



## **ACCORD GROUPE CDC RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

### **Entre :**

Monsieur Eric LOMBARD, Directeur général de la Caisse des dépôts et consignations, représentant l'ensemble des entités entrant dans le périmètre de l'accord du 2 octobre 2001 modifié relatif à l'organisation sociale du groupe Caisse des dépôts,

d'une part,

### **et**

Les organisations syndicales représentatives des personnels du groupe Caisse des dépôts :

L'USCD CGT,

La CFDT,

La CFE-CGC,

L'UNSA Groupe CDC,

d'autre part,

Il a été convenu le présent accord collectif

## PREAMBULE

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes représente un enjeu essentiel de politique de ressources humaines pour le groupe Caisse des dépôts et une responsabilité d'entreprise pour toutes les entités qui le constituent.

Porteuse à la fois de diversité et de cohésion, elle est, pour le groupe CDC, un gage de performance et de lutte contre toutes les formes de discrimination. C'est dans cet esprit que, le 7 décembre 2004, a été conclu le premier Accord cadre sur l'égalité professionnelle hommes/femmes ouvrant la voie à une démarche à l'échelle du groupe en posant les bases d'un engagement qui s'est révélé précurseur au regard des évolutions intervenues depuis lors.

L'accord signé en 2004 embrassait un champ d'application circonscrit au périmètre social du « groupe financier » fédérant majoritairement autour de l'Etablissement public des sociétés bancaires, financières et de gestion (entités rattachées, CDC IXIS et ses filiales, CNP Assurances et ses filiales).

Ce périmètre originel a connu des évolutions successives, notamment avec la plus importante d'entre elles constituée par le rattachement direct à l'Etablissement public, le 03/01/2006, des sociétés de services et d'ingénierie jusqu'alors fédérées par la holding C3D (Caisse des dépôts développement). La suppression de cette dernière, qui constituait le pôle industriel de la Caisse des dépôts au côté de son pôle « financier », a eu pour effet d'intégrer au périmètre social du « groupe CDC » les entités de services et d'ingénierie satisfaisant aux critères conventionnels d'appartenance (Icade, Transdev, Egis et CDA). Les évolutions ultérieures par intégrations ou sorties de périmètre ont ainsi profondément renouvelé le champ actuel d'application du présent accord.

Sur ce socle de dispositions, les entités du « groupe CDC » ont conclu des accords d'entreprise répondant à la fois aux nécessités de leur dialogue social et aux évolutions du cadre juridique. C'est dans ce nouveau contexte qu'il est apparu nécessaire aux partenaires sociaux de réaffirmer et d'approfondir l'ambition forte et les engagements du groupe CDC en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en les plaçant au niveau des enjeux qui se présentent aujourd'hui à l'ensemble des entités.

Ainsi, aux thèmes majeurs que sont le recrutement, la rémunération, la mixité dans les emplois et les niveaux de fonction, l'évolution professionnelle ou la formation pour lesquels l'accord de 2004 a posé les fondements fédérateurs, s'ajoutent aujourd'hui notamment celui de l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle répondant à un besoin d'équilibre souhaité par les femmes et par les hommes.

Par le présent accord, le groupe CDC entend réaffirmer son engagement à assurer une place équivalente aux femmes et aux hommes et à tous les niveaux de responsabilité. Il prohibe notamment tout écart de traitement, à situation comparable, en matière de rémunération, de déroulement de carrière ou d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

Il est, par ailleurs rappelé que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, qui fait partie des « Droits de l'Homme », est reconnue par des textes internationaux et nationaux que le Groupe Caisse des Dépôts entend respecter et appliquer, notamment :

- L'ANI du 1er mars 2004 relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes (étendu par arrêté ministériel) ;
- La loi du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ;
- La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes.
- La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel - article 105.

Les objectifs ambitieux affichés par le groupe CDC traduisent la volonté de porter l'égalité professionnelle et le respect de la diversité à leur meilleur niveau de réalisation. Cette ambition tient compte de la diversité des entités du groupe, placées dans des contextes d'activité différents et avec des capacités d'action différentes, et qui de ce fait, ne sauraient progresser toutes d'un même pas. Elle vise, néanmoins, à réaffirmer résolument un engagement collectif d'amélioration continue.

Tout en s'inscrivant dans le cadre commun des thèmes et orientations défini par les dispositions du présent accord, les mesures arrêtées au niveau de chaque entité pourront se traduire par des actions et des modalités de mise en œuvre spécifiques à celles-ci en tant qu'elles répondent aux particularités de leur activité, aux priorités de leur dialogue social et au cadre conventionnel qu'elles ont mis en place ou qu'elles feront évoluer au travers de leurs propres accords collectifs.

\*  
\*       \*  
\*

## I – DISPOSITIONS GENERALES

### **Article 1 : Dispositions générales**

#### **1-1 - La durée**

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

#### **1-2 - L'adhésion**

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

Cette adhésion sera effective à compter du jour qui suivra celui du dépôt de l'adhésion par l'organisation syndicale concernée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou transmission par courriel.

#### **1-3 - 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.

#### **1-4 - La dénonciation**

1-4-1 - 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.

1-4-2 - 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.

1-4-3 - Lorsque la dénonciation n'émane que d'une partie des organisations syndicales signataires ou adhérentes, l'accord continue de produire effet à l'égard des autres parties signataires ou adhérentes.

### **1-5 – Le dépôt de l'accord**

L'accord sera déposé dans les conditions de droit commun.

## **II – PRINCIPES ET OBJECTIFS**

### **Article 2 : Principes groupe**

La démarche groupe entend fédérer les entités qui le composent autour de principes fondamentaux déclinés en un socle ambitieux d'objectifs communs assurant l'harmonisation des mesures engagées et développées en leur sein.

L'objectif principal du présent accord est d'atteindre, à terme, la parité femmes / hommes dans l'emploi ainsi qu'à tous les niveaux de responsabilité, d'assurer la mixité dans les métiers, de garantir l'égalité de rémunération au sein des métiers, de permettre l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle, de lutter contre le harcèlement, les discriminations ou les violences au travail, d'élargir l'engagement au soutien des personnes dans les situations de violences intrafamiliales et à la promotion de la diversité en luttant contre les stéréotypes de genre, d'origine réelle ou supposée, d'âge, d'orientation sexuelle, etc.

Son cadre délimite ainsi les thèmes traités par les accords d'entreprises, déclinés en fonction des spécificités propres à chacune d'elles :

- Parité dans l'emploi et mixité des métiers
- Rémunération
- Recrutement
- Promotions
- Formation
- Régime de travail
- Equilibre activité professionnelle et vie personnelle
- Prévention du harcèlement, des discriminations et des violences au travail
- Communication

Certains de ces thèmes font l'objet d'indicateurs de suivi par filières ; celles-ci seront examinées dans la commission de suivi (COMPAREHF)

### III –THEMES D’ACTION

#### **Article 3 : Les thèmes d’actions**

Les thèmes figurant à l’article 2 sont nécessairement traités par les entités, ils ne sont toutefois pas exclusifs d’autres thèmes que les partenaires sociaux auraient jugés opportun de retenir dans le cadre de leur dialogue social.

#### **3-1 - Parité et mixité des emplois**

Le groupe CDC et les entités qui le composent font de la parité entre les femmes et les hommes en matière de d’emploi, quel que soit le niveau de responsabilité, l’objectif vers lequel tendre. Il vise également, à faire progresser, autant que nécessaire, la mixité dans tous les métiers. Pour cela, Les entités du groupe CDC mettront en place des mesures pour que la part des femmes et des hommes parmi les candidats retenus reflète, à compétences et expériences et équivalentes, l’équilibre de la mixité des emplois.

Conjointement aux actions concernant les filières de recrutement et les promotions, l’accord définit les actions à conduire afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement fortement masculinisés et inversement. Cette démarche d’amélioration de la mixité, différenciée en fonction de la situation de chaque entité et des ressources disponibles au sein des filières de leur secteur respectif d’activité, s’inscrit dans un objectif de parité de leur effectif global, ainsi qu’à tous les niveaux de responsabilité, en particulier neutraliser tout effet de « plafond de verre ».

L’accès des femmes aux fonctions considérées par l’entité comme des postes à responsabilités ou à potentiel fera l’objet d’actions particulières de la part de sa direction en vue d’améliorer leur taux de féminisation, intégrant l’alimentation des viviers. Parallèlement, les entreprises du groupe d’au moins 1000 salariés veilleront, conformément aux dispositions de la loi 2021-1774 du 24 décembre 2021 (« loi Rixain ») visant à accélérer l’égalité économique et professionnelle, à satisfaire à l’obligation en matière de représentation équilibrée entre les femmes et les hommes parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes d’atteindre, à compter du 1er mars 2026, l’objectif d’au moins 30 % de femmes et d’hommes cadres dirigeants et membres d’instances dirigeantes et de 40%, à compter du 1er mars 2029.

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 les hommes. Ils seront fondés exclusivement sur les compétences et l’expérience.

L’indicateur commun au groupe CDC suivi par l’entité, par filière et niveaux en leur sein sera le suivant :

<p><u>Nombre de femmes exerçant dans une filière</u> Nombre de salariés exerçant dans cette filière</p> <p>Etat des lieux annuel de la parité dans l’effectif global et par niveaux de fonction. Mesures prévues ou améliorations apportées pour y parvenir.</p>
--

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 sont définis notamment en termes d'adaptation des postes à la mixité, de formation, de mobilité, d'orientation professionnelle, d'évolution des métiers et de valorisation et validation des acquis de l'expérience en cours d'emploi.

Il sera tenu compte dans cette analyse de l'âge moyen des femmes et des hommes par métier afin de veiller à l'équilibre des genres sur le moyen-long terme.

### **3-2 - Rémunération**

L'égalité salariale entre les femmes et les hommes constitue un des axes fondateurs de la politique d'égalité professionnelle. Elle est, à cet égard, constamment portée par le principe « *un salaire égal pour un travail de valeur égale* » consacré et précisé par le droit.

Sur le fondement de ces principes légaux, les entités du groupe CDC s'engagent à garantir un niveau de rémunération entre femmes et hommes équivalents à l'embauche, fondé sur le niveau de formation et l'expérience ainsi que tout au long de la vie professionnelle à l'occasion des campagnes de rémunération annuelles.

Cet engagement se décline :

- via les campagnes d'augmentations individuelles ;
- par la réservation d'une enveloppe budgétaire dédiée aux mesures individuelles visant à compenser les écarts de rémunération ;
- en s'assurant que les absences liées à un congé maternité ou parental n'entraînent pas un retard dans la progression de la rémunération.

Lorsqu'après examen ou mise à jour de données issues de rapports existants des écarts injustifiés 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 mise en œuvre dans le cadre de l'enveloppe budgétaire.

Les indicateurs retenus, sont les suivants :

1) Suivi des écarts de rémunération issus de l'index d'égalité femmes/hommes.

2) Par métiers et niveaux au sein des métiers :

- Nombre de femmes ayant bénéficié d'une augmentation de salaire

Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire

Comparé à

Nombre de femmes/ Nombre de salariés

3) Nombre de femmes dans les 10 plus hautes rémunérations

### **3-3 - Le recrutement**

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

#### **3-3-1 - 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'entité ou au groupe CDC, est unique et se déroule dans les mêmes conditions pour les hommes et pour les femmes. Ce processus retient des critères de sélection fondés sur les compétences requises et les qualifications des candidats qui ne tiennent pas compte du genre. En particulier, l'état de grossesse ou la situation de famille n'entrent pas en considération dans le processus de recrutement. Les personnes en charge du recrutement seront formées à ces enjeux.

La rédaction des offres d'emploi, fondées sur la compétence, l'expérience et la qualification est, de la même manière, exempte de caractère sexué véhiculant des stéréotypes de genre.

#### **3-3-2 - L'équilibre des recrutements externes au groupe**

Les actions continues de rééquilibrage dans le processus de recrutement contribuent à l'atteinte de l'objectif de parité à tous les niveaux de responsabilité et de mixité au sein des métiers.

C'est pourquoi il sera veillé à ce que, compte tenu de l'état du marché, du taux de féminisation au sortir des filières de formation ou du taux de candidatures féminines reçues, la part des femmes recrutées, à compétence et expérience égales, tende, vers cet objectif. Les entités suivront avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux dans le respect des critères d'embauche de l'entité et dans le cadre de l'objectif précité.

Une attention particulière sera portée à la non-précarisation des emplois des femmes (embauche sur CDD, etc.) avec l'objectif de promouvoir, sur la durée, une stabilité de l'emploi équivalente pour les femmes et les hommes.

Indicateurs :

1)

Nombre de femmes et d'hommes recrutés  
Nombre de recrutements  
comparés au  
Nombre de candidatures féminines et masculines  
Nombre de candidatures reçues

2)

Taux de femmes et d'hommes recrutés en CDI, CDD.

En cas de déséquilibre traduit par un de ces indicateurs et au regard du niveau de mixité constaté de ses emplois, l'entreprise se fixera pour objectif de porter le taux de féminisation des recrutements à un niveau au moins identique au taux de candidatures féminines reçues.

Les filières concernées par cette démarche ainsi que le calendrier de mise en œuvre seront déterminés par chaque accord d'entreprise.

Elles peuvent rechercher d'autres filières de recrutement lorsque les filières dans lesquelles l'entreprise recrute pour des métiers donnés ne sont pas suffisamment mixtes.

Elles s'assureront, par ailleurs, de l'engagement des cabinets de recrutement et des agences d'intérim sur la nécessaire mixité des candidatures qui leur seront présentées.

### **3-3-3 - L'égalité des conditions d'embauche**

A qualification et expérience équivalentes sur un même poste, la classification et la rémunération proposées au candidat devront être indépendantes du genre.

En application du principe de rémunération égale entre les femmes et les hommes pour un même travail ou un travail de même valeur, la négociation du salaire respectera, à compter de leur entrée en vigueur, le cadre des prescriptions de la directive européenne du 10 mai 2023 relative à la transparence des rémunérations avant l'embauche, ceci afin de permettre à toute candidate ou candidat à un emploi de disposer des informations pertinentes sur la rémunération initiale dont relève le poste concerné.

### **3-4 - Les promotions et les nominations**

Dans la mesure où les effectifs et les caractéristiques de leurs filières sont significatifs, les entités veilleront, dans le respect de leur organisation et compte tenu des compétences de chacun, à ce que le volume de promotions des femmes et des hommes contribuent, dans la durée, à corriger les éventuelles inégalités de présence au sein des lignes hiérarchiques pour faire progresser l'objectif de parité.

Dans le cadre du suivi des promotions, l'entité analysera, notamment, la proportion de femmes promues chaque année par niveau de fonction.

De la même manière, les entités veilleront à ce que les nominations en qualité de dirigeants et cadres de direction suivent une dynamique visant à faire progresser la parité.

Indicateurs :

Par filières :

- Part des femmes et des hommes promus dans une catégorie (ou classification) supérieure

Nombre de salariés promus

*Comparé à*

Nombre de femmes / Nombre de salariés

- Proportion de femmes accédant par voie interne et par recrutement externe à un poste de management

*Comparé à*

Proportion de femmes qui s'y portent candidates

- Durée moyenne séparant deux promotions pour les femmes et pour les hommes

### **3-5 - La formation**

La formation professionnelle est un élément d'action contribuant à assurer aux femmes et aux hommes des perspectives d'évolution professionnelle, des chances de promotion et in fine une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution des qualifications.

A cet égard, les accords d'égalité professionnelle négociés par les entités garantissent l'accession des femmes et des hommes à la formation dans les mêmes conditions. Une attention particulière est portée aux formations qualifiantes notamment pour un accès à des responsabilités d'encadrement.



Indicateurs :

Par filières :

- Taux de femmes et taux d'hommes formés / nombre de femmes et nombre d'hommes
- Nombre moyen de jours de formation pour les femmes et pour les hommes

### **3-6- Régime de travail**

L'égalité professionnelle passe aussi par les conditions dans lesquelles s'exerce l'activité et notamment du régime de travail, qu'il s'agisse du choix d'un travail à temps partiel ou d'un aménagement du temps de travail. De manière générale, le régime de travail choisi, qu'il concerne les femmes ou les hommes, ne doit pas constituer un obstacle à l'évolution de carrière ou être une source de discrimination pour les personnes, y compris dans l'encadrement.

A cet égard, le principe d'égalité de traitement, et notamment s'agissant de la rémunération, doit s'appliquer, d'une part, entre les personnes travaillant à temps complet et, d'autre part, entre celles travaillant à temps partiel, ce dernier régime ayant, par ailleurs, des incidences sur leur pension de retraite.

En cohérence, la charge de travail ainsi que les objectifs doivent toujours être adaptés à la quotité de travail.

### **3-7- Equilibre vie professionnelle et vie personnelle**

L'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle constitue une dimension incontournable pour faire progresser la parité en tenant compte des besoins en ce domaine tant des femmes que des hommes.

A cet égard, le respect de la vie personnelle passe, notamment, par celui du droit à la déconnexion tel que prévu par le code du travail ou les dispositions conventionnelles en vigueur dans les entités du groupe. L'usage de la messagerie professionnelle ou du téléphone en soirée ou en dehors des jours travaillés doit être justifié par l'importance ou l'urgence signalée.

#### **3-7-1 - Parentalité**

La parentalité et notamment la prise en compte et la facilitation du rôle parental est un sujet déterminant dans l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

A cet égard, les absences pour congé maternité, d'adoption, paternité ou parental ne sauraient être préjudiciables à une évolution de carrière. A cette fin, un entretien avec le responsable RH est prévu préalablement à un départ en congé maternité ou d'adoption, préfigurant les modalités d'absence et de retour. Les conditions de reprise feront l'objet d'un entretien au retour afin de déterminer les besoins liés à la reprise de poste (évolution du contexte, formation, aménagement du temps de travail, télétravail...).

Enfin, un aménagement de l'emploi du temps peut être sollicité pour les absences prévisibles en lien avec la scolarité des enfants (rentrée des classes...).

Les entités assurent l'information de l'ensemble de leurs personnels sur les dispositifs applicables en matière de parentalité.

Indicateur :

Taux de prise du congé de paternité et d'accueil de l'enfant
--

### **3-8- Prévention du sexisme, du harcèlement, des discriminations et des violences au travail**

Le groupe Caisse des dépôts est engagé de manière volontariste contre le sexisme et les discriminations, le harcèlement moral et sexuel et toutes les formes de violences au travail.

Il proscrie les comportements sexistes dans les entités qui le composent, ces dernières mettant en place les mesures adaptées de prévention et de lutte contre les stéréotypes conformément à la loi du 3 août 2018 renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes et en s'assurant de la formation des managers. Par ailleurs, des actions de communication et de sensibilisation à la prévention du sexisme et à la non-discrimination seront réalisées en direction de tous les collaborateurs.

Une présentation des actions engagées par les entités sur ces différents volets sera faite chaque année auprès de la COMPAREHF réunie en commission de suivi.

Les entités du groupe installent des référents harcèlement et agissements sexistes et facilitent l'exercice de leurs missions.

Par ailleurs, les référents en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes désignés par les CSE des entités du périmètre social du groupe auront accès dans leur domaine à la formation par l'Université Caisse des Dépôts qui facilitera le partage de pratiques. La direction des ressources humaines du groupe communiquera la liste de ces référents à la COMPAREHF.

Les entités du groupe mettent en place des dispositifs de prévention et de traitement des situations en lien avec le harcèlement moral ou sexuel, les discriminations et les violences au travail. Elles communiquent auprès des salariés les conditions et modalités de recours à ces dispositifs en vue de permettre un traitement rapide et de qualité des situations avérées se rapportant à ces faits.

### **3-9- Communication**

Les entités du groupe garantissent la bonne information de leurs collaborateurs sur les droits et l'ensemble des dispositifs mis en place en leur sein, notamment s'agissant des mesures d'équilibre entre la vie professionnelle et la vie personnelle et la lutte contre les violences, le harcèlement et les agissements sexistes ou discriminatoires au travers des médias qu'elles jugeront les plus appropriés (intranet, plaquette d'information, réunions d'information, e-learning).

Elles s'attacheront, par ailleurs, à valoriser leurs engagements en matière d'égalité professionnelle lorsque qu'elles participent à des événements de présentation de leur activité tels que forum de recrutement, journées portes ouvertes, etc...

## IV - SUIVI DE L'ACCORD

### **Article 4 : Le groupe CDC garant de la démarche**

Le Directeur général ou la Directrice générale (le directeur ou directrice des ressources humaines du groupe pour application) est garant de la mise en œuvre de cette dynamique au sein des entités du groupe CDC. Il s'assure du suivi de l'engagement et du bon déroulement des négociations conduites par les entités du groupe CDC conformément au présent accord.

### **Article 5 : Commission Egalité Professionnelle entre les hommes et femmes (COMPAREHF)**

La commission égalité professionnelle entre les hommes et femmes (COMPAREHF), créée dans le cadre de l'accord du 02/10/01 modifié, est composée de la manière suivante :

#### **- Les membres représentant les employeurs :**

- Le directeur ou directrice des ressources humaines du groupe CDC ou son représentant, qui en est le président,  
assisté en tant que de besoin par :
- Le directeur ou directrice des relations sociales du groupe ;
- Les directeurs ou directrices des ressources humaines des entités du périmètre social du groupe CDC.

Des personnels appartenant aux entités du groupe, compétents sur les questions à l'ordre du jour, peuvent participer aux réunions.

#### **- La délégation du personnel :**

- Les membres du bureau du CMIC ;
- Deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau du groupe choisis par les organisations syndicales parmi les personnes ayant un mandat électif dans le périmètre social du groupe CDC.

Cette composition respectera le principe d'égalité entre les femmes et les hommes.

Cette commission est renouvelée tous les trois ans selon la même périodicité que le CMIC puisqu'elle en est une émanation.

Elle élit un secrétaire en son sein.

Elle se réunit deux fois par an, l'une de ces réunions est consacrée au suivi de présent accord.

### **5-1 - Rôle de restitution et de suivi**

Dans le respect des attributions légales ou conventionnelles des instances chargées, au sein de chaque entité, du suivi des accords sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, la COMPAREHF :

- Est destinataire des index de l'égalité professionnelle et des plans ou mesures engagées ;

- S'informe de l'application des accords d'entreprise auprès des commissions de l'égalité professionnelle des CSE des entités (ou à défaut auprès de leur CSE ou de la commission de suivi de leur accord).

Dans le cadre de ses travaux, la commission pourra proposer aux délégués syndicaux de groupe un projet d'avenant dès lors qu'il aura été approuvé par la majorité des membres présents.

Fait à Paris, le 18 décembre 2024

Pour le groupe Caisse des dépôts

Le Directeur général  
Eric Lombard

Pour les organisations syndicales représentatives des personnels du groupe Caisse des dépôts au sens des articles 1 et 2 de l'accord du 2 octobre 2001 modifié relatif à l'organisation sociale du groupe CDC, dument représentées par les signataires agissant en qualité de délégués syndicaux du groupe Caisse des dépôts :

**L'USCD CGT, représentée par :**

Jean Philippe GASPAROTTO

**La CFDT, représentée par :**

Fatima BAOUZ

Patrick BOREL

**La CFE-CGC, représentée par :**

François-Robert FABREGA

**L'UNSA groupe CDC, représentée par :**

Salomé VAILLANT