation : 5/20
- Indicateur écart de taux de promotion : 15/15
- Indicateur retour de congé maternité : 15/15
- Indicateur hautes rémunérations : 5/10





Caisse de Prévoyance
et de Retraite
du personnel de la SNCF

COMMUNIQUE DU 01/09/2022

EGALITE PROFESSIONNELLE FEMMES/HOMMES : OBJECTIFS DE PROGRESSION

L'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, issu de la loi du 5 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel, permet aux entreprises de mesurer leur performance sur le plan de l'égalité professionnelle à travers cinq indicateurs.

Pour l'année 2021, la Caisse a obtenu la note de 78/100.

En conformité avec les exigences du législateur et en droite ligne avec sa politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la CPRPSNCF s'est fixé pour ambition de faire progresser les indicateurs pour lesquels la note maximale n'a pas été atteinte. Pour l'exercice 2021, trois indicateurs sont concernés pour lesquels la CPR se fixe les objectifs suivants :

- Indicateur écart de rémunération entre les femmes et les hommes :

Malgré un très bon résultat avec une note de 38 sur 40 sur cet indicateur prépondérant, la CPR se fixe pour objectif d'atteindre un écart de rémunération inférieur à 1.1 % (contre 1.15 % aujourd'hui), soit une note de 39 sur 40.

- Indicateur écart du taux d'augmentations individuelles :

Au regard de l'écart constaté de 9.87 % en 2021 (soit une note de 5 sur 20), la CPR se fixe pour objectif de réduire cet écart de 5 points, afin de ramener celui-ci en dessous de 5 % et d'atteindre ainsi la note de 10 sur 20.

- Nombre de salariés du sexe sous-représenté parmi les dix plus hautes rémunérations :

La population féminine représente 70 % des effectifs de la CPR et 7 femmes figurent parmi les 10 plus hautes rémunérations de l'entreprise (soit une note de 5 sur 10). Bien qu'équilibré, ce résultat ne répond pas aux objectifs fixés par le législateur, le nombre d'hommes présents parmi les 10 plus hautes rémunérations étant en-deçà d'une unité par rapport à celui attendu par la Loi sur l'égalité professionnelle. Afin de s'y conformer, la CPR se fixe pour ambition l'introduction d'un représentant du sexe masculin supplémentaire parmi les 10 plus hautes rémunérations afin d'atteindre la note de 10 sur 10.

