



GROUPE CAISSE DES DÉPÔTS

ACCORD CADRE SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE HOMMES/FEMMES DANS LE GROUPE FINANCIER CDC

Entre :

- Monsieur Francis MAYER, directeur général de la CDC, représentant l'ensemble des entités figurant dans la liste réactualisée de l'accord du 2 octobre 2001 relatif à l'organisation sociale du groupe financier CDC (article 1),

d'une part,

et

- Les organisations syndicales représentatives des personnels du groupe financier CDC en la personne de :

pour la CFDT : RAVILLY Marie-Pierre,
E. BUTLER

pour la CFTC : MOREAU Michel

pour la CGC : FUSSET Nicole, Gérard Nachbronn

pour la CGT : JB. GASPAROTTO

pour FO : John Zinsou

pour l'UAI/UNSA : Muriel Taberner

agissant en qualité de délégués syndicaux du groupe financier CDC,

il a été convenu le présent accord collectif.

d'autre part,

JZ

npr

1

PREAMBULE

L'emploi des personnels publics et privés (dénommés ci-après les salariés) bénéficiant de profils variés, tant en termes de culture, de nationalité, de formation et d'expérience, constitue un axe fort de la politique sociale et du développement des entreprises du groupe financier CDC.

L'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes représente, à cet égard, un facteur de progrès social et de dynamisme.

Dans cet esprit, les entités du groupe financier CDC et les organisations syndicales s'accordent sur la volonté d'engager, dans la durée, une démarche permettant de définir les actions concourant à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes en tenant compte, lorsqu'elles existent, des particularités des entités du groupe financier CDC.

Partant des études diligentées par le Comité Mixte d'Information et de Concertation (« CMIC »), les parties ont engagé des négociations en vue d'aboutir au présent accord-cadre.

Cet accord, s'appuyant sur les directives européennes, l'ensemble des dispositifs législatifs et l'accord interprofessionnel unanime du 1^{er} mars 2004, est conclu au niveau du groupe financier CDC afin :

- de fédérer les entités qui le composent autour d'objectifs et de principes fondamentaux et de cadrer les actions et méthodes communes qui guideront les démarches qui seront engagées et développées en leur sein ;
- de définir, dès à présent, toutes les actions concrètes qui peuvent l'être au niveau groupe ainsi que le prévoit l'accord interprofessionnel et que le permettent les études avancées déjà menées concernant l'égalité professionnelle.

Toutefois, afin de tenir compte des spécificités des entités du groupe financier CDC et des caractéristiques de l'environnement dans lequel s'inscrit leur activité, l'élaboration concrète et la mise en œuvre des actions relatives à l'égalité professionnelle demeurent du ressort des entités à travers la négociation d'un accord propre à chacune d'entre elles. Les objectifs demeurent cependant un référentiel commun, vers lequel les actions spécifiques des entités du groupe devront tendre.

Cette démarche n'a pas pour objectif d'opposer les hommes et les femmes dans l'entreprise, mais de les faire bénéficier des mêmes conditions leur permettant ainsi de jouir de tous leurs droits en répondant aux besoins pratiques de l'entreprise et de ses salariés ainsi qu'à promouvoir les stratégies de l'ensemble de la communauté de travail.

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

JLB

APR
2
APR

JZ

APR
APR

Travailler dans ce sens nécessite aussi de prendre en compte les représentations socioculturelles traditionnelles qui se traduisent dans les formations initiales et les comportements individuels et collectifs qui dépassent le cadre du travail. Toutefois, ainsi que le souligne l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004, « *il est de la responsabilité des partenaires sociaux de garantir la mixité et l'égalité professionnelle au travail* ».

Les parties décident que la conclusion de cet accord - cadre et des accords d'entreprise qui en découleront ne pourra générer de compression d'effectifs ou de ralentissement de l'évolution de la masse salariale ni de remise en cause des possibilités de reconnaissance de la validation des acquis et des formations qualifiantes durant la vie professionnelle tant pour les femmes que pour les hommes.

*

*

*

HISTORIQUE

La réflexion sur l'égalité professionnelle dans le groupe financier Caisse des dépôts a été initiée, dans un premier temps, au sein de la société CDC Ixis Capital Markets. En effet, la présentation du bilan social et des rapports sur l'égalité professionnelle hommes/femmes des années 2000 et 2001 y a donné lieu à un débat qui a révélé les divergences d'analyse sur la question entre la Direction et la représentation syndicale. Les représentants du personnel et la direction de CDC Ixis Capital Markets étant en désaccord sur l'interprétation des écarts de situations ressortant de ces documents, décidèrent d'explorer plus avant les causes qui les sous-tendaient. Une expertise sur les rémunérations a donc été diligentée au sein de CDC Ixis Capital Markets par la direction, qui en a confié la responsabilité au Cabinet Bernard Bruhnes Consultants. Les conclusions de cette expertise ont donné lieu à des analyses divergentes entre la direction et les représentants du personnel. Les représentants du personnel ont décidé de porter ce dossier devant le Comité Mixte d'information et de Concertation (CMIC) et de demander une investigation sur le groupe financier CDC pour vérifier leurs hypothèses et celles de la direction.

C'est dans cet esprit que le 4 avril 2002, le CMIC a voté, en application de l'article 9 de l'accord sur l'organisation sociale du groupe financier, un vœu dont l'objet était :

- d'évaluer, à travers la conduite d'une étude sur l'égalité professionnelle hommes/femmes au sein du groupe financier, le niveau d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sur ce périmètre et les causes des éventuelles inégalités de traitement qui seraient constatées ;
- de rechercher par la suite, sur la base des conclusions des études qui seraient menées, un accord au niveau du groupe financier CDC visant à la résorption des écarts éventuellement constatés et constituant le cadre de négociations collectives d'entreprises qui seraient engagées au plus près du terrain.

SBG JZ
npr 3 JIN
M

La représentation du personnel élue, les différents comités d'entreprise et les organisations syndicales représentatives au sein de CMIC manifestaient ainsi leur volonté de ne pas privilégier pour l'heure la voie contentieuse.

La demande du CMIC s'est traduite par l'ouverture de deux lignes d'expertise parallèles :

- o Une expertise sur les rémunérations, pilotée par la direction, et réalisée par le cabinet Bernard Bruhnes Consultants suivant la méthode Meurs et Ponthieux/INSEE (juillet à octobre 2002). L'expertise, déjà réalisée pour CDC-IXIS-Capital Markets, était ainsi étendue, en accord entre les parties, à l'Etablissement public et aux principales filiales du groupe financier CDC : CNP-Assurances, CDC-IXIS, CDC-IXIS Asset Management et Informatique-CDC (soit, au total, environ 70% des effectifs du groupe financier) ;

p Une analyse en deux volets, pilotée par la délégation des personnels au CMIC :

- Le premier volet, confié au cabinet SYNDEX, comportant 3 axes :

- Une analyse critique de l'étude menée par Bernard Bruhnes Consultants ;
- Une analyse de conformité à la législation des bilans sociaux et des rapports égalité hommes/femmes des entités du groupe financier CDC ;
- Une analyse des données de ces documents permettant un constat de situation pour les différentes entités et sur un plan transversal (Groupe).

- Le second volet, confié au cabinet ORSEU, consistant en une étude de type sociologique sur l'ensemble du groupe financier CDC visant, à travers l'établissement de portraits types et la réalisation d'une enquête par questionnaire auprès des salariés, à expliquer les trajectoires professionnelles des salariés. Les résultats synthétiques de l'étude ORSEU ont été diffusés par le CMIC à l'ensemble du personnel du groupe financier.

Les rapports d'expertises ont fait l'objet d'une restitution et d'un débat, lors de la séance du CMIC du 3 juillet 2003, en présence de la Direction et des organisations syndicales. Au cours de cette réunion, le CMIC a voté un nouveau vœu réaffirmant la volonté de négocier, au niveau du groupe financier CDC, un accord dont l'application serait déclinée par des accords au niveau de chaque entité.

Tout en affirmant leur divergence quant au caractère conclusif des constats dressés par les expertises, les parties ont à nouveau décidé, eu égard à l'attention qu'elles portent à la question de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, de poursuivre leurs débats. Elles sont, en particulier, convenues que cette divergence ne faisait pas obstacle à la recherche d'un accord, au niveau du groupe financier CDC, articulé avec l'engagement de négociations au sein de chaque entreprise.

Ainsi, l'accord sur le principe d'engager des négociations ne saurait valoir, ni pour la CDC, ni pour les entités du groupe financier, reconnaissance des positions soutenues par les organisations syndicales.

*

*

*

JZ
JRG
4
npr
FR

I – DISPOSITIONS GENERALES

Article 1 : Champ d'application

Le présent accord s'applique au groupe financier CDC composé de son Etablissement public, de ses entités et filiales et de leurs établissements situés sur le territoire français (*tel que défini dans la liste actualisée de l'accord du 2/10/01*) assujetties, de par la loi, à des obligations en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Chaque actualisation de la liste de l'accord du 2/10/01 vaudra remise à jour pour le présent accord.

Toutes les entités susceptibles de quitter le groupe financier CDC, qu'elles soient incorporées ou non au sein d'un autre groupe, notamment celui des Caisses d'Epargne, resteront tenues par les obligations qui découlent du présent accord de négocier dans les 15 mois qui suivront le changement d'actionnaire, un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes sans pour autant que puissent être remis en cause les principes, les objectifs, les thèmes et les méthodes définis dans le présent accord.

En outre, dans le cadre du projet Refondation, le groupe de concertation mis en place auprès du Secrétaire général de la CDC, dont l'objectif était de permettre aux organisations syndicales de disposer d'une vision globale de ce projet, d'en suivre l'évolution, et de traiter, des questions sociales transversales impliquant les actionnaires actuels et futurs des entités appelées à sortir du champ d'application du présent accord afin de prendre en compte les intérêts des personnels concernés, a abordé le sort de cet accord au regard des principes des objectifs, des thèmes et méthodes incluant les indicateurs retenus. Ainsi, en application de l'article 5 des « *Engagements de la CDC et de la CNCE sur le volet social du projet Refondation* », signé le 11 mai 2004, « *les engagements des entités du groupe IXIS en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pris dans le cadre d'un accord du groupe financier CDC seront poursuivis après la prise de contrôle par la CNCE* ».

Article 2 : Dispositions générales

2-1 - La durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il prend effet à sa date de signature.

2-2 - L'adhésion

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

Cette adhésion sera effective à compter du jour qui suivra celui du dépôt de l'adhésion par l'organisation syndicale concernée, par lettre recommandée avec accusé de réception ou lettre remise aux signataires contre émargement.

086 JZ npr 5/17
[Signature] [Signature] [Signature] [Signature] [Signature]

2-3 - La révision

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

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

2-4 - La dénonciation

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

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

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

L'accord dénoncé continuera à produire ses effets :

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

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

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

2-5 - Le dépôt de l'accord

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

JRG JZ
Cf. 117
117 6
117 117

II –DEMARCHE DE NEGOCIATION

Article 3 : Démarche

En réponse au vœu du 4 avril 2002 formulé par le CMIC, le Groupe financier CDC se fixe comme objectif d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes à l'échéance de 3 ans à compter de la date de signature du présent accord.

A cette fin, les parties reconnaissent la nécessité d'impulser, au travers de la négociation d'accords d'entreprises, une démarche groupe, fondée sur des principes communs et articulée selon deux niveaux.

Article 4 : Principes groupe

Les parties s'accordent sur la nécessité de définir au niveau du groupe financier CDC un cadre dans lequel s'inscriront les négociations au sein des entités. Ces négociations devront, s'agissant des fonctionnaires, se dérouler, pour chacun des thèmes abordés, dans le respect des dispositions statutaires en vigueur, des recommandations et accords conclus au niveau de la Fonction Publique susceptibles de faire l'objet de dispositions légales et/ou réglementaires.

L'objectif principal du présent accord étant d'assurer la mixité des effectifs dans les métiers et d'assurer l'égalité de la rémunération au sein des métiers, son cadre délimite :

- les thèmes qui feront l'objet des négociations des accords d'entreprises.

- 1 - Mixité des emplois
- 2 - Rémunération
- 3 - Recrutement
- 4 - Promotions
- 5 - Formation

La mixité et la rémunération constituent les thèmes cibles, les autres thèmes servant à l'atteinte de ces objectifs.

- Les principes, méthodes, objectifs et indicateurs communs qui se rattachent à ces thèmes ;
- Le calendrier de travail ;
- Le rôle du Directeur général (et du Secrétaire général du groupe financier CDC pour application) dans cette démarche ;
- Les modalités de suivi au niveau du groupe financier.

Ces points sont développés aux titres III et IV.

Par ailleurs, l'objectif principal ci-dessus défini fera également l'objet d'un examen dans le cadre de la négociation d'accords collectifs d'entreprise, notamment pour les sujets comportant une incidence financière pour les salariés tels que l'intéressement et la participation.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "JZ", "JL", and "M".

Article 5 : Déclinaison par les entités du groupe financier

5-1 –Principes

Les parties s'accordent sur le fait que les sociétés constituent le niveau opérationnel de négociation dont le contenu résulte de la réalité concrète de la situation des salariés dans leur environnement de travail.

A cette fin, chaque entité du groupe financier CDC engagera, avec ses délégués ou représentants syndicaux, une négociation en vue de parvenir à un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cette négociation abordera l'ensemble des thèmes visés à l'article 8 du présent accord. Les thèmes qu'elle aura retenus feront l'objet des mesures prévues par l'accord sur une durée de 3 ans.

Les négociations menées au niveau des entités sont indépendantes les unes des autres. En conséquence, les accords d'entreprise qui en résulteront pourront, dans le respect du présent accord cadre, avoir des contenus différents tant au regard des actions choisies, des priorités déterminées ou de l'échéancier arrêté.

En cas d'échec de la négociation au niveau de l'entité ou de difficultés dans le déroulement du plan d'actions, la Commission prévue à l'article 10 du présent accord sera informée dans le cadre de son rôle de restitution et de suivi.

5-2 - Liste de métiers pertinents ou de regroupements de postes

Les métiers et niveaux d'exercice des métiers pertinents sont, par défaut, ceux de la convention collective de référence ou d'un répertoire des métiers tel que le ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois) .

En cas d'accord entre les partenaires sociaux, une liste plus pertinente de métiers ou de regroupements de postes et de niveaux en leur sein pourra être négociée pour l'analyse relative à l'égalité professionnelle hommes/femmes. La liste de ces métiers couvrira l'ensemble des personnels de l'entité. La définition de ces métiers pertinents ou regroupements de postes, qui serviront de référence pérenne aux comparaisons à intervenir dans l'objectif d'égalité professionnelle homme/ femme, sera formalisée (description des métiers et qualifications requises), négociée avec les organisations syndicales et présentée aux représentants élus du personnel de l'entité considérée. Ces critères seront pris en compte dans le rapport annuel obligatoire sur l'égalité professionnelle hommes/femmes et seront un des axes de présentation de l'ensemble des données chiffrées relatives aux thèmes retenus. La liste de ces métiers sera annexée à l'accord et réactualisée en fonction des évolutions.

5-3 Méthode

L'accord d'entreprise comprendra des objectifs précis, chiffrés ainsi que des échéances. Les moyens nécessaires à la mise en œuvre des plans d'actions seront également, dans la mesure du possible, identifiés et prévus dès la signature de l'accord.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "JZ", "JRG", "MRR", and others.

L'accord dégagera :

1) Des plans d'analyse destinés à examiner, en tant que de besoin, les situations, à les objectiver en identifiant les causes des écarts constatés et à déterminer les actions les mieux adaptées pour assurer l'égalité professionnelle.

Ces études, nouvelles ou complémentaires aux premiers constats dégagés par les expertises citées dans l'historique, seront menées dans un délai négocié.

2) Des plans d'actions répondant à la situation de l'entreprise et aux priorités négociées.

A partir des analyses et bilans effectués, les négociateurs élaboreront les mesures visant à la résorption des déséquilibres dans le cadre d'un plan triennal. Les mesures décidées tiendront compte des spécificités de l'entité et du niveau atteint en matière d'égalité professionnelle hommes/femmes.

3) Le suivi de la mise en œuvre de l'accord d'entreprise.

Le déroulement du plan d'actions et la mesure des progrès réalisés au sein de l'entité feront l'objet d'un suivi attentif et régulier par la commission de l'égalité professionnelle constituée au sein du Comité d'entreprise ou à défaut par le Comité d'entreprise lui-même ou l'éventuelle commission de suivi de l'accord collectif. L'accord d'entreprise définira les modalités de ce suivi (rythme, informations ...).

Dans ce cadre, les indicateurs ayant servi de points de référence seront clairement définis afin de mesurer, en cours ou au terme de l'accord selon les modalités prévues par l'accord lui-même, les effets des mesures correctrices ainsi négociées. Il conviendra de veiller à ce que les indicateurs soient pertinents par rapport à la population concernée, afin d'éviter un examen de situations individuelles ou portant sur un nombre trop faible de personnels. A cette fin, aucun métier ou regroupement de postes ne pourra comprendre moins d'un seuil déterminé par les accords.

Article 6 : Calendrier

Compte-tenu de la diversité de taille des entités du groupe financier CDC, des règles légales différentes qui s'appliquent en la matière et de l'ampleur du champ du sujet évoqué, les parties conviennent de procéder à une démarche par cercles concentriques.

Seront ainsi concernées, dans un premier temps, les 6 entités ayant fait l'objet des expertises menées au sein du CMIC en 2002/2003 soit : l'Etablissement Public, la CNP-Assurances, Informatique-CDC, CDC-Ixis, CDC-Ixis Capital Markets, CDC-Ixis Asset Management. Le résultat de leurs négociations sera présenté au CMIC à la fin de l'année 2004. Il appartiendra à ces entités d'engager ces négociations dans cet objectif.

Les autres entités du groupe financier CDC sont soumises aux obligations légales relatives à l'égalité professionnelle. Celles assujetties aux obligations légales de négociations en la matière devront appliquer les dispositions du présent accord au plus tard fin 2005. Ces entités peuvent engager des négociations avant l'échéance indiquée ci-dessus.

JZ
JPG
MAR 9
M
P

III -PRINCIPES ET THEMES D'ACTIONS

Article 7 : Mise en conformité des documents légaux

7-1 - Mise en conformité

L'ensemble des entités du groupe financier CDC, assujetties aux obligations légales mettront en conformité avec les textes, si tel n'est pas le cas, les bilans, les rapports égalité hommes/femmes ou les documents légaux obligatoires dès 2004 (rapports ou bilans portant sur l'année 2003 et comportant, pour le bilan social, les données légales relatives aux années 2001 et 2002).

7-2 - Enrichissement des documents

Des données supplémentaires visant à faciliter la négociation pourront être produites dans le cadre de documents annexes. Les documents visés à l'article 7-1 ont vocation, à être enrichis, le cas échéant, de ces données à compter, au plus tard, du 1^{er} trimestre de l'année 2005 (données portant sur l'année 2004). A ce titre, la liste des métiers dont la pertinence aura été dégagée par les négociations menées au sein des entités figurera dans les rapports égalité professionnelle hommes/femmes. Les thèmes de la mixité et de la rémunération feront obligatoirement l'objet de ces données supplémentaires pour les métiers ou regroupements de postes. En cas de déséquilibre sur un de ces deux thèmes, des données supplémentaires sur les autres thèmes pourront être produites aux fins d'expliquer cette situation.

Article 8 : Les thèmes d'actions

L'ensemble des thèmes listés à l'article 3 fera obligatoirement l'objet d'une négociation au sein des entités. D'autres thèmes pourront également être négociés tels la parentalité. De cette négociation émergeront les plans d'action sur trois ans et les priorités par thèmes, spécifiques à la situation de chaque entité.

8-1 - La mixité des emplois

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

Au-delà des actions concernant les filières de recrutement et les promotions, l'accord d'entreprise définira les actions à conduire afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement fortement masculinisés et inversement.

Les rapports égalité femmes-hommes et les études menées par le CMIC doivent permettre, en l'état, puis de façon régulière, de déterminer les métiers ou regroupement de postes et niveau en leur sein fortement masculinisés ou féminisés.

JPB
J2
10
APR
M

L'indicateur commun au groupe financier suivi par l'entité, par métier ou regroupements de postes et niveaux en leur sein sera le suivant :

$\frac{\text{Nombre de femmes exerçant dans un métier}}{\text{Nombre de salariés exerçant dans ce métier}}$

L'accord d'entreprise déterminera les métiers ou regroupements de postes et niveau en leur sein devant faire l'objet de ce suivi.

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

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

L'accès des femmes aux fonctions considérées par l'entité comme des postes à responsabilités ou à potentiel fera l'objet d'une attention particulière de la part de sa direction (Comités de direction...) en vue d'améliorer leur taux de féminisation.

Dans cet esprit, des actions en matière de détection des potentiels internes pourront être mises en place et/ou renforcées, les mêmes critères seront utilisés pour les femmes et pour les hommes. Ils seront fondés exclusivement sur les compétences (efficacité et performance).

8-2 - Rémunération

« Tout employeur est tenu d'assurer, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ». (L.140-2 1^{er} al. CT).

« Sont considérés comme ayant une valeur égale les travaux qui exigent des salariés un ensemble comparable de connaissances professionnelles consacrées par un titre, un diplôme ou une pratique professionnelle, de capacités découlant de l'expérience acquise, de responsabilités et de charges physiques ou nerveuses ». (L.140-2 3^{ème} al. CT).

Les entités réaffirment leur volonté de voir s'appliquer effectivement le principe de l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur. Elles devront négocier sur des objectifs, le calendrier de mise en œuvre et les moyens engagés afin d'atteindre l'égalité entre les femmes et les hommes en matière de salaire.

A cet égard, l'écart entre la médiane pour la rémunération des femmes et celle des hommes, calculée sur des effectifs représentatifs, constitue une mesure sur l'égalité professionnelle effective. Si cet écart n'est pas nul, les partenaires sociaux de l'entité s'engagent à examiner les causes de cette situation et, le cas échéant, à apporter les mesures correctives nécessaires.

JRG JZ
M. R. M.

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

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

Les indicateurs retenus, en complément de ceux prévus par les textes, sont les suivants :

- 1) L'éventail des rémunérations (mini/maxi, moyenne et médiane) fixes d'une part, et totale d'autre part, sera produit conformément aux éléments fournis dans le cadre des négociations annuelles sur les salaires. L'éventail de la part variable (différence entre la rémunération fixe et totale) pourra être analysé selon des modalités déterminées par l'accord d'entreprise.
- 2) Par métiers ou regroupements de postes et niveaux au sein des métiers ou des regroupements :
- Nombre de femmes ayant bénéficié d'une augmentation de salaire
Nombre de salariés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire
Comparé à
Nombre de femmes/ Nombre de salariés
 - Pourcentage d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour les femmes
Pourcentage d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1
pour l'ensemble des salariés

8-3 - Le recrutement

L'équilibre entre les hommes et les femmes dans les recrutements constitue un élément essentiel de la politique de mixité des emplois. Les entités devront négocier sur des objectifs, des méthodes, des indicateurs et le calendrier de mise en œuvre à cette fin

8-3-1 - L'égalité dans les modes de sélection et de recrutement

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

Si nécessaire, un travail de formalisation des processus de recrutement (méthodes ou techniques d'aide au recrutement et d'évaluation professionnelle employées, si elles existent, telles qu'évoquées dans les articles L 121-6 à 8 du code du travail) pourra être entrepris par les directions des ressources humaines des entités. Ces travaux seront portés à la connaissance des organisations syndicales et des représentants élus du personnel de l'entité dans les conditions de l'article L 432-2-1 du code du travail.

En dehors des cas prévus à l'article R 123-1 du code du travail, les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

JG JZ
12
nrr
PN

8-3-2 - L'équilibre des recrutements externes au groupe financier

Une attention particulière sera portée à l'équilibre des recrutements entre les femmes et les hommes. La notion d'équilibre ne pouvant pas être entendue comme une répartition égalitaire (50/50) pour déterminer l'action à conduire dans ce domaine, il devra être tenu compte de l'état du marché qui peut se traduire au travers du taux de féminisation au sortir des filières de formation initiale ou du taux de candidatures féminines reçues, à compétences, expériences et profils équivalents.

Les entités suivront avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre d'embauches réalisées pour chacun d'eux dans le respect des critères d'embauche de l'entité et dans le cadre de l'objectif de mixité.

Les entités auront recours aux deux types d'indicateurs suivants :

- | | |
|----|---|
| 1) | $\frac{\text{Nombre de femmes recrutées}}{\text{Nombre de recrutements}}$ <p>comparé au</p> $\frac{\text{Nombre de femmes diplômées}}{\text{Nombre de diplômés de la filière de formation initiale}}$ |
| 2) | $\frac{\text{Nombre de femmes recrutées}}{\text{Nombre de recrutements}}$ <p>comparé au</p> $\frac{\text{Nombre de candidatures féminines}}{\text{Nombre de candidatures reçues}}$ |

Seul le second indicateur constitue l'indicateur commun au niveau du groupe suivi par les entités et intégré dans leur rapport annuel. Le premier indicateur sera suivi, le cas échéant, au niveau des entités, dans la mesure où les filières de formation conduisant à l'exercice d'un métier pourront être clairement identifiées et porter sur une population de salariés statistiquement significative.

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

- au moins identique à celui de la filière de formation initiale concernée, lorsque celle-ci est suffisamment identifiée pour les postes juniors.

ou

- au moins identique au taux de candidatures féminines reçues.

Les métiers concernés par cette démarche ainsi que le calendrier de mise en œuvre seront déterminés par l'accord d'entreprise.

Dans un souci de mixité des emplois les entités peuvent, dans le cadre de leurs négociations, décider d'actions en référence à l'accord interprofessionnel du 1^{er} mars 2004. A titre d'exemple, elles peuvent demander aux organismes intervenant dans leur recrutement (ANPE,

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "JZ", "13", and various initials.

APEC, cabinets de recrutements, entreprises d'intérim, etc.,...) que parmi les candidats proposés figurent, à profil équivalent, une part significative de femmes ou d'hommes selon la compétence recherchée.

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

Une attention particulière sera portée sur la non-précarisation (embauche sur CDD, etc.,...) du recrutement des femmes.

8-3-3 - L'égalité des conditions d'embauche

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

8-4 - Les promotions

Dans la mesure où les effectifs et les caractéristiques de ses filières métiers sont significatifs, les entités veilleront, dans le respect de l'organisation optimale de l'entité et compte tenu des compétences de chacun, à ce que le flux promotionnel respecte la répartition femmes-hommes qui caractérise sa population. De même, les promotions contribueront à corriger les éventuelles inégalités de présence au sein des lignes hiérarchiques de tous les niveaux, dûment constatées au cours de la négociation ou des études complémentaires qui seront menées.

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

L'indicateur correspondant commun au groupe est le suivant, par métiers ou regroupements de postes :

$\frac{\text{Nombre de femmes promues dans une catégorie (ou classification) supérieure}}{\text{Nombre de salariés promus}}$ <i>Comparé à</i> $\frac{\text{Nombre de femmes dans le métier}}{\text{Nombre de salariés dans le métier}}$
--

8-5 - La formation

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

La formation fera l'objet, si la situation le nécessite, d'une négociation visant à équilibrer la répartition des actions de formation entre les femmes et les hommes. Cette négociation portera sur des objectifs, un calendrier de mise en œuvre et l'engagement de moyens. Une attention particulière sera portée à l'égalité dans la nature des formations qualifiantes suivies.

Les indicateurs figurant dans les rapports égalité hommes/femmes des entités constitueront les indicateurs communs du groupe financier.

JZ
JRC
14
MA
AB
JH

IV - SUIVI DES NEGOCIATIONS

Article 9 : Le groupe financier CDC garant de la démarche

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

Fin d'année 2004, un bilan des accords d'entreprise conclus et des obstacles éventuels à la négociation dans les entités sera présenté lors d'une réunion du CMIC.

A l'issue d'une période triennale de mise en œuvre des dispositions issues du présent accord ou des accords d'entreprise, un premier bilan d'application sera fait au niveau du groupe financier CDC dans le cadre du CMIC sur rapport de la COMPAREHF (cf. article 10). A cette occasion, le présent accord pourra, si nécessaire, faire l'objet d'avenants dans les conditions prévues dans son article 2-3.

Article 10 : Commission Egalité Professionnelle entre les hommes et femmes (COMPAREHF)

En application de l'article 16 de l'accord du 2/10/01, il est créé une commission ad hoc au sein du CMIC, dénommée : la COMPAREHF.

Sa composition est la suivante :

- **Les membres représentant les employeurs :**

- * le secrétaire général du groupe CDC ou son représentant, qui en est le président,
- * assisté en tant que de besoin par :
 - ⊗ le directeur des ressources humaines du groupe ;
 - ⊗ le directeur des relations sociales du groupe ;
 - ⊗ les directeurs des ressources humaines des personnes morales du groupe financier CDC.

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

- **La délégation du personnel :**

- * Les membres du bureau du CMIC ;
- * Deux représentants par organisation syndicale représentative du groupe financier choisis par les organisations syndicales parmi les personnes ayant un mandat électif dans le groupe financier.

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

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

Elle élit un secrétaire en son sein.

Elle se réunit au moins deux fois par an.

JZ
JPG
15
HCT
PR

10-1 - Rôle de restitution et de suivi

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

- est destinataire des différents rapports annuels sur la situation comparée des hommes et des femmes élaborés dans les entreprises conformément aux dispositions légales et réglementaires et des plans ou des mesures engagées.
- s'informe de l'application des accords d'entreprise auprès des commissions de l'égalité professionnelle des Comités d'entreprises des entités (ou à défaut auprès de leur Comité d'entreprise ou de leur commission de suivi de leur accord).
- rend compte une fois par an au CMIC en vue de dresser un panorama des actions entreprises dans chacune des entreprises du groupe financier.

Les parties se sont entendues sur l'utilité de centraliser certains indicateurs au niveau du groupe financier CDC en la matière définis dans l'article 8 et suivants.

La commission suivra ces indicateurs. Elle pourra retenir des indicateurs qui lui apparaissent pertinents parmi ceux figurant dans les bilans ou rapports annuels. Ce suivi s'intégrera dans le panorama annuel des actions des entreprises que fera la COMPAREHF. Elle peut demander des états statistiques sur les données groupe financier.

Dans le cadre de ses travaux, la commission pourra proposer aux délégués syndicaux de groupe, conformément aux dispositions de l'article 9 al 3 du présent accord, un projet d'avenant, dès lors qu'il aura été approuvé par la majorité des membres présents.

10-2 - Travail spécifique de la Commission

La commission sera chargée de suivre des indicateurs particuliers :

- Mixité (équilibre hommes/femmes) des instances dirigeantes de toutes les entités du groupe financier CDC : conseil d'administration, directoire, conseil de surveillance, bureau, comités de direction...,
- Mixité (équilibre hommes/femmes) dans les instances représentatives du personnel : listes électorales, mandats syndicaux ou de représentants du personnel (CE, DP, DUP, CAP, CMP central et locaux, CMHS central et locaux, CHSCT, CMIC), représentation de la Direction.
- La commission élabore une brochure mise en ligne sur le site intranet groupe. Celle-ci sera validée par les signataires de l'accord. Ce document regroupe l'ensemble des textes légaux et conventionnels au sein du groupe sur la question de l'égalité de traitement. Les entités peuvent également publier sur leur site intranet le suivi de leurs plans d'actions et l'évolution des indicateurs.
- Afin de recevoir toutes remarques et suggestions utiles concourant à la féminisation des postes et à l'égalité professionnelle, la liste et les coordonnées des membres de la commission seront diffusées sur la brochure mise en ligne sur le site intranet.

JZ
NPR
16
AN.

Fait à Paris, le

- 7 DEC. 2004

Pour le groupe financier CDC
Le Directeur général de la CDC

Pour la CFDT :

Marie-Pierre RAVILLY

Edouard BUTLER

Pour la CFTC :

T. MOREAU

Pour la CGC :

Michele Elischer
Secrétaire gen. CGC FP.

EGC Brivic

Pour la CGT :

J.P. GASPAROTTO

Pour FO :

John Zinsou

Pour l'UAI/UNSA :

Muriel Taberner