



**AVENANT N°1 A L'ACCORD SUR  
L'EGALITE PROFESSIONNELLE  
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES  
DANS L'ETABLISSEMENT PUBLIC CDC POUR LES  
AGENTS CONTRACTUELS SOUS LE REGIME DES  
CONVENTIONS COLLECTIVES**

Entre

D'une part,

- La Caisse des dépôts et consignations, sise au 56 rue de Lille – 75007 Paris, représentée par Monsieur Augustin de Romanet, Directeur général, ci après désignée la Caisse des Dépôts ou la CDC,

Et d'autre part

- Les organisations syndicales représentatives des agents contractuels sous le régime des conventions collectives de la Caisse des dépôts et consignations :

Agissant en qualité de délégué syndical dument désigné,

Il a été convenu le présent avenant à l'accord sur l'égalité professionnelle en date du 20 février 2007, selon les modalités suivantes :

M .  
RB  
AK  
af

## PREAMBULE

La Caisse des Dépôts et les partenaires sociaux ont signé un accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes le 20 février 2007, expression de leur attachement à ce principe, facteur de progrès social et de dynamisme.

Par le présent avenant elle souhaite confirmer et renforcer l'engagement visant à garantir à chacun(e) une égalité de traitement et fait de cette volonté une priorité de sa gestion des ressources humaines.

L'accord a produit de premiers résultats concrets consultables dans un bilan en ligne sur CDMédia. A titre d'exemple, il a conduit à :

- une proportion équilibrée de recrutement de femmes et d'hommes, avec un infléchissement significatif des recrutements féminins dans certaines filières auparavant plus masculines, grâce notamment aux actions de sensibilisation à destination des recruteurs et des jurys de concours ;
- 189 rattrapages de rémunération en application du principe d'égalité de traitement salarial, à la suite de travaux importants sur la méthodologie de détection des écarts de rémunération avec la Commission de suivi de l'accord sur l'égalité professionnelle ;
- l'atteinte de l'objectif d'égal accès à la formation entre les femmes et les hommes ;
- la nomination d'une correspondante à l'égalité professionnelle.

Il convient aujourd'hui d'aller plus loin et de relancer la dynamique de l'accord sur des champs où les actions ont été moins porteuses d'effet. C'est l'objet du présent avenant. Il vise à rechercher une égalité de traitement à tous les stades de la vie professionnelle.

Parmi les priorités de l'avenant figurent ainsi :

- la mixité des emplois, en encourageant, via des actions de sensibilisation, les responsables opérationnels, les candidats à la mobilité et les recruteurs (RH, jurys de concours) à dépasser les stéréotypes qui souvent encore contraignent leurs propositions et leurs choix ;
- la poursuite des travaux sur l'égalité salariale, incluant l'allocation d'un budget spécifique aux actions de rattrapage de rémunérations ;
- une vigilance constante vis-à-vis de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle en veillant notamment à ce que les interruptions de carrière liées à la vie familiale ne pénalisent pas la carrière des intéressés (promotions, avancements) ;
- l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, avec la signature de la charte de parentalité et sa déclinaison dans un guide de bonnes pratiques en matière de gestion du temps.

L'ensemble de ces priorités sont récapitulées dans des plans d'action qui figurent en annexe.

Le présent avenant vient par ailleurs enrichir les indicateurs et les outils de diagnostic, afin d'améliorer la pertinence des analyses comparatives de situations. Des méthodes innovantes, comme le suivi de cohortes, seront mises en place.

AK  
SRS  
cn

M .  
2/21  
RB  
af

## DISPOSITIONS GENERALES

### Article 1 : DUREE

Le présent avenant à l'accord collectif sur l'égalité hommes / femmes prend effet à la date de sa signature.

### Article 2 : FORMALITES DE DEPOT

A l'expiration du délai d'opposition du présent avenant, les formalités de dépôt prévues à l'article L.2231-6 du code du travail seront accomplies par la direction de la Caisse des dépôts et consignations.

## DISPOSITIONS MODIFICATIVES DE L'ACCORD

**Article 3 : L'article 5-2 de l'accord relatif à la liste des métiers pertinents ou de regroupements de postes est remplacé les dispositions suivantes :**

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

- la notion de « famille professionnelle » ou d'« emploi de référence de l'établissement public », se substitue à celle de « métiers » au sens de l'accord groupe, et à celle de « fonctions ». La liste des familles professionnelles et des emplois de référence est annexée à l'accord et réactualisée en fonction des évolutions.

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

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

**Article 4 : L'article 7-1 de l'accord relatif à la mixité des emplois est complété par les dispositions suivantes :**

« Les familles professionnelles « finances-trésorerie » et « animation et développement commercial » font l'objet d'un suivi fin qui pourra aller jusqu'à l'emploi de référence.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A', '3/21', 'PB', 'AR', and 'af'.

Une étude sur les niveaux de responsabilité comparés des hommes et des femmes sera réalisée, lorsque la nouvelle nomenclature des emplois de référence sera établie.»

**Article 5 : Le tableau de l'article 7-2 de l'accord relatif à la Rémunération est remplacé par le tableau suivant :**

Indicateurs prévus par l'accord groupe	Déclinaison EP pour les salariés de droit privé	Paramètres
<p><b>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes par métiers et niveau dans les métiers :</b></p> <p><b>Eventail des rémunérations fixes et totales</b> (mini/maxi, moyenne et médiane)</p> <p><b>Eventail de la part variable</b> (rémunération totale – rémunération fixe)</p>	<p><b>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes</b></p> <p>1- rapport de situation comparée</p> <p>2 – Primes variables d'objectif (mini, maxi, moyenne, médiane)</p>	<p>Sur le modèle proposé par le ministère chargé du travail : rémunération nette imposable globale par qualification, par genre, avec ancienneté moyenne et âge moyen</p> <p>Les indicateurs, fournis tous les deux ans, sont déclinés par famille professionnelle et par genre</p>
<p><b>2/ Augmentations de salaires</b></p> <p>Par métiers et niveaux au sein des métiers</p> <p><u>Nb de femmes ayant bénéficié d'une augmentation</u></p> <p>Nb de salariés ayant bénéficié d'une augmentation</p> <p><i>Comparé à</i></p> <p><u>Nombre de femmes</u> Nombre de salariés</p>	<p>Nombre de femmes ayant bénéficié du passage à un indice supérieur/ nombre de salariés ayant bénéficié du passage à un indice supérieur</p> <p><i>Comparé à</i></p> <p><u>Nombre de femmes</u> Nombre de salariés</p>	<p>L'indicateur est décliné par famille professionnelle et par qualification</p>

»

**Article 6 : L'article 7-3 de l'accord relatif au Recrutement est complété comme suit :**

« **Article 7-3-4 :** Afin d'être en mesure d'identifier d'éventuelles distorsions dès l'entrée dans l'emploi, les salariés recrutés ayant 35 ans et moins feront l'objet d'une étude. »

cn  
AVT  
JRS

4/21  
A .  
B  
af

**Article 7 :** Le tableau de l'article 7-4 de l'accord relatif aux Promotions est remplacé par le tableau suivant :

«

Indicateurs prévus par l'accord groupe	Déclinaison EP pour les salariés de droit privé	Paramètres
<p><u>Nombre de femmes promues dans une catégorie (ou classification) supérieure</u> Nombre de salariés promus</p> <p><i>Comparé à</i></p> <p><u>Nombre de femmes dans le métier</u> Nombre de salariés dans le métier</p>	<p><u>Nombre de femmes promues dans une qualification supérieure</u> Nombre de salariés promus</p> <p><i>Comparé à</i></p> <p><u>Nombre de femmes dans la qualification</u> Nombre de salariés dans la qualification</p> <p>Pour les promotions automatiques, un indicateur sera élaboré ultérieurement</p>	<p>L'indicateur est décliné par qualification</p>

»

**Article 8 :** Le tableau de l'article 7-5 de l'accord relatif à la Formation est remplacé par les dispositions suivantes :

« Les formations ayant le plus d'impact sur les évolutions de carrière des femmes (VAE, CIF, formations qualifiantes) seront détaillées dans le rapport annuel sur l'égalité professionnelle. »

**Article 9 :** Suivi de trajectoires professionnelles sur le moyen terme

Il est inséré après l'article 7-5 de l'accord un article 7-6 rédigé comme suit :

« **7-6- Le suivi de trajectoires professionnelles sur le moyen terme**

Les facteurs explicatifs d'écart peuvent être multiples et donc difficiles à déceler à la lecture de simples indicateurs. L'étude sur le moyen terme de cohortes d'hommes et de femmes peut constituer un élément d'éclairage supplémentaire pour l'analyse des écarts de trajectoires professionnelles. Le cas échéant, l'impact du temps partiel y est notamment examiné.

La population des chargés d'études A recrutés en 1990 fera l'objet d'une étude. »

**Article 10:** L'article 8 de l'accord relatif au recrutement, à la mobilité interne et mixité des emplois est complété par les dispositions suivantes :

«La politique de recrutement de la CDC ces dernières années a conduit à atteindre la parité homme/femme en matière d'embauche de salariés. La CDC s'engage à poursuivre

A .

PR

CA  
AK  
SJS  
af

ses efforts et se fixe pour objectif de rester au taux de 50% de femmes recrutées chaque année.

La mixité des emplois est freinée par la persistance de représentations stéréotypées des compétences et des rôles des femmes et des hommes. Cette attitude touche aussi bien les intéressés/candidats eux-mêmes que les décideurs en matière de recrutement.

Une communication est mise en place visant à encourager la mixité des emplois : témoignages de collaborateurs et collaboratrices ayant choisi d'exercer leurs fonctions dans des métiers où ils ou elles sont minoritaires, information sur les filières ou emplois où des tendances s'infléchissent, par exemple.

En matière de recrutement, les futurs responsables des filières professionnelles seront responsabilisés sur les questions d'égalité professionnelle. Ils sont le relais de la DRH EP auprès des managers et auront pour mission de les sensibiliser régulièrement à ce sujet de façon à créer les meilleures conditions de recrutement le moment venu.

Par ailleurs, tout renforcement de tendance significatif dans une famille trop peu ou trop fortement féminisée fait l'objet d'une analyse précise. »

**Article 11** : L'article 9 de l'accord relatif à la Rémunération est remplacé par les dispositions suivantes :

« Indépendamment des mesures spécifiquement dédiées aux salarié(e)s ayant interrompu leur activité pour un motif lié à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation, la CDC s'engage à assurer un suivi annuel de la proportion des hommes et des femmes ayant bénéficié d'une augmentation individuelle de rémunération telle que définie dans le présent accord.

Attachée au principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail égal ou de valeur égale, la CDC complète et affine son dispositif de contrôle et se dote d'un budget spécifique de rattrapage des écarts.

- Le dispositif collectif d'identification des écarts

Pour les salariés à l'indice, une mesure des écarts est réalisée à l'issue de chaque période bisannuelle de distribution de points. Elle repose sur une analyse en deux temps des situations répondant à la notion « à travail égal ou de valeur égale, salaire égal » :

- détermination statistique de situations paraissant atypiques au regard d'une batterie de critères, et notamment du genre, de la qualification, de la tranche d'âges, de la tranche d'ancienneté dans le Groupe, de la famille professionnelle et de l'emploi de référence ;

- examen individuel des dossiers des agents concernés par la DRH EP en lien avec les RH métiers.

Pour les salariés au forfait, une attention particulière sera portée chaque année à leur niveau de rémunération comparé au regard de la notion "à travail égal ou de valeur égale, salaire égal".

Les éléments de rémunération pris en compte dans la comparaison sont la rémunération indiciaire ou forfaitaire et, le cas échéant, la PVO.

CA  
S  
AK

M . B af

- Les saisines individuelles

Les collaboratrices s'estimant victimes d'une discrimination professionnelle à caractère sexiste portant sur leur rémunération peuvent saisir le (la) correspondant(e) à l'égalité professionnelle. Ce recours donnera lieu à une étude de rémunération complétée d'une consultation pour avis du responsable RH de proximité (cf procédure de saisine en annexe 3).

- Le rattrapage des écarts

Les écarts non justifiés font l'objet de mesures correctrices.

Pour les personnes à l'indice concernées, le rattrapage salarial est réalisé rétroactivement au 1<sup>er</sup> janvier de la première année de la période bisannuelle concernée. Ce dispositif fera l'objet d'une révision en cas de changement des modalités de distribution de points.

Pour les salariés au forfait, le rattrapage s'effectue au 1<sup>er</sup> janvier de l'année au titre de laquelle l'écart est constaté.

- L'enveloppe consacrée au dispositif

Une enveloppe spécifique consacrée au rattrapage de ces écarts est budgétée a minima à 75 000 euros sur la période 2012-2014

- Le bilan annuel

Un bilan annuel d'utilisation de l'enveloppe sera présenté à la commission de suivi.»

**Article 12:** L'article 10 de l'accord relatif à l'évolution professionnelle, à l'avancement et à la promotion est remplacé par les dispositions suivantes :

« La CDC réaffirme son attachement au principe de l'égalité des chances entre les femmes et les hommes en matière d'évolution professionnelle. Dans cet objectif, la CDC veille notamment au respect de l'équilibre des promotions et avancements.

Préalablement à chaque campagne d'avancement et de promotion, la CDC s'engage à transmettre aux services des ressources humaines de chaque Direction les indicateurs pertinents définis dans le présent accord, notamment le taux de représentation hommes/femmes parmi les promouvables aux différents avancements et promotions dans leurs périmètres.

La CDC veille à ce que les proportions de femmes et d'hommes promu(e)s ou avancé(e)s soient cohérentes avec les proportions que représentent ces populations au sein de l'effectif éligible.

Ainsi, lors des commissions de promotions, la répartition hommes / femmes fera l'objet d'un examen attentif. Parce que l'accès des femmes aux emplois supérieurs reste encore à développer, les promotions dans les qualifications de CEB et DET font l'objet d'une attention particulière.

Handwritten notes and initials in blue ink:

- 7/21
- BB
- af
- AK
- en
- JB
- A

La CDC s'engage ainsi à ce que chaque année la proportion de femmes promues dans l'une de ces qualifications soit au moins égale à la proportion de femmes concernées, à savoir la proportion de femmes dans la qualification immédiatement inférieure. Le ratio de femmes concernées, qui servira de cible, sera communiqué aux services RH de chaque Direction en début de campagne.

En tout état de cause la CDC s'assure que ces justes proportions soient respectées globalement, à savoir toutes qualifications confondues.

Dans le même esprit, la CDC veille également à ce que le temps partiel ne soit en aucun cas un frein dans la carrière professionnelle des salariés, pas plus que dans leur évolution de rémunération. Pour ce faire elle procédera à 2 études mesurant l'impact du temps partiel sur le parcours professionnel :

- un focus spécifique dans le cadre de l'étude sur les trajectoires professionnelles d'un panel de chargés d'études A recrutés en 1990 ;

- une étude portant sur l'évolution de l'ensemble des agents à temps partiels entre 2008 et 2013, qui sera présentée lors du prochain bilan triennal.»

**Article 13 :** L'article 11 de l'accord relatif à la formation est remplacé par les dispositions suivantes :

« Indépendamment des mesures spécifiques afférant aux interruptions d'activité liées à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation, la CDC s'engage à assurer les mêmes conditions d'accès à la formation pour les femmes et les hommes, notamment en rappelant aux responsables hiérarchiques la nécessité de proposer de manière identique des actions de formation aux femmes et aux hommes appartenant à une même qualification professionnelle, telle que définie dans le présent accord.

Les contraintes familiales ne doivent pas constituer pour un agent un frein à l'accès à celle-ci.

La CDC prend en charge les frais de garde des enfants de moins de 12 ans occasionnés par l'absence du domicile du fait d'une formation. Il en est ainsi lorsque la formation se déroule en dehors du temps de travail habituel ou si elle nécessite un déplacement avec hébergement en dehors du domicile de l'agent.

La prise en charge totale ou partielle des frais réellement engagés est limitée à 30 € par jour et par collaborateur sur la base des justificatifs correspondants.

Une formation de sensibilisation aux stéréotypes de genre (dont l'égalité professionnelle homme/femme) est proposée à l'encadrement. »

**Article 14 :** L'article 12 de l'accord est remplacé par les dispositions suivantes :

« **Article 12 – Maternité, adoption et congé parental**

Les périodes d'absence liées au congé de maternité ou d'adoption ne doivent en aucun cas influencer sur les décisions relatives à la rémunération et l'évolution de carrière des salarié(e)s concerné(e)s. Seule la période d'activité doit être prise en compte dans l'appréciation de ses résultats. Afin de neutraliser les effets induits de ces périodes d'interruption d'activité la CDC met en place les mesures suivantes :

an  
SBS  
AFT

8/21  
A. IR

af

- **Avancement**

La CDC vérifie que les salariés ayant interrompu leur activité professionnelle pour cause de congé de maternité ou d'adoption ont bénéficié a minima sur la durée du cycle bisannuel (en l'état de l'accord cadre) d'un avancement correspondant à la moyenne théorique des augmentations individuelles de la qualification. A défaut, une mesure correctrice est mise en œuvre.

Au retour d'un congé parental avec interruption totale d'activité, les salariés voient leur rémunération ajustée, si besoin, après étude de rémunération, pour neutraliser la période d'absence.

- **Accompagnement individuel**

Au moins un mois avant le départ en congé maternité ou d'adoption, le(la) salarié(e) est reçu(e) individuellement par son responsable hiérarchique et, si nécessaire, le référent RH de sa direction métier lors d'un entretien au cours duquel les conditions de sa future reprise d'activité professionnelle sont évoquées.

Les nombres d'entretiens à ce titre et d'entretiens préalables au retour en poste prévus par l'article 8 du II du présent protocole sont suivis. La CDC s'engage à passer le taux de réalisation de ces entretiens de 80 à 100% à compter de 2012.

La procédure de retour de congé maternité, d'adoption ou parental est actualisée, formalisée et diffusée aux différents acteurs RH, après avis de la commission sur l'égalité professionnelle.

Le(la) salarié(e) qui bénéficie ou vient de bénéficier d'un congé maternité ou d'un congé d'adoption peut, à sa demande, solliciter auprès du référent RH de sa direction métier ou de la DRH de l'Etablissement public les motifs d'une absence de promotion au choix. Il(elle) peut également saisir le ou la correspondant(e) à l'égalité professionnelle pour l'appuyer dans cette démarche.

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

**Article 15 :** L'article 13 de l'accord devient l'article 16. Le nouvel article 13 est ainsi rédigé :

« **Article 13 : Equilibre vie professionnelle et vie privée**

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

La CDC maintient intégralement la rémunération des collaborateurs pendant le congé paternité lorsque ceux-ci justifient d'une ancienneté minimale de 6 mois.

La Caisse des Dépôts adhèrera à la « charte de la parentalité en entreprise ».

A.

PB

af  
SPS  
AK  
CN

Les formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle seront mieux valorisées.

Une charte rappelant les bonnes pratiques en matière de gestion du temps sera élaborée et fera l'objet d'une large diffusion auprès de tous les salariés en 2012. Elle traitera notamment :

- de la programmation adéquate des réunions (tenant compte par exemple des temps partiels)
- des délais de prévenance afin de permettre de s'organiser ;
- des horaires des réunions (éviter les réunions trop matinales ou trop tardives) ;
- des plannings de congés.

En 2013 et 2014, une à deux actions de communication seront entreprises visant à rappeler ces règles.»

**Article 16 :** L'article 14 de l'accord devient l'article 17. Le nouvel article 14 est ainsi rédigé :

**« Article 14 – Communication**

Parce que la communication est un levier important dans la conduite du changement et l'évolution des mentalités la Caisse des Dépôts va intensifier ses actions sur le sujet, sous forme d'information et de sensibilisation. En conséquence :

La rubrique intranet sur l'égalité professionnelle et la plaquette de communication seront actualisées, en cohérence avec la signature du présent avenant.

Une communication visant à encourager la mixité des emplois sera menée (cf. article ).

Les acteurs RH seront régulièrement sensibilisés, notamment lors des campagnes annuelles d'avancement et promotion.

Il en sera de même pour l'encadrement via leurs responsables de filière ou en recourant à des actions de formation (cf. article).

Des actions de communication interne seront régulièrement conduites par le/la correspondant(e) à l'égalité professionnelle. »

**Article 17 :** Il est inséré, après l'article 14, un article 15 relatif au Correspondant(e) à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ainsi rédigé :

« Un(e) correspondant(e) est désigné(e) au sein de la direction des ressources humaines. Il (ou elle) assure une mission de médiation chaque fois qu'il (ou elle) est saisi(e) d'une situation où une inégalité de traitement peut être avérée. Il (elle) est membre à part entière de la commission de suivi.

La procédure de recours individuel auprès du /de la correspondant(e) à l'égalité professionnelle est annexée au présent accord.

Le/la correspondant(e) a en charge la sensibilisation des différents acteurs RH de la DRH ou des directions métiers à la problématique de l'égalité professionnelle. Il/elle est l'interlocuteur, au sein de l'établissement public, du responsable diversité groupe.

on  
SPS  
Avt

10/21  
A. PR af

Le/la correspondant(e) s'assure de la valorisation des actions menées et suit les actions de communication mises en place. »

**Article 18 : L'article 13-1 de l'accord relatif à la composition et fonctionnement de la commission sur l'égalité entre les hommes et les femmes devient l'article 16-1 et est remplacé par les dispositions suivantes :**

« Cette commission sera composée comme suit :

- Les membres représentant l'employeur :

Le (a) Directeur (trice) des ressources humaines du groupe ou son (sa) représentant(e) qui en est le président, assisté en tant que de besoin par :

- Le (a) Directeur (trice) des ressources humaines de l'Etablissement public ou son (sa) représentant(e);
- Le (a) Directeur (trice) des relations sociales de l'Etablissement public ou son (sa) représentant(e);
- le (a) correspondant(e) à l'égalité professionnelle.

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

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

Cette commission se réunira au moins une fois par semestre. Lorsque des statistiques font l'objet d'une présentation, elles sont adressées au moins huit jours avant la réunion.»

**Article 19 : L'article 13-2 de l'accord relatif au rôle de la commission de suivi devient l'article 16-2 et ses deux derniers alinéas sont remplacés par les dispositions suivantes :**

« Chaque année, la commission analysera le niveau de réalisation des objectifs et les actions mises en œuvre au cours de l'année écoulée. Elle se prononcera par ailleurs sur la déclinaison des objectifs pour l'année à venir.

La commission dresse un bilan complet des plans d'action mis en œuvre tous les 3 ans.

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

**Article 20 : Il est créé après le nouvel article 17 de l'accord, un article 18 ainsi rédigé :**

« **Article 18 - Information du Comité Technique**

Le Comité Technique est l'instance de concertation compétente en matière d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

Handwritten signatures and initials in blue ink, including a large 'A', 'SJS', 'FH', 'RB', and 'af'.

Le processus d'information se déroule une fois par an à l'occasion d'une réunion du Comité Technique et des réunions de travail s'y rapportant. »

**Article 21 : Mise à jour de l'annexe 1**

L'annexe 1 de l'accord du 20 février 2007 est remplacée par les dispositions suivantes :

cn  
SPS  
AK

M.

12/21  
PB  
af

**«ANNEXE 1 – FAMILLES PROFESSIONNELLES ET EMPLOIS DE REFERENCE**

<b>FAMILLES PROFESSIONNELLES</b>	<b>EMPLOIS</b>	
<b>Direction générale</b>	Fonction direction générale	
<b>Gestion clientèle Back-office</b>	Directeur(trice) Back-office	Chargé(e) relation clientèle
	Resp. BO Banque et finance	Gestionnaire BO banque
	Resp. gest clientèle retraite	Gestionnaire BO inst.financier
	Resp. produits sociaux	Gestionnaire BO prêts
	Resp prestations bancaires	Gestionnaire BO investisseur
	Resp. agence bancaire	Gestionnaire prestations banq
	Resp. relation clientèle	Gestionnaire hypo. & transfert
	Chargé(e) BO banque	Animateur(trice) gp g° retraite
	Chargé(e) BO instrument fin	Gestionnaire carrière/paiement
	Chargé(e) BO prêts	Gestionnaire de recouvrement
	Chargé(e) hypothèq./transferts	Assistant(e) production retraite
	Chargé(e) BO investisseur	Gestionnaire agence bancaire
	Chargé(e) g° clientèle retraite	Gestionnaire relation client
	Chargé(e) produits sociaux	Assistant(e) relation clientèle
	Chargé(e) prestations bancaires	Assistant(e) produits sociaux
<b>Affaires gles/Fonctions appui</b>	Chargé(e) agence bancaire	Gestionnaire produits sociaux
	Resp. pôle d'appui	Assistant(e) affaires générales
	Resp. affaires générales	Agent de gestion admin.
	Conseiller(e)	Opérateur(trice) bureautique
	Chargé(e)d'affaires générales	Agent d'accueil
	Relations sociales	Directeur(trice) aff.générales
<b>Logistique</b>	Secrétaire/Assistant(e)	
	Resp. technique du bâtiment	Chargé(e) clientèle logistique
	Resp. immobilier	Assistant(e) services intérieurs
	Resp. des services intérieurs	Assistant(e) imprimerie/repro.
	Resp. achat	Technicien(ne) achat
	Resp. sécurité	Assistant(e) de sécurité
	Chargé(e)technique du bâtiment	Agent des services intérieurs
	Chargé(e) services intérieurs	Agent imprimerie/reprographie
	Acheteur(euse)	Agent de maintenance
	Chargé(e) sécurité	Agent de sécurité et sûreté
<b>Organisation / Qualité/ MOA</b>	Technicien(ne) du bâtiment	
	Directeur(trice) des SI	Chef de projet MOA
	Directeur(trice) organisation	Chargé(e) dvpt/maintenance SI
	Directeur(trice) de projet	Organisateur(trice)
	Resp. MOA	Chargé(e) qualité
	Resp. dével. maintenance SI	Assistant(e) de projet
	Resp. organisation	Gestionnaire d'application
<b>Informatique</b>	Resp. qualité	Assistant(e) organisateur/qualité
	Resp. informatique	Technicien(ne) informatique
<b>Audit / Contrôle des risques</b>	Chargé(e) informatique	
	Directeur(trice) des risques	Auditeur(trice)
	Resp. contrôle des risques	Assistant(e) contrôle des risques
<b>Contrôle de gestion / Budget</b>	Contrôleur des risques	Assistant(e) audit
	Resp. CG / budget	Assitant(e) contrôle de gestion
	Contrôleur(euse) de gestion	Assistant(e) budgétaire
	Chargé(e) de budget	

*M.*

*af*  
*AK*  
*SPS*  
*CH*

<b>Comptabilité</b>	Resp. comptable	Consolideur(euse)
	Comptable	Comptable normes
	Comptable instruments fin.	Technicien(ne) comptable
	Contrôleur(euse) comptable	Aide-comptable
<b>Finance - Trésorerie</b>	Resp. trésorier	Analyste financier
	Trésorier(e)	Gérant(e) taux
	Directeur(trice) financier	Gérant(e) actions
	Resp. engagement et risque	Négociateur(trice)
	Resp. financements complexes	Gestionnaire participations
	Resp. analyste financier	Gestionnaire actif passif
	Resp. gest.actifs financiers	Gestionnaire middle-office
		Chargé(e) mesure des performances
	Resp. intermédiation	
	Resp gestion participations	Assistant(e) gestion actifs fin.
	Resp. actif passif	Assistant(e) suivi participations
	Resp. Middle-Office	Assistant(e) engagement risque
	Analyste engagement/risque	Assistant(e) trésorier
<b>Animation et dvpt commercial</b>	Directeur(trice) anim. commerciale	Chargé(e) animation commerciale
	Directeur(trice) dvpt ccial	Chargé(e) dvpt commercial
	Resp. animation commerciale	Technicien(ne) commercial(e)
	Resp. développement commercial	
<b>Ingénierie projets / produits</b>	Directeur(trice) dvpt produits	Concepteur(trice) de produits
	Directeur(trice) investis/part.	Chargé(e) montage d'opérations
	Resp. montage d'opérations	Chargé(e) ing. projets métier
	Resp. conception de produits	Assistant(e) conception produits
	Resp. ingénierie projet Métier	
<b>Etudes économiques financières</b>	Directeur(trice) études éco/fin	Chargé(e) de données statistiques
	Resp. études éco et fin	Actuaire
	Chargé(e) études éco/fin marché	Assistant(e) études éco-finance
<b>Juridique</b>	Directeur(trice) juridique et fiscal	Juriste fiscaliste
	Resp. juridique	Assistant(e) juriste
	Juriste	
<b>Communication/Gest.information</b>	Directeur(trice) communication	Documentaliste
	Resp. de communication	Archiviste
	Resp. archives	Bibliothécaire
	Chargé(e) de communication	Assistant(e) de communication
	Rédacteur(trice) en chef	Assistant(e) doc/bibliothécaire
	Journaliste	Assistant(e) archiviste
<b>Ressources humaines</b>	Chargé(e) mécénat	
	Directeur(trice) des RH	Chargé(e) emploi/formation
	Resp. ressources humaines	Assistant(e) ressources humaines
	Chargé(e) ressources humaines	Assistant(e) gestion admin
	Chargé(e) gestion administrative	Assistant(e) recrutement/mobilité
<b>Conditions de travail/hygiène</b>	Chargé(e) recrutement/mobilité	Assistant(e) emploi/formation
	Medecin du travail	Infirmier(e)
	Resp. hygiène et santé	Assistant(e) social(e)
	Resp. service social	Chargé(e) de mission ergonomie

cn  
JKS

AA  
AK af  
PB

## **Article 22 : Procédure d'examen d'un recours individuel**

Il est inséré après l'annexe 1 de l'accord une annexe 2 rédigée comme suit :

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

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



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



Consultation, pour avis, du responsable RH de proximité



Diagnostic de la DRH EP



#### Discrimination non avérée :

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

#### Discrimination avérée :

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

**Article 23 :** Il est inséré après l'annexe 2 de l'accord une annexe 3 rédigée comme suit :

Handwritten signatures and initials:   
 - A large blue 'A'   
 - '15/21'   
 - 'PB'   
 - 'af'   
 - 'AK'   
 - 'SRES'   
 - 'CN'   
 - 'af'

« ANNEXE 3

EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME FEMME

PLAN D'ACTION

SALARIES SOUS CONVENTION COLLECTIVE

Thématique	Actions	Constat et objectifs chiffrés d'évolution			Calendrier
<b>Les femmes et les hommes doivent pouvoir accéder à tous les emplois et responsabilités, sans distinction. Afin d'améliorer la pertinence des analyses, la CDC affine ses outils de diagnostic.</b>					
Recrutement	maintien à parité du taux global de femmes recrutées	Constat : Le taux de femmes recrutées a évolué entre 45% et 51% entre 2007 et 2010 L'objectif est de maintenir cet effort de recherche d'équilibre Objectif chiffré : <u>50%</u> de femmes recrutées chaque année	2012	2013	2014
	"neutralisation" de la rédaction des annonces		permanent		
	"féminisation" des libellés de poste : point de vigilance		permanent		
Mixité des emplois Classification	étude des salariés de moins de 35 ans recrutés		automne 2012	2013	2014
	suivi de la mixité et analyse de tout renforcement de tendance dans une famille		automne 2012	automne 2013	automne 2014
	suivi fin des 2 familles professionnelles : "finances - trésorerie" et "animation et développement commercial"		point à chaque commission de suivi		
	analyse des trajectoires professionnelles des chargés d'études A entrés en 1990 incluant l'impact du temps partiel		automne 2012	2013	2014
	responsabilisation des futurs responsables de filières et managers sur les recrutements		permanent		
	Nota : pas d'engagement chiffré possible sur des taux de féminisation par famille pour l'instant car le périmètre des familles actuelles risque d'évoluer avec la nouvelle nomenclature GPEC, d'où pas de continuité dans les statistiques				

JRS / CN

AK

BR  
ap

Thématique	Actions	Constat et objectifs chiffrés d'évolution	Calendrier	
<b>Attachée au principe d'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes pour un travail de même valeur la CDC complète et affine son dispositif de contrôle et se dote d'un budget spécifique de rattrapage des situations.</b>				
Rémunération	Mesure des écarts et rattrapages éventuels	<p>Constat :</p> <p>La CDC a procédé à l'examen des écarts de rémunération et a enclenché de premières actions correctives sous forme de rattrapages salariaux.</p> <p>L'objectif est de poursuivre ces actions en les améliorant ie</p> <p>1) en complétant et affinant son dispositif de contrôle</p> <p>2) en dédiant une enveloppe spécifique à ce dispositif</p>	2 <sup>e</sup> semestre 2012	2 <sup>e</sup> semestre 2014
	Enveloppe de rattrapage sur 3 ans	<p>Objectif chiffré : le montant de l'enveloppe (public/privé) est budgété à 150 k€ minima sur 3 ans (2012 -2014)</p>	2012	2013 2014
<b>La CDC porte une attention particulière à l'évolution de carrière des femmes, notamment aux avancements et aux promotions. Elle s'attache à rendre cohérentes les proportions de femmes et d'hommes promu(e)s ou avancé(e)s au regard de leur proportion au sein de l'effectif éligible.</b>				
Promotion	Fourniture aux RHM de la répartition H F par Qualification, par Direction, au lancement de la campagne		2012	2013 2014
	attention à l'équilibre des promotions* H F <u>toutes</u> qualifications confondues * HORS promotions automatiques	<p>maintien de la même proportion promu* / population concernée pour les hommes et les femmes, <u>toutes</u> qualifications confondues</p> <p>Constat :</p> <p>taux de promotion en DET = 50% pour un taux de 61% de femmes concernées, en CEB = 40% pour un taux de 61% de femmes concernées, en 2010</p> <p>L'objectif de progression est d'amener ces 2 taux a minima au niveau du taux de femmes potentiellement concernées pour ces 2 types de promotion</p> <p>Objectif chiffré (calculé chaque année) : pour les promotions* en CEB et DET:</p> <p><b>la proportion de femmes promues est au moins égale à la proportion de femmes concernées ie</b></p> <p>nb F promues / nb de promotions ≥ nb F "concernées (nb de femmes dans la qualification d'origine) / total des salariés concernés (total de salariés dans la qualification d'origine)</p> <p>* HORS promotions automatiques</p>	2012	2013 2014

BR  
AK  
es  
J  
CM

Thématique	Actions	Constat et objectifs chiffrés d'évolution	Calendrier	
<b>L'accès à la formation professionnelle est un facteur déterminant pour assurer une réelle égalité de chance dans le déroulement des carrières et l'évolution professionnelle des hommes et des femmes. La CDC veille à ce que les contraintes familiales ne constituent pas un frein à l'accès à celle-ci.</b>				
Formation	prise en charge totale ou partielle des frais de garde des enfants de moins de 12 ans en cas de formation se déroulant hors du temps de travail habituel ou nécessitant un hébergement en dehors du domicile de l'agent, limitée à 30 € par jour, par collaborateur, sur la base des frais réels, avec justificatifs.	permanent		
<b>Les périodes d'absence liées au congé de maternité ou d'adoption ne doivent en aucun cas influencer sur les décisions relatives à la rémunération et l'évolution de carrière des salariés concernés. Afin de neutraliser les effets induits de ces périodes d'interruption d'activité la CDC met en place les mesures suivantes.</b>				
Maternité/adoption	rattrapage de rémunération des femmes après un congé maternité (à l'issue du cycle de 2 ans)		2012	
	attribution, a minima sur la durée du cycle, de la moyenne théorique de la qualification et contrôle		2012	
	possibilité pour l'intéressée de demander les motifs d'une absence de promotion dans la qualification supérieure		2012	
	accompagnement des congés maternité et d'adoption :	Constat: manque de systématisme de ces entretiens qui sont très variablement mis en oeuvre		
	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ formalisation d'un process de suivi des congés</li> <li>➤ entretien manager (RHM) avant départ et au retour</li> </ul>	L'objectif de progression est de systématiser ces entretiens et de s'assurer de leur mise en oeuvre	2011	permanent
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ contrôle de sa mise en oeuvre : nb d'entretiens</li> <li>➤ en cas de longue absence, accompagnement personnalisé en termes de formation en vue d'une réadaptation rapide</li> </ul>	Objectifs chiffrés : passer d'un taux de réalisation de 80% à 1ère année (2012) à 100 % en 2014 suite à formalisation et mise en place d'un process spécifique	automne 2012	automne 2013	
			2012	
			2013	
			2014	

*Handwritten initials/signature*

*Handwritten initials/signature: M, AK, PR, af*

Thématique	Actions	Constat et objectifs chiffrés d'évolution	Calendrier
<b>La CDC facilite l'exercice des responsabilités familiales et incite les collaborateurs, tant hommes que femmes, à concilier vie professionnelle et vie personnelle.</b>			
Articulation vie professionnelle/vie familiale	adhésion à la charte de parentalité		2012
	élaboration et diffusion des bonnes pratiques en matière d'organisation du travail (planification des réunions, des congés...)	<p>Constat : des horaires de réunion pas toujours compatibles avec l'exercice de responsabilités familiales</p> <p>Objectifs : mettre en place une charte de bonnes pratiques permettant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée</p> <p>2012 : rédaction et communication des règles</p> <p>2013-2014 : 1 à 2 actions de communication/rappel des règles</p>	2012 2013 2014
	valorisation des formules d'organisation du travail adaptée		permanent
	maintien de l'intégralité de la rémunération des collaborateurs en CDI pendant les congés paternité		permanent
<b>La CDC développe des actions de communication afin de promouvoir l'égalité professionnelle et de lutter contre les stéréotypes</b>			
Communication / sensibilisation	actualisation de la rubrique intranet et publication de l'accord		Dès que possible
	mise à jour de la plaquette sur intranet		Dès que possible
Correspondant(e) égalité professionnelle H F	sensibilisation des managers à la diversité : formation 1,5 jours		2012 2013 2014
	témoignages d'agents ou managers visant à promouvoir la mixité des postes		2 <sup>e</sup> semestre 2011
	formalisation d'un process de recours individuel		fait
	sensibilisation des différents acteurs RH à la problématique		permanent
	valorisation des actions menées sur le sujet et suivi des actions de communication		permanent
	médiation en cas de désaccord		permanent

A.

PB

ex

JRS  
AK

SPS

A

AK PR af

Thématique	Actions	Constat et objectifs chiffrés d'évolution			Calendrier		
La CDC alimente de statistiques la commission de suivi afin de suivre dans le temps les évolutions.							
Suivi de l'accord	production d'indicateurs de suivi de l'accord	automne 2012	automne 2013	automne 2014			
	rapports de situation comparée	1er semestre 2012	1er semestre 2013	1er semestre 2014			
	commission de suivi de l'accord	1er et 2è semestres 2012	1er et 2è semestres 2013	1er et 2è semestres 2014			
	comité technique	2012	2013	2014			
	Groupe de travail relatif aux statistiques à produire	début 2012					

Fait à Paris, le 20 JAN. 2012

**Pour la Caisse des dépôts et consignations**

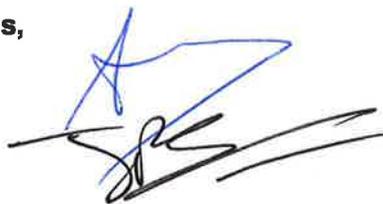


**Le Directeur général**

**Pour les organisations syndicales représentatives,**

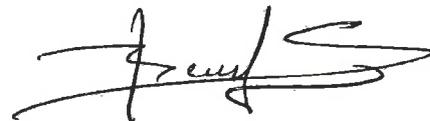
La CGT,

Annie KOVACS  
Jean-Pascal SURE



La CFDT,

Patrick BOREL



La CFE CGC,

Claude Malat



L'UNSA Groupe CDC,

Amelie Fenet

