

PLAN D'ACTION RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1) REPARTITION DES EFFECTIFS AU 31 DECEMBRE 2025

Au 31 décembre 2025, l'organisme comptait **316 agents**, répartis comme suit :

- **258 femmes**, représentant **81,65 %** de l'effectif ;
- **58 hommes**, représentant **18,35 %** de l'effectif.

2) ANALYSE DES PARCOURS PROFESSIONNELS (PROMOTIONS)

En 2025, **18 agents** ont bénéficié d'un parcours professionnel :

- **3 hommes**, soit **0,95 %** de l'effectif total, **5,17 %** de l'effectif masculin et **16,7 %** des agents ayant bénéficié d'un parcours ;
- **15 femmes**, soit **4,75 %** de l'effectif total, **5,81 %** de l'effectif féminin et **83,3 %** des agents ayant bénéficié d'un parcours.

Rapporté à l'effectif de chaque sexe, **5,17 % des hommes** et **5,81 % des femmes** ont bénéficié d'un parcours professionnel. L'écart est donc de **0,64 point** en faveur des femmes.

Cet écart demeure limité et s'explique notamment par la forte féminisation des effectifs de l'organisme (81,65 % de femmes contre 18,35 % d'hommes). L'analyse des données met en évidence une proportion de bénéficiaires de parcours professionnels comparable entre les femmes et les hommes, traduisant une politique d'évolution professionnelle fondée sur des critères objectifs et non discriminatoires.

3) INDEX EGALITE PROFESSIONNELLE 2026 (RESULTATS 2025)

Concernant l'**index égalité professionnelle qui est de 84/100**. Les indicateurs qui nécessitent une justification et des mesures correctrices sont les suivants :

Indicateur	Résultat	Points obtenus
Écart de rémunération	0,8 %	39/40
Écart de promotions	7,1 points	5/15
Salariés du sexe sous-représenté parmi les 10 plus hautes rémunérations	3 hommes	5/10

3.1) ECART DE REMUNERATION (39/40)

Constat

L'écart de rémunération constaté est très limité (0,8%) et demeure inférieur au seuil généralement révélateur d'une inégalité structurelle. Il peut notamment s'expliquer par :

- Les différences d'ancienneté ;
- Les parcours professionnels et les mobilités ;
- Les spécificités des fonctions exercées ;
- Les différences de classification ou de responsabilités.

Aucune situation de discrimination salariale n'a été identifiée.

Plan d'actions

Au vu du score obtenu et du faible écart par rapport à l'objectif, la Caf de l'Aisne décide de renforcer les actions déjà mises en place, plutôt que d'ajouter des actions nouvelles qui n'auraient que très peu d'impact sur l'index global

Pour rappel, les actions déjà mises en place sont les suivantes :

- Dans le cadre du protocole d'accord relatif à la rémunération, au temps de travail, au partage de la valeur ajoutée, à la promotion de la diversité et l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et à la qualité de vie au travail signé le 2 mai 2022, la Caf de l'Aisne est vigilante sur le sujet de la non-discrimination en termes d'évolution professionnelle.

Ce principe est repris dans la politique de rémunération de l'organisme. Ainsi, tout acteur de la mise en œuvre de la présente politique (direction, service RH, managers) est attentif à la prévention de toute forme de discrimination, notamment selon le sexe.

Ainsi, les objectifs prévus dans l'accord de 2022 sont maintenus.

3.2) ECART DE PROMOTIONS (5/15)

Constat

L'écart de promotion s'explique principalement par le faible nombre de promotions intervenues durant la période de référence. Dans ce contexte, quelques situations individuelles suffisent à faire varier significativement l'indicateur.

Les promotions sont attribuées sur la base :

- Des compétences ;
- Des besoins de l'organisation ;

- Des postes ouverts ;
- Des critères objectifs définis par la politique RH.

Aucune différence de traitement fondée sur le sexe n'a été constatée.

3.3) SEXE SOUS-REPRESENTE PARMIS LES 10 PLUS HAUTES REMUNERATIONS (5/10)

Constat

Parmi les dix plus hautes rémunérations, trois concernent le sexe sous-représenté (les hommes dans votre organisme). Cette situation résulte principalement de la répartition actuelle des emplois de direction et des fonctions à forte responsabilité.

L'accès à ces fonctions repose sur des critères de compétences, d'expérience et de parcours professionnel.

Plan d'actions

Parmi les plus hautes rémunérations, il convient de considérer la direction et le management stratégique :

- La direction compte 4 personnes, dont 2 hommes et 2 femmes, tant en 2025 qu'en 2026 ;
- Le management stratégique compte 9 personnes, dont 3 hommes et 6 femmes en 2025, mais 4 hommes et 5 femmes en 2026.

L'indicateur devrait donc mécaniquement se redresser en 2026.

Pour autant, et même si l'évolution vers les plus hautes rémunérations reste intimement liée au niveau des compétences attendus, la Caf de l'Aisne continuera de veiller à maintenir un accès équilibré des femmes et des hommes aux postes à responsabilité, dont les postes de direction et de management stratégique.