



**PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES
DANS L'ETABLISSEMENT PUBLIC**

Il a été convenu le présent protocole d'accord entre

D'une part,

- La Caisse des dépôts et consignations, sise au 56 rue de Lille – 75007 Paris, représentée par Monsieur Jean Sebeyran, agissant en qualité de Secrétaire général

Et d'autre part

- Les organisations syndicales représentatives des personnels de la CDC

PREAMBULE

L'emploi des personnels d'une grande diversité, tant en termes de culture, de nationalité, de formation et d'expérience, constitue un axe fort de la politique sociale et du développement de la Caisse des dépôts.

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

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

Cette démarche 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, et dans le respect des spécificités des salariés de la CDC de respecter l'application du principe « A travail égal ou de valeur égale, salaire égal ».

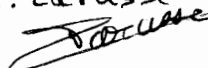






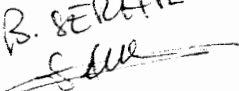

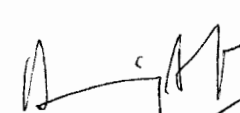
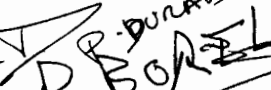


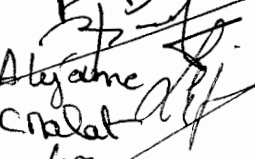
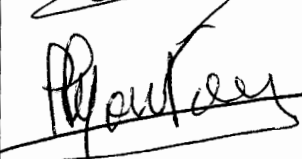


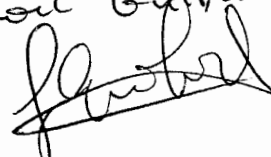

Conformément à l'accord-cadre sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans le groupe financier, les parties au présent accord décident que l'accord conclu au sein de l'Etablissement public ne pourra générer de compression d'effectifs ou de ralentissement de l'évolution de la masse salariale ni de remise en cause des possibilités de reconnaissance de la validation des acquis et des formations qualifiantes durant la vie professionnelle tant pour les femmes que pour les hommes.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: NP, PR, PH. G. 50, R, FF., AR, AK, PL, 2/32, AL, L.B., A.2, and others.

Fait à Paris, le 20 FEV. 2007

Pour la Caisse des dépôts et consignations,
Le Secrétaire Général


Jean SEBEYRAN

Organisations syndicales	Public	Privé sous convention collective	Privé sous statut
Pour la CGT	P. Larasse 	A. KOVACS 	
Pour la CFTC	 GUERRET	 FEYRESSE	 GUERRET
Pour FO	S. CASALINE 	B. SEKHAR 	 SCARPA LO
Pour la CFDT		P. DURAND P. BOREL 	
Pour la CGC		Alyane Cristal les 	
Pour l'UAI/UNSA	 L. DESSINAT	A. Feneil Anelise Feneil	ZAKI Abdelmoussin 
Pour SUD	Loïc GIBERT 		Christophe BOUVRET C.B. 

DISPOSITIONS GENERALES

1 - CHAMP D'APPLICATION

Le présent protocole d'accord s'applique :

- aux personnels publics en fonction dans l'Etablissement public CDC.

Les indicateurs retenus dans le présent accord visent les fonctionnaires et les contractuels de droit public de l'Etablissement public (titulaires d'un contrat de droit de public de plus de dix mois).

- aux salariés de droit privé en fonction au sein de l'Etablissement public relevant de la convention collective ou conservant le bénéfice des droits et garanties prévus au statut de la CANSSM.

2 - DUREE

Le présent protocole d'accord est conclu pour une durée indéterminée.
Il prend effet à sa date de signature.

3 - SUIVI DE L'ACCORD

Commission sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

La volonté des partenaires sociaux et de la CDC étant de garantir la pérennité des dispositions fixées par le présent accord, il est convenu de mettre en place une commission ad hoc sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Elle est commune à l'accord sur l'égalité professionnelle pour les agents de droit public et à l'accord sur l'égalité professionnelle pour les agents de droit privé. Cependant, elle peut se réunir en formation restreinte, pour examiner des sujets propres à un des statuts des agents de la CDC en particulier. Cette commission fixera elle-même ses autres modalités d'organisation.

Composition et fonctionnement

Cette commission sera composée comme suit :

- Les membres représentant l'employeur :

Le Secrétaire général de l'Etablissement public et du groupe financier ou son représentant qui en est le président, assisté en tant que de besoin par :

- le directeur des ressources humaines de l'Etablissement public ou son représentant ;
- le directeur des relations sociales de l'Etablissement public ou son représentant ;
- le (la) correspondant(e) à l'égalité professionnelle.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including: Ph-G, RB, BS, LG, AF, A-2, NP, C.B, PL, AK, GF, Jo, 4/32, and various other initials.

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

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

Cette commission se réunira au moins deux fois par an. Sa première réunion aura lieu impérativement dans le mois qui suit la signature du présent accord et aura pour objet d'analyser les premiers indicateurs disponibles.

Rôle

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

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

Elle pourra si nécessaire demander des études complémentaires et sera habilitée à émettre des recommandations et à proposer toute mesure concourant à la répartition équilibrée hommes-femmes des emplois et à l'égalité professionnelle au sein de l'Etablissement public.

Elle veillera à ce que les conditions de travail et d'emploi contribuent à l'égalité professionnelle, en particulier pour les salariés à temps partiel ; de même elle veillera à la bonne articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales. Elle s'appuiera sur les indicateurs prévus par le décret 2006-1270 du 18 octobre 2006 pour établir un plan d'action spécifique à l'Etablissement public CDC.

Dans un délai d'un an après la signature de l'accord, elle pourra retenir des objectifs chiffrés complémentaires, ainsi que des plans d'actions, visant à instaurer l'égalité au sein de l'établissement public entre les hommes et les femmes, en fonction de l'analyse des indicateurs.

Trois ans après la signature de l'accord, la commission dresse un premier bilan des plans d'actions mis en œuvre.

Communication des travaux de la commission

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

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

h
PB_{en}
Ph. G
JO
GF.
NP
LG
MD
C.B.
5/32
A-E
PL
AK
AL
AR

I - DEMARCHE DE NEGOCIATION

Article 1 : Rappel du cadre de la démarche

En réponse au vœu du 4 avril 2002 formulé par le CMIC, le Groupe financier CDC s'est fixé 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 de l'accord-cadre sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans le groupe financier, le 7 décembre 2004.

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

Article 2 : Rappel des principes retenus dans l'accord groupe

Au niveau du groupe financier CDC un cadre a été défini, dans lequel doivent s'inscrire les négociations au sein des entités.

Son objectif principal étant d'assurer la mixité des effectifs dans les métiers et d'assurer l'égalité de la rémunération au sein des métiers, il délimite :

- les thèmes devant faire l'objet des négociations des accords d'entreprises.

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

La mixité des emplois et la rémunération constituent les thèmes cibles ; les autres thèmes servant à l'atteinte de ces deux objectifs.

- Les principes, méthodes, objectifs et indicateurs communs qui se rattachent à ces thèmes ; Il est précisé que des indicateurs seront communiqués mais non analysés lorsqu'ils portent sur des effectifs inférieurs à 30 personnes, sauf à la demande expresse de la commission de suivi. Les indicateurs de rémunérations et de promotions ne seront pas communiqués en-deçà de 5 personnes, pour préserver leur caractère anonyme.
- 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.

Par ailleurs, en application du dernier alinéa de l'article 4 de l'accord du groupe financier, l'objectif principal ci-dessus défini doit également faire l'objet d'un examen dans le cadre de la négociation d'accords collectifs d'entreprises, notamment pour les sujets comportant une incidence financière pour les salariés des entités, tels que l'intéressement et la participation.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- PL
- AK
- AL
- 7/32
- Ph. G
- DB
- BS
- JO
- GF
- DP
- MD
- C.B
- NP
- LG
- of
- #2

Article 3 : Déclinaison par l'Etablissement public

3-1 - Principes

L'Etablissement public a engagé, avec ses délégués et représentants syndicaux, une négociation en vue de parvenir à un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cette négociation a abordé l'ensemble des thèmes visés par l'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans le groupe financier, auxquels 2 autres thèmes ont été ajoutés, en référence à la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 :

- Conditions de travail et emploi en particulier celles des salariés à temps partiel
- Articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales

Les thèmes retenus feront l'objet des mesures prévues par l'accord sur une durée de 3 ans à compter de sa signature.

3-2 - Liste de métiers pertinents ou de regroupements de postes

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 respectivement par famille professionnelle et par qualification.

- la notion de « famille professionnelle » se substitue à celle de « métiers » au sens de l'accord groupe, ou à celle de fonctions. Elle est issue de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences de la CDC, transversale à l'ensemble des directions de la CDC. La liste de ces familles professionnelles sera annexée à l'accord et réactualisée en fonction des évolutions.
- la notion de « qualification » se substitue à celle de « niveau d'exercice des métiers » au sens de l'accord-cadre. Pour les personnels de droit public, la qualification correspond aux catégories statutaires A, B et C.

3-3 - Le suivi de la mise en œuvre de l'accord

Le déroulement du plan d'actions et la mesure des progrès réalisés au sein de l'Etablissement public feront l'objet d'un suivi attentif et régulier par la commission de suivi de l'accord collectif.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials and dates:

- AK
- PL
- 8/32
- Ph. G
- PB
- GF.
- DP
- 3
- JO
- NP
- LG
- MF
- ef
- C.B
- A.2
- BS
- NP
- LG
- ef
- C.B
- A.2

II - PRINCIPES ET THEMES D' ACTIONS

Article 4 : Mise en conformité des documents légaux

4-1 - Mise en conformité

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

4-2 - Enrichissement des documents

Les documents visés à l'article 4-1 ont vocation à être enrichis de données supplémentaires produites dans le cadre de documents spécifiques.

A ce titre, la liste des familles professionnelles dont la pertinence aura été dégagée par les négociations figurera dans les rapports égalité professionnelle hommes/femmes. Les thèmes de la mixité et de la rémunération font obligatoirement l'objet de ces données supplémentaires par famille professionnelle. En cas de déséquilibre constaté sur un de ces deux thèmes, des données supplémentaires sur les autres thèmes seront produites aux fins d'expliquer cette situation.

Article 5 : les thèmes d'actions

Les indicateurs décrits ci-après n'ont pas vocation à se substituer à ceux prévus par la loi, mais à les compléter en tant que de besoin.

5-1 - La mixité des emplois

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

Les rapports égalité femmes-hommes et les études menées doivent permettre, en l'état, puis de façon régulière, de déterminer les familles professionnelles et niveaux en leur sein fortement masculinisés ou féminisés.

Des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement fortement masculinisés et inversement.

L'accès des femmes aux fonctions considérées dans l'Etablissement public 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).

PL
AK
AL
9/32
NP
Ph-G
PB
NP
PB
GF.
PP
SM
MD
LG
C.B.
A 2.

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

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	Déclinaison EP pour les Personnels de droit public	Paramètres
<p><u>Nombre de femmes exerçant dans un métier</u></p> <p>Nombre de salariés exerçant dans ce métier</p>	<p><u>Nombre de femmes</u></p> <p>Nombre d'agents</p>	<p>L'indicateur sera décliné par famille professionnelle et par catégorie statutaire</p>

Pour les cadres dirigeants et de direction ainsi que pour les cadres à haut potentiel de l'Etablissement public, sera produite la répartition hommes/femmes.

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

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

5-2 – La rémunération

L'Etablissement public réaffirme sa 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. Il devra 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 rémunération.

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'Etablissement public sur une répartition équilibrée des augmentations de primes, de la répartition de la NBI et des avancements modulés d'échelon.

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

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

AK
PL
10/32
PR-G Bc 50 GP GF - CN
NP PBOS M7 LG AR C.B
A-2

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	Déclinaison EP pour les personnels de droit public	Paramètres
<p>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes par métiers et niveau dans les métiers :</p> <p>Eventail des rémunérations fixes et totales (mini/maxi, moyenne et médiane)</p> <p>Eventail de la part variable (rémunération totale – rémunération fixe)</p>	<p>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes</p> <p>Pour la rémunération fixe : 1- éventail du traitement indiciaire (mini, maxi, médiane, moyenne)</p> <p>2 - NBI : <u>Nombre de femmes bénéficiant de la NBI</u> Nombre d'agents bénéficiant de la NBI</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p>Nombre de femmes/nombre d'agents</p> <p>Pour la part variable : Eventail de l'ACF + médiane ACF éventail du 4^{ème} niveau indemnitaire (sous réserve de faisabilité technique)</p>	<p>Cet indicateur doit être apprécié pour un travail de même valeur, à qualification, âge et ancienneté égale.</p> <p>L'indicateur sera décliné par famille professionnelle et par catégorie statutaire</p> <p>L'indicateur sera décliné par famille professionnelle et par catégorie statutaire</p> <p>L'indicateur sera décliné par famille professionnelle, catégorie statutaire et corps.</p>
<p>2/ Augmentations de salaires</p> <p>Par métiers et niveaux au sein des métiers :</p> <p><u>Nb de femmes ayant bénéficié d'une augmentation</u> Nb de salariés ayant bénéficié d'une augmentation</p> <p><i>Comparé à</i></p> <p>Nombre de femmes/nombre de salariés</p> <p>% d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour les femmes/ % d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour l'ensemble des salariés</p>	<p>Nombre de femmes éligibles à un AME / nombre total d'éligibles à un AME</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p>Nombre de femmes bénéficiaires d'un AME / nombre total de bénéficiaires d'un AME</p> <p>Non pertinent car l'augmentation consécutive à un avancement d'échelon est fixe</p>	<p>L'indicateur sera décliné par famille professionnelle et par catégorie statutaire.</p>

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

h Ph-G E JO AL PL
IRBs GF. CN MD C.B.
NP LG A-2
11/32

Afin de conserver le caractère non nominatif des éléments statistiques, les indicateurs de rémunération ne seront pas communiqués dès lors qu'ils concerneront un effectif suffisamment réduit (mois de 5 agents) pour permettre par déduction de connaître l'identité des personnes concernées. Dans ce cas, sera opéré un regroupement des effectifs concernés avec la catégorie inférieure ou supérieure.

5-3 - Le recrutement

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

5-3-1 - 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'Etablissement public 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.

Sous réserve des cas strictement limités par les textes statutaires, où l'appartenance à l'un ou l'autre sexe constitue une condition déterminante de l'exercice des fonctions, les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

5-3-2 - 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 du contexte global des recrutements publics. L'Etablissement public suivra avec attention le rapport entre le nombre de candidatures reçues de chaque sexe et le nombre de recrutements réalisés pour chacun d'eux, dans le respect des critères de recrutement de l'Etablissement public et dans le cadre de l'objectif de mixité.

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

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	Déclinaison EP pour les personnels de droit public	Paramètres
<p><u>Nombre de femmes recrutées</u> Nombre de recrutements</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p><u>Nombre de candidatures féminines</u> Nombre de candidatures reçues</p>	<p><u>Nombre de femmes recrutées</u> Nombre de recrutements</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p>Nombre de femmes présentes aux épreuves / Nombre total de candidats présents aux épreuves</p>	<p>L'indicateur sera décliné pour chaque concours interne et externe, hors IRA, par tranche d'âge.</p>

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like Ph.G, RB, GP, NP, LG, C.B., A-2, and a date 12/32.

5-3-3 - L'égalité des conditions de recrutement

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

5-4 - Les promotions

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

De même, les propositions d'avancement et de promotions contribueront, sans que soient remis en cause les autres critères de sélection, à corriger les éventuelles inégalités de présence au sein des lignes hiérarchiques de tous les niveaux, dûment constatées au cours de la négociation ou des études complémentaires qui seront menées.

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

En application de l'article 8-4 de l'accord du groupe financier, l'Etablissement public retient les indicateurs et paramètres suivants :

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials and names such as Ph-G, Jo, BS, AL, PL, AK, C.B., A-Z, NP, LG, AF, MD, CN, 13/32, and various scribbles.

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	Déclinaison EP pour les personnels de droit public	Paramètres
<p>Nombre de femmes promues dans une catégorie (ou classification) <u>supérieure</u></p> <p>Nombre de salariés promus</p> <p>Comparé à</p> <p>Nombre de femmes dans le métier</p> <p>Nombre de salariés dans le métier</p>	<p>Nombre de femmes ayant bénéficié d'un <u>avancement de grade ou catégorie supérieure</u></p> <p>Nombre d'agents promus</p> <p>Comparé à</p> <p>Nombre de femmes promouvables</p> <p>Nombre d'agents promouvables</p> <p>et</p> <p>Nombre de femmes promues</p> <p>Nombre de femmes promouvables</p> <p>Comparé à</p> <p>Nombre d'hommes promus</p> <p>Nombre d'hommes promouvables</p> <p>Pour les avancements de grade réalisés par la voie d'un examen professionnel (secrétaire de classe exceptionnelle et principalat des attachés et à partir de 2005 des assistants techniques) 2 indicateurs feront l'objet d'une étude postérieure :</p> <ul style="list-style-type: none"> - nombre de femmes promouvables se présentant aux épreuves de sélection comparé au nombre d'hommes ; - nombre de candidates ayant participé aux épreuves comparé au nombre de candidats ayant participé. <p>Par ailleurs, sera fournie la répartition HF des effectifs de l'échelon terminal du grade et durée comparée dans l'échelon; De même pour l'accès au corps des administrateurs civils par la voie du tour extérieur pourrait être suivi un indicateur portant sur le nombre de candidatures féminines par rapport aux agents potentiellement éligibles</p>	<p>L'indicateur sera décliné par catégorie statutaire, grade et famille professionnelle.</p>

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

Afin de conserver le caractère non nominatif des éléments statistiques, les indicateurs de promotion ne seront pas communiqués dès lors qu'ils concerneront un effectif suffisamment réduit (moins de 5) pour permettre, par déduction, de connaître l'identité des personnes concernées. Dans ce cas, sera opéré un regroupement des effectifs concernés avec la catégorie inférieure ou supérieure.

5-5 - 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.

Handwritten notes and signatures:

Ph. G
AK
PB
MR
GE.
C.B.
A-Z
14/32
PL
C.B.
A-Z
LG
MR
C.B.
A-Z

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

Les indicateurs figurant dans les rapports égalité hommes/femmes de l'Etablissement public feront partie intégrante des indicateurs communs du groupe financier.

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	Déclinaison EP pour les personnels de droit public	Paramètres
L'accord groupe financier renvoie pour ce thème aux indicateurs figurant dans les rapports égalité H/F de chaque entité	<p>Nombre de jours de formation par type de formation (effectifs permanents et non permanents EP cumulés)</p> <p>Nombre de jours de formation suivie rapporté aux effectifs moyens mensuels en fonction, par type de formation</p>	Ces deux indicateurs seront déclinés par catégorie statutaire.

Handwritten notes and signatures:

PH-G, BS, GF, JO, PL, AK, 15/32, NP, RB, DP, MD, C.B., LG, A.Z.

III – PLAN D’ACTION

Article 6 : Recrutement, mobilité interne et mixité des emplois

Considérant que la mixité des emplois est également freinée par des représentations socioculturelles qui conduisent encore les femmes et les hommes vers certains types de métiers, la CDC s’engage, dans la rédaction des offres d’emploi, à ce que la terminologie employée ou les conditions exigées pour l’emploi ne conduisent pas à exclure les candidatures féminines, notamment en ce qui concerne les conditions exigées en termes de disponibilité horaire.

Des actions seront conduites afin de féminiser les emplois relevant de familles professionnelles actuellement fortement masculinisées, mais aussi l’inverse. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d’adaptation de ces postes à la mixité : notamment aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers concernés.

Pour chacune des qualifications professionnelles, la CDC se fixe comme objectif que la part des femmes parmi les candidats retenus, reflète à profils équivalents (formation, compétences, expériences,...) celle relevée dans les candidatures reçues. Cet objectif ne pourra cependant pas être mis en oeuvre pour les recrutements par concours ou examen professionnel.

Article 7 : Rémunération

Indépendamment des mesures spécifiquement dédiées aux agents 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 dans le cadre de la répartition des primes, de la NBI et des avancements modulés d’échelon.

Afin de neutraliser les effets induits, sur le niveau de rémunération, par des périodes d’interruption d’activité liées à la naissance, à l’adoption ou à l’éducation (congés parentaux), la CDC s’engage à assurer, un ajustement en termes d’allocation complémentaire de fonction ou d’avancement modulé d’échelon, si un retard imputable à l’interruption d’activité est constaté. Cet ajustement aura lieu à l’issue de ces périodes d’interruption ou des périodes visées par l’article 54 du décret 85-986 du 16 septembre 1985. Il consistera à attribuer à l’agent une évolution de son allocation complémentaire de fonction équivalente à l’évolution moyenne et l’avancement modulé d’échelon moyen (à ancienneté, grade et catégorie égaux) constatés sur la durée des congés.

Tout écart de rémunération non justifié, à situation et compétences professionnelles égales, entre les hommes et les femmes fonctionnaires ou contractuels de droit public, sera ramené à zéro, dans un délai de trois ans maximum. Cette réduction des écarts se fera de façon progressive sur toute la période dès le constat établi.

Article 8 - Evolution professionnelle, avancement et promotion

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 veillera notamment au respect de l’équilibre des promotions et avancements.

PL
AL
16/32
Re BS
Ph-6
AK PB GF en
NP JD
MD
LG
C.B.
A.Z.

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.

Dans le même esprit, la CDC veillera également à ce que le temps partiel ne soit en aucun cas un frein dans la carrière professionnelle des personnels, pas plus que dans leur évolution de rémunération. Les rémunérations et les promotions des agents à temps partiel feront l'objet d'une étude spécifique que la commission examinera.

Les agents ayant interrompu leur activité pour cause de naissance, d'adoption ou d'éducation (notamment dans le cadre de congés de maternité, congés parentaux, disponibilité pour élever un enfant) feront l'objet d'un suivi particulier du service des ressources humaines de chaque direction dès la signature du présent accord. Préalablement à la reprise de leur activité, ces personnels bénéficieront d'un entretien en vue de déterminer les actions de formation qui leur seront nécessaires pour mettre à niveau leurs compétences.

Avant la fin de leur congé ou au moment de leur retour dans l'Etablissement public, les agents bénéficieront également d'un entretien avec leur hiérarchie afin de déterminer les conditions de leur retour au travail.

L'absence pour congé de maternité ne doit en aucun cas influencer sur les décisions en matière de rémunération, telle que définie dans le présent accord.

La direction des ressources humaines de l'Etablissement public veillera à ce que cette dernière mesure soit strictement appliquée.

Le dispositif institué en cas de maternité est appliqué, dans les mêmes conditions, aux congés de naissance, d'adoption ou d'éducation dont peuvent bénéficier, indistinctement les hommes et les femmes.

Article 9 : Formation

Indépendamment des mesures spécifiques afférant aux interruptions d'activité liées à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation, visées à l'article 8 précité, 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.

Article 10 : Correspondant(e) à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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 ou une inégalité de traitement peut être avérée. Il (elle) est membre à part entière de la commission de suivi.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

PL
AL AK
17/32
Ph. G. JO
SN
PP
RF.
MD
C.B.
A-2
NP
PB
LG

ANNEXE I – FAMILLES PROFESSIONNELLES

Direction générale
Gestion clientèle et back-office
Affaires générales / Fonctions d'appui
Logistique
Organisation / Qualité / Maîtrise d'ouvrage
Informatique
Audit / Contrôle des risques
Contrôle de gestion / Budget
Comptabilité
Finance / Trésorerie
Animation et développement commercial
Ingénierie de projets et conception de produits
Etudes économiques et financières
Juridique
Communication / Gestion de l'information
Ressources humaines
Conditions de travail Hygiène

Handwritten notes and signatures:

AN-G
PB
No
LG
SF.
JO
AP²
PS
AK
PL
18/32
C.B.
A-Z
CF

DISPOSITIONS
POUR LES PERSONNELS DE DROIT PRIVE
DE L'ETABLISSEMENT PUBLIC CDC

Handwritten initials and signatures in the bottom right corner:

- Ph-G
- Jo
- ca
- GF.
- PL
- AR
- BS
- BL
- 19/32
- MD
- C.B.
- LG
- GF
- A-Z
- NP
- PB
- RD
- AD
- Handwritten signatures

I – DEMARCHE DE NEGOCIATION

Article 1 : Rappel du cadre de la démarche

En réponse au vœu du 4 avril 2002 formulé par le CMIC, le Groupe financier CDC s'est fixé 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 de l'accord-cadre sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans le groupe financier, le 7 décembre 2004.

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

Article 2 : Rappel des principes retenus dans l'accord groupe

Au niveau du groupe financier CDC un cadre a été défini dans lequel doivent s'inscrire les négociations au sein des entités.

Son objectif principal étant d'assurer la mixité des effectifs dans les métiers et d'assurer l'égalité de la rémunération au sein des métiers, il délimite :

- les thèmes devant faire l'objet des négociations des accords d'entreprises.
 - 1 - Mixité des emplois
 - 2 - Rémunération
 - 3 - Recrutement
 - 4 - Promotions
 - 5 - Formation

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

- Les principes, méthodes, objectifs et indicateurs communs qui se rattachent à ces thèmes. Il est précisé que des indicateurs seront communiqués mais non analysés lorsqu'ils portent sur des effectifs inférieurs à 30 personnes, sauf à la demande expresse de la commission de suivi. Les indicateurs de rémunérations et de promotions ne seront pas communiqués en-deçà de 5 personnes, pour préserver leur caractère anonyme. Pour les agents sous statut, des indicateurs spécifiques sont définis. Leur liste figure en annexe 2 du présent accord.
- 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.

Par ailleurs, en application du dernier alinéa de l'article 4 de l'accord du groupe financier, l'objectif principal ci-dessus défini doit également faire 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 notes and signatures:

- PL
- AK
- BS
- 20/32
- NP
- Ph. G
- 2 = 50
- BB
- GF.
- 20/32
- cn
- C.B.
- LG
- OF
- A-2

Article 3 : Déclinaison par l'Etablissement public

3-1 - Principes

L'Etablissement public a engagé, avec ses délégués et représentants syndicaux, une négociation en vue de parvenir à un accord d'entreprise relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes. Cette négociation a abordé l'ensemble des thèmes visés par l'accord sur l'égalité professionnelle hommes/femmes dans le groupe financier, auxquels 2 autres thèmes ont été ajoutés, en référence à la loi n°2006-340 du 23 mars 2006 :

- Conditions de travail et emploi en particulier celles des salariés à temps partiel
- Articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales

Les thèmes retenus feront l'objet des mesures prévues par l'accord sur une durée de 3 ans à compter de sa signature.

3-2 - Liste de métiers pertinents ou de regroupements de postes

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 respectivement par famille professionnelle et par qualification.

- la notion de « famille professionnelle » se substitue à celle de « métiers » au sens de l'accord groupe, et à celle de « fonctions ». Elle est issue de la Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences de la CDC, transversale à l'ensemble des directions de la CDC. La liste de ces familles professionnelles sera annexée à l'accord et réactualisée en fonction des évolutions.
- on entend par « qualification », selon la convention collective CDC, les six niveaux suivants : employé, technicien supérieur, attaché d'études, chargé d'études A, chargé d'études B et directeur d'études.
- on entend par « qualification », pour les agents bénéficiaires des droits et garanties prévus au statut de la CANSSM : chef de service, attaché d'administration, secrétaire administratif, adjoint administratif, agent des services techniques.

3-3 - Le suivi de la mise en œuvre de l'accord

Le déroulement du plan d'actions et la mesure des progrès réalisés au sein de l'Etablissement public feront l'objet d'un suivi attentif et régulier par la commission de suivi de l'accord collectif.

Handwritten signatures and initials:

Ph-G, JO, NP, PB, LG, GF, BS, AL, AK, C-B, A-Z, M-D, 21/32, PL

II - PRINCIPES ET THEMES D'ACTIONS

Article 4 : Mise en conformité des documents légaux

4-1 - Mise en conformité

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

4-2 - Enrichissement des documents

Les documents visés à l'article 4-1 ont vocation à être enrichis de données supplémentaires produites dans le cadre de documents spécifiques.

A ce titre, la liste des familles professionnelles dont la pertinence aura été dégagée par les négociations figurera dans les rapports égalité professionnelle hommes/femmes. Les thèmes de la mixité et de la rémunération font obligatoirement l'objet de ces données supplémentaires par famille professionnelle. En cas de déséquilibre constaté sur un de ces deux thèmes, des données supplémentaires sur les autres thèmes seront produites aux fins d'expliquer cette situation.

Article 5 : les thèmes d'actions

Les indicateurs décrits ci-après n'ont pas vocation à se substituer à ceux prévus par la loi, mais à les compléter en tant que de besoin.

5-1 - La mixité des emplois

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

Les rapports égalité femmes-hommes et les études menées doivent permettre, en l'état, puis de façon régulière, de déterminer les familles professionnelles et niveaux en leur sein fortement masculinisés ou féminisés.

Des actions seront conduites afin de féminiser des emplois ou des métiers actuellement fortement masculinisés et inversement.

L'accès des femmes aux fonctions considérées par l'Etablissement public 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).

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- PL
- DL
- AK
- 22/32
- Ph-G
- 3-50
- PB
- NP
- GF
- GF
- MD
- LG
- C.B.
- A-2

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

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	Déclinaison EP pour les salariés de droit privé	Paramètres
<u>MIXITE DES EMPLOIS</u>		
<u>Nombre de femmes exerçant dans un métier</u> Nombre de salariés exerçant dans ce métier	<u>Nombre de femmes</u> Nombre d'agents	L'indicateur sera décliné par famille professionnelle et par qualification

Pour les cadres dirigeants et de direction ainsi que pour les cadres à haut potentiel de l'Etablissement public, sera produite la répartition hommes/femmes.

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

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

5-2 - La 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 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 CT).

L'Etablissement public réaffirme sa 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. Il devra 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.

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.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

Ph-G
 JO
 BS
 EP
 Ne
 CN
 GF.
 DP 23/32
 MD
 LG
 PL
 AR
 C.B.
 A. Z.

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

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

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	Déclinaison EP pour les salariés de droit privé	Paramètres
<p>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes par métiers et niveau dans les métiers :</p> <p>Eventail des rémunérations fixes et totales (mini/maxi, moyenne et médiane)</p> <p>Eventail de la part variable (rémunération totale – rémunération fixe)</p>	<p>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes</p> <p><u>Pour la rémunération fixe</u> : (mini, maxi, moyenne, médiane)</p> <p>éventail de la rémunération indiciaire incluant la prime de 13^{ème} mois (salariés à l'indice) ou rémunération forfaitaire prévue au contrat de travail (salariés au forfait)</p> <p><u>Pour la part variable</u> : primes aléatoires en fonction du poste de travail (primes de résultats, d'objectifs, exceptionnelles)</p>	<p>Cet indicateur doit être apprécié pour un travail de même valeur, à qualification, âge et ancienneté égale</p> <p>Les indicateurs seront déclinés par famille professionnelle et par qualification</p>

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- Ph-G
- BS
- 30
- BC
- GF.
- 24/32
- AK
- PL
- CP
- C.B.
- A-2
- LG
- MD
- CP

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	Déclinaison EP pour les salariés de droit privé	Paramètres
<p>2/ Augmentations de salaires</p> <p>Par métiers et niveaux au sein des métiers</p> <p><u>Nb de femmes ayant bénéficié d'une augmentation</u> Nb de salariés ayant bénéficié d'une augmentation</p> <p>Comparé à</p> <p><u>Nombre de femmes</u> Nombre de salariés</p> <p><u>% d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour les femmes</u> % d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour l'ensemble des 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>Comparé à</p> <p><u>Nombre de femmes</u> Nombre de salariés</p> <p><u>% d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour les femmes</u> % d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour les hommes</p>	<p>L'indicateur sera décliné par famille professionnelle et par qualification</p>

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

Afin de conserver le caractère non nominatif des éléments statistiques, les indicateurs de rémunération ne seront pas communiqués dès lors qu'ils concerneront un effectif suffisamment réduit (moins de 5) pour permettre par déduction de connaître l'identité des personnes concernées. Dans ce cas, sera opéré un regroupement des effectifs concernés avec la catégorie inférieure ou supérieure.

5-3 - Le recrutement

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

5-3-1 - 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'Etablissement public 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.

Sous réserve des exceptions prévues par le code du travail, les définitions de poste doivent être non discriminantes à l'égard du sexe.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

PL
AK
25/32
Ph-G-Jo
RB
BS
NP
FF.
AC
CR
MG
L-G
EF.
C.B.
A-Z

5-3-2 - 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.

L'Etablissement public suivra 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'Etablissement public et dans le cadre de l'objectif de mixité.

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

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	Déclinaison EP pour les salariés de droit privé	Paramètres
<p><u>Nombre de femmes recrutées</u> Nombre de recrutements</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p><u>Nombre de candidatures féminines</u> Nombre de candidatures reçues</p>	<p><u>Nombre de femmes recrutées</u> Nombre de recrutements</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p><u>Nombre de candidatures féminines</u> Nombre total de candidatures reçues</p>	<p>une analyse comparative du niveau de diplôme des jeunes recrutés sur leur premier poste, et des candidatures reçues par sexe, sera fournie.</p>

5-3-3 - L'égalité des conditions d'embauche

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

5-4 - Les promotions

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

De même, les propositions d'avancement et de promotions contribueront, sans que soient remis en cause les autres critères de sélection, à corriger les éventuelles inégalités de présence au sein des lignes hiérarchiques de tous les niveaux, dûment constatées au cours de la négociation ou des études complémentaires qui seront menées.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page:

- PL
- AK
- NP
- Ph. G. de
- PB
- BS
- JO
- GF.
- 26/32
- MA
- C. B.
- LG
- OF
- A-2

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

En application de l'article 8-4 de l'accord du groupe financier, l'Etablissement public retient l'indicateur et les paramètres suivants :

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	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>Comparé à</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 catégorie (ou qualification) supérieure</u> Nombre de salariés promus</p> <p>Comparé à</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 sera décliné par famille professionnelle et par qualification</p>

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

Afin de conserver le caractère non nominatif des éléments statistiques, les indicateurs de promotion ne seront pas communiqués dès lors qu'ils concerneront un effectif suffisamment réduit (moins de 5) pour permettre, par déduction, de connaître l'identité des personnes concernées. Dans ce cas, sera opéré un regroupement des effectifs concernés avec la catégorie inférieure ou supérieure.

5-5 - 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, en cas de nécessité, d'une négociation visant à équilibrer la répartition des actions de formation entre les femmes et les hommes. Cette négociation portera sur des objectifs, un calendrier de mise en œuvre et l'engagement de moyens. Une attention particulière sera portée à l'égalité dans la nature des formations qualifiantes suivies.

Handwritten notes and signatures:

Ph-G 50 RB BS NP
 GF. 27/32
 DP MD LG
 C.B. A-E
 PL

Les indicateurs figurant dans les rapports égalité hommes/femmes de l'Etablissement public feront partie intégrante des indicateurs communs du groupe financier.

Indicateurs prévus par l'accord groupe financier	Déclinaison EP pour les salariés de droit privé	Paramètres
L'accord groupe financier renvoie pour ce thème aux indicateurs figurant dans les rapports égalité H/F de chaque entité	<p>Nombre de stagiaires et nombre de jours de formation par type d'action de formation</p> <p>Nombre de jours de formation suivie rapportés aux effectifs moyens mensuels en fonction, par type de formation</p>	Les indicateurs seront déclinés par qualification

Handwritten notes and signatures:

NP

Ph. G 50

B2

PB

AS

AK

PL

GF. 28/32

CB

M7

LG

AF

A-2

C.B.

III – PLAN D'ACTION

Article 6 : Recrutement, mobilité interne et mixité des emplois

Considérant que la mixité des emplois est également freinée par des représentations socioculturelles qui conduisent encore les femmes et les hommes vers certains types de métiers, la CDC s'engage, dans la rédaction des offres d'emploi, à ce que la terminologie employée ou les conditions exigées pour l'emploi ne conduisent pas à exclure les candidatures féminines, notamment en ce qui concerne les conditions exigées en termes de disponibilité horaire.

Des actions seront conduites afin de féminiser les emplois relevant de familles professionnelles actuellement fortement masculinisées, mais aussi l'inverse. Ces actions seront définies après avoir déterminé les conditions d'adaptation de ces postes à la mixité : notamment aménagement des postes, solutions ergonomiques, formation aux métiers concernés.

Pour chacune des qualifications professionnelles, la CDC se fixe comme objectif que la part des femmes parmi les candidats retenus, reflète à profils équivalents (formation, compétences, expériences,....) celle relevée dans les candidatures reçues.

Article 7 : Rémunération

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.

Afin de neutraliser les effets induits, sur le niveau de rémunération, par des périodes d'interruption d'activité liées à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation (congés parentaux) la CDC s'engage à assurer, un ajustement de rémunération si un retard imputable à l'interruption d'activité est constaté. Cet ajustement aura lieu à la fin de ces périodes d'interruption ou des périodes visées à l'article L.122-28-1 du code du travail. Il se traduira par l'attribution des augmentations générales et de la moyenne des augmentations individuelles (à ancienneté, et qualification égales) constatées sur la durée des congés.

Tout écart de rémunération non justifié, à situation et compétences professionnelles égales, entre les hommes et les femmes salariés de droit privé qui relèvent de l'accord, sera ramené à zéro, dans un délai de trois ans maximum. Cette réduction des écarts se fera de façon progressive sur toute la période dès le constat établi.

Article 8 : Evolution professionnelle, avancement et promotion

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 veillera notamment au respect de l'équilibre des promotions et avancements.

AK
AL PL
29/32
Ph-G
Jo
NP
BS
FF.
MD
LG
A-Z
C-B.

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 leur périmètre.

Dans le même esprit, la CDC veillera également à ce que le temps partiel ne soit en aucun cas un frein dans la carrière professionnelle des personnels, pas plus que dans leur évolution de rémunération. Les rémunérations et les promotions des agents à temps partiel feront l'objet d'une étude spécifique que la commission examinera.

Les salarié(e)s ayant interrompu leur activité pour cause de naissance, d'adoption ou d'éducation (notamment dans le cadre de congés de maternité, congés parentaux) feront l'objet d'un suivi particulier du service des ressources humaines de chaque direction dès la signature du présent accord. Préalablement à la reprise de leur activité, ces personnels bénéficieront d'un entretien en vue de déterminer les actions de formation qui leur seront nécessaires pour mettre à niveau leurs compétences.

Avant la fin de leur congé ou au moment de leur retour dans l'Etablissement public, les salarié(e)s bénéficieront également d'un entretien avec leur hiérarchie afin de déterminer les conditions de leur retour au travail.

L'absence pour congé de maternité ne doit en aucun cas influencer sur les décisions de révision annuelle de la rémunération, telle que définie dans le présent accord.

La direction des ressources humaines de l'Etablissement public veillera à ce que cette dernière mesure soit strictement appliquée.

Le dispositif institué en cas de maternité est appliqué, dans les mêmes conditions, aux congés de naissance, d'adoption ou d'éducation dont peuvent bénéficier, indistinctement les hommes et les femmes.

Article 9 : Formation

Indépendamment des mesures spécifiques afférant aux interruptions d'activité liées à la naissance, à l'adoption ou à l'éducation, visées à l'article 8 précité, 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.

Article 10 : Correspondant(e) à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

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.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

Ph. G. B. J. O. J.P. 30/32
NP PR GF. M. C.B. A-2.
L.G. O.F.

ANNEXE 1 - FAMILLES PROFESSIONNELLES

Direction générale
Gestion clientèle et back-office
Affaires générales / Fonctions d'appui
Logistique
Organisation / Qualité / Maîtrise d'ouvrage
Informatique
Audit / Contrôle des risques
Contrôle de gestion / Budget
Comptabilité
Finance / Trésorerie
Animation et développement commercial
Ingénierie de projets et conception de produits
Etudes économiques et financières
Juridique
Communication / Gestion de l'information
Ressources humaines
Conditions de travail et hygiène

h
AK PL
Ph. G Bz PF. ^{CM} DL
31/32
Jo
NP PR BS DP
MD C.B.
LG ^{EP} A-2

**ANNEXE 2 – INDICATEURS SPECIFIQUES
AUX AGENTS
CONSERVANT LE BENEFICE DES DROITS ET GARANTIES
PREVUS AU STATUT DE LA CANSSM**

Chacun de ces indicateurs sera décliné par niveau de qualification, à compter du 1^{er} mai 2005, date d'intégration de ces agents à la CDC. Ces indicateurs pourront être complétés quand l'évolution des systèmes de gestion RH de ces personnels le permettra.

MIXITE DES EMPLOIS :

Nombre de femmes
Nombre d'agents

REMUNERATIONS :

Pour la rémunération fixe :

Eventail du traitement indiciaire (mini, maxi, moyenne, médiane) comparé hommes/femmes

Pour la part variable de la rémunération :

Eventail du montant des primes variables liées au mérite (mini, maxi) comparé hommes/femmes

PROMOTIONS :

Nombre de femmes ayant bénéficié d'un avancement de grade ou catégorie supérieure

Nombre d'agents promus

Comparé à

Nombre de femmes promouvables

Nombre d'agents promouvables

et

Nombre de femmes promues

Nombre de femmes promouvables

Comparé à

Nombre d'hommes promus

Nombre d'hommes promouvables

FORMATION :

Nombre de jours de formation par type de formation, comparé hommes/femmes

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like Ph-G, NP, BS, PR, LG, C.F., A-2, C.B., PL, and a date 32/32.