

AVENANT N°6 AU PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET L'EGALITE DES CHANCES DANS L'ETABLISSEMENT PUBLIC

Entre

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

d'une part,

Et

- Les organisations syndicales habilitées à négocier.

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit :

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 donnant lieu à révision de l'accord et fixant les priorités identifiées au travers des dispositifs de ressources humaines en vigueur.

C'est à la faveur de cette dynamique de progrès que cet accord a donné lieu à révision périodique et étendu à partir de 2022 son engagement en faveur de l'égalité des chances et de la diversité.

C'est à présent dans le prolongement de cette dynamique volontariste que s'inscrit l'avenant n°6 dont l'objet est de définir, pour les trois ans à venir, les orientations et actions de cet engagement renouvelé. Il est par ailleurs procédé à la réactualisation d'un certain nombre de dispositions permanentes.

Article 1 : Préambule de l'accord et Dispositions générales de l'accord :

Article 1.1 : Préambule

Le préambule est modifié à partir du 5^{ème} alinéa de la façon suivante :

« Les avenants n°4 et 5 signés le 9 novembre 2022 et le 21 décembre 2025 ont marqué une nouvelle étape visant :

- la réaffirmation de la place de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique de ressources humaines de l'Etablissement public*
- le renforcement de son action face aux discriminations, aux stéréotypes et à toutes les formes de violence ;*
- l'engagement résolu en faveur de l'égalité des chances et de la diversité.*

L'avenant n°6 s'inscrit dans la continuité de ces 2 avenants. Prenant appui sur son implication profonde et ancienne, l'Etablissement public, dans le cadre de son nouveau plan de progrès qu'il entend porter comme un facteur de transformation des pratiques et des comportements a pour objectifs de :

- Favoriser la mixité et la diversité dans ses filières métiers, à tous les niveaux de responsabilité et promouvoir un environnement inclusif, facilitant l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle*
- Poursuivre sa démarche d'égalité salariale et de réduction des écarts de rémunération tout en préparant la mise en place de la Directive Transparence*
- Continuer à se mobiliser contre le sexisme, les violences sexuelles et toutes les discriminations*
- Conforter une politique inclusive fondée sur la diffusion d'une culture de l'égalité et de la diversité portée au plus haut niveau*

Le présent accord pose ainsi l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et la lutte contre les violences et toutes formes de discrimination comme des piliers fondamentaux de l'égalité des chances pour toutes et tous et d'une plus grande inclusion professionnelle. Il constitue ainsi, avec l'accord quadriennal Handicap, un corpus de dispositions permettant de faire bénéficier la Caisse des Dépôts de la richesse de l'ensemble des diversités qui la composent. »

La note de bas de page est complétée par les 2 précisions suivantes :

- « L'avenant n°4 a été signé le 9 novembre 2022 par Eric LOMBARD, Directeur général de la CDC et par les organisations syndicales habilitées à négocier signataires et adhérentes de l'accord initial : la CGT, la CFDT, la CFE-CGC, l'UNSA et le SNUP*
- L'avenant n°5 a été signé le 21 décembre 2025 par Olivier SICHEL, Directeur général de la CDC et par les organisations syndicales habilitées à négocier signataires et adhérentes de l'accord initial : la CGT, la CFDT, la CFE-CGC, l'UNSA et le SNUP »*

Article 1-2 : Dispositions générales de l'accord

- Le dernier alinéa de l'article 6-1 est supprimé.*
- A l'article 7 :*
 - o au 5^{ème} alinéa du titre composition et fonctionnement, il est ajouté la formulation « Relations sociales et de la vie au travail » à la place de « Relations et de l'Innovation sociales ».*
 - o à la 1^{ère} ligne du titre Information du Comité unique de l'Etablissement public et de sa Commission dédiée, il est ajouté « ainsi que sur le process de suivi des labels » après le mot « réglementaire ».*

Titre 1 : Les acteurs

Article 2 : La fonction RH

A l'article 1-3, après le 1^{er} alinéa est inséré l'alinéa suivant :

« Au sein de la Direction des ressources humaines, le service en charge de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, de diversité et de handicap a pour objectif de :

- participer à la conception de la politique de l'Etablissement public en la matière ;*
- animer et coordonner le déploiement des plans de progrès triennaux auprès des différents acteurs RH de la Direction des Ressources Humaines ou des directions métiers ;*
- s'assurer de la mise en œuvre, du suivi et de la valorisation des actions menées dans le cadre du présent accord ;*
- travailler en lien avec les représentants du personnel sur ces sujets dans le cadre des instances de suivi.»*

Article 3 : Les référents

A l'article 1-4, le premier point dans sa totalité (soit les 7 alinéas qui le composent) est remplacé par le point suivant :

- **« Une personne référente pour les saisines rémunération promotion /avancement est nommée au sein de la DRH. »**

Par ailleurs, le terme ex CSSCT est supprimé au deuxième point de ce même article et dans l'ensemble de l'accord.

Article 4 : Les personnels

Il est ajouté à la fin de l'article 1-6, la phrase suivante : *« D'autres réseaux internes pourront également contribuer à tout ou partie à ces enjeux »*

Titre 2 : Principes et thèmes d'actions permanents

Article 5 : Nos engagements pour des parcours professionnels et salariaux égaux

Article 5-1 : Assurer l'égalité salariale

Au niveau de la note de bas de page n°2 à laquelle renvoie le 1^{er} alinéa de l'article 2-1-1 :

- La référence à *« l'article 6 et 6 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires »* est remplacée par la référence à *« l'article L131-2 du code général de la fonction publique »*.
- Par ailleurs, cette note de bas de page est complétée par la référence suivante : *« La Directive 2023/970 »*.

Le 11^{ème} alinéa de l'article 2-1-1 est modifié de la façon suivante : *« Au retour d'un congé parental avec interruption totale d'activité, il est procédé à une analyse de la rémunération qui est systématiquement réajustée en cas de besoin »*.

L'encadré à la **fin de l'article 2-1-1** est remplacé par l'encadré suivant :



Voir le plan de progrès triennal : Objectif 1 – Consolider la politique d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

- Consolider la détection et la correction des écarts constatés de rémunération individuelle à poste ou caractéristiques comparables
- Déployer des outils favorisant l'équité dès l'embauche et aux étapes clés du parcours professionnel

Article 5-2 : Assurer l'égalité d'accès aux métiers et aux responsabilités et promouvoir la mixité

Au 2^{ème} alinéa de l'article 2-1-2 :

- Le pourcentage « 62% » est remplacé par « 61% »
- L'intitulé de l'instance « Observatoire partagé des métiers, des et des compétences » est remplacé par l'«*Observatoire partagé des métiers, des compétences et de l'emploi* ». Cette modification vaut pour tout l'accord.

Article 5-3 : Mener des actions volontaristes en agissant à toutes les étapes du parcours professionnel : recrutement, mobilité, formation

A la fin de l'article 2-1-3-4, l'encadré est remplacé par l'encadré suivant :



Voir le plan de progrès triennal : Objectif 2– Agir en faveur de la mixité des métiers et des responsabilités

- Renforcer la mixité à tous les niveaux de responsabilité : Lutter contre le « plafond de verre » et le « plancher collant »
- Renforcer la mixité des métiers et lutter contre la ségrégation professionnelle
- Garantir l'équité de toutes et tous au long de la carrière : évaluer les procces RH, les renforcer et/ou les clarifier

Article 6 : Favoriser une articulation sereine entre les temps et les cycles de vie, non stéréotypée et préservée d'effets sur les parcours et l'évolution salariale

L'encadré à la fin de l'article 2-2 est remplacé par l'encadré suivant :



Voir le plan de progrès triennal : Objectif 3 – Promouvoir une organisation du travail inclusive et faire de la conciliation vie professionnelle /vie personnelle des leviers d'égalité professionnelle et de diversité

- Renforcer les actions en faveur d'une parentalité non discriminante et partagée quelle que soit sa forme
- Favoriser une vision mixte de l'organisation, des espaces et du temps de travail

Article 7 : Protéger contre le sexisme, les violences sexistes et sexuelles, et toutes les formes de discrimination

Le titre de l'article 2-3 est remplacé par le titre suivant : « *Protéger contre le sexisme, les violences sexistes et sexuelles, et toutes les formes de discrimination* ».

Par ailleurs dans ce même article :

- au 2^{ème} alinéa, la formule « *en référence à l'accord interprofessionnel du 26 mars 2010* » est supprimée.
- au 7^{ème} alinéa, la référence à « *la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires* » est remplacée par « *le code général de la fonction publique* ».
- Le renvoi n°5 à la note de bas de page est modifié de la façon suivante :
 - *Article L 1142-2-1 du code du travail, Article L 131-3 du code général de la fonction publique et article 621-1 du code pénal (agissement sexiste)*
 - *Article L1153-1 à L1153-2 du code du travail, Article L133-1 et L133-3 du code général de la fonction publique et l'article 222-33 du code pénal (harcèlement sexuel)*
 - *Articles 222-22 à 222-31 du code pénal (violences sexuelles)*
 - *Article L1132-1 du code du travail ; Article L131-1 du code général de la fonction publique (discriminations).*
- Le renvoi n°6 à la note de bas de page est modifié de la façon suivante : « *Titre Ier du Décret n°82-453 du 28 mai 1982, Article 5-6 ; Articles L133-1 à L1333-3 du code général de la fonction publique* ».
- Au 13^{ème} alinéa, le titre « *la charte de référence sur la prévention du harcèlement* » est modifié et devient « *La charte de prévention des situations de harcèlement, de discrimination et de violence au travail* ».
- Au dernier alinéa, il est ajouté après le mot « *prévention* » la parenthèse suivante « *(dont la sensibilisation et la formation)* ».

L'encadré à la fin de ce même article est remplacé par l'encadré suivant :



Voir le plan de progrès triennal : Objectif 4 - Se mobiliser contre le sexisme, les violences sexistes et sexuelles et toutes les formes de discrimination

- Renforcer les actions et la sensibilisation pour mieux prévenir le sexisme, les violences sexistes et sexuelles et toutes les formes de discrimination
- Renforcer la lutte contre les violences conjugales ou intrafamiliales

Article 8 : Assurer l'égalité des chances en luttant contre toutes les formes de discrimination à toutes les étapes du parcours professionnel à la Caisse des Dépôts

Article 8-1 : Prévenir les discriminations

Au 1^{er} tiret (4^{ème} alinéa) de l'article 3-1-1, il est ajouté, après la référence à l'article 2-3, la formulation suivante « *Protéger contre le sexisme, les violences sexistes et sexuelles, et toutes les formes de discrimination* ».

Article 8-2 : Développer une politique de diversité dans le prolongement des fondamentaux posés

Au 4^{ème} alinéa de l'article 3-2, le mot « *triennal* » est remplacé par « *quadriennal* ».

L'encadré à la fin de ce même article est remplacé par l'encadré suivant :



Voir le plan de progrès triennal : Objectif 5 –Agir en faveur de la diversité au sein des équipes et à tous les niveaux de responsabilité

- Renforcer la politique partenariale et l'engagement des collaborateurs et des collaboratrices
- Développer les actions pour favoriser la diversité, accompagner les parcours et lutter contre le plafond de verre



Voir le plan de progrès triennal : Objectif 2 – Agir en faveur de la mixité des métiers et des responsabilités

- Garantir l'équité de toutes et tous au long de la carrière : évaluer les process RH, les renforcer et/ou les clarifier

Article 9 : Un portage et une gouvernance à la hauteur de nos ambitions

Au 8^{ème} alinéa de l'article 4, le terme « bilans sociaux » est supprimé.

Le renvoi n°8 à ce même alinéa est modifié de la façon suivante :

« La Caisse des Dépôts s'est dotée de manière volontaire d'un index sur l'égalité femmes/hommes, s'inspirant des principes du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 et tenant compte de son statut sui generis et de la dualité de son système de rémunération. Depuis la création de l'Index fonction publique, la Caisse des dépôts maintient ce principe de calcul de l'Index pour garder la continuité historique d'une part et pour prendre en compte la totalité de sa population d'autre part.

L'index est calculé pour l'ensemble de ses personnels, fonctionnaires et salariés, à partir des données de la période de référence courant du 1er janvier au 31 décembre de l'année n-1. Il est publié tous les ans et fait l'objet d'une information au CUEP. La commission de suivi du présent accord est réunie lorsque le résultat de l'index publié est inférieur à celui obtenu l'année précédente. »

L'encadré à la fin de cet article est remplacé par l'encadré suivant :



Voir le plan de progrès triennal : Objectif 6 – Porter la politique en faveur de l'égalité et de diversité au plus haut niveau et poursuivre la transformation des pratiques professionnelles et des comportements

- Porter les engagements de la CDC en faveur de l'égalité et de la diversité au plus haut niveau et viser le renouvellement des labels
- Mobiliser les managers pour diffuser une culture de l'égalité et de la diversité Mesurer, visibiliser l'état des lieux de l'égalité et de la diversité à la CDC, Rendre compte des progrès réalisés

Titre 3 : Dispositifs pérennes : Fiches Techniques

Partie : L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au cœur de la politique salariale, de l'emploi et des parcours professionnels

Article 10 : Formation : la prise en charge des frais de garde des enfants de moins de 16 ans

Au 3^{ème} alinéa du 1 de cette partie :

- Le montant de « 150€ par mois civil » est remplacé par « 450€ par trimestre » et le montant de « 1500€ par an » est remplacé par « 1800€ par an ».
- La dernière phrase est modifiée de la façon suivante :

« Cette mesure s'applique également :

- aux séminaires organisés par la direction
- aux déplacements occasionnés dans le cadre d'une procédure de mobilité géographique
- à la préparation des concours »

Article 11 : Entretiens ante et post congés de maternité, d'adoption, congé parental, congé de paternité et de naissance CDC

Le titre du 2 de cette partie est modifié de la façon suivante : « *Entretiens ante et post congés de maternité, d'adoption, congé parental, congé de paternité et de naissance (supplémentaire et CDC)* ».

Au 2^{ème} alinéa du 2 :

- Il est ajouté à la 1^{ère} phrase après la formulation « *au cours duquel* » la formulation suivante : « *outre l'organisation de son absence,* ».
- La seconde phrase devient un alinéa et est modifiée de la façon suivante :

« 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 est abordé la manière dont est vécue sa reprise, le contenu de sa fonction, l'organisation de son travail dans ce nouveau contexte et sous l'angle équilibre entre les différents temps de vie ainsi que ses besoins. L'évolution/projets professionnels envisagés sur les années à venir ainsi que les besoins en formation sont également abordés.

Ensemble, manager et collaborateur/trice peuvent décider d'approfondir ce dernier point dans le cadre d'un entretien de parcours professionnel ou l'organiser à la demande de l'agent.

Au cours de l'entretien, la question de l'évolution salariale peut être aussi évoquée. »

Au 5^{ème} alinéa devenu le 8^{ème} il est ajouté après « CDC », la formulation « *ainsi que le congé supplémentaire de naissance* »

Partie Assurer l'égalité des chances en luttant contre toutes les formes de discrimination à toutes les étapes du parcours professionnel à la Caisse des Dépôts
--

Article 12 : Reporting transmis au Comex, Comité de Direction RH et autres Comités de Direction et Reporting publié à l'attention du personnel

Aux derniers tirets du 1 et du 2 de cette partie :

- le mot « et » après le mot « *naissance* » est supprimé.
- il est ajouté après « CDC » la formulation « *et de congé supplémentaire de naissance* ».

Titre 4 : Le Plan de progrès

Article 13 : Le « *Titre 4 : Plan de Progrès 2022-2025* » et l'ensemble des actions qui suivent sont remplacés par le « *Titre 4 : Plan de progrès 2027-2029* » et les objectifs et actions suivants :

Titre 4 : Plan de progrès 2027 -2029

Objectif 1 : Consolider la politique d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

- Consolider la détection et la correction des écarts constatés de rémunération individuelle à poste ou caractéristiques comparables
- Déployer des outils favorisant l'équité dès l'embauche et aux étapes clés du parcours professionnel

Objectif 2 : Agir en faveur de la mixité des métiers et des responsabilités

- Renforcer la mixité à tous les niveaux de responsabilité : Lutter contre le « plafond de verre » et le « plancher collant »
- Renforcer la mixité des métiers et lutter contre la ségrégation professionnelle
- Garantir l'équité de toutes et de tous, au long de la carrière : évaluer les process RH, les renforcer et/ou les clarifier

Objectif 3 – Promouvoir une organisation du travail inclusive et faire de la conciliation vie professionnelle /vie personnelle des leviers d'égalité professionnelle et de diversité

- Renforcer les actions en faveur d'une parentalité non discriminante et partagée quelle que soit sa forme
- Favoriser une vision mixte et inclusive de l'organisation des espaces et du temps de travail

Objectif 4 : Se mobiliser contre le sexisme, les violences sexistes et sexuelles et toutes les formes de discrimination

- Renforcer les actions et la sensibilisation pour mieux prévenir le sexisme, les violences sexistes et sexuelles et toutes formes de discrimination
- Renforcer la lutte contre les violences conjugales et intrafamiliales

Objectif 5 : Agir en faveur de la diversité au sein des équipes et à tous les niveaux de responsabilité

- Renforcer la politique partenariale et l'engagement des collaborateurs et des collaboratrices
- Développer des actions pour favoriser la diversité, accompagner les parcours et lutter contre le plafond de verre

Objectif 6 : Porter la politique en faveur de l'égalité et de la diversité au plus haut niveau et poursuivre la transformation des pratiques professionnelles et des comportements

- Porter la politique de la CDC en faveur de l'égalité et de la diversité au plus haut niveau et viser le renouvellement des labels
- Mesurer, visibiliser l'état des lieux de l'égalité et de la diversité à la CDC, rendre compte des progrès réalisés
- Poursuivre la transformation des pratiques et des comportements par la diffusion d'une culture de l'égalité et de la lutte contre les discriminations

Objectif 1 : Consolidar la politique d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes

CONSTATS ET ENJEUX

L'égalité salariale est un enjeu sociétal de réduction des écarts de revenu et de richesses entre les femmes et les hommes. Les efforts constants du législateur en vue de contribuer à l'égalité des rémunérations, de même que l'action des entreprises et des institutions ont permis de réduire les écarts à **postes comparables**, sans parvenir cependant à les résorber totalement. C'est précisément pour renforcer le principe de « rémunération égale à travail de valeur égale » que la directive européenne a été adoptée (UE) 2023/97.

Les **écarts salariaux globaux** (comparaison moyenne des revenus salariaux masculins / moyenne des revenus salariaux féminins), quant à eux, diminuent plus lentement : issus de phénomènes multiples (comme la nature des postes occupés par les hommes et les femmes, le temps de travail, etc.), ils ne dépendent pas uniquement des politiques de rémunération mais aussi des politiques d'éducation, de formation et d'emploi.

A la Caisse des Dépôts, **les écarts salariaux globaux entre les femmes et les hommes ont diminué sur la période 2013-2024** (Etude « pénalités salariales et parentalité au sein de l'établissement public de la Caisse des Dépôts, Centre d'Etudes Céleste, 2026) : en moyenne, tous postes/statuts/conditions confondus, les femmes gagnaient en 2024 20,7% de moins que les hommes, contre 26,4% en 2013 (chiffres étude « pénalités salariale parentalité »). Ces résultats sont principalement dus à la position hiérarchique (les femmes sont plus représentées dans les catégories B et C), aux emplois occupés (les emplois du numérique, des métiers de l'audit et de la gestion des risques, des métiers de l'investissement et des marchés financiers, sont à la fois les plus masculins et les plus rémunérateurs), au statut des candidates et candidats (les femmes sont plus représentées dans le secteur public que les hommes).

La rémunération stricto sensu, repose sur plusieurs dimensions : la rémunération du poste et celle des éléments intrinsèques à la personne (diplôme, parcours, etc.). Les ressorts des inégalités sont donc multiples, complexes et il est nécessaire d'analyser en profondeur ce qui peut potentiellement relever d'une discrimination directe ou indirecte. Il n'existe pas d'outil de mesure ni de solution unique mais une **panoplie** d'actions (un modèle statistique de régression linéaire dit Mercer, une méthode de détection complémentaire propre à la Caisse des dépôts, une procédure de saisine individuelle) pour prévenir ou corriger les écarts de rémunération.

Ces dernières années, les écarts de rémunération au sein de l'Etablissement public connaissent une réduction tendancielle, par catégorie (étude du Centre d'Etudes Céleste). Au sein des filières métiers de la Caisse des Dépôts, les écarts détectés via le modèle Mercer mis en place depuis 2017 se sont réduits d'année en année.

Ainsi, en complément des mesures portant sur la mixité des métiers, des responsabilités et de l'équilibre vie-professionnelle et personnelle, la CDC entend consolider sa politique d'égalité de rémunération. Dans la perspective de la transposition de la directive transparence, elle poursuit son action par la mobilisation d'une nouvelle enveloppe « égalité salariale F/H » et fait évoluer les méthodes de mesures d'écarts (Mercer, etc.). Elle renforce les mesures de vigilance et favorisant l'équité salariale à toutes les étapes du parcours.

CONSOLIDER LA DETECTION ET LA CORRECTION DES ECARTS CONSTATES DE REMUNERATION INDIVIDUELLE A POSTE OU CARACTERISTIQUES COMPARABLES

Au sein des filières ou à postes équivalents, plus les écarts se resserrent et plus leur identification est complexe. Ce point est d'autant plus fort que la composition des rémunérations est liée à divers facteurs : les parcours, les diplômes, les expériences professionnelles, l'ancienneté ou l'âge, etc. La Caisse des dépôts dispose d'une boîte à outils composée d'un outil statistique (modèle de régression linéaire dit Mercer), d'une méthode complémentaire permettant de comparer des plus petits effectifs et d'une procédure de saisine individuelle. Sur la base de ces outils, 95% de l'enveloppe de 350 000 euros allouée entre 2022 et 2025 ont pu être dépensés.

La Caisse des dépôts entend mettre en place une méthode unique d'analyse de l'égalité salariale à postes comparables. Dans l'intervalle, elle **souhaite consolider ses outils de détection des écarts et réallouer une enveloppe spécifique** dont l'application sera effective jusqu'à la mise en œuvre des nouveaux dispositifs issus de la directive Transparence et dont les impacts sur le présent accord donneront lieu à des échanges entre les organisations syndicales représentatives et la direction.

Comment ?

- Une **enveloppe de 150 000€ annuels** sera consacrée au dispositif de rattrapage d'écarts sur la période 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. Elle pourra être revue en fonction des besoins identifiés, le principe étant que tout écart identifié lié au genre est corrigé sans limite de plafond.

Son utilisation repose sur la recherche d'écarts à travers des méthodes existantes revues et ajustées :

- L'analyse via le **modèle statistique** issu de la méthode Mercer sera poursuivie, son périmètre d'application sera élargi aux contractuels occupant des postes permanents et aux contrats de projets. La méthode permet, via le calcul d'un salaire fictif, de déterminer le poids des différentes variables composant le salaire (diplôme, etc.) et de déterminer le poids de la variable « genre » dans la rémunération afin de l'annuler. Concernant les seuils d'analyse, lorsque la marge d'erreur statistique sur le salaire prédit est comprise **entre 4 et 5%**, **une analyse complémentaire sera réalisée avec les équipes RH de proximité et il sera procédé à des rattrapages.**
- La **méthode complémentaire** de recherche des écarts au sein de groupes de populations homogènes (par exemple : les personnes d'un même emploi repère dans une direction, un poste de référence...) sera également poursuivie. Son périmètre sera élargi aux contractuels occupant des postes permanents et aux contrats de projet. Les tranches d'âge seront également élargies.
- Enfin, le process de **saisine individuelle sur l'égalité salariale au regard du genre** via l'adresse générique dédiée fera l'objet d'une communication spécifique et de modalités de restitution plus explicites et étoffées.

Les personnes faisant l'objet d'un rattrapage seront informées du montant qui leur est attribué au titre de la politique d'égalité professionnelle accompagné d'une information pédagogique

sur la méthode employée. Les rattrapages consécutifs d'une analyse via les méthodes collectives seront rétroactifs au premier jour du mois suivant la campagne managériale.

- Un bilan d'utilisation de l'enveloppe sera présenté chaque année à la commission de suivi de l'accord ainsi que le nombre et les résultats des saisines réalisées à la suite de recours individuels. Une communication sur l'utilisation de l'enveloppe sera faite à l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices à l'issue de ce bilan.
- Dans la perspective du déploiement du droit à l'information des personnels concernant la rémunération, l'Etablissement public se dotera d'une méthode unique d'analyse de l'égalité salariale, permettant de répondre à toutes les demandes. Cette méthode reposera sur une cotation de postes fondée sur des critères objectifs et permettra d'améliorer la capacité de réponse aux demandes individuelles.
- Afin d'assurer un bon équilibre des taux de part variable dans les rémunérations des femmes et des hommes, la répartition des personnels femmes/hommes sur les taux de part variable au sein de chaque emploi repère fera l'objet d'une communication annuelle lors de la restitution de la campagne d'identification des écarts à la commission de suivi de l'accord.
- Des séquences d'information consacrées à l'égalité salariale seront **déployées à destination des RH, des managers et de l'ensemble des personnels.**

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Réalisation des analyses d'écarts de rémunération via la méthode Mercer et la méthode interne révisées et traitement des éventuels écarts identifiés
 - Communication sur les saisines individuelles
 - Recueil et traitement des saisines individuelles en matière d'égalité salariale au regard du genre via l'adresse générique
- En 2028/2029 :
 - Basculement dans le cadre de la directive transparence
 - Déploiement des indicateurs associés

INDICATEURS

- Taux d'utilisation de l'enveloppe
- Nombre de saisines individuelles et nombre de personnes rattrapées
- Nombre de personnes rattrapées dans le cadre de la méthode Mercer, montant total et montant moyen
- Nombre de personnes rattrapées dans le cadre de la méthode interne et montant total et montant moyen

DEPLOYER DES OUTILS FAVORISANT L'EQUITE DES L'EMBAUCHE ET AUX ETAPES CLES DU PARCOURS PROFESSIONNEL

L'égalité salariale repose également sur une vigilance accrue lors des étapes clés de la vie professionnelle et ce, dès l'embauche, en passant par les évaluations, les phases de mobilité mais aussi lors des événements de vie personnelle tels que la parentalité.

Une étude sur les pénalités salariales à la parentalité confiée à une équipe pluridisciplinaire de chercheurs coordonnés par le Professeur L'Horty a permis d'analyser la trajectoire de rémunération des mères et des pères d'un premier enfant sur la période 2013-2024.

Une pénalité salariale à la parentalité a été identifiée pour les femmes de la Caisse des Dépôts à la naissance de leur premier enfant, mais celle-ci est faible au regard des comparaisons nationales. La note du Conseil d'analyse économique « Égalité hommes-femmes : une question d'équité, un impératif économique » (Emmanuelle Auriol, Camille Landais et Nina Roussille) indique que le revenu moyen des mères en France « chute brutalement dès la naissance du premier enfant puis se stabilise à un niveau beaucoup plus bas, avec une très faible croissance. Dans les dix années qui suivent la naissance de leur premier enfant, les femmes voient leurs revenus du travail diminuer de près de 38 % par rapport à une situation contrefactuelle où elles n'auraient pas eu d'enfants ».

A la Caisse des dépôts, « toutes choses égales par ailleurs » - c'est-à-dire en neutralisant les différents effets associés à la répartition par catégories, par ancienneté ou par spécialisation - sur la période d'étude (2023-2024), la pénalité identifiée pour les mères est d'environ 7% deux ans après la naissance, sans neutraliser l'effet lié à la réduction du temps de travail ; en neutralisant l'effet lié à la réduction du temps de travail, la pénalité est de 3,62% deux ans après la naissance du premier.

Au regard de ces éléments, la CDC entend porter une attention particulière aux moments clés de la vie dans l'institution et du parcours individuel de la personne.

Comment ?

- À l'embauche :
 - Poursuivre la rédaction et le déploiement de **fiches de poste** inclusives sur la base de référentiels d'emplois non genrés et mener des contrôles aléatoires pour vérification.
 - Prendre en compte les éventuels effets **d'auto-censure** ou **d'importation d'écarts** de rémunération et travailler sur **l'affichage des fourchettes de rémunération**
- Pendant la carrière, renforcer la sécurisation aux moments sensibles du parcours :
 - Renforcer la sensibilisation sur l'équité et l'égalité salariale et évaluer les résultats des **campagnes managériales** :
 - Sensibiliser les managers sur les enjeux d'égalité femmes-hommes dans le cadre de la préparation des campagnes, notamment l'impact de la maternité sur la rémunération, via les guides et circulaires de campagnes.
 - Donner au manager un cadre d'évaluation de la PVO afin de prendre en compte les absences liées à la parentalité, ces dernières devant être neutralisées dans le calcul du taux d'atteinte des objectifs.
 - Poursuivre la réalisation de bilans de campagne incluant des données relatives au genre, alerter les directions et/ou les managers si nécessaire.

- Poursuivre et renforcer les mesures de **neutralisation des impacts du congé maternité et des congés liés à la parentalité** : la parentalité est un enjeu majeur, et ne doit pas générer des freins ou des obstacles dans l'évolution des parcours et des rémunérations, notamment des femmes et en cas de recours au temps partiel. Il convient de déployer une panoplie de mesures permettant d'éviter les pénalités salariales :
 - En informant les collaborateurs et collaboratrices et les managers de l'obligation de réaliser un entretien avant le départ et au retour d'un congé lié à la parentalité pour les femmes et pour les hommes.
 - En outillant les managers d'un formulaire pour leur permettre de mettre en œuvre les entretiens avant le départ et au retour d'un congé lié à la parentalité (cf. Objectif 3 relatif à la conciliation vie professionnelle /vie personnelle)
 - En analysant les situations de rémunérations au retour du congé maternité en neutralisant les impacts de ce congé si nécessaire.
 - En réalisant un suivi de la trajectoire des femmes après la naissance du premier enfant (cf. Objectif 3 relatif à la conciliation vie professionnelle /vie personnelle)
 - En intégrant un échange sur la rémunération lors du point réalisé par les personnes qui souhaitent passer à temps partiel avec la DRH.

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Lancement du dispositif d'analyse des situations de rémunérations globales au retour des congés maternité ou parentalité
 - Lancement de l'affichage des fourchettes de rémunération à l'embauche
 - Communication sur l'obligation d'entretiens liés à la parentalité et réalisation du formulaire d'entretien
- En 2028/2029 :
 - Lancement du suivi de la trajectoire des femmes après la naissance du premier enfant

INDICATEURS

- Taux de réalisation des entretiens liés à la parentalité
- Nombre de rattrapages issus des analyses des situations au retour de congé maternité, montants moyens par statut

OBJECTIF 2 : AGIR EN FAVEUR DE LA MIXITE DES METIERS ET DES RESPONSABILITES

CONSTATS ET ENJEUX

L'Etablissement public exerce ses missions d'intérêt général via divers filières professionnelles et métiers (politique sociales, banque des territoires, gestion d'actif, de participations stratégique, fonctions support). Implanté sur tout le territoire national, il est composé à 61% de femmes et 39% d'hommes répartis différemment en fonction des filières, des équipes et des niveaux de responsabilité.

Avec 67% de femmes au sein de son Comex et 43% de femmes cadres dirigeantes, la CDC progresse dans la lutte contre le plafond de verre et souhaite encore renforcer son action.

En articulation avec sa politique d'emploi, l'Etablissement public agit pour promouvoir l'égalité professionnelle et la diversité de ses équipes. Cela s'inscrit à la fois dans un objectif de responsabilité sociétale, d'exemplarité, de coopération et d'innovation.

La CDC entend ainsi proposer des parcours professionnels motivants à chacune et chacun, quel que soit son genre. Favoriser la mixité est un enjeu à toutes les étapes de la carrière dès le recrutement, ainsi qu'à toutes les phases de la vie professionnelle au sein de l'établissement public.

RENFORCER LA MIXITE A TOUS LES NIVEAUX DE RESPONSABILITE : LUTTER CONTRE LE « PLAFOND DE VERRE » ET LE « PLANCHER COLLANT »

Dans le cadre de sa politique d'égalité professionnelle, la CDC entend poursuivre le travail engagé pour permettre à chacune et chacun d'accéder aux postes et emplois correspondant à son niveau de qualification et de compétence, indépendamment de son genre, à chaque étape de sa carrière (recrutement, changement de poste, parentalité, etc.).

De manière générale, dès leur entrée sur le marché du travail, les femmes peuvent connaître des freins spécifiques : elles occupent plus fréquemment des métiers moins valorisés ou offrant moins de perspectives d'évolution professionnelle que les hommes : c'est le phénomène dit de "plancher collant". Plus tard au cours de leur carrière, les femmes peuvent se heurter à des freins pour accéder aux postes à responsabilité (« plafond de verre »).

Dans ce contexte et pour lutter contre ces phénomènes sociétaux, la CDC poursuit son engagement en faveur de l'accès des femmes aux postes à responsabilité et/ou à une carrière correspondant le plus possible à leurs aspirations et compétences. Ces actions sont accompagnées de communication visant à faire connaître ces mesures ainsi qu'à les expliciter.

Comment ?

- Renforcer les objectifs de taux de femmes au sein des **instances dirigeantes** pour tendre vers un objectif de 50% avec un minimum de 45% de femmes cadres dirigeantes au terme du plan de progrès.
- Augmenter le taux de primo-nominations.
- Cibler un taux de 40 % minimum de femmes au sein de chaque comex de direction ou codir.
- Assurer un suivi des objectifs au plus haut niveau (COMEX et CODIR RH), les **communiquer** aux directions et les publier pour les collaborateurs et collaboratrices trimestriellement.
- Poursuivre les efforts de **promotion** professionnelle engagés depuis plusieurs années
Préalablement à chaque campagne d'avancement et de promotion, le taux de représentation femmes/hommes parmi les promouvables pour les fonctionnaires et statutaires et parmi les effectifs éligibles pour les salariés, sera transmis aux managers pour garantir une meilleure aide à la décision.
La Direction des Ressources Humaines veille à ce que les proportions de femmes et d'hommes promues au choix ou bénéficiant d'un avancement au choix respectent les proportions que représentent ces populations au sein de l'effectif éligible total par statut.
Le ratio de femmes concernées servant de cible est communiqué aux équipes RH de proximité en début de campagne.
La DRH s'assure que la politique de promotion concourt à une logique de rééquilibrage de la représentation de chaque genre au sein des différents grades et qualifications.

La Direction des Ressources Humaines s'engage ainsi à ce que la proportion des femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade et promues dans les corps et qualifications d'arrivée soit, lorsqu'elles y sont sous-représentées, au moins équivalente à la proportion de femmes promouvables dans les grades, corps et qualifications d'origine.

- Attirer et retenir grâce à un **accompagnement tout au long du parcours** :
 - Assurer la parité dans les viviers existants (vivier perspective groupe et vivier cadres de direction).
 - Renforcer l'identification de profils féminins dans les plans de succession, notamment dans les filières/directions dont le management est moins mixte.
 - Proposer un **parcours « mixité/égalité des chances »** et en assurer un suivi dans le temps : identifier des potentiels issus de catégorie B et C ou équivalent ou de catégorie A récemment promus et leur proposer un dispositif d'accompagnement sur-mesure fondé sur l'offre CDC existante (coaching, formation, mentorat proposé par Alter Eagles, etc.) dans une perspective d'accompagnement à l'évolution professionnelle (managériale ou non).

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Augmenter le taux de primo-nomination de femmes au titre de cadres dirigeants.
 - Mesurer le taux de femmes cadres dirigeantes au sein de chaque direction, mesurer la mixité au sein des codir et analyser les types de postes occupés par les hommes et les femmes. Décliner des objectifs de trajectoires mixités (2028/2029).
 - Mettre en place du « parcours mixité/égalité des chances » en 2027 2028, évaluer le dispositif et décider des suites à donner
- En 2028 :
 - Réaliser un bilan du « parcours mixité égalité des chances » et ajuster le dispositif si besoin
- En 2029 :
 - Viser un objectif de 50% avec un minimum de 45% de femmes cadir
 - Cibler un taux de 40 % minimum de femmes pour chaque comex/codir

INDICATEURS

- Taux de femmes au comex
- Taux de femmes cadir + taux de femmes cadir par direction
- Taux de primo-nomination des femmes cadres dirigeantes
- Analyse genrée des codirs
- Nombre d'hommes et de femmes promus par statut / nombre d'hommes et de femmes promouvables par statut
- Nombre de femmes et d'hommes au sein de chaque vivier

RENFORCER LA MIXITE DES METIERS ET LUTTER CONTRE LA SEGREGATION PROFESSIONNELLE

Dès l'école et dans le choix d'orientation scolaire, des dynamiques genrées sont à l'œuvre et se retrouvent ensuite dans l'emploi (ségrégation professionnelle). En 2021 en France, selon l'INSEE, sur 87 familles professionnelles, seuls 8 étaient équilibrées tandis que 51 sont peu ou très peu féminisées, et 28 sont plutôt ou très féminisées.

A la CDC :

- La filière Investissement et marchés financiers est composée de 46% de femmes et 54% d'hommes. La filière numérique est composée de 43% de femmes et 57% d'hommes. La filière opérations prestations clients est majoritairement composée de femmes (76%)
- La filière RH comporte 73 % de femmes et 27% des hommes.
- La direction de la communication, comprend 75% de femmes et 25% d'hommes

Ainsi, la CDC, Etablissement public à prédominance féminine au regard de ses métiers, souhaite poursuivre son action à la fois pour valoriser l'emploi féminin mais aussi pour favoriser une plus grande mixité dans ses équipes, à tous les niveaux.

Comment ?

- Maintenir des objectifs chiffrés de rééquilibrage en soutenant l'implication des directions :
 - Pour la filière **Investissements, marchés financiers** (IMF) : connaissant un déséquilibre sur la catégorie A ou équivalent, l'objectif du plan de progrès est de viser une représentation équilibrée (50/50) entre les femmes et les hommes, dans la catégorie A s'agissant des fonctionnaires, dans les qualifications des « Directeur d'études » et « Chargée d'études B » s'agissant des personnels salariés.
 - Pour la **filiale Numérique**, les femmes représentent 44% des effectifs des personnels de statut privé avec un déséquilibre portant davantage sur la catégorie A ou équivalent. L'objectif est de viser une parité (50/50) en agissant notamment sur les CEB et les DET. Une attention particulière sera portée aux postes et fonctions occupés par les hommes et par les femmes dans ce secteur.
 - Pour les autres filières dont le taux de femmes est égal ou supérieur à 70% soit au niveau global soit dans une catégorie : mise en place d'une analyse des causes de ces déséquilibres et d'un plan d'action adapté au contexte d'emploi des directions concernées.

Sont plus particulièrement concernées sur les catégories B et C, les filières :

- **ressources humaines** (particulièrement déséquilibrée au niveau de la catégorie B avec 83% de femmes)
- **communication** (80% de femmes en catégorie B et C)
- **opération et prestation clients** (78% de femmes en catégorie B et C)

Pour les catégories ou qualifications les plus élevées de ces dernières filières maintenir un taux plancher de 50%.

L'emploi public pérenne et le recrutement interne constituent les priorités de la politique d'emploi de l'Etablissement public pour les 4 années à venir. Dans ce contexte, la recherche d'une plus grande mixité dans les métiers sensibles s'appuie sur plusieurs leviers essentiels :

- Agir auprès des **jeunes publics** ou des personnes en **recherche d'emploi**
 - Veiller à la mixité chez les stagiaires de 3ème et de 2nde, notamment dans les filières les moins mixtes.
 - Monter des partenariats avec des structures dédiées et/ou avec des écoles dans certains secteurs d'activités.
 - Participer à des forums de métiers dédiés à la mixité.
- Renforcer le pilotage des **objectifs de mixité** dans le recrutement pour mieux agir et corriger :
 - Analyser chaque année la mixité à l'échelle des directions et décliner les objectifs identifiés dans chaque filière à l'échelle des directions métiers.
 - Analyser une fois par an le taux d'hommes et de femmes parmi les candidatures reçues (tous postes confondus et tous statuts confondus) et s'assurer qu'il n'y avait pas de différences significatives de taux d'hommes et de femmes parmi les profils retenus. **Fixer des objectifs de rectification si besoin.**
 - Fixer des objectifs de parité dans le cadre du recrutement d'apprentis/ ies
 - Intégrer les enjeux de mixité et de diversité dans les viviers externes de fonctionnaires.
 - Veiller à la mixité des jurys de concours et de leur présidence avec 50% de femmes, former les jurys à la détection des biais et dans la mesure du possible, veiller à la collégialité dans les choix de recrutement.
- Intégrer le paramètre mixité dans la **gestion des emplois et des parcours professionnels**, dans l'accompagnement de parcours de **mobilité interne** et les reconversions professionnelles :
 - Intégrer les enjeux de mixité dans le travail de **cotation** des postes.
 - Dans le cadre de la **GEPP**, intégrer l'impact genré de l'analyse des besoins en compétences, et construire en conséquence des parcours de mobilité interne et les plans de formations afférents :
 - Identifier et encourager l'évolution des profils féminins vers ces métiers en s'appuyant sur les différents outils visant à rendre plus visibles les parcours (aire de mobilité, cartographie des métiers, etc.). Tester des dispositifs de passerelles internes entre métiers/filières.
 - Travailler sur la valorisation des filières et métiers en tenant compte des méthodes préconisées par le Défenseur des droits¹ pour une évaluation non discriminante.
 - Tester un partenariat avec La Poste et/ou BPI pour accéder à des formations dans certains secteurs tels que le numérique ou la finance.
- Poursuivre les actions de communication pour lever les **stéréotypes** genrés sur les métiers afin de favoriser l'égal accès des genres à tous les métiers :
 - Organiser des ateliers ou proposer des vis ma vie avec des femmes inspirantes « rôles modèles ».
 - Poursuivre les articles et communication permettant de défaire les stéréotypes, notamment concernés les métiers.

¹ « Guide pour une évaluation non discriminante des emplois à prédominance féminine », Défenseur des Droits, 2013.

- Tester des conférences, sensibilisations ciblant des publics masculins via des acteurs spécialisés, en lien avec Alter Egales.

CIBLES ET JALONS

- Dès 2027 :
 - Renforcer les partenariats avec des associations œuvrant pour la mixité dans le numérique et ou les secteurs financiers (sur la base d'un travail de prospection et de sourcing réalisé fin 2026)
 - Analyser chaque année la mixité par filière cible (IMF, numérique, RH, communication, OPC) et par direction et décliner des objectifs au cas par cas, par direction, en cohérence avec les objectifs d'emploi de la CDC
 - Décliner des objectifs de mixité dans le recrutement d'apprentis au sein des filières cibles.
 - Communiquer au moins une fois par an sur les enjeux de mixité des métiers ou responsabilités
- En 2028/2029 :
 - Poursuivre la politique de partenariat en fonction du bilan de l'année précédente
 - Poursuivre l'analyse de la mixité par filière cible et ajuster les objectifs de mixité par direction (cf niveau fixé supra) ; reconduire les objectifs de mixité dans le recrutement d'apprentis au sein des filières cibles
- En 2029 :
 - Atteindre fin 2029, les objectifs cibles en matière de mixité des filières (cf niveau fixé supra) ; à défaut, avoir mis en place les mesures et les moyens de les atteindre.
 - Disposer de 100% de fiches métiers rédigées de manière neutre et non genrée et de 100% de macros-compétences sans connotation féminine ni masculine

INDICATEURS

- Nombre de stagiaires de 2nde et 3ème F/H
- Nombre d'apprentis F/H dans les filières cibles
- Taux F/H par filière
- Dans les filières cibles : taux F/H détaillé par métier et évolution annuelle
- Taux d'hommes et de femmes parmi les candidatures reçues et taux d'hommes et de femmes parmi les profils retenus

GARANTIR L'EQUITE DE TOUTES ET DE TOUS, AU LONG DE LA CARRIERE : EVALUER LES PROCESS RH, LES RENFORCER ET/OU LES CLARIFIER

La CDC entend poursuivre les actions engagées en faveur de l'équité dès l'embauche et tout au long du parcours. En s'engageant dans une démarche d'amélioration continue avec les Labels Egalité et Diversité, elle entreprend de renforcer l'analyse de ses process au regard des critères d'égalité femme/homme et de diversité et de les rectifier le cas échéant.

Dans le cadre de l'enquête IPSOS sur le sentiment d'inclusion et le ressenti des discriminations, le sentiment d'inégalité de traitement et de discriminations intervient, chez les personnes se déclarant victimes, d'abord dans le cadre de process tels que la promotion, la rémunération et la mobilité. Les critères arrivés en tête sont le sexe, l'âge, l'apparence physique et l'origine réelle ou supposée.

Il convient ainsi d'analyser les process existants afin de conforter les bonnes pratiques et de les expliciter d'une part et de détecter tout biais, discrimination directe ou indirecte afin de les corriger d'autre part.

Comment ?

- Réaliser un **diagnostic approfondi des process RH** sous l'angle Egalité entre les femmes et les hommes d'une part et diversité d'autre part (notamment en prenant en compte l'âge et les origines), ce diagnostic pourra être externalisé auprès d'un tiers.
 - ✓ Sur la base du diagnostic, travailler sur les process de **recrutement** et de mobilité (interne et géographique)
 - Rédaction non genrée et inclusive des offres externes ou internes.
 - Canaux de diffusion des postes en externes et en interne.
 - Modalités d'entretiens (jurys mixités, collégiaux, personnes formées aux biais).
 - Homogénéisation des outils d'analyse des candidatures et traçabilité des choix.
 - Réponse aux personnes non retenues et visibilité des voies de recours.
 - ⇒ L'analyse intégrera également le recours aux prestataires externes.
 - ✓ Sur la base du diagnostic, travailler sur les dispositifs de **gestion administrative** et **d'évolution de carrière** (évaluation, accès à la promotion, etc.)
 - En s'assurant que les dispositifs sont exempts de discriminations directe ou indirecte et en les rectifiant si besoin.
 - En évaluant les effets post campagne annuelle (analyse F/H / âge).
 - En testant une formation de managers et de personnels RH aux bonnes pratiques d'évaluation/biais dans une direction ou sur une plaque RH et en évaluant ses effets.
 - En poursuivant les travaux engagés sur transparence des règles et/ou leur explicitation.

- Vérifier que les **solutions RH comportant de l'IA** ne comportent pas de biais :
 - Agir sur la base de la charte d'éthique numérique pour l'IA, sécuriser les cahiers des charges pour la prospection de prestataires fournisseurs de produits et services sous IA, former les personnes concernées (SI/RH).
 - Mettre en œuvre des solutions de contrôle des outils RH dans les cas où ceux-ci comprendraient de l'IA, sans préjudice des engagements et mesures pris par ailleurs sur l'IA.
- **Accueillir et retenir les profils :**
 - S'assurer que des parcours d'intégration sont proposés à toutes les nouvelles et à tous les nouveaux arrivants, en cohérence avec la politique égalité et diversité et que des outils d'évaluation de cette intégration sont proposés.

Renforcer les dispositifs de mentorat internes existants : proposition systématique du mentorat FIDES porté par Alter Egales, recherche de mentors pour les apprenti.es, etc.

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Réalisation d'un diagnostic des process (recrutement/mobilité et gestion administrative et carrière)
- En 2028 :
 - Décliner le plan d'action sur la base des préconisations issues du diagnostic des process
 - Identifier les solutions RH contenant potentiellement de l'IA et réaliser des contrôles portant sur les biais algorithmiques
 - Faire un état des lieux des parcours d'onboarding et d'intégration à la CDC (2028)
- En 2029 :
 - Compléter et harmoniser les dispositifs d'onboarding en cas de besoin

OBJECTIF 3 : PROMOUVOIR UNE ORGANISATION DU TRAVAIL INCLUSIVE ET FAIRE DE LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE ET PERSONNELLE DES LEVIERS D'EGALITE PROFESSIONNELLE ET DE DIVERSITE

CONSTAT ET ENJEUX

Convaincu que l'égalité professionnelle et des chances repose également sur une vision égalitaire et partagée des temps de vie et de l'organisation du travail, l'Etablissement public a fait de cet enjeu un des axes principaux de ses engagements sur la durée.

La question des non-discriminations à la maternité et à toutes les parentalités est au cœur des mesures développées ces dernières années.

- Le recours au congé de paternité et d'accueil est ainsi passé à 86% en 2025. Près de 2/3 des pères ou coparents ont pris le congé de naissance CDC de 28 jours. Le cumul des 3 dispositifs d'accueil de l'enfant (soit 56 jours de congé) a progressé passant de 31% en 2022 à 39% en 2025.
- Le principe d'entretien avec le manager ante et post congés liés à l'arrivée d'un enfant pour mieux préparer le départ et le retour des parents ainsi que la prise en charge des frais de garde des enfants de moins de 16 ans occasionnés par l'absence du domicile du fait d'une formation ont été pérennisés.
- L'accessibilité des dispositifs à toutes les formes de parentalité a été renforcée et l'accompagnement des parcours de transition de genre a été engagé.
- Les mesures en matière de qualité de vie et conditions de travail ont été renforcées dans le cadre de l'accord dédié et permettent de proposer des dispositifs complémentaires, renforçant l'égalité entre les femmes et les hommes (semaine en 4 jours, aides pour la garde d'enfant et la diversification des modes de garde, mesures favorables aux familles monoparentales, etc.).

Toutefois, l'étude réalisée en 2026 sur la question de la pénalité salariale de la parentalité à l'Etablissement public a conclu à l'existence d'un impact réel mais limité au regard des données nationales sur les 2 ans qui suivent l'arrivée du premier enfant, tant sur la rémunération que sur le parcours professionnel.

C'est pourquoi, parallèlement aux actions qui seront menées au niveau de la rémunération (cf. Objectif 1 du présent plan de progrès), l'Etablissement public entend renforcer ses efforts en faveur de **l'équité des parcours** et la **non-discrimination** à la parentalité, du soutien d'un exercice conjoint de la parentalité et du développement d'une vision non genrée de dispositifs comme le temps partiel.

Par ailleurs la prise en compte dans un cadre professionnel de problématiques liées à l'orientation sexuelle et l'identité de genre ainsi qu'à la santé et aux rythmes biologiques demeurera un des enjeux forts sur lesquels l'Etablissement public continuera à s'investir.

RENFORCER LES ACTIONS EN FAVEUR D'UNE PARENTALITE NON DISCRIMINANTE ET PARTAGEE QUELLE QUE SOIT SA FORME

L'Etablissement public présente un cadre structuré et favorable à la parentalité mais connaît également un coût induit de la parentalité. En effet, comme le présente l'étude L'Horty, selon les genres, l'impact professionnel diffère. Chez les femmes, ce moment se traduit plus souvent par des révisions d'horaires, des passages à temps partiel, des ajustements de poste, des renoncements à certaines ambitions. Chez les hommes, le premier enfant est le plus souvent associé à la prise du congé paternité et à une adaptation de l'organisation familiale, mais il produit plus rarement une inflexion durable du parcours professionnel.

La Caisse des dépôts a progressé sur le recours partagé des différents congés liés à la venue d'un enfant. Mais parce qu'il est sujet à des stéréotypes, l'exercice conjoint de la parentalité reste fragile et susceptible de faire de l'objet de discrimination.

Dans le cadre du présent plan de progrès et la mise en œuvre conjointe de la politique de qualité de vie et de conditions de travail, l'Etablissement public choisit donc de :

- se mobiliser pour suivre et supprimer tout impact de la parentalité sur la rémunération (cf. Objectif 1 du présent plan de progrès) et les parcours professionnels ;
- renforcer ses mesures visant à faciliter l'exercice de la parentalité dans son acceptation la plus large, considérant que c'est un facteur tant d'égalité salariale, de parcours professionnel et d'inclusion que d'équilibre de vie, à travers notamment, le partage de la charge mentale.

Comment ?

- **Veiller à l'équité des parcours et à la non-discrimination à la parentalité :**
 - Réaffirmer le principe de tolérance zéro en matière de discriminations à la parentalité et à la maternité, favoriser la prise en compte de la parentalité par une pratique au plus haut niveau du recours aux dispositifs de congés et d'incitation des équipes à équilibrer vie professionnelle et personnelle.
 - Soutenir les projets d'évolution de parcours professionnels envisagés suite à l'arrivée d'un enfant (passage d'un concours, mobilité, formations, réorientation ...) à travers le recours et la mise en place de divers dispositifs :
 - Organisation à la demande, en plus de l'entretien post congé lié à la parentalité, d'un entretien de parcours professionnel afin de favoriser le maintien de la personne concernée dans une dynamique d'évolution et éviter, notamment, un renoncement informel à ses ambitions (cf. Titre 3 fiches techniques pérennes du présent accord).
 - Renforcement du dispositif de prise en charge des frais de garde pendant les formations, les séminaires organisés par la direction ainsi que les déplacements occasionnés dans le cadre d'une procédure de mobilité géographique au travers :
 - Une augmentation des plafonds de prise en charge qui passe de 150€ mensuel à 450€ trimestriel et de 1500€ annuels à 1800€.
 - Une communication régulière sur ce dispositif ainsi que lors des inscriptions à des formations, en application du cadre prévu par l'accord.
 - Une sensibilisation des managers à cette mesure (notamment en précisant cette disposition dans l'invitation aux séminaires organisés par

la direction). Afin de mieux tenir compte des contraintes des personnels liées à la parentalité et leur permettre la participation à ces séminaires, des principes pour l'organisation de séminaires seront définis.

- Une extension de cette disposition à la préparation d'un concours, afin de prévenir son report ou son abandon.
 - Proposition de mentorat interne pour offrir un point d'appui lors de cette étape de vie (réflexion sur sa trajectoire professionnelle, ambitions, priorités ..).
 - Développement d'une sensibilisation des managers sur les enjeux liés à l'arrivée d'un enfant : retour de congé, temps partiel, disponibilité, maintien des opportunités de parcours.
 - Développer avec les différents acteurs de la politique égalité, diversité, QVCT, de la communication, Alter Egales et le futur réseau lgbt+, **l'information et la sensibilisation** de l'ensemble des collaborateurs autour des parentalités et de ses enjeux, dans le cadre d'évènements, de conférences, de temps d'échanges ou d'ateliers de co-développement.
 - Mettre en place une analyse des trajectoires après la naissance du premier enfant : passage à temps partiel, reprise à temps plein, mobilités, promotions, augmentations individuelles, situations à 2 ou 3 ans après retour.
- Conforter et faciliter le **recours aux congés liés à la naissance ou l'adoption** en :
 - Communiquant régulièrement pour expliciter et faire connaître les différents dispositifs existants sur la durée du plan de progrès et /ou de manière ciblée, en incluant toutes les formes de parentalité.
 - Veillant à la mise en œuvre du **nouveau congé supplémentaire de naissance**. Le congé supplémentaire de naissance à la CDC obéit aux règles légales et sera cumulable avec le congé de naissance CDC. Il donnera lieu comme le congé paternité et d'accueil de l'enfant et le congé de naissance CDC à un entretien ante et post congé en cas de non-cumul avec un de ces congés.
 - Relançant un questionnaire « voix du collaborateur » sur le recours aux congés liés à la parentalité des pères ou co-parents en y intégrant les managers pour identifier les évolutions relatives aux freins et leviers concernant le recours à ces dispositifs.
 - Renforçant **l'accompagnement des managers** sur ces mesures au travers de :
 - Une meilleure connaissance de ces congés doublée d'un travail sur une appréhension non genrée de ces dispositifs.
 - Le déploiement d'outils simples pour favoriser la tenue **systématique** des entretiens ante et post congés maternité/paternité/congé de naissance CDC/congé parental (cf. Titre 3 fiches techniques pérennes du présent accord). Ces entretiens visent à organiser le congé et le retour du parent concerné. Ils contribuent à sécuriser la personne dans la reprise de son activité et la réintégration dans son collectif et à envisager cette nouvelle étape de vie de manière sereine. Un support d'aide à la conduite de ces entretiens sera ainsi mis à la disposition des managers et partagé avant diffusion avec les membres de la commission de suivi du présent accord.
 - Veillant à la bonne information des futurs parents sur leurs droits, les évolutions de leur statut pendant l'absence et favoriser l'équité dans la cadre des process administratifs dédiés (réactivation du remboursement transport au retour, etc.)

complétant les dispositifs existants par des ateliers de co-développement portant sur le retour au travail et les équilibres vie-professionnelles et personnels.

- Développer un environnement respectueux de la diversité des formes de familles et de parentalité en supprimant les irritants du quotidien :
 - Faciliter la désignation du second parent, dans son acception la plus large, dans le cadre administratif en simplifiant la demande de justificatifs si certains ne sont pas nécessaires.
 - S'assurer d'une rédaction inclusive des documents et des procédures liés à la parentalité sans mention du genre quand cela n'est pas nécessaire (guide de la parentalité, etc. ...).
 - Faciliter la prise de congés dans le cadre des procédures d'adoption en cours en accordant une souplesse en amont de la formalisation de l'adoption souhaitée, notamment dans certaines situations de PMA ou d'adoption faisant suite à naissance à l'étranger.

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Réalisation d'un questionnaire à destination des pères ou co-parents et de leurs managers pour identifier les évolutions des leviers et freins du recours aux congés liés à la parentalité
 - Mise en place d'un support d'aide aux entretiens ante et post congés liés à la naissance et adoption
 - Communication sur les congés liés à la naissance ou l'adoption dont le congé supplémentaire de naissance en complément de celle réalisée en 2026 lors de mise en place de ce dernier congé
 - Communication sur la prise en charge des frais de garde pendant les formations, les séminaires, etc. Et établissement de principes sur l'organisation des séminaires pour mieux tenir compte des contraintes d'organisation pour les personnels liés à la parentalité
- En 2028
 - Sur la base de l'enquête, des bilans chiffrés de recours aux congés et de réalisation des entretiens ante et post congés, ajuster les actions de communication et de sensibilisation
 - Communication sur les dispositifs de parentalité
 - Analyse des trajectoires après la naissance du premier enfant
- D'ici 2029 atteindre :
 - Un taux d'au moins 90% de recours au congé paternité et d'accueil de l'enfant à l'issue du plan de progrès, celui-ci devra avoir été pris dans sa totalité par le père ou coparent
 - Un taux d'au moins 50 % de cumul des dispositifs par le père ou coparent

INDICATEURS

- Nombre et taux de congés de naissance et de congés de paternité et d'accueil de l'enfant pris par le père ou co-parent, nombres de congés également pris par des femmes
- Nombre et taux de congé de naissance CDC pris par les mères, les pères ou les co-parents
- Nombre et taux de congé supplémentaire de naissance pris par les mères, les pères ou les co-parents
- Nombre d'entretiens *ante* et *post* naissance menés

FAVORISER UNE VISION MIXTE ET INCLUSIVE DE L'ORGANISATION, DES ESPACES ET DU TEMPS DE TRAVAIL

L'organisation du temps de travail, les équilibres entre la vie professionnelle et la vie personnelle, au quotidien et tout au long de la carrière, répondent encore à des dynamiques genrées malgré de nombreuses actions volontaristes des employeurs sur le sujet.

Au niveau national, le travail à temps partiel est majoritairement féminin, il est aussi plus fortement subi chez les femmes. A la CDC, le temps partiel est également très majoritairement féminin. Faire bouger les lignes sur cette question constitue un des axes du présent plan de progrès.

Par ailleurs, les évolutions des modalités de travail, le recours au télétravail, les évolutions des espaces de bureaux, conduisent aujourd'hui à plus de souplesse d'organisation et créent une plus grande porosité entre vie professionnelle et personnelle.

Dans le cadre de la politique qualité de vie et conditions de travail, de nombreuses actions sont déployées sur la parentalité, l'équilibre vie et professionnelle et personnelle et l'organisation de travail. Dans le cadre de sa politique en faveur de l'égalité professionnelle et de diversité et de sa démarche de labellisation AFNOR, la CDC complète cette approche et porte une attention particulière aux effets de ses modalités d'organisation (télétravail et organisation des espaces de travail) afin qu'elles ne constituent pas un frein sur les parcours professionnels des personnels concernés dans un objectif d'autonomie des individus et plus particulièrement des femmes.

Comment ?

Au niveau de l'organisation et du temps de travail :

- Poursuivre les efforts pour favoriser une vision mixte et un accès au **temps partiel** plus équilibré en :
 - Communicant et sensibilisant sur le sujet tant auprès des publics masculins que des managers.
 - Intégrant des questions sur le recours au temps partiel dans le questionnaire cité précédemment sur la paternité ou coparentalité afin d'identifier les perspectives et les freins et leviers de recours au temps partiel.
 - Prévoyant un entretien avec le manager et le CRH lors des passages à temps partiel, afin de s'assurer du rééquilibrage réel de la charge et d'anticiper les effets sur la trajectoire professionnelle.
- Communiquer sur les souplesses prévues par l'accord relatif au télétravail pendant la grossesse et après la naissance ou l'adoption d'enfant (bénéfice prioritaire de la mère ou du co-parent, dérogation à la règle des trois jours de télétravail maximum à la demande des personnels enceintes sans avis préalable du médecin du travail).
- Poursuivre les efforts pour favoriser une représentation non genrée de l'articulation des espaces temps vie professionnelle/vie privée en travaillant sur les stéréotypes dans nos actions de communication et de sensibilisation.

Au niveau des espaces et des relations de travail

- Instaurer une réflexion, potentiellement en lien avec Alter Egales et le futur réseau lgbt+, sur **l'usage des espaces de travail et l'inclusion**. Veiller à intégrer la dimension de mixité (besoins spécifiques à la population féminine et masculine) et diversité dans l'aménagement des espaces de travail dans les nouveaux bâtiments (par exemple : toilettes non genrées, nouveaux tests de mise à disposition de protections périodiques, etc.)
- Mettre en place un dispositif visant à accompagner les personnels souffrant de troubles menstruels ou hormonaux incapacitants. Sur production d'éléments justificatifs d'un spécialiste et en fonction des difficultés rencontrées, la médecine du travail pourra proposer les aménagements suivants :
 - des modalités de travail à distance adaptées à l'état de santé des personnels concernés
 - ou
 - un quota de 12 jours annuels d'autorisation spéciale d'absence. Ce quota pourra, le cas échéant, en fonction de l'évolution de l'état de santé du personnel concerné, être renouvelé annuellement.

Ces dispositifs seront sans impact sur la rémunération, l'intéressement et le calcul des RTT des personnels concernés. Il sera veillé, dans le cadre de l'élaboration du process, à la préservation de la vie privée de la personne.

- Poursuivre la mise en place de l'accompagnement des **parcours de transition de genre** tant dans les relations de travail (créer un environnement serein et inclusif) que par leur prise en compte dans les procédures administratives (ex : utilisation du prénom et du titre de civilité choisis, sur tous les documents administratifs ou supports, prise en compte dans les procédures, etc.).
- En **sensibilisant**, à la demande ou sur préconisation de managers ou de RH, les **collectifs de travail** sur les bienfaits de l'inclusion et l'impact des discriminations, en prévention ou dans le cas de nécessité de résolution de problème.

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Procéder à l'analyse des freins et leviers pour le recours au temps partiel masculin
 - Communiquer sur le parcours d'accompagnement des transitions
 - Tester de nouveaux formats de sensibilisation de collectifs de travail
 - Mise en place du dispositif visant à accompagner les personnels souffrant de troubles menstruels ou hormonaux incapacitants
- En 2028/2029 :
 - Lancer la démarche sur l'usage des espaces dans les nouveaux bâtiments

INDICATEURS

- Résultats des études menées
- Nombre d'hommes et de femmes ayant recours au temps partiel et pourcentage associé
- Nombre de sensibilisations dans les collectifs de travail par an

OBJECTIF 4 : SE MOBILISER CONTRE LE SEXISME, LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

CONSTAT ET ENJEUX

La Caisse des Dépôts se mobilise pour lutter contre les violences, le harcèlement, les agissements à caractère sexiste ou discriminatoires. Le précédent plan de progrès s'appuyait sur une révision de la procédure de traitement des alertes et signalements, la mise en visibilité du dispositif ainsi que sur la nécessaire adaptation des formations en fonction des publics visés.

Il paraît nécessaire d'amplifier les actions visant à mieux faire connaître sa procédure de traitement des signalements. Cela inclut une présentation claire des acteurs impliqués et des outils à disposition des personnels, en réaffirmant avec force son principe de tolérance zéro. Il est toutefois à noter qu'entre 2024 et 2026 la connaissance du dispositif par l'ensemble des collaborateurs est passée de 43 % à 66 % (57 % en 2025), soulignant ainsi les efforts déjà entrepris. En outre, le nombre de saisine du dispositif a augmenté entre 2023 et 2025 pour passer de 27 à 31 saisines. La compétence de la cellule « SOS violences au travail » concernant la lutte contre les discriminations doit être mise en avant. En effet, la Caisse des Dépôts entend, par ce plan de progrès, assurer l'égalité réelle et lutter contre toutes les formes de discriminations. Il s'agit de permettre que les collaborateurs et collaboratrices puissent engager les recours nécessaires auprès des personnes idoines et qu'elles disposent de réponses et d'accompagnements adaptés (cf. encart infra).

La Caisse des Dépôts souhaite également renforcer son accompagnement des victimes de violences conjugales et intra-familiales, en plus de sa prise en charge des violences au travail.

Face aux violences et discriminations, un soutien renforcé post-situation est indispensable. Il doit s'adresser aux victimes, aux collectifs de travail ainsi qu'aux auteurs et autrices pour permettre une véritable reconstruction et restaurer un climat de confiance.

Les résultats de l'enquête IPSOS sur la perception et le vécu des discriminations au sein de la Caisse des Dépôts mettent en évidence différents enjeux :

Réactions

Que l'on soit témoin ou victime, le premier réflexe face à un comportement jugé discriminatoire est d'en parler autour de soi avant de se tourner vers la hiérarchie. Chez les victimes, il convient de noter que 76 % des personnes en parlent et/ou engagent une action, chez les témoins ce taux augmente à 85 %. Chez les victimes et chez les témoins les personnes qui n'ont « rien dit, rien fait » déclarent que c'était surtout car elles pensaient que cela n'aurait rien changé ou que cela aurait aggravé la situation (46 % des victimes, 35 % des témoins), parce qu'elles craignaient des répercussions professionnelles (31 % des victimes, 28 % des témoins). Parmi les témoins et/ou victimes qui ont signalé des inégalités de traitement 1/3 a constaté la mise en place d'action/s à la suite du signalement.

Réponses apportées

Concernant les réponses apportées aux situations signalées, près des 2/3 des signalants expriment être globalement insatisfait des réponses apportées. En revanche, lorsqu'une ou des actions ont été mises en place, 61 % estiment que celles-ci ont été suffisantes, notamment lorsque le signalement a donné lieu à une sanction disciplinaire ou un recadrage.

Impacts

En outre, les répondants estiment que les faits dont ils ont été victimes ont eu des impacts sur leur vie professionnelle pour 50 % d'entre eux et sur leur vie personnelle pour 45 % d'entre eux. Au-delà des actions à mener sur le plan professionnel, il est important de ne pas négliger les conséquences des violences et discriminations sur la vie privée et notamment leur répercussion sur la santé.

RENFORCER LES ACTIONS ET LA SENSIBILISATION POUR MIEUX PREVENIR LE SEXISME, LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES ET TOUTES LES FORMES DE DISCRIMINATION

La Caisse des Dépôts réaffirme avec fermeté son engagement absolu à lutter contre toutes les formes de violences, de harcèlements, d'agissements sexistes, sexuels ou de discriminations, qu'elles se manifestent dans le cadre professionnel ou aient un impact sur celui-ci. Consciente que ces comportements portent atteinte à la dignité, à la santé et à l'égalité des collaborateurs, elle déploie un dispositif renforcé, multidimensionnel et évolutif, articulé autour de trois axes : prévenir, réagir, accompagner.

Dans cette optique, la Caisse des Dépôts prévoit de renforcer ses actions de prévention et de lutte contre les violences, le harcèlement et les discriminations :

- **Prévenir** : Sensibiliser massivement via des campagnes (25 novembre, casques VR), des formations obligatoires (VSS, discriminations) et des ateliers interactifs (théâtre forum), tout en analysant les freins au signalement ;
- **Réagir** : Garantir une prise en charge rapide et sécurisée des signalements grâce à un canal dédié (SOS violence au travail), des procédures claires et une communication transparente avec un accent sur l'accueil de la parole et le codéveloppement des acteurs ;
- **Accompagner** : Proposer un soutien pluridisciplinaire aux victimes et aux collectifs impactés, via un suivi post-situation, tout en travaillant à la reconstruction de la confiance et à la prévention des récidives.

Ces actions s'inscrivent dans une démarche proactive, visant à briser les tabous, faciliter le signalement, sanctionner les auteurs et soutenir les victimes et les collectifs impactés, tout en garantissant une culture du respect et de l'inclusion au sein de l'Établissement public.

Comment ?

- En organisant des **campagnes de sensibilisation et de communication** pour informer et protéger contre les violences, le harcèlement et les discriminations :
 - S'engager contre le sexisme et les discriminations par la signature d'une charte ou d'un acte d'engagement (explorer l'opportunité d'engagement dans l'initiative #StOpE en partenariat avec l'AMFD et Alter égales, exemple de l'initiative Safe Spaces en partenariat avec AXA).
 - Assurer une communication régulière via des supports d'affichage dédiés, des articles événementiels (journée du 25 novembre), des témoignages inspirants de collaborateurs, etc. Intégrer, au sein de ces campagnes, une communication sur les canaux de signalement internes et sur l'impact des violences et discriminations sur la santé et la vie personnelle.
 - Conduire des actions de formation ciblées en fonction des différents publics :
 - Construction de formations obligatoires sur les violences sexistes et sexuelles et sur le harcèlement à destination de toutes et tous ;
 - Mise en œuvre de formations ciblées et thématiques en fonction des publics (violences sexistes et sexuelles, harcèlement discriminatoire, impacts des violences sur la santé, etc. – acteurs de la santé et de la prévention, acteurs RH, organisations syndicales, etc.) ;

- Poursuite des formations aux discriminations adaptées à destination des managers, des acteurs RH et de tous les agents (voir partie dédiée à la Gouvernance).
- Déployer des outils de communication et de sensibilisation innovants permettant de toucher de nouveaux publics : sensibilisations via des casques de réalité virtuelle, conférence théâtralisée ou théâtre-forum.
- En **renforçant nos outils d'alerte, de signalement et de sanction** pour traiter les situations avec réactivité et rigueur :
 - Rappeler le principe de tolérance zéro.
 - Promouvoir les dispositifs de recours, leur existence et celle des référents dédiés à la prise en charge des alertes et des signalements (personne référente CDC et personne référente de la F3SCT) et communiquer sur les mesures prises (information des instances représentatives du personnel, article Next, campagne d'affichage, etc.).
 - Suivre l'évolution de la connaissance de la cellule de signalement "SOS violences au travail" parmi les collaborateurs afin d'affiner nos stratégies de communication.
 - Poursuivre et renforcer les formations sur les réactions adaptés aux situations de violence au travail (formation « Répondre à des situations de discriminations ») et développer des formations dédiées à l'accueil de la parole pour redonner confiance aux agents et aux managers et les outiller face aux tensions et conflits.
- En **accompagnant durablement les victimes et les collectifs de travail** vers la reconstruction :
 - Déployer un accompagnement pluridisciplinaire post-situation des victimes en intégrant les impacts sur leur santé, leur vie professionnelle et personnelle.
 - Développer un dispositif d'accompagnement des collectifs de travail ayant vécu des situations de violence et de harcèlement afin de restaurer la confiance et la cohésion au sein des équipes.
 - Approfondir la réflexion sur les modalités d'accompagnement spécifique des auteurs et autrices de violences au travail.
 - Mettre en place un suivi régulier des mesures d'accompagnement permettant d'évaluer l'efficacité et la pertinence des mesures et de les ajuster en cas de besoin.

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Recherche, en lien avec Alter Egales, de dispositifs permettant, par la signature d'une charte ou d'un acte d'engagement, à s'engager dans la lutte contre le sexisme et/ou les violences au travail
 - Lancement de campagnes de communication (8 mars et 25 novembre)
 - Renouvellement de la communication sur le dispositif SOS violences au travail afin de lever les freins au signalement
 - Analyse des freins au signalement
 - Lancement des formations à l'accueil de la parole pour les acteurs RH

- En 2028 :
 - Signer une charte ou un acte d'engagement relatif à la lutte contre le sexisme et/ou les violences au travail
 - Déployer une formation obligatoire relative aux violences sexuelles et sexistes
 - Généraliser l'accès aux outils de sensibilisation innovants (casque VR, théâtre-forum)
 - Organiser des sessions de formation à l'accueil de la parole pour les managers.
- D'ici 2029 :
 - Déployer des formations à la détection de signaux faibles et à la connaissance de voies de recours et moyens d'action pour l'ensemble des collaborateurs de l'Etablissement public
 - Approfondir la réflexion sur les modalités d'accompagnement spécifique des auteurs et autrices de violences au travail

INDICATEURS

- Taux de collaborateurs formés aux VSS et aux discriminations par type de population ;
- Nombre de campagnes annuelles de communication lancées
- Taux de connaissance du dispositif d'alerte et de signalement
- Nombre de signalement reçus via « SOS violence au travail »

RENFORCER LA LUTTE CONTRE LES VIOLENCES CONJUGALES ET INTRAFAMILIALES

La Caisse des Dépôts réaffirme son engagement résolu à lutter contre toutes les formes de violences intrafamiliales, en faisant de l'Établissement public un espace sécurisé, bienveillant et réactif pour les personnels concernés. En tant qu'employeur responsable, elle assume pleinement son rôle dans la création d'un environnement de travail sûr. Face aux évolutions (télétravail notamment), et à leurs impacts sur la santé et la sécurité des collaborateurs, elle renforce ses dispositifs d'alerte, de prévention et d'accompagnement pour proposer une réponse globale coordonnée.

Pour garantir une prise en charge efficace et systématique de l'ensemble des violences, du contrôle coercitif aux violences physiques, la Caisse des Dépôts déploie un dispositif renforcé, articulé autour de quatre piliers :

- **Prévention et sensibilisation ;**
- **Signalement sécurisé ;**
- **Accompagnement personnalisé ;**
- **Protection et suivi.**

Au-delà d'une réponse aux situations d'urgence, la Caisse des Dépôts met en place des actions préventives en amont et assure une protection et un accompagnement durable pour ses collaborateurs en aval. Cet engagement s'inscrit dans une démarche globale en faveur de la qualité de vie au travail et de l'égalité professionnelle, où la sécurité physique et psychologique de chacune et chacun est une priorité absolue.

Comment ?

- **Répondre aux situations d'urgence :**
 - Renforcer l'action des services internes qui accompagnent les personnels confrontés à ces situations (le service social, la Mission Logement de la MSG) et développer des partenariats avec des acteurs externes (exemple des résidences hôtelières) permettant la mobilisation rapide de logements d'urgence.
 - Mettre en place des aménagements et des assouplissements horaires formalisés afin de faciliter, sur le temps de travail, les démarches nécessaires telles que les dépôts de plaintes.
 - Engager une étude d'opportunité et de faisabilité pour la mise en œuvre d'une procédure d'ouverture de compte bancaire simplifiée pour assurer l'indépendance financière des victimes n'ayant pas de compte personnel afin de permettre la mobilisation des aides d'urgence.
- **Prendre en compte et accompagner les situations sur la durée :**
 - Mettre à disposition de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices des formations relatives aux violences intra-familiales, qu'elles soient internes via le catalogue Form&Vous ou externes telles que la formation Safe Spaces mise à disposition par AXA .
 - Lancer un plan de communication à destination de tous les agents concernant l'autonomie financière : éducation financière, contrôle coercitif, versement du salaire sur un compte bancaire personnel, etc.

- Permettre aux acteurs internes (le service social, la Mission Logement de la MSG) de mobiliser, avec l'aide de partenaires externes, des logements d'urgence et intermédiaires permettant le relogement pérenne des victimes et de leurs familles.
- Former à l'accueil de la parole et à l'accompagnement des situations difficiles des référents juridiques dédiés au sein de DAJCD afin de permettre aux victimes de disposer d'une écoute et d'un appui dans le cadre de leurs démarches juridiques.
- Assurer un accompagnement des victimes post situation en mobilisant l'ensemble des acteurs internes de la santé et de la prévention.
- Adhérer au mouvement Safe Place afin de permettre aux acteurs internes de s'appuyer sur un catalogue d'actions et sur supports de sensibilisation adaptés et aux victimes d'être accompagnées.
- Engager une réflexion sur l'accompagnement des mobilités géographiques lorsque les situations familiales exigent un éloignement géographique de la victime.
- Renforcer la communication sur ce sujet et sur les dispositifs mis en place (prévoir des rappels de communication concernant les numéros d'urgence, se mobiliser pour la journée internationale pour l'élimination de la violence à l'égard des femmes du 25 novembre, réfléchir à un affichage dans les lieux neutres, d'outils de communication percutants – ex. du violentomètre).

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Lancer une démarche de partenariat externe permettant la mobilisation de logement d'urgence et de logement intermédiaire
 - S'engager dans le mouvement Safe Place
 - Mettre en place une formation de référents juridiques dédiés à l'accompagnement des victimes
- En 2028/2029 :
 - Mettre en place un groupe de travail (regroupant la DRH, la DCB, la DAJCD et la DRG) sur la rédaction d'une procédure d'ouverture de compte simplifiée pour les victimes.
 - Initier une réflexion autour des mobilités géographiques

INDICATEURS

- Taux de collaborateurs formés
- Nombre de campagnes de communication et de supports diffusés
- Nombre d'ateliers et/ou conférences organisées

OBJECTIF 5 : AGIR EN FAVEUR DE LA DIVERSITE AU SEIN DES EQUIPES ET A TOUS LES NIVEAUX DE RESPONSABILITE

Constat et enjeux

Au cours du précédent plan de progrès, la CDC a engagé :

- des actions de communication, sensibilisation et formation pour valoriser les mixités et lutter contre les discriminations
- une grande enquête sur le ressenti de l'inclusion et le vécu des discriminations
- le développement de partenariats avec des associations à hauteur de 200K€ par an

L'enquête menée par IPSOS en 2024, a permis de révéler les atouts et les points de progrès de la CDC en matière d'inclusion : perçue comme proactive en matière d'inclusion des personnes en situation de handicap, elle apparaît ouverte concernant les origines sociales et culturelles de ses équipes, mais moins pro-active en ce qui concerne la diversité de son management. L'âge et la fin de carrière sont également un sujet de préoccupation, de même que l'équité entre les femmes et les hommes. Enfin, l'inclusion des personnes lgbt+, est un enjeu moins bien identifié par les répondantes et répondants.

Concernant le ressenti des discriminations au cours de la carrière à la CDC, le sexe, l'âge, l'apparence physique et l'origine réelle ou supposée arrivent en tête des critères identifiés. Par ailleurs, le handicap, notamment invisible, l'orientation sexuelle ou l'identité de genre, l'origine ou la religion conduisent davantage les collègues de la CDC à mettre en place des stratégies d'évitement pour enrayer de potentielles discriminations et peuvent avoir un impact sur leur quotidien de travail.

En cohérence avec son rôle d'acteur public majeur contre les inégalités sociales et territoriales, la CDC entend aussi, au cours des 3 prochaines années, renforcer ses actions pour favoriser la diversité dans ses équipes et à tous les niveaux de responsabilité. Certaines actions étant menées directement dans l'accord-cadre « parcours, emploi, compétences », dans l'accord qualité de vie et conditions de travail ou dans l'accord handicap, elles ne font pas ici l'objectif de développements.

RENFORCER LA POLITIQUE PARTENARIALE ET L'ENGAGEMENT DES COLLABORATEURS ET COLLABORATRICES

La Caisse des dépôts souhaite poursuivre sa politique en faveur de la diversité sociale et des origines géographiques, en renforçant ses actions à destination des plus jeunes, qu'ils et elles soient en âge scolaire ou en études supérieures. L'objectif est de promouvoir l'accès à des choix d'orientation scolaire ou des perspectives professionnelles diversifiés, à destination du secteur public notamment, tout en participant à la lutte contre l'auto-censure et en donnant accès à des réseaux professionnels.

Comment ?

La CDC souhaite, conformément à son accord-cadre, amplifier ses actions à destination des jeunes en :

- Développant l'accueil de stagiaires de 3^{ème} ou de 2^{nde} recrutés par l'intermédiaire de partenariats avec des associations (les Entretiens de l'Excellence, association travaillant avec les jeunes de l'ASE) ou en travaillant directement avec des établissements scolaires.
- Renforçant ses actions de mentorat à destination de jeunes issus de QPV ou de zones rurales via ses partenariats (par exemple : La Cordée, NQT, etc.) et déployer ses dispositifs sur l'ensemble du territoire (Angers, Bordeaux et directions régionales). Ces actions de mentorat visent à accompagner et aider les bénéficiaires des associations en matière d'orientation scolaire ou professionnelle, de préparation efficace à l'emploi, de recherche d'une entreprise ou d'un secteur d'activité, d'aide à la prise de poste.
- Renforçant les actions menées avec des associations promouvant les métiers du secteur public, y compris pour accéder aux postes de cadre.
- Favorisant les actions de découverte de la CDC, au siège ou dans les directions régionales, auprès de publics étudiants : accueil de stagiaires via nos partenaires associatifs, visites de sites de la CDC à Paris et dans les régions, présentation de métiers de la CDC, etc.

La CDC entend également :

- Organiser un « forum de l'engagement » rassemblant l'ensemble des partenaires de la CDC agissant en faveur de l'inclusion ainsi que les collaborateurs et collaboratrices de la CDC afin de visibiliser les actions menées et de mobiliser plus largement encore. Ce forum permettra de présenter et d'échanger avec les diverses associations partenaires en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion, d'apporter des témoignages de mentors et mentorés, de recruter de nouveaux volontaires.
- Agir au plus près du terrain en travaillant avec les directions :
 - Accompagner et/ou valoriser les initiatives des métiers ou des directions régionales à l'aide d'une enveloppe de co-financement.
 - Inciter les actions de communication ou sensibilisation à l'initiative des directions et adaptées à leurs enjeux.
 - Inciter à la déclinaison d'actions avec les partenaires CDC en local.

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Hausse du budget de subvention aux associations de 200K€ à 300K€
 - Bilan des partenariats associatifs de la période 2022-2026 et proposition d'une nouvelle stratégie partenariale
 - Renouvellement et/ou signature de nouveaux partenariats
 - Réalisation d'un « forum de l'engagement » et évaluation du dispositif
 - Recrutement de stagiaires de 3^{ème} et 2^{nde} via des associations partenaires
- En 2028 :
 - Renforcer le nombre de mentors dans le cadre des partenariats dédiés au secteur public (fonctionnaires ou disposant d'une culture du secteur public et des concours) chaque année : viser 20 mentors en 2028 (soit + de 50% par rapport à 2026)
 - Renforcer le nombre de mentors global tous partenariats confondus pour atteindre 40 mentors
- En 2029 :
 - Avoir réalisé 1 visite de site annuelle a minima
 - Viser 30 mentors dans le cadre des partenariats dédiés au secteur public (soit + de 130% par rapport à 2026) et atteindre 50 mentors au total
 - Selon les résultats du premier forum de l'engagement de 2027, organiser une nouvelle édition

INDICATEURS

- Retex sur les actions menées avec les partenaires associatifs : liste des actions, nombre d'action réalisée par typologie d'action et retour qualitatif
- Nombre de jeunes accueillis lors des visites de sites
- Nombre de mentors mobilisés chaque année
- Nombre de stagiaires de 3^{ème} et 2^{nde} accueillis chaque année via nos partenaires associatifs

DEVELOPPER DES ACTIONS POUR FAVORISER LA DIVERSITE, ACCOMPAGNER LES PARCOURS ET LUTTER CONTRE LE PLAFOND DE VERRE

Dans le cadre de sa politique d'emploi, la CDC entend à la fois valoriser ses ressources internes et ouvrir l'emploi des jeunes générations tout en valorisant la diversité des parcours et des profils. La primo insertion sur le marché du travail est un moment clé pour les jeunes générations et l'accès aux opportunités d'emploi peut varier en fonction de nombreux facteurs, lieux de vie, parcours, ressources, réseau, etc. Les premiers pas dans l'emploi sont également des moments structurants pour la suite de la carrière et l'accompagnement des plus jeunes et/ou des nouveaux arrivants est un enjeu. La valorisation d'environnements de travail coopératifs et inclusifs est également recherchée.

La CDC souhaite ainsi poursuivre et renforcer ses actions pour favoriser la diversité dans ses recrutements et participer à la lutte contre les discriminations dans l'accès à l'emploi, accompagner les parcours internes de toutes et de tous.

Comment ?

- Travailler en cohérence avec les actions menées dans le cadre de l'accord-cadre, sur l'accès à l'emploi des jeunes en agissant à plusieurs niveaux :
 - Diffuser les offres de stages aux partenaires associatifs ou via des dispositifs spécifiques (par exemple : sponsors de jeunes en formation via le programme d'excellence des élites de nos quartiers).
 - Poursuivre le recrutement d'emplois occasionnels d'été et d'alternants via des acteurs associatifs dédiés à l'inclusion.
 - Expérimenter et évaluer de nouveaux outils de recrutements alternatifs au CV dans le cadre du recrutement d'apprentis.
 - Proposer de nouveaux modules de formation sur le recrutement inclusif et les biais à destination des managers qui recrutent (appui à la rédaction des offres, à la réalisation des entretiens, etc.).
 - Elargir les canaux de diffusion d'offres externes qui le permettent y compris pour les postes de cadre.
 - Faciliter l'accès aux entretiens de recrutement en facilitant l'accès à des entretiens à distance aux candidats qui rencontrent des difficultés de déplacement.
 - Tester la mise en place d'un indicateur sur les recrutements en QPV et QPV 300 ainsi qu'en zone rurale.
 - Participer à des dispositifs nationaux de promotion de l'inclusion.
- Favoriser l'accueil des nouveaux arrivants à la CDC et accompagner les parcours à toutes les étapes. Outre les mesures présentées précédemment concernant les dispositifs d'accueil et d'intégration ainsi que les mesures pour renforcer l'équité des parcours, la CDC s'engage à :
 - Proposer un système de mentorat/tutorat pour les nouveaux arrivants qui le souhaitent ou recrutés via des partenaires associatifs. Ces accompagnements peuvent s'inscrire dans la durée, et peuvent être activés ou réactivés à des moments clés (recherche de mobilité, évolution professionnelle). Les collaborateurs et collaboratrices mentorés pourront devenir mentors par la suite s'ils et elles le souhaitent et constituer un vivier interne.

- Travailler sur l'autocensure en encourageant la diversité au sein de la promotion « mixité/égalité des chances » de la CDC (voir partie 1 sur la mixité) et favoriser la diversité dans l'accès aux postes de cadre en travaillant sur les plans de relève. Une réflexion interne et externe, avec d'autres entreprises et institutions sera menée sur le sourcing des profils et les modalités d'accompagnements de la promotion. Le partenariat avec l'Agence Française pour le Management de la Diversité sera mobilisé pour cela. La mise en place d'une promotion sera expérimentée en 2027/2028. Le dispositif pourra être affiné par la suite.
- Promouvoir la diversité à travers le témoignage de collaboratrices et collaborateurs ou de personnes extérieures dont le parcours est inspirant.
- Promouvoir la diversité par l'emploi d'un vocabulaire sortant du schéma père/mère sur la diversité des familles (famille homoparentale ou transparentales) cf. également les actions prévues dans le cadre de l'objectif 3.
- Mesurer la diversité dans l'accès aux postes à responsabilité en interne en introduisant une enquête ciblée sur la base de méthodes autorisées (ex : ressenti des discriminations, travail sur le nom de famille).
- Valoriser toutes les formes de diversité
 - Créer et lancer un réseau lgbt+ pour favoriser l'inclusion des personnes quelle que soit leur orientation sexuelle ou leur identité de genre et qui a vocation à devenir un acteur contribuant à la création d'un espace d'échanges et de réflexion au même titre que le réseau Alter Egales (cf. Titre 1 du présent accord).
 - Poursuivre le plan de communication annuel autour de divers enjeux de diversité et de lutte contre les discriminations initié au moment de l'année des mixités autour de dates clés et de temps forts en se basant sur les résultats de l'enquête Ipsos (adresser la question du genre, de l'apparence physique, de l'âge, des origines, mais aussi les phénomènes d'évitement etc.).
 - Sensibiliser les collaborateurs et collaboratrices en intégrant des outils innovants (ex : casques de réalité virtuelle, jeu, spectacle) et en intervenant dans les collectifs de travail.

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Tester, dans le cadre des campagnes de recrutement d'apprentis, un dispositif de recrutement alternatif au CV et l'évaluer
 - Tester des modules formation au recrutement inclusif sur un panel de managers déterminé avec les plaques RH métiers
 - Réaliser un bilan des actions du réseau LGBT+
- En 2028 :
 - Identifier des témoins inspirants et prévoir un plan de communication
 - Procéder à un état des lieux de la diversité dans l'accès aux postes à responsabilité par le biais d'une enquête ciblée réalisée par un prestataire spécialisé

- En 2029 :
 - Réaliser un plan d'action répondant à l'état des lieux de la diversité dans l'accès aux postes à responsabilité
 - Elargir les modules de formation au recrutement inclusif à l'ensemble des managers de l'Etablissement public

INDICATEURS

- Nombre de stagiaires post-bac accueillis dans le cadre de partenariats associatifs
- Nombre d'apprentis accueillis dans le cadre de partenariats associatifs
- Nombre de postes d'agents occasionnels d'été pourvus par des élèves boursiers et par des jeunes issus de la diversité pourvus via les associations partenaires
- Nombre de recrutements effectués dans le cadre de dispositifs alternatifs au CV
- Nombre d'évènements organisés, notamment en régions

OBJECTIF 6 : PORTER LA POLITIQUE EN FAVEUR DE L'ÉGALITÉ ET DE LA DIVERSITÉ AU PLUS HAUT NIVEAU ET POURSUIVRE LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES PROFESSIONNELLES ET DES COMPORTEMENTS

CONSTATS ET ENJEUX

La Caisse des Dépôts mène une politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes de longue date, récemment élargie à la diversité et à la lutte contre toutes les discriminations. Dans le cadre du précédent plan de progrès, la CDC a franchi une nouvelle étape dans la structuration de son action.

Dans le cadre de l'année des mixités, portée par le Comex en 2024/2025 :

- le ressenti des discriminations et de l'inclusion a pour la première fois été mesuré,
- les enjeux d'égalité et de diversité rendus visibles autour de grands temps forts auprès du personnel
- et un plan de formation ambitieux engagé. Initié au plus haut niveau (Comex et codirs), ce dernier a permis de toucher plus de 90% des personnels, notamment grâce à la mise en place d'un e-learning inscrit dans l'intéressement. Des formations plus approfondies ont pu également être déployées auprès des publics de managers (20%) et RH (25%) notamment.

L'Etablissement public a également renforcé le pilotage de sa politique par la création d'un service Egalité, diversité, handicap.

Enfin, la Caisse des dépôts a obtenu la double labellisation AFNOR Egalité et Diversité qui permet à la fois de disposer de la reconnaissance, par un tiers externe, d'un engagement volontaire et durable et de se donner des objectifs d'amélioration continue.

Actrice majeure des transformations territoriales et sociales, la Caisse des dépôts se doit de s'appuyer sur la richesse et la diversité de son personnel pour mieux appréhender les besoins du pays et d'influencer ses partenaires et ses clients dans la prise en compte des enjeux d'égalité et d'inclusion. Elle entend ainsi poursuivre et approfondir les actions déjà engagées en :

- Formalisant et portant au plus haut niveau ses engagements internes et externes en faveur de l'égalité, de la diversité et de la non-discrimination.
- Rendant compte de ses progrès et de ses points d'amélioration.
- Mobilisant tout son corps social autour de ces engagements et utilisant la dynamique de labellisation pour mener des actions dans les directions et dans le cadre des pratiques métiers.
- Diffusant une culture de l'égalité, de la diversité et de la lutte contre les discriminations via la formation et la sensibilisation.
- Visant, au terme du plan de progrès, le renouvellement des labels Egalité et Diversité.

PORTER LES ENGAGEMENTS DE LA CDC EN FAVEUR DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE AU PLUS HAUT NIVEAU ET VISER LE RENOUVELLEMENT DES LABELS

La Caisse des Dépôt souhaite approfondir la diffusion d'une culture de l'égalité et de la diversité par un portage de ses engagements au plus haut niveau. Cela passe par l'implication de son comex, de son management et de ses parties prenantes externes. Elle vise, à l'issue du plan de progrès, l'obtention du renouvellement des labels Egalite et Diversité

Comment ?

- Par la mobilisation de son **comex et de ses codir** :
 - En engageant de nouveau les membres du comex dans le **sponsoring** d'actions, par exemple pour la mise en place du réseau lgbt+, pour la signature d'engagements nouveaux (sur le sexisme ou contre les discriminations par exemple)
 - En organisant une nouvelle **formation du comex** sur les enjeux d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Des points dédiés à la diversité et à la lutte contre les discriminations seront également proposés en mettant l'accent sur certains critères le cas échéant.
 - En déclinant ces formations et formats d'interventions au sein des **codir**
 - L'Etablissement public entend être exemplaire en matière de mixité au sein des **instances de direction**. Une attention particulière continuera d'être portée, lors de chaque renouvellement ou de l'évolution dans la composition des instances de direction (comex, codir), pour atteindre l'objectif **d'une représentation d'au moins 40% de personnes de chaque sexe**.
- Par la **mobilisation de la ligne managériale**, acteur clé de l'inclusion :
 - En poursuivant la promotion du management inclusif dans le cadre de la politique de **transformation managériale**.
 - En proposant régulièrement des contenus de sensibilisation aux managers dans les temps qui leurs sont dédiés : **semaine des managers** notamment.
 - En **valorisant les bonnes pratiques** de managers et d'équipes impliquées en faveur de l'inclusion.
- Par le développement d'actions visant à embarquer les **partenaires**, les **clients** et les **usagers** des politiques de la CDC
 - En **publiant les engagements de l'Etablissement public** et de son directeur général sur le site internet de la CDC.
 - En communiquant sur les engagements en faveur de l'Egalité et de la Diversité en externe, auprès de ses partenaires, dans le cadre de sa **politique d'achats** mais aussi de ses **politiques sociales et territoriales** : usage des logos des Labels (marchés publics, salons, etc.)
 - En veillant à la cohérence des communications internes et externes avec les principes et engagements portés par la CDC en matière de diversité et d'inclusion.
 - En participant à des **réflexions nationales** sur la cohésion sociale et territoriale en faveur des quartiers politique de la ville ou des zones rurales.

- Par l'obtention du **renouvellement des labels Egalité** et diversité à l'issue de plan de progrès :
 - L'instauration d'un **comité de pilotage et de suivi des labels**, présidé par la DRH, permettra de piloter l'avancée des actions dans chacune des directions impliquées et de rendre compte des avancées dans le cadre des bilans présentés dans la commission dédiée.
 - **L'évaluation de mi-parcours de labellisation** nécessite la mobilisation de la Direction de l'Etablissement public, de la DRH ainsi que de toutes les équipes (présence d'évaluateurs au sein des locaux de la CDC, sur divers sites, mi-2027 pendant une dizaine de jour au cours desquels ils auditionneront des membres du Comex, du management et des équipes, ainsi que les différentes équipes RH). A l'issue de cette évaluation des préconisations d'amélioration pour les deux années suivantes seront réalisées.
 - La préparation de **l'évaluation de renouvellement des labels** nécessitera quant à elle une préparation approfondie en 2028 et 2029.
 - L'ensemble des avancées relatives aux Labels, dont le bilan de l'évaluation à mi-parcours, seront suivies **en commission** responsabilité sociale et égalité professionnelle du CUEP.

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Installation du comité de pilotage et de suivi des labels
 - Publication des engagements de l'Etablissement public et de son Directeur général sur le site internet de la CDC
 - Lancement et sponsoring du réseau lgbt+
 - Préparation et tenue de l'évaluation de mi-parcours des Labels Egalite et diversité par l'AFNOR, présentation des résultats en commission
- En 2028 :
 - Nouvelle formation du comex sur les enjeux d'Egalité et de discrimination
 - Identification de nouvelles actions sponsorisées par des membres du Comex
- En 2029 :
 - Préparation de l'évaluation de renouvellement des labels
 - Organisation de l'évaluation AFNOR et des passages en commission en présence du Directeur général et/ou de membres du Comex

INDICATEURS

- 1 page internet dédiée aux engagements de la CDC en matière d'égalité et diversité
- Nombre de formations suivies par le comex et les codir et nombre de personnes formées
- Nombre et liste des thèmes ou actions sponsorisées par des membres du Comex

MESURER, VISIBILISER L'ETAT DES LIEUX DE L'EGALITE ET DE LA DIVERSITE A LA CDC, RENDRE COMPTE DES PROGRES REALISES

Toute politique d'égalité, de promotion de la diversité et de lutte contre les discriminations repose sur la réalisation de diagnostics complets (état des lieux quantitatifs et qualitatifs) et par une évaluation régulière des progrès réalisés. Ainsi la Caisse des Dépôts entend mesurer et rendre compte plus facilement de l'état de l'égalité et de la diversité en son sein, de la perception de l'inclusion et des discriminations ainsi que des marges de ses progrès et des avancées réalisées.

Comment ?

- Par la mise en place de **chiffres clés de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion**
 - Afin de rendre visible les **chiffres clés de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion** et de les expliciter à tous les personnels de la CDC, un « portrait inclusion » de la CDC sera réalisé à l'aide d'outils de datavisualisation. Le canevas de ce portrait sera réalisé à partir de données sociales genrées existantes, d'indicateurs définis dans le cadre de l'accord et du plan de progrès et dans le cadre des Labels portant également sur les volets diversité et handicap. Ce portrait n'aura pas vocation à être exhaustif mais à présenter de manière pédagogique et visuelle, l'état des lieux concernant l'égalité entre les femmes et les hommes
 - Un **reporting** sera décliné à l'attention du Comex, du comité de direction RH et des directions, dans le cadre des plans de transformation managériale notamment.
 - **L'index** de l'égalité professionnelle instauré par la loi de 2019, mis en place de manière volontariste, par la Caisse des Dépôts sera calculé jusqu'à la mise en place de nouveaux indicateurs nationaux.
- Par la réalisation d'une nouvelle **enquête** en complétant l'état des lieux initial de 2024 :
 - Relancer une **enquête sur le ressenti de l'inclusion et des discriminations** afin d'évaluer, sur une base déclarative, le vécu des collaborateurs et collaboratrices au cours de la période récente. Le format de l'enquête sera adapté par rapport à la version initiale et pourra, le cas échéant, comprendre des focus sur certains critères arrivés en tête en 2024 (genre, apparence physique, âge, origines) et sur les process et stratégies d'évitement. Le questionnaire fera l'objet d'une présentation aux organisations syndicales.
 - Présenter les résultats de l'enquête au comex et aux codirs.
 - Echanger sur ces résultats avec les représentants du personnel.
- Par un travail de **communication** relatif aux chiffres clés et à l'enquête **à destination des collaborateurs et collaboratrices** :
 - Les chiffres clés seront mis à disposition de **toutes et tous sur l'intranet** et pourront faire l'objet d'une communication spécifique de la part de la direction chaque année (flash info par exemple).
 - Les **résultats de l'enquête** sur le ressenti de l'inclusion et le vécu des discriminations devront être **présentés au sein de chaque direction** afin que tous les collaborateurs et collaboratrices puissent s'approprier le sujet sur la base d'un constat partagé.

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Elaboration du premier canevas du « portrait inclusion » de la CDC regroupant les chiffres clés de l'égalité, de la diversité et de l'inclusion
 - Instauration des reporting réguliers issus des chiffres clés
- En 2028 :
 - Réalisation d'un « portrait inclusion » ajusté par rapport à la version 2027
 - Préparation de la future enquête sur le ressenti de l'inclusion et le vécu des discriminations : questionnaire et volet RGPD
 - Réalisation de l'enquête et communication des résultats
- En 2029 :
 - Déclinaison des résultats de l'enquête pour appropriation par toutes et tous (comex, codir, collaborateurs et collaboratrices).
 - Déclinaison annuelle du « portrait inclusion »

INDICATEURS

- Réalisation d'un « portrait inclusion » à décliner annuellement
- Réalisation d'une enquête sur le ressenti de l'inclusion et le vécu des discriminations
- Taux de réponse à l'enquête sur le ressenti de l'inclusion et le vécu des discriminations

POURSUIVRE LA TRANSFORMATION DES PRATIQUES ET DES COMPORTEMENTS PAR LA DIFFUSION D'UNE CULTURE DE L'ÉGALITÉ ET DE LA LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS

La Caisse des Dépôts maintient sa volonté de transformer les pratiques et les comportements en faveur de l'inclusion. Elle souhaite proposer une offre de sensibilisation renouvelée, innovante et ouverte à tous et tous afin de toucher le plus grand nombre de personnes. Elle propose également, dans le cadre de son plan de développement des compétences et dans la continuité des actions menées sur la période précédente, une nouvelle déclinaison de formations en matière d'égalité femmes/hommes, de diversité et de lutte contre les discriminations adaptée en fonction des publics ciblés.

Comment ?

- Par la mobilisation de tout le corps social via des **événements et sensibilisations**
- Proposer des **modalités nouvelles et innovantes** de sensibilisation (serious game, réalité virtuelle, témoignages, événements, etc) afin de permettre à plus de personnes d'accéder à la politique égalité et diversité de la CDC. S'appuyer pour ce faire sur la mobilisation des relais suivants :
 - La **ligne managériale** sera à nouveau mise en avant pour l'identification des priorités d'intervention et d'action (secteurs, thématiques, objectifs par directions, etc...).
 - Les **référentes et référents transformation managériale** auprès des directions permettront l'identification de besoins ou de volonté de sensibilisation et appuieront la mise en œuvre d'actions.
- Les actions du **réseau mixité du Groupe Alter Egales** concourant à un effet démultiplicateur des actions conduites, seront mises en avant et feront l'objet d'un dialogue et d'une articulation permanente avec la direction de l'Etablissement public et la DRH. De même, les actions du réseau lgbt+ seront valorisées.
- En poursuivant et en approfondissant le travail de **formation** engagé en faveur de la transformation des pratiques et comportements, dans le cadre du plan de développement des compétences :
 - Renforcer la **formation de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices** sur l'égalité professionnelle femmes/hommes, les violences sexistes et sexuelles et la lutte contre les discriminations et s'assurer qu'elles touchent au moins 60% de tous les collaborateurs et collaboratrices, y compris les personnels les moins mobilisés par ces sujets :
 - Valoriser les formations en libre-service auprès des équipes : capsule « L'inclusion & Vous – Les 26 critères de discrimination », e-learning de base « Discrimination & diversité » et proposer systématiquement le e-learning « Devenez une actrice et un acteur clé de l'inclusion au travail » aux **nouvelles et nouveaux arrivants**.
 - Accélérer le déploiement de la formation « **répondre aux situations de discrimination au travail** » pour développer « l'art de la répartie » et les outiller sur les possibilités et voies de recours dans une situation de discrimination dans le cadre professionnel, en interne comme en externe (dans la relation avec des usagers, clients ou partenaires).

- Communiquer sur la mobilisation possible de **formations/sensibilisation d'équipes** ayant été confrontées à des propos et comportements discriminatoires ou sexistes.
- Appuyer les initiatives des directions visant à intégrer la formation aux biais dans leurs pratiques professionnelles (par exemple, formation au biais dans les décisions d'investissement).
- Dans le cadre du plan de développement des compétences, approfondir la formation des publics cibles : **managers, RH et organisations syndicales**.
 - Renforcer les compétences des **managers** en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes d'une part, de prévention et de traitement des discriminations et des violences au travail d'autre part.
 Il s'agit de leur proposer des formats courts permettant d'ancrer les connaissances acquises sur les différentes formes de discrimination, de maîtriser leur cadre d'action et de responsabilité en la matière et d'adopter une posture managériale adaptée face à une situation ou à un signalement dans leur équipe. Des ateliers ou séance de co-développement pourront également être proposées.
 - Approfondir la formation des **acteurs RH** sur l'égalité femmes/hommes et sur les discriminations en leur proposant des focus thématiques portant sur leurs besoins métiers (par exemple sur l'égalité salariale femmes hommes, sur certains process RH, sur le recueil de la parole, etc.) et des formats d'ateliers ou de co-développement pour travailler sur des situations concrètes et cas pratiques.
 - Intégrer, au sein des formations dédiées au management ou au développement de diverses compétences RH, des points spécifiques sur l'égalité et les discriminations ;
 - Poursuivre les formations engagées auprès des **organisations syndicales** sur la prévention et la lutte contre les discriminations et proposer un module complémentaire sur la lutte contre les violences sexistes et sexuelles.

CIBLES ET JALONS

- En 2027 :
 - Test de formats de sensibilisation nouveaux (par exemple casque de réalité virtuelle sur un module portant sur les discriminations raciale et test d'un format portant sur l'égalité entre les femmes et les hommes)
 - Communication sur les formations en libre-service (capsules et e-learning)
 - Renforcement des formations relatives aux réponses à apporter aux situations de discriminations pour l'ensemble des collaborateurs.
 - Identification des nouveaux prestataires de formation
- En 2028 :
 - Déploiement des formations d'approfondissement dédiées aux publics clés : managers, acteurs RH, représentant du personnel.
 - Poursuite des sensibilisations

- En 2029 :
 - Poursuite des formations d'approfondissement dédiées aux publics clés : managers, acteurs RH, représentant du personnel.
 - Poursuite des sensibilisations

INDICATEURS

- Taux de formation de l'ensemble des collaborateurs et collaboratrices
- Taux de participation aux formations par public cible : managers, personnel RH, organisations syndicales
- Nombre d'ateliers ou séance de co-développement et nombre de participants
- Nombre de sensibilisation et nombre de participants

Article 14 : Dispositions générales de l'avenant n°6 :

Le présent avenant est à durée indéterminée et prend effet au 1er janvier 2027. Les dispositions générales sont celles prévues par l'accord.

Fait à Paris

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Le Directeur général

Olivier SICHEL

Les organisations syndicales habilitées à négocier :

La CGT représentée par :

- Marc DUJON - DESHAIRES

La CFDT représentée par :

- Dounia CHARIFI
- Léna BRISARD

La CFE-CGC du groupe Caisse des Dépôts représentée par :

- Philippe GOUTAS

L'UNSA Groupe CDC représentée par :

- Marjorie LAIR

Le SNUP représenté par :