

## AVENANT N°2 AU PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Au sein de l'Etablissement public, le développement de la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose tout à la fois sur un socle de dispositions permanentes, portées par l'accord signé le 20 février 2007 et par la mise en œuvre de plans de progrès triennaux fixant les priorités identifiées au travers des dispositifs de ressources humaines en vigueur et notamment la démarche de Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

C'est à la faveur de cette dynamique de progrès que, cet accord a donné lieu à une révision le 20 janvier 2012 et fait l'objet de la présente révision,

Entre

d'une part,

- La Caisse des dépôts et consignations sise au 56 rue de Lille – 75007 Paris, représentée par Pierre - René LEMAS, Directeur général,

Et d'autre part,

- Les organisations syndicales habilitées à négocier.

Pour une facilité de lecture, la présente révision reprend le texte de l'accord dans une version consolidée intégrant les modifications proposées. Celui-ci annule toute version précédente.

## **Protocole d'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes consolidé**

-----  
**Etablissement public**

### **Préambule**

Le groupe Caisse des dépôts est engagé dans une politique d'égalité professionnelle et d'égalité des chances. Il valorise à ce titre la variété des profils et des expériences des personnels.

Cet engagement résolu s'exprime au travers de valeurs communes d'ouverture et constitue un axe fondamental de la politique sociale et du développement de la CDC.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit au premier plan de cette politique et représente, à cet égard, un facteur de performances économique et sociale.

Dans cet esprit, conformément aux objectifs et aux principes fondamentaux de l'accord-cadre sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le groupe Caisse des dépôts signé le 7 décembre 2004, qui demeure le référentiel commun à l'ensemble des entités du Groupe, la CDC et les organisations syndicales se sont accordées sur la volonté d'engager, dans la durée, une démarche permettant de définir les actions concourant à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en tenant compte, lorsqu'elles existent, des particularités de l'Etablissement public, et des caractéristiques de l'environnement dans lequel s'inscrivent ses activités, en assurant prioritairement la mixité des effectifs et l'égalité des rémunérations au sein de ses métiers.

Cette démarche ne fait pas obstacle à l'existence et à la poursuite de déroulements de carrière différenciés dès lors que les distinctions entre personnels des deux genres sont expliquées par des critères objectifs, transparents ou justifiables. Les parties conviennent notamment, en application des textes en vigueur, et dans le respect des spécificités des personnels de la CDC, de respecter l'application du principe « A travail égal ou de valeur égale, salaire égal ».

Conformément à l'accord-cadre sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le Groupe, les parties au présent accord décident que l'accord conclu au sein de l'Etablissement public ne pourra générer de compression d'effectifs ou de ralentissement de l'évolution de la masse salariale ni de remise en cause des possibilités de reconnaissance

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
PK M7 CN DF MY

de la validation des acquis et des formations qualifiantes durant la vie professionnelle tant pour les femmes que pour les hommes.

Au sein de l'Etablissement public, le développement de la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose tout à la fois sur un socle de dispositions permanentes, portées par l'accord signé le 20 février 2007\* et par la mise en œuvre de plans de progrès triennaux fixant les priorités identifiées au travers des dispositifs de ressources humaines en vigueur et notamment la démarche de Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

C'est à la faveur de cette dynamique de progrès que, le présent accord a donné lieu à une révision le 20 janvier 2012 et fait l'objet de la présente révision.

\* l'accord du 20 février 2007 a été signé par Jean Sebeyran, Secrétaire général de la CDC et par les représentants et/ou délégués syndicaux des organisations syndicales suivantes : FO, la CGT, la CFTC, la CFDT, la CFE-CGC, l'UNSA et SUD. Le SNUP a adhéré à l'accord le 5 janvier 2012.

L'avenant n°1 a été signé le 20 janvier 2012 par Augustin de Romanet, Directeur général de la CDC et par l'ensemble des organisations syndicales habilitées à négocier signataires et adhérentes de l'accord initial : FO, la CGT, la CFTC, la CFDT, la CFE-CGC, l'UNSA, le SNUP.

*m7 er* *af mv* *pu*

## Titre 1 : Dispositions générales

### **Article 1 – Champ d'application**

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble des personnels en fonction dans l'Etablissement public.

### **Article 2 – Durée, adhésion, révision, dénonciation**

#### **2-1 - Durée**

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

Cet accord est assorti de plans de progrès triennaux donnant lieu à révision de l'accord selon les conditions définies à l'article 2.3 dernier alinéa.

La présente version modifie la version consolidée de l'accord du 20 février 2007 modifiée par l'avenant n °1 du 20 janvier 2012.

#### **2-2 - L'adhésion**

Toute organisation syndicale représentative des personnels et non signataire du présent accord pourra y adhérer ultérieurement.

Notification devra être faite par l'organisation concernée sous pli recommandé avec accusé de réception, à l'ensemble des signataires de l'accord.

#### **2-3 - La révision**

Chaque partie contractante pourra, à tout moment, formuler une demande de révision au présent accord.

Elle devra notifier cette demande à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception, accompagnée d'un projet de rédaction sur les points sujets à révision. Les parties contractantes devront se réunir dans un délai maximum de 3 mois suivant la date de notification de la demande.

Par exception, l'engagement de la renégociation périodique tous les 3 ans des termes de l'accord, à l'initiative de la direction de la CDC ne donne pas lieu au formalisme prévu aux dispositions du deuxième alinéa du présent article, mais à une simple convocation dans les formes usuellement appliquées en matière de convocation à des réunions de négociation collective.

#### **2-4 - La dénonciation**

**2-4-1 - La dénonciation totale** peut intervenir à tout moment à l'initiative des parties contractantes. Il en est de même pour ses avenants éventuels.

La dénonciation doit alors être notifiée par son auteur aux autres parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception et moyennant le respect d'un préavis de 3 mois.

PKL m7 CN AF MV

**2-4-2** - Lorsque le présent accord est dénoncé par la « partie employeur » représentée par le directeur général de la CDC ou par l'ensemble des organisations syndicales contractantes, une nouvelle négociation devra s'engager dans les 3 mois qui suivent la date de la dénonciation. Il appartient à la partie qui a dénoncé l'accord de proposer une nouvelle rédaction.

L'accord dénoncé continuera à produire ses effets :

- jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord destiné à le remplacer,
- ou, à défaut d'accord entre les parties sur un nouvel accord, jusqu'à l'expiration du délai de survie que les parties signataires fixent à 12 mois, délai qui court à l'échéance du préavis visé ci-dessus.

Au-delà de ce délai, même si aucun nouvel accord n'a été conclu, les dispositions du présent accord et de ses avenants éventuels cesseront de s'appliquer.

**2-4-3** - Lorsque la dénonciation n'émane que d'une partie des organisations syndicales signataires ou adhérentes, l'accord continue de produire ses effets à l'égard des autres parties signataires ou adhérentes.

### **Article 3 - Suivi de l'accord**

#### **Commission sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes:**

La volonté des signataires étant de garantir la pérennité des dispositions fixées par le présent accord, il est convenu de mettre en place une commission inter statutaire sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il est précisé que la commission pourra se réunir en formation restreinte, pour examiner des sujets propres à un des statuts des agents de la CDC en particulier. Cette commission fixera elle-même ses autres modalités d'organisation.

#### **Composition et fonctionnement:**

Cette commission sera composée par :

##### **• Les membres représentant l'employeur :**

- Le (la) Directeur (trice) des Ressources Humaines du Groupe et de l'Etablissement public ou son représentant qui en est le président, assisté par :
- le (la) Directeur (trice) des Relations Sociales du Groupe et de l'Etablissement public ou son représentant,
- la(le) Responsable du pôle « qualité de vie au travail et égalité professionnelle » et la (le)réfèrent(e) à l'égalité professionnelle, définie à l'article 8 du présent accord.

Des collaborateurs de l'Etablissement public, compétents sur les questions à l'ordre du jour, peuvent participer aux réunions de la commission.

- **Les représentants des organisations syndicales de l'Etablissement public représentatives signataires du présent accord, à raison de trois représentants par organisation syndicale.**

Cette commission se réunira au moins une fois par an et en tant que de besoin.

Lorsque des statistiques font l'objet d'une présentation, elles sont adressées au moins huit jours avant la réunion.

*Handwritten signatures and initials in blue ink:*  
muj en af MV RA

## **Rôle**

Dans le respect des attributions légales, réglementaires ou conventionnelles des instances de concertation propres à l'Etablissement public, la commission est chargée du suivi de la mise en place des mesures prévues par le présent accord.

Cette commission examinera les différents documents statistiques et bilans annuels relatifs à l'égalité professionnelle femmes/hommes dans l'Etablissement public.

Elle pourra si nécessaire demander des études complémentaires et sera habilitée à émettre des recommandations et à proposer toute mesure concourant d'une part à la répartition équilibrée femmes/hommes dans les emplois et d'autre part, à l'égalité professionnelle au sein de l'Etablissement public.

Elle veillera à ce que les conditions de travail et d'emploi contribuent à l'égalité professionnelle, en particulier pour les personnels à temps partiel. De même, elle veillera à la bonne articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales tant pour les femmes que pour les hommes.

Elle s'appuiera sur les indicateurs prévus par la réglementation en vigueur pour établir un plan de progrès spécifique à l'Etablissement public.

Chaque année, la commission analysera les actions mises en œuvre au cours de l'année écoulée, le niveau de réalisation des objectifs et commentera les composantes et causes sous-tendant ce résultat. Elle se prononcera par ailleurs sur la déclinaison des objectifs pour l'année à venir et les actions nécessaires pour les atteindre.

La commission dressera un bilan complet des plans de progrès mis en œuvre tous les 3 ans.

En cas d'évolution législative ou réglementaire majeure relative à l'égalité professionnelle, la commission se réunira pour examiner les éventuelles implications sur les modalités d'application de l'accord.

### **Communication des travaux de la commission :**

Le bilan des actions mises en œuvre, comme les travaux que la commission pourra produire sur des sujets spécifiques, seront communiqués aux représentants syndicaux.

Ces travaux pourront être intégrés aux données d'information fournies à l'appui du dossier « Négociation annuelle obligatoire », sans se substituer à la négociation elle-même.

### **Information du Comité Technique :**

Le Comité Technique est l'instance de concertation compétente en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le processus d'information se déroulera une fois par an à l'occasion d'une réunion du Comité Technique et des réunions de travail s'y rapportant.

ms  
PR  
CN  
af  
mv

## Titre 2 : Démarche de négociation

### **Article 4- Rappel du cadre de la démarche Groupe**

En réponse au vœu du 4 avril 2002 formulé par le CMIC, le groupe Caisse des dépôts s'est fixé comme objectif d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'échéance de 3 ans à compter de la date de signature de l'accord-cadre sur l'égalité professionnelle femmes / hommes dans le Groupe, le 7 décembre 2004.

A cette fin, les entités ont reconnu la nécessité d'impulser, au travers de la négociation d'accords d'entreprises, une démarche Groupe fondée sur des principes communs.

### **Article 5 -Déclinaison de l'accord Groupe par l'Etablissement public**

#### **5-1 – Principes**

S'inscrivant dans le cadre de la démarche impulsée par l'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le Groupe du 7 décembre 2004 et en conformité avec la réglementation en vigueur, l'Etablissement public a engagé, avec ses délégués et représentants syndicaux, une négociation en vue de parvenir à un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dont ils conviennent que l'ensemble des thèmes suivants font l'objet d'un suivi et de plans d'amélioration triennaux à compter de sa signature :

- La mixité des emplois
- La rémunération
- Le recrutement
- Les promotions
- La formation
- La mobilité
- Les conditions de travail et d'emploi en particulier celles des salariés à temps partiel
- L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.

#### **5-2 - Liste de métiers pertinents**

En application du second alinéa de l'article 5-2 de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe, les parties signataires sont convenues que les métiers et niveaux d'exercice des métiers prévus par l'accord Groupe pour l'analyse relative à l'égalité professionnelle femmes/hommes au sein de l'Etablissement public seront déclinés comme suit :

- la notion de « filière professionnelle » ou d'« emploi repère » de l'Etablissement public se substitue à celle de « métiers » au sens de l'accord Groupe, ou à celle de fonctions. La liste des filières et des emplois repères est annexée à l'accord et réactualisée en fonction des évolutions (cf. annexe 1).

L'emploi repère est notamment utilisé pour toutes les analyses liées aux rémunérations.

- la notion de « qualification » se substitue à celle de « niveau d'exercice des métiers » au sens de l'accord Groupe.

*Pour les personnels de droit public et pour les agents bénéficiaires des droits et garanties prévus au statut de la CANSSM, la qualification correspond aux catégories A, B et C et éventuellement au corps ou au grade pour certains indicateurs.*

*Pour les personnels de droit privé, on entend par « qualification », selon la convention collective CDC, les sept niveaux suivants de la grille de classification : employé, technicien supérieur, attaché d'études (AET), chargé d'études A (CEA), chargé d'études B (CEB), directeur d'études (DET) et cadre hors grille.*

### **Titre 3 : Principes et thèmes d'actions permanents**

#### **Article 6 - Mise en conformité des documents légaux**

L'Etablissement public mettra en conformité avec les textes, si tel n'est pas le cas, les bilans, les rapports de situation comparée femmes/hommes ou les documents légaux obligatoires.

#### **Article 7- Les thèmes d'actions permanents**

Les thèmes d'actions décrits ci-après constituent le socle permanent sur lequel reposent les actions mises en œuvre dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle engagée par l'Etablissement public.

Ceux-ci sont structurés en quatre axes suivis par des indicateurs présentés ci-après.

Ces thèmes d'actions sont complétés et déclinés au travers des plans de progrès triennaux, objets du titre 4 du présent accord.

Il est précisé que les indicateurs ici présentés n'ont pas vocation à se substituer à ceux prévus par la loi, mais à les compléter en tant que de besoin.

Afin de conserver le caractère non nominatif des éléments statistiques, les indicateurs de rémunération et de promotion ne pourront être communiqués lorsqu'ils concerneront un effectif trop réduit (moins de 5) pour permettre par déduction d'identifier les personnes concernées.

#### **7.1- Mixité des emplois/Recrutement/Mobilité/Formation**

##### **7-1-1- La mixité des emplois**

Une véritable politique de mixité des emplois implique que les femmes et les hommes puissent avoir les mêmes parcours professionnels, les mêmes possibilités d'évolution de carrière et d'accès aux postes de responsabilité.

Les rapports égalité femmes-hommes et les études menées doivent permettre, en l'état, puis de façon régulière, de déterminer les filières professionnelles, emplois et niveaux en leur sein fortement masculinisés ou féminisés. Des actions seront conduites afin de féminiser des emplois actuellement fortement masculinisés et inversement.

L'accès des femmes aux fonctions considérées comme des postes à responsabilités ou à potentiel fait l'objet d'une attention particulière de la part de l'ensemble des acteurs de la filière RH et de la direction (Comités de direction...), en vue d'améliorer leur taux de féminisation.

Dans cet esprit, des actions en matière de détection des potentiels internes pourront être mises en place et/ou renforcées, les mêmes critères seront utilisés pour les femmes et pour

M.D. / en ef m v ml

les hommes. Ils seront fondés exclusivement sur les compétences (efficacité et performance).

L'indicateur et les paramètres retenus par l'Etablissement public pour le thème « mixité des emplois », sur la base des indicateurs prévus à l'article 8-1 de l'accord Groupe, sont les suivants :

<b>Indicateurs prévus par l'accord Groupe</b>	<b>Déclinaison EP pour les Personnels de droit public et statutaires CANSSM et salariés</b>	<b>Paramètres</b>
Nombre de femmes exerçant dans un métier / Nombre de salariés exerçant dans ce métier	Nombre de femmes/ Nombre d'agents	L'indicateur sera décliné par filière et par catégorie statutaire pour les fonctionnaires et statutaires et par qualification professionnelle pour les salariés de droit privé.

Pour les cadres dirigeants -Cercles 1 et 2- (pris en compte dans la filière « Cadres dirigeants »), ainsi que pour les cadres à haut potentiel de l'Etablissement public dénommés « Perspectives Groupe », la répartition femmes/hommes sera produite.

En tant que de besoin, des études statistiques complémentaires pourront également être menées. A la suite de cet examen, des objectifs quantifiés et des actions à conduire pourront être définis notamment en termes d'adaptation des postes à la mixité, de formation, de mobilité, d'orientation professionnelle, d'évolution des filières professionnelles, et de valorisation et validation des acquis de l'expérience en cours d'emploi.

Dans cette analyse, les indicateurs pourront être affinés si nécessaire au niveau de l'âge et de l'ancienneté des femmes et des hommes, par filière professionnelle, afin de veiller à l'équilibre des genres sur le moyen- long terme.

### **7-1.2 - Le recrutement**

L'équilibre entre les femmes et les hommes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois.

#### *7-1-2-1 - L'égalité dans les modes de sélection et de recrutement*

Le processus de recrutement, externe ou dans le cadre de la mobilité interne à l'Etablissement public ou au Groupe, est unique et se déroule exactement selon les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. Ce processus retient des critères de sélection fondés sur les compétences requises et les qualifications des candidats qui ne tiennent pas compte du genre.

Les intitulés de poste et les définitions de poste doivent être non discriminants à l'égard du genre.

#### *7-1-2-2- L'équilibre des recrutements externes au Groupe*

Une attention particulière sera portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes.

*md*  
*en* *af* *BV* *PK*

La notion d'équilibre ne pouvant pas être entendue comme une répartition égalitaire (50/50) pour déterminer l'action à conduire dans ce domaine, il devra être tenu compte du contexte global des recrutements publics pour les fonctionnaires.

Pour les recrutements de salariés, il devra être tenu compte de l'état du marché qui peut se traduire au travers du taux de féminisation au sortir des filières de formation initiale à compétences, expériences et profils équivalents.

En application de l'article 8-3-2 de l'accord du Groupe, l'Etablissement public retient l'indicateur et les paramètres suivants :

Indicateurs prévus par l'accord Groupe	Déclinaison EP pour les personnels de droit public et salariés	Paramètres
<p><u>Nombre de femmes recrutées/</u> Nombre de recrutements</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p>Nombre de candidatures féminines/ Nombre de candidatures reçues</p>	<p><b>Pour les personnels de droit public</b></p> <p>Nombre de femmes admises/ Nombre d'admis</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p>Nombre de femmes inscrites, présentes, admissibles aux épreuves/ Nombre total d'inscrits, présents, admissibles</p> <p><b>Salariés</b> Nombre de femmes recrutées/ Nombre total de recrutements</p>	<p>L'indicateur est décliné pour chaque concours interne et externe, hors IRA</p>

### 7-1-2-3- L'égalité des conditions de recrutement

Conformément aux principes régissant la fonction publique, à qualification et expérience équivalentes sur un même poste, la classification et la rémunération proposées au candidat devront être indépendantes du genre pour les fonctionnaires.

Pour les salariés, à qualification et expérience équivalentes sur un même poste, la classification et la rémunération proposées aux candidats devront être indépendantes du genre.

### 7-1.3 - La formation et la mobilité

La formation professionnelle et la mobilité contribuent à assurer aux femmes et aux hommes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution dans les qualifications.

MJ  
CN  
EF  
MV  
PK

L'Etablissement public se doit d'assurer pour les femmes et les hommes un égal accès à l'un et à l'autre de ces dispositifs.

La formation fera l'objet, en cas de nécessité, d'une négociation visant à équilibrer la répartition des actions de formation entre les femmes et les hommes. Cette négociation portera sur des objectifs, un calendrier de mise en œuvre et l'engagement de moyens.

## 7-2 - La rémunération / Les promotions

### 7.2.1- Rémunération

L'Etablissement public réaffirme sa volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de même valeur. Les plans de progrès triennaux visent à mettre en œuvre ce principe.

Après examen ou mise à jour des données issues des divers rapports existants, lorsque des écarts seront objectivement constatés, c'est-à-dire qui ne répondraient pas au principe de différenciation basé sur des éléments objectifs, connus ou explicables, des mesures correctrices seront prioritairement négociées et des mesures individuelles de rattrapage sont mises en œuvre.

A cette fin, les éléments de rémunération font l'objet d'un suivi au travers des divers rapports existants et des indicateurs qui suivent.

Pour les fonctionnaires, une vigilance particulière est portée par la Direction des Ressources Humaines sur la répartition de la NBI.

Pour les salariés, il est rappelé que « *Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes* ». (L3221-2 CT).

« *Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses* ». (L3221-4 CT).

Une vigilance particulière sera portée sur une répartition équilibrée des augmentations individuelles lors de l'élaboration de la politique salariale.

En application de l'article 8-2 de l'accord du Groupe, les indicateurs et les paramètres retenus par l'Etablissement public, pour le thème « rémunérations », sont les suivants :

MD / CN / af / MV / PK

Indicateurs prévus par l'accord Groupe	Déclinaison EP pour les personnels de droit public et statutaires CANSSM (hors NBI)	Paramètres
<p><b>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes par métiers et niveau dans les métiers :</b> Eventail des rémunérations fixes et totales (mini/maxi, moyenne et médiane) Eventail de la part variable (rémunération totale – rémunération fixe)</p> <p><b>2/ Augmentations de salaires Par métiers et niveaux au sein des métiers :</b> Nb de femmes ayant bénéficié d'une augmentation/ Nb de salariés ayant bénéficié d'une augmentation</p> <p><i>Comparé à</i></p> <p>Nombre de femmes/nombre de Salariés</p> <p>% d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour les femmes/ % d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour l'ensemble des salariés</p>	<p><b>1/ Indicateurs rémunérations comparées femmes/hommes (rapport de situation comparée)</b></p> <p><b>2 - NBI :</b> Nombre de femmes bénéficiant de la NBI/ Nombre d'agents bénéficiant de la NBI</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p>Nombre de femmes/nombre d'agents</p> <p>Médiane ACF Primes variables d'objectif (médiane)</p> <p>Sans objet EP</p>	<p>Sur le modèle proposé par le ministère chargé du travail : rémunération nette imposable globale par catégorie statutaire, par genre, avec ancienneté moyenne et âge moyen</p> <p>L'indicateur est décliné par filière professionnelle et par catégorie statutaire</p> <p>Les indicateurs, fournis tous les ans sont déclinés par corps et par genre.</p>

M/D  
 CN  
 AF  
 BV/PM

Indicateurs prévus par l'accord Groupe	Déclinaison EP pour les salariés	Paramètres
<b>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes par métiers et niveau dans les métiers :</b> <b>Eventail des rémunérations fixes et totales</b> (mini/maxi, moyenne et médiane) <b>Eventail de la part variable</b> (rémunération totale – rémunération fixe)	<b>1/ Indicateurs rémunérations comparées hommes/femmes</b> 1- rapport de situation comparée 2 – Primes variables d'objectif (médiane)	Sur le modèle proposé par le ministère chargé du travail : rémunération nette imposable globale par qualification, par genre, avec ancienneté moyenne, ancienneté moyenne dans la qualification et âge moyen Les indicateurs sont déclinés par qualification et par genre
<b>2/ Augmentations de salaires</b> Par métiers et niveaux au sein des métiers Nb de femmes ayant bénéficié d'une augmentation/ Nb de salariés ayant bénéficié d'une augmentation  <i>Comparé à</i> Nombre de femmes/ Nombre de salariés  % d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour les femmes/ % d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour l'ensemble des salariés		

Les indicateurs pourront être affinés par âge, par ancienneté et par quotité de travail si nécessaire, dans le cadre d'études complémentaires.

Au-delà des indicateurs précités l'Etablissement public assure une vigilance permanente sur l'identification et la compensation d'écarts de rémunération injustifiés au travers de deux dispositifs complémentaires :

- *Dispositif collectif d'identification des écarts*

Un dispositif d'identification collectif des écarts est mis en place. Il s'appuie sur une analyse des situations basée sur le principe : « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal ».

Ce dispositif d'identification des écarts se déroule en deux temps :

- Premier temps :

Identification collective et statistique, par la Direction des Ressources Humaines, de situations paraissant atypiques au regard d'une batterie de critères, notamment le genre, le corps, le grade et l'échelon, la tranche d'ancienneté dans l'échelon, la filière professionnelle et l'emploi repère pour les fonctionnaires.

Pour les salariés, les critères retenus sont, notamment le genre, la qualification, la tranche d'ancienneté dans le Groupe, la tranche d'âges, la filière et l'emploi repère.

m7 af mv PK

- Second temps :

Examens individuels des dossiers des personnels ainsi identifiés. Cet examen est réalisé par la Direction des Ressources Humaines, en lien avec les services RH métiers concernés.

Les éléments de rémunération pris en compte dans les comparaisons comprennent :

- l'ACF et, le cas échéant, la PVO pour les fonctionnaires (sous réserve des modifications liées à l'évolution du régime indemnitaire conformément à l'article 10-1 2<sup>ème</sup> alinéa)
- la rémunération indiciaire ou forfaitaire pour les salariés avec le cas échéant, la PVO.

• *Dispositif individuel suite à saisine de la (du) référent(e) à l'égalité professionnelle :*

Les personnels s'estimant victimes d'une discrimination professionnelle basée sur le genre, portant sur leur rémunération peuvent saisir le (la) référent(e) à l'égalité professionnelle. Ce recours donnera lieu à une étude de rémunération. La démarche de saisine demeurera strictement confidentielle jusqu'à finalisation et restitution de l'instruction sur pièce (cf. procédure de saisine en annexe 2).

En cas de besoin, et après accord de l'agent concerné, cette étude sera complétée d'une consultation du responsable RH de proximité.

### 7.2.2- Les promotions

Dans la mesure où les effectifs et les caractéristiques de ses filières professionnelles sont significatifs, l'Etablissement public veille à ce que le flux promotionnel respecte la répartition femmes-hommes qui caractérise sa population. Cette vigilance interviendra dans le respect d'une organisation optimale et compte tenu des compétences de chacun.

Les propositions d'avancement et de promotions contribuent, sans que soient remis en cause les autres critères de sélection, à corriger les éventuelles inégalités de présence au sein des lignes hiérarchiques de tous les niveaux, dûment constatées.

Dans le cadre du suivi des promotions, l'Etablissement public analyse notamment la proportion de femmes promues chaque année.

m7 en af BV pu



Dans les études complémentaires, les indicateurs pourront être affinés si nécessaire par âge et ancienneté.

**Article 8 : Référent(e) à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Un(e) référent(e) est désigné(e) au sein de la Direction des Ressources Humaines dans le pôle « Qualité de vie au travail et égalité professionnelle ».

Il (elle) assure une mission de médiation chaque fois qu'il (elle) est saisi (e) d'une situation ou d'une inégalité de traitement avérée ou non.

La procédure de recours individuel auprès du de la référent (e) à l'égalité professionnelle est annexée au présent accord (cf. annexe 2).

Le/la référent(e) a en outre la charge de sensibiliser les différents acteurs RH de la Direction des Ressources Humaines ou des directions métiers au thème de l'égalité professionnelle et aux objectifs que se fixe l'Etablissement public.

Il /Elle assure, avec le responsable de la communication de la Direction des Ressources Humaines, la réalisation des actions de communication relative à cet accord.

Il/Elle s'assure de la réalisation, du suivi et de la valorisation des actions menées dans le cadre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

MD CN DF MR RL

## Titre 4 : Plan de progrès 2016-2018

Le bilan du plan 2012/2014 a été présenté à la commission sur l'égalité professionnelle femmes / hommes, chargée du suivi de l'accord, en septembre 2015.

Le présent plan de progrès est défini sur la base de ce bilan et des priorités identifiées tout au long de l'année 2015. Son lancement fera l'objet d'une réunion de la commission sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, au cours de laquelle seront présentés les indicateurs de parité en date du 31 décembre 2015.

Le plan de progrès 2016/2018 se décline sur les 4 axes thématiques définis au titre 2 du présent accord.

### **Article 9 - Axe 1 Mixité des emplois / Recrutement/ Mobilité / Formation**

#### **9.1- Mixité des emplois**

L'objectif annoncé de mixité des filières et des emplois engage l'Etablissement public à la mise en œuvre d'un repérage systématique des éventuels déséquilibres, ainsi qu'à l'identification d'actions correctrices adaptées, compatibles avec le bassin d'emploi interne et le marché de l'emploi externe. Cet objectif concerne l'ensemble des filières professionnelles et est examiné annuellement par la commission sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.

Cette analyse a permis de détecter deux filières particulièrement sensibles sur lesquelles, les actions correctrices seront notamment focalisées, et ce au-delà des dispositifs récurrents appliqués :

➤ La filière « Investissement et marchés financiers » :

- *S'agissant des fonctionnaires :*

Si le taux global de féminisation demeure correct, quoique toujours inférieur à la parité, le point d'attention portera, tout au long de la période d'application du présent plan de progrès, sur la catégorie A.

L'objectif prioritaire est d'augmenter le nombre de femmes cadres (Attachées), au sein de cette filière.

La part relative des femmes et des hommes au sein de la filière pour la catégorie A sera suivie annuellement.

Au terme du plan de progrès, en 2018, la part relative des femmes et des hommes sera contrôlée sur toutes les catégories de la filière.

**En termes chiffrés, la représentation des femmes sur la catégorie A de la filière s'établit à 42% au 31/12/2015. L'objectif poursuivi est l'atteinte de la parité et à cet effet, le taux de représentation des femmes sur cette catégorie de personnel ne saura être inférieur à 46% au terme du plan de progrès.**

- *S'agissant des salariés :*

Le point d'attention concernera la part relative des femmes dans les qualifications « Directeur d'études » et « Chargée d'études B ».

Un suivi annuel de la part relative des femmes et des hommes pour la totalité des qualifications sera maintenu.

**En termes chiffrés :**

- **Le taux de représentation des femmes DET s'élève à 47% au 31/12/2015 et devra atteindre le taux cible de 50% au terme du plan de progrès.**
- **Le taux de représentation des femmes CEB s'élève à 38%. L'objectif poursuivi est l'atteinte de la parité et à cet effet, le taux de représentation des femmes sur cette catégorie de personnel ne saura être inférieur à 44% au terme du plan de progrès.**

➤ La filière « Relations clientèle et Commercial/Marketing » :

- *S'agissant des fonctionnaires:*

Si la part relative des femmes au sein de la filière poursuit sa progression, l'objectif est de veiller au maintien de la parité pour la catégorie A et de rechercher si possible un moindre déséquilibre pour les catégories B et C (en faveur des hommes).

**La filière présente aujourd'hui un taux de féminisation de 73% en catégorie B et de 79% en catégorie C. L'Etablissement public se donne pour cible à l'issue des 3 ans le taux de 66% de femmes dans la 1<sup>ère</sup> catégorie et 70% de femmes dans la seconde.**

Un suivi annuel de la part relative des femmes et des hommes sera effectué afin d'atteindre l'objectif de mixité.

- *S'agissant des salariés :*

L'effort pour les 3 années à venir devra favoriser la mixité dans les qualifications supérieures (DET en particulier).

**Le taux de femmes DET dans la filière est aujourd'hui de 34%. L'objectif poursuivi est de tendre vers la parité. A cet effet, le taux de représentation des femmes sur cette catégorie de personnel ne saura être inférieur à 38% au terme du plan de progrès.**

L'atteinte de l'ensemble de ces objectifs chiffrés doit s'inscrire dans le cadre d'une logique d'amélioration annuelle. Ils peuvent être revus le cas échéant au regard du suivi dont ils font l'objet chaque année par la commission sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Ils sont éclairés par les travaux menés en GPEC (notamment s'agissant des flux contribuant à leur atteinte) et peuvent faire l'objet d'un approfondissement avec la commission thématique emploi et formation.

L'ensemble des acteurs du réseau RH et de l'encadrement sera sensibilisé à l'objectif de mixité de ces filières.

La Direction des Ressources Humaines est partie prenante de l'atteinte de ces objectifs. A cet effet, un suivi fin de ces deux filières, sera réalisé en se focalisant sur les emplois repères les plus déséquilibrés. Une attention particulière sera portée dans ce cadre à la mixité des emplois repères à responsabilité de ces filières. Une première cartographie sera établie à fin 2016. Cette étude pourra être en tant que de besoin étendue aux autres filières.

Afin de renforcer l'attractivité de ces filières sensibles et d'y favoriser l'intégration des femmes, il sera proposé à chaque nouvelle entrante dans une de ces deux filières le soutien et l'accompagnement d'un (e) mentor bénéficiant d'une expérience avérée au sein de la filière.

## 9.2 - Recrutement

Dans le cadre du plan de progrès 2016/2018, les efforts entrepris pour assurer une représentation équilibrée des deux sexes dans les recrutements seront poursuivis et développés par les actions suivantes :

- Maintenir l'effort et le niveau atteint concernant le recrutement de CDI s'exprimant par l'objectif d'atteindre un taux de recrutement global équilibré entre les femmes et les hommes de l'ordre de 50%/50% chaque année.
- Suivre désormais les taux F/H de recours aux contrats d'apprentissage (Nombre de femmes entrant sur un contrat d'apprentissage/nombre total de collaborateurs entrant en contrat d'apprentissage).
- S'agissant des recrutements de fonctionnaires par concours organisés par l'Etablissement public, la Direction des Ressources Humaines veillera à la mixité des membres des jurys et à la féminisation résolue des présidences de jurys. A ce titre, la moitié au moins des présidences de jurys devra être confiée à une femme au plus tard au terme du plan de progrès.

## 9.3 - Formation/Mobilité

L'accès à la formation professionnelle et à la mobilité sont des facteurs déterminants pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes.

Indépendamment des mesures spécifiques afférant aux interruptions d'activité liées à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation, l'ensemble des acteurs RH et l'encadrement s'engagent à ce que chaque collaborateur, femme ou homme, bénéficie des mêmes conditions d'accès aux dispositifs de formation et de mobilité. Cet engagement est un des leviers du renforcement de la mixité dans les filières déséquilibrées.

Cette volonté de promotion de l'égalité des chances dans ce domaine se traduit par les deux volets d'actions suivants :

- En cohérence avec le développement d'une politique volontaire d'accompagnement des parcours professionnels et de la mobilité interne :

- Un suivi de la mixité de la mobilité sera mis en œuvre par le biais du contrôle de la part des femmes sur l'ensemble des mobilités.

L'objectif est de mesurer l'écart éventuel entre le nombre de postes ouverts à la mobilité et la part relative des femmes qui sont retenues sur ces postes afin de s'assurer de la réalité de ce principe d'égalité et de repérer les éventuels déséquilibres.

- Dans le cadre des temps d'échange mensuels entre les recruteurs et les Conseillers RH, une attention particulière sera portée à la répartition équilibrée entre les femmes et les hommes lors du pourvoi de postes de chef de projet offrant un positionnement fonctionnel valorisant et favorisant la progression de carrière.

- Un suivi des différents dispositifs ayant un impact fort sur les évolutions de carrière sera réalisé au travers des indicateurs suivants :
  - Taux de collaborateurs femmes/hommes ayant intégré un parcours de formation de courte durée,
  - Taux de collaborateurs femmes/hommes ayant bénéficié d'un CMF,
  - Taux de collaborateurs femmes/hommes ayant bénéficié d'un CIF, CFP, DIF, CPF, VAE,
  - Mixité des bénéficiaires d'actions de formation/mobilité collective (exemple de la filière comptable),
  - Identification des axes de formation (adaptation au poste ou développement de compétences) par genre,
  - Suivi de l'absentéisme formation par genre.
  
- Dans l'objectif de favoriser l'accès à la formation pour les personnels ayant des contraintes familiales :
  - L'Etablissement public maintient la prise en charge des frais de garde des enfants de moins de 12 ans occasionnés par l'absence du domicile du fait d'une formation. Il en est ainsi lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail habituel ou si elle nécessite un déplacement avec hébergement en dehors du domicile de l'agent. La prise en charge totale ou partielle des frais réellement engagés est limitée à 30 € par jour et par collaborateur sur la base des justificatifs correspondants.

#### 9.4 - Nomination des cadres dirigeants

L'Etablissement public s'engage à ce que les nominations de cadres dirigeants (C1+C2), soient équilibrées entre les femmes et les hommes. Pour ce faire, les nominations seront suivies par le biais de la mise en place de l'indicateur suivant :

Nombre de femmes nommées dans les catégories C1, C2/ Ensemble des nominations effectuées chaque année sur des emplois de cadres dirigeants (C1+C2).

#### 9.5 - Actions sur les stéréotypes

L'Etablissement public s'engage à poursuivre la démarche d'élimination des terminologies sexuées, et des stéréotypes qui les sous-tendent, au niveau de l'intitulé et de la formulation des offres d'emploi.

Les efforts de sensibilisation et de formation des managers à l'égalité professionnelle seront poursuivis dans le cadre d'un parcours de formation managériale et d'une formation obligatoire pour tout nouveau manager.

Par ailleurs les stéréotypes, ayant une place centrale dans les phénomènes de discriminations et d'autocensure, seront identifiés et mesurés au moyen d'enquêtes de perception et de ressentis.

Les résultats de ces enquêtes permettront de mettre en place des mesures correctrices.

MV  
 cn  
 af MV PR

## **Article 10 - Axe 2 Rémunération et promotion**

### **Article 10.1 - Rémunération**

Soucieuse de l'effectivité de l'obligation d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale, la CDC maintient le dispositif collectif d'identification en vigueur depuis 2007 défini à l'article 7.2.1 jusqu'à la mise en place du dispositif évoqué ci-dessous.

Dans un objectif de transparence et d'optimisation du dispositif en vigueur, la direction des ressources humaines engagera dès le 2<sup>ème</sup> semestre 2016 une étude externe sur les dispositifs de rattrapages et la méthodologie employée pour détecter les écarts éventuels entre les femmes et les hommes. Cette étude, dont le cahier des charges sera produit au plus tard fin juin 2016, contribuera en outre, à définir la méthode d'évaluation des écarts pour la population des fonctionnaires de l'Etablissement public dans le cadre de la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire. Les objectifs et les principaux livrables de l'étude feront l'objet d'un échange avec les organisations syndicales signataires.

Les résultats de cette étude, complétée des analyses qualitatives portant sur les perceptions et les représentations définies à l'article 9-5 seront présentés et discutés dans le cadre de la commission sur l'égalité professionnelle femmes/hommes et permettront d'améliorer les dispositions du présent accord dans l'esprit et la volonté partagés d'une dynamique de progrès continu. L'objectif poursuivi par les parties est d'aboutir par la concertation à une optimisation du modèle d'évaluation des écarts au plus tard le 30 juin 2017.

La mesure des écarts de rémunération sera réalisée en 2017. Les résultats en découlant donneront lieu à une présentation pédagogique et détaillée auprès de la commission sur l'égalité professionnelle.

En amont de cette campagne, l'Etablissement public s'engage à rattraper dès qu'il est constaté tout écart avéré observé sur la base de demandes individuelles ou de traitements collectifs.

Une enveloppe provisionnée d'un montant de 250 000 € sur 2015/2018 sera consacrée au rattrapage d'éventuels écarts de rémunération pour l'ensemble de la population de l'Etablissement public tous statuts confondus. Ce rattrapage s'inscrit de façon pérenne dans la rémunération.

Cette enveloppe est distincte du montant annuel consacré aux augmentations individuelles pour les salariés. Elle pourra être revue le cas échéant en fonction des besoins identifiés.

Le nombre de rattrapages réalisés suite à des recours individuels sera communiqué chaque année à la commission sur l'égalité professionnelle femmes/hommes. Un bilan d'utilisation de l'enveloppe sera présenté à la commission à l'issue des campagnes de rattrapages public/privé.

Enfin et dans l'objectif de prévenir tout écart de rémunération dû aux conditions d'embauches des femmes et des hommes salariés de l'Etablissement public, les rémunérations des salariés entrants seront auditées.

MP  
CN  
af  
mv  
MC

## Article 10.2 - Evolution professionnelle, avancement et promotion

- Avancement et promotion au choix fonctionnaires, statutaires et salariés

La CDC confirme dans le cadre du plan de progrès 2016-2018 son attachement au principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle. La CDC veillera notamment à ce titre au respect de l'équilibre des promotions et avancements.

Préalablement à chaque campagne d'avancement et de promotion, la Direction des Ressources Humaines s'engage à transmettre aux services des ressources humaines de chaque direction les indicateurs pertinents définis dans le présent accord, notamment le taux de représentation femmes/hommes parmi les promouvables pour les fonctionnaires et statutaires et parmi les effectifs éligibles pour les salariés.

La Direction des Ressources Humaines veillera à ce que les proportions de femmes et d'hommes promues ou avancées soient cohérentes avec les proportions que représentent ces populations au sein de l'effectif éligible.

Parce que l'accès des femmes aux emplois supérieurs reste encore à développer, les promotions au choix de B en A et les avancements au choix au grade d'attaché principal ainsi que les promotions dans les qualifications de CEB et DET pour les salariés, feront l'objet d'une attention particulière.

La Direction des Ressources Humaines s'engage ainsi, à ce que chaque année, la proportion de femmes promues dans l'un de ces grades ou qualifications soit au moins égale à la proportion de femmes concernées, à savoir la proportion de femmes promouvables pour les fonctionnaires et la proportion de femmes dans la qualification immédiatement inférieure pour les salariés.

Le ratio de femmes concernées, qui servira de cible, sera communiqué aux services RH de chaque direction en début de campagne.

En tout état de cause, elle s'assure que ces justes proportions soient respectées globalement.

Les promotions « attachés hors classe » seront suivies sur la base des mêmes dispositions.

Dans le même esprit, la CDC veille également à ce que le temps partiel ne soit en aucun cas un frein dans la carrière professionnelle des personnels, pas plus que dans leur évolution de rémunération.

Afin de visualiser la situation des femmes et des hommes par catégorie et corps /qualification et d'agir ainsi sur les effets « plafonds de verre », des graphiques « POISSON® » seront établis chaque année et présentés à la commission sur l'égalité professionnelle.

- Dans cet esprit et s'agissant plus spécifiquement des avancements des fonctionnaires :

- Une démarche d'incitation des femmes éligibles à se présenter à l'examen professionnel sera mise en œuvre.
- La recherche systématique de candidatures féminines sera effectuée pour la nomination des fonctionnaires dans les emplois les plus élevés, afin d'atteindre l'objectif de parité.

MD  
CN  
af  
MV  
IA

Dans ce cadre, le suivi de la part relative des femmes nommées dans chacun des emplois les plus élevés (emplois de direction, Chef(e) de service administratif et financier, Directeur (trice), Contrôleur(e) générale, Chef(e) de service) sera effectué.

- Pour les salariés sous le régime des conventions collectives, un suivi comparé des délais de passage d'une classification à une autre sera réalisé et présenté à la commission sur l'égalité professionnelle.

## **Article 11 - Axe 3 Equilibre vie professionnelle/ Vie privée et exercice de la responsabilité parentale**

### **Article 11.1 - Maternité, adoption et congé parental**

Les périodes d'absence liées au congé de maternité ou d'adoption ne doivent en aucun cas influencer sur les décisions relatives à la rémunération et l'évolution de carrière des personnels concernés.

Seule la période d'activité du (de la) collaborateur (trice) doit être prise en compte dans l'appréciation de ses résultats. Afin de neutraliser les effets induits de ces périodes d'interruption d'activité, la CDC maintient les mesures suivantes :

- **Rémunérations**

#### **Fonctionnaires et statutaires**

Les agents ayant interrompu leur activité pour cause de maternité ou d'adoption bénéficieront d'un ajustement de leur rémunération à la moyenne distribuée, la méthodologie sera précisée dans le cadre de la mise en œuvre du RIFSEEP.

#### **Salariés**

Les salariés ayant interrompu leur activité pour cause de maternité ou d'adoption doivent bénéficier a minima de la moyenne des augmentations individuelles de la qualification, moyenne qui sera constatée à l'issue de la période trisannuelle définie par l'accord-cadre 2015/2017. La revalorisation se fera à l'issue du cycle si un écart est constaté.

Au retour d'un congé parental avec interruption totale d'activité, si besoin, la rémunération pourra être ajustée à leur retour, après étude de rémunération.

- **Accompagnement individuel**

Au moins un mois avant le départ en congé maternité ou d'adoption, la /le collaboratrice /teur est reçu(e) individuellement par son manager et, si nécessaire, le référent RH de sa direction métier lors d'un entretien au cours duquel les conditions de sa future reprise d'activité professionnelle sont évoquées. De la même manière, celle-ci / celui-ci est reçu(e) par son responsable hiérarchique en entretien dans les semaines qui suivent son retour en poste à l'occasion duquel il peut aborder aussi bien l'organisation de son travail que son évolution salariale et professionnelle.

Le cas échéant, il/elle peut interroger, avec l'appui de la (du) référent(e) égalité professionnelle, leur direction métier ou la Direction des Ressources Humaines sur les motifs d'une absence d'avancement de grade/qualification ou de promotion de corps au choix.

Afin de permettre une réadaptation rapide dans l'environnement professionnel, les personnels de retour après une absence longue motivée par des considérations d'ordre familial (retour après congé parental d'éducation notamment) font l'objet d'un accompagnement personnalisé en termes de formation.

m7 en ad BV pk

## **Article 11.2 - Equilibre vie professionnelle et vie privée**

La CDC souhaite faciliter l'exercice des responsabilités familiales et inciter les collaborateurs, tant hommes que femmes, à concilier vie professionnelle et vie personnelle.

La CDC a adhéré à la « charte de la parentalité en entreprise » et s'engage à la décliner par des actions de communication et de sensibilisation destinés à l'ensemble des personnels.

L'équilibre vie professionnelle et vie privée ne doit pas être une source de discrimination, ni pour les femmes, ni pour les hommes.

Cette affirmation fondamentale est soutenue par les actions suivantes :

- Encouragement, par des actions de communication, à l'accès au temps partiel et au télétravail pour les hommes comme pour les femmes, dans le but de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sans aucune distinction de genre.
- Mise en œuvre de la charte « des principes et bonnes pratiques relatifs à la gestion du temps ». Cette charte fera l'objet d'une nouvelle campagne de communication, aux fins de consolider les messages et de sensibiliser les nouveaux entrants (cette charte ayant été signée en 2013).
- Déclinaison de la charte de la parentalité (signée en 2012 par l'Etablissement public), par des actions concrètes qui seront identifiées à la faveur de la négociation sur la qualité de vie au travail.
- Promotion par le biais d'actions de communication ciblées des dispositifs de congés paternité et de naissance. La CDC maintient intégralement la rémunération pour les salariés pendant le congé de paternité lorsque ceux-ci justifient d'une ancienneté minimale de 6 mois.
- Systématisation des entretiens pré et post congé maternité et adoption.

## **Article 12 - Axe 4 Communication et sensibilisation**

Les résultats du baromètre social 2015 indiquent que la perception des agents de l'Etablissement public sur la nature et les résultats des politiques menées en matière d'égalité professionnelle femmes / hommes doit être améliorée.

Ce constat conduit à mener une démarche de sensibilisation accrue au travers des actions suivantes :

- Vis-à-vis des personnels :
  - Informer de manière périodique, dans le cadre de la page dédiée à l'égalité professionnelle dans CD Media, de la mise en œuvre de l'égalité professionnelle au sein de l'Etablissement public.
  - Poursuivre les efforts de sensibilisation contre les stéréotypes au travers de témoignages de personnels ou de managers en faveur de la mixité,
  - Valoriser le rôle du/de la référent(e) égalité professionnelle.

mv  
ca  
af  
mv  
pa

- Vis-à-vis des managers et des acteurs RH :
  - Poursuivre la sensibilisation des managers à l'égalité professionnelle dans le cadre des actions sur les stéréotypes développées dans l'article 9-5.
  - Sensibiliser / former les Conseillers Carrière, Conseillers RH, recruteurs, jury de concours à la thématique de l'égalité professionnelle. L'objectif est que chacun d'eux soit systématiquement formé lors de sa prise de fonction.

ms → cn af mv pp

Fait à Paris, le

31 mars 2016

**Pour la Caisse des dépôts et consignations**



**Le Directeur général**

**Pour Les organisations syndicales**

Pour la CGT :

M. VIGNEAULT 

Pour la CFDT :

Pour la CFE-CGC :

Claude Malat  ~~Stéphane Duployé~~

Pour l'UNSA Groupe CDC :

Amélie Fener 

Pour le SNUP :

## ANNEXE 1 – Filières professionnelles et emplois repères

<u>Filière</u>	<u>Famille</u>	<u>Emploi repère</u>
<u>Gestion des opérations et prestations clients</u>	<u>Opérations et prestations clients</u>	<u>Responsable opérations et prestations clients</u>
		<u>Chargé opérations et prestations clients</u>
		<u>Gestionnaire opérations et prestations clients</u>
		<u>Responsable de gestion des quotas</u>
	<u>Assistance aux opérationnels et réseaux</u>	<u>Chargé de gestion des quotas</u>
		<u>Responsable assistance aux opérationnels et réseaux</u>
<u>Investissement et marchés financiers</u>	<u>Gestion des actifs financiers</u>	<u>Chargé de gestion des quotas</u>
		<u>Responsable assistance aux opérationnels et réseaux</u>
		<u>Gestionnaire assistance aux opérationnels et réseaux</u>
		<u>Responsable de gestion de portefeuilles de marché</u>
		<u>Gérant de portefeuilles en direct</u>
		<u>Gérant de portefeuilles délégué</u>
		<u>Négociateur en actifs financiers</u>
		<u>Responsable middle-office financier</u>
	<u>Financement d'opérations et montages de projet financier et d'investissement</u>	<u>Gestionnaire middle-office financier</u>
		<u>Responsable gestion des participations et des actifs</u>
		<u>Gestionnaire de participations et d'actifs</u>
		<u>Responsable ingénierie de projets financiers / investissements</u>
		<u>Chargé projets financiers / investissements</u>
	<u>Performance et analyse financière</u>	<u>Chargé ingénierie de projets</u>
		<u>Chargé de montage d'opérations</u>
		<u>Responsable de la mesure des performances et des risques</u>
		<u>Chargé de la mesure des performances et des risques</u>
		<u>Responsable actif passif et allocation d'actif</u>
		<u>Gestionnaire actif passif et allocation d'actif</u>
		<u>Responsable administratif et financier</u>
	<u>Responsable analyse financière</u>	
<u>Stratégie, pilotage et études financières et économique</u>	<u>Analyste financier</u>	
	<u>Responsable du pilotage financier et stratégique</u>	
	<u>Chargé du pilotage financier et stratégique</u>	
	<u>Responsable des études économiques et financières</u>	
	<u>Chargé des études économiques et financières</u>	
	<u>Actuaire</u>	

m) ca af sv abc

Fillière	Famille	Emploi repère	
Comptabilité	Comptabilité	Responsable comptable	
		Comptable	
		Technicien comptable	
		Comptable instruments financiers	
		Analyste comptable	
		Comptable réglementaire	
		Consolideur	
		Contrôleur comptable	
		Normalisateur comptable	
Budget Contrôle gestion Finance d'entreprise	Budget Contrôle de gestion	Responsable contrôle de gestion et budget	
		Contrôleur de gestion	
	Finance d'entreprise	Chargé de budget	
		Assistant budgétaire	
Relation clientèle / Commercial / Marketing	Développem ent commercial	Responsable développement commercial	
		Chargé développement commercial	
	Animation de réseaux	Technicien développement et animation commerciale	
		Responsable animation de réseau	
Marketing	Chargé animation de réseau		
	Responsable marketing		
Relation clientèle		Chargé marketing	
		Responsable relation clientèle	
		Chargé relation clientèle	
Audit Risques Qualité Organisation	Audit	Gestionnaire relation clientèle	
		Auditeur	
	Risques		Responsable contrôle permanent et risques opérationnels
			Contrôleur des risques opérationnels et de la conformité
			Chargé du contrôle interne
			Responsable des risques financiers
			Analyste des risques financiers
			Contrôleur des risques financiers
			Responsable production prudentielle
	Chargé production prudentielle		
	Qualité		Responsable reporting risque
			Responsable sécurité des SI
			Expert sécurité des SI
Organisation		Responsable qualité	
		Chargé qualité	
		Assistant qualité	
		Responsable organisation	
		Organisateur	
		Assistant organisateur	

m7 eq af mv plv

<u>Filière</u>	<u>Famille</u>	<u>Emploi repère</u>
<u>Système d'information et maîtrise d'ouvrage</u>	<u>Pilotage SI</u>	<u>Responsable SI métiers</u>
		<u>Urbaniste des SI</u>
	<u>Maîtrise d'ouvrage</u>	<u>Responsable de domaine fonctionnel SI</u>
		<u>Chargé de projet SI et/ou d'application</u>
		<u>Assistant maîtrise d'ouvrage</u>
	<u>Support SI</u>	<u>Responsable supports SI</u>
		<u>Chargé d'assistance utilisateurs</u>
		<u>Administrateur de données métier</u>
		<u>Technicien informatique et bureautique</u>
<u>Affaires générales</u>	<u>Fonctions d'appuis</u>	<u>Responsable affaires générales</u>
		<u>Conseiller</u>
		<u>Chargé d'affaires générales</u>
		<u>Secrétaire - Assistant</u>
	<u>Logistique</u>	<u>Responsable achats</u>
		<u>Acheteur</u>
		<u>Rédacteur de marchés</u>
		<u>Chargé des services intérieurs ou des flux</u>
		<u>Agent des services intérieurs</u>
		<u>Responsable sécurité / sureté</u>
		<u>Chargé de sécurité / sureté</u>
		<u>Agent de sécurité / sureté</u>
		<u>Responsable imprimerie / reprographie</u>
		<u>Technicien imprimerie / reprographie</u>
		<u>Responsable immobilier / logistique ou des flux</u>
		<u>Conducteur d'opérations immobilières</u>
		<u>Responsable technique du bâtiment</u>
		<u>Chargé technique du bâtiment</u>
		<u>Agent technique du bâtiment</u>
		<u>Agent des flux</u>
<u>Juridique</u>	<u>Juridique</u>	<u>Responsable juridique</u>
		<u>Juriste</u>
		<u>Fiscaliste</u>
		<u>Assistant juridique</u>

m7 ca af sv pa

<u>Filière</u>	<u>Famille</u>	<u>Emploi repère</u>
<u>Communication</u>	<u>Communication interne / externe</u>	<u>Responsable de communication</u>
		<u>Chargé de communication</u>
		<u>Assistant de communication</u>
		<u>Rédacteur</u>
		<u>Concepteur web</u>
	<u>Relations extérieures</u>	<u>Graphiste / Maquettiste</u>
		<u>Photographe/vidéaste</u>
		<u>Attaché de presse</u>
	<u>Gestion de l'information</u>	<u>Chargé de veille presse</u>
		<u>Chargé de relations institutionnelles</u>
<u>Chargé de mécénat</u>		
		<u>Responsable Documentation / Archives / Bibliothèque/ Iconographie</u>
		<u>Documentaliste / Archiviste / Bibliothécaire/ Iconographe</u>
<u>Ressources humaines</u>	<u>Condition de travail et hygiène</u>	<u>Médecin</u>
		<u>Infirmier</u>
		<u>Responsable service social</u>
		<u>Assistant social</u>
	<u>Relations sociales</u>	<u>Responsable relations sociales</u>
		<u>Chargé relations sociales</u>
	<u>Développement ressources humaines</u>	<u>Responsable ressources humaines</u>
		<u>Responsable de développement RH</u>
		<u>Chargé études et/ou de projets ressources humaines</u>
		<u>Chargé recrutement / mobilité / gestion des parcours professionnels</u>
		<u>Chargé formation</u>
		<u>Gestionnaire formation</u>
		<u>Gestionnaire ressources humaines</u>
	<u>Gestion de la paye et des opérations administratives</u>	<u>Responsable de gestion administrative / paye</u>
		<u>Chargé de gestion administrative/payé</u>
		<u>Gestionnaire de la paye</u>
<u>Gestionnaire administratif RH</u>		

m7 07 af MV ou

## ANNEXE 2 – Procédure d'examen d'un recours individuel relatif à une présomption de discrimination professionnelle à caractère sexiste

Saisine par écrit du/de la référent(e) à l'égalité professionnelle par l'intéressé(e) assisté s'il (elle) le souhaite par un (e) représentant(e) du personnel (*Nota : cette saisine est indépendante d'une éventuelle procédure de recours contentieux*).  
Le /la référent(e) en accuse réception par écrit

Instruction sur pièces par le/la référent(e), sur la base d'un faisceau d'indices de discrimination fondée sur le genre (éléments disponibles, et/ou fournis par l'agent et/ou le cas échéant par le/le représentant(e) du personnel) permettant une appréciation et une qualification objectives de la situation professionnelle de l'intéressé(e).

**Diagnostic de la DRH EP**  
(en cas de besoin et après accord de l'agent concerné, possibilité de consultation, pour avis, du responsable RH de proximité)

### Discrimination non avérée :

- Transmission de la décision écrite de la DRH EP à l'intéressé(e) et au (à la) représentant (e) du personnel qui l'a assisté(e), dans un délai de 4 à 6 semaines à compter de la date de la saisine
- Information du RH de proximité
- Possibilité de faire appel de la décision auprès du Directeur Général de la CDC

### Discrimination avérée :

- Mesure de rattrapage (salarial\*, promotionnel, formation...)
- Transmission à l'intéressé(e) et au/ à la représentant (e) du personnel qui l'a assisté(e) de la décision écrite de la DRH EP, dans un délai de 4 à 6 semaines à compter de la date de la saisine
- Information de la direction concernée
- \* la notification précisera les modalités de rattrapage et la date de mise en paiement

MD / CN af MV pu

## ANNEXE 3

### Textes de référence

#### Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes :

##### Textes de Droit Public

- **Dispositions relatives à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et à la lutte contre les discriminations dans la fonction publique, figurant au chapitre I du titre III (art 50 à 58) de la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique ;**
- **Article 6 bis et 6 quater, et de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 (modifiée par la loi du 12 mars 2012 précitée et par la loi 2014-873 du 4 août 2014) et les décrets pris pour l'application de ces articles :**
  - o **Décret n° 2013-1313 du 27 décembre 2013 relatif au rapport annuel sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique ;**
  - o **Décret 2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique.**

##### Textes de Droit Privé

- **Loi 83-635 du 13 juillet 1983 concernant l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ;**
- **Loi 2010-1330 du 9 novembre 2010 portant réforme des retraites ;**
- **Article 5 de la loi n°2012-119 du 26 octobre 2012 portant création des emplois d'avenir ;**
- **Loi n° 2014-873 du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ;**
- **Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi ;**
- **Décret 2011-822 du 7 juillet 2011 ;**
- **Décret 2012-1408 du 18 décembre 2012 ;**

MD  
en  
af MR au