



AVENANT N°1 AU PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES DANS L'ETABLISSEMENT PUBLIC

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,

Et d'autre part

- Les organisations syndicales habilitée à négocier

Il a été convenu le présent avenant, selon les modalités suivantes :

Handwritten signatures in blue ink:
A
B
B
MD
Th. G.
P
AK
OR
PL

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.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures include 'M', 'PR', 'AT', 'R', 'PT', 'GP', and 'af'. There are also some other marks and the number '2/40'.

DISPOSITIONS GENERALES

1 - DUREE

Le présent avenant prend effet à sa date de signature.

2 - SUIVI DE L'ACCORD ET DE L'AVENANT

2-1 Composition et fonctionnement de la commission sur l'égalité entre les hommes et les femmes

La partie « composition et fonctionnement » du 3 (Suivi de l'accord) des dispositions générales du protocole du 20 février 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

« Cette commission sera composée comme suit :

- Les membres représentant l'employeur :

Le Directeur des ressources humaines du groupe 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 correspondant à l'égalité professionnelle.

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

2-2 Rôle de la commission de suivi

Les deux derniers paragraphes de la partie "Rôle" du 3 (Suivi de l'accord) des dispositions générales du protocole du 20 février 2007 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.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including "A", "Ph-o", "AKI", "ER", "AF", and "3/40".

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. »

2-3 Information du Comité Technique

Le point 3 "suivi de l'accord" du protocole du 20 février 2007 est complété par les paragraphes suivants :

« Information du Comité Technique

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

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. »

Handwritten notes in blue ink:

A . cch M RB MD
AK 4/40 PL
Pg. 6 opaf

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

Article 1 : Liste des métiers pertinents ou de regroupements de postes

L'article 3-2 du I du protocole du 20 février 2007 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 Caisse des dépôts, 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, ou 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.

- la notion de « qualification » se substitue à celle de « niveau d'exercice des métiers » au sens de l'accord groupe. Pour les personnels de droit public, la qualification correspond aux catégories statutaires A, B et C et éventuellement au grade. »

Article 2 : Actualisation des indicateurs

- Mixité des emplois

L'article 5-1 du II du protocole du 20 février 2007 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.

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. »

- Rémunération

Le tableau figurant à l'article 5-2 du II du protocole du 20 février 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page. The signatures include 'A. B.', 'PR', 'M', '5/40', 'A. H.', 'R', 'af', and 'ca'.

«

Indicateurs prévus par l'accord groupe	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>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></p> <p>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/</p> <p>% d'augmentation par rapport au salaire de l'année N-1 pour l'ensemble des salariés</p>	<p>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes</p> <p>1- rapport de situation comparée</p> <p>2 - NBI :</p> <p><u>Nombre de femmes bénéficiant de la NBI</u></p> <p>Nombre d'agents bénéficiant de la NBI</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p>Nombre de femmes/nombre d'agents</p> <p>Eventail de l'ACF + médiane ACF</p> <p>Primes variables d'objectif (mini, maxi, moyenne, médiane)</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>Sur le modèle proposé par le ministère chargé du travail : rémunération nette imposable globale par catégorie statutaire, par genre, avec ancienneté moyenne et âge moyen</p> <p>L'indicateur est décliné par famille professionnelle et par catégorie statutaire</p> <p>Les indicateurs, fournis tous les deux ans, sont déclinés par catégorie statutaire et corps et par genre.</p> <p>L'indicateur est décliné par famille professionnelle et par catégorie statutaire.</p>

»

MD CV
AK PL Ph.U

AM . cat

BO

PB

6/40

AT
ep af

- Recrutement

Le tableau figurant à l'article 5-3-2 du II du protocole du 20 février 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

«

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

»

- Promotions

Le tableau figurant à l'article 5-4 du II du protocole du 20 février 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

«

Indicateurs prévus par l'accord groupe	Déclinaison EP pour les personnels de droit public	Paramètres
Nombre de femmes promues dans une catégorie (ou classification) <u>supérieure</u> Nombre de salariés promus <i>Comparé à</i> <u>Nombre de femmes dans le métier</u> Nombre de salariés dans le métier	<u>Nombre de femmes promouvables</u> Nombre total de promouvables <i>Comparé à</i> <u>Nombre de femmes promues</u> Nombre total de promus Pour les avancements de grade réalisés par la voie d'un examen professionnel (secrétaire de classe supérieure, de classe exceptionnelle et principalat des attachés) 2 indicateurs feront l'objet d'une étude postérieure : - 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. Par ailleurs, est fournie la répartition homme femme des effectifs de l'échelon terminal du grade et durée comparée dans l'échelon	L'indicateur est décliné par catégorie statutaire et par grade.

»

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- Large blue 'A' with a dot.
- Handwritten initials: RB, MD, PL, AK, AF, PhG, CR.
- Page number: 7/40.

- Formation

Le tableau figurant à l'article 5-5 du II du protocole du 20 février 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

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

Article 3 : Suivi de trajectoires professionnelles sur le moyen terme

Il est inséré après l'article 5-5 du II du protocole du 20 février 2007 un article 5-6 rédigé comme suit :

« 5-6- Le suivi de trajectoires professionnelles

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.

Un panel de fonctionnaires de catégorie C et D sera sélectionné parmi ceux recrutés en 1990 et fera l'objet d'une étude. »

Article 4 : Mise à jour du plan d'action

4-1 Recrutement, mobilité interne et mixité des emplois

L'article 6 du III du protocole du 20 février 2007 est complété par les dispositions suivantes :

« La mixité des emplois reste 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. »

in 7
AK CN
PL

Ph-G

A - edr

to

PR
8/40
AF
epaf

4-2 Rémunération

L'article 7 du III du protocole du 20 février 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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.

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

Une mesure des écarts est réalisée tous les ans. 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, du corps, du grade et de l'échelon, de la tranche d'ancienneté dans l'échelon, 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.

Les éléments de rémunération pris en compte dans les comparaisons comprennent l'ACF et, le cas échéant, la PVO.

- 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.

S'agissant de l'ACF, le rattrapage s'effectue au niveau de la médiane de l'ACF de la population de référence.

Le versement du différentiel se fait au titre de l'année pleine où l'écart a été constaté.

M . J. RB my PL Ph.G. 9/40 CN AK EP AF

- L'enveloppe consacrée au dispositif

Une enveloppe spécifique consacrée au rattrapage de ces écarts est budgétée a minima à 150 000 euros pour l'ensemble des personnels de l'Établissement public sur la période 2012-2014

- Le bilan annuel

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

4-3 Evolution professionnelle, avancement et promotion

L'article 8 du III du protocole du 20 février 2007 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 du comité d'harmonisation des avancements modulés d'échelon entre la DRH et les directions métiers, préparatoire au passage des propositions soumises aux CAP, la répartition hommes / femmes fait l'objet d'un examen attentif. Les propositions concernant le corps des attachés, pour lequel l'équilibre entre les hommes et les femmes n'est pas toujours atteint, sont plus particulièrement examinées. La CDC se fixe l'objectif pour cette population que la proportion de femmes bénéficiaires de l'AME soit au moins égale à la proportion de femmes éligibles.

Il en est de même pour les propositions d'avancement de grade et de promotions de corps au choix. Parce que l'accès des femmes aux emplois supérieurs reste encore à développer, les promotions de B en A et les avancements au grade d'attaché principal font l'objet d'une attention particulière. Pour ceux-ci la CDC s'engage ainsi à ce que chaque année la proportion de femmes promues au choix soit au moins égale à la proportion de femmes promouvables. Le ratio de femmes promouvables, qui servira de cible, sera communiqué aux services RH de chaque Direction en début de campagne.

En tout état de cause elle s'assure que ces justes proportions soient respectées globalement, à savoir toutes catégories 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 personnels, pas plus que dans leur

AK PL SN MD Ph. L. A. C. B. D. P. B. H. ep af

évolution de rémunération. Pour ce faire elle procédera à deux 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 fonctionnaires de catégorie C et D 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.

Consciente de l'influence des jurys de concours ou d'examens professionnels sur l'évolution professionnelle des collaborateurs, la CDC a porté une attention particulière ces dernières années à leur composition. Elle s'est efforcée systématiquement d'équilibrer la représentation de ses membres. Elle s'engage à assurer une représentation féminine au moins égale à 50% des membres du jury.

Outre cette parité, elle veille à sensibiliser les membres des jurys aux questions de diversité, dont la problématique de l'égalité professionnelle, en incluant ces points dans la formation préparatoire qui leur est dispensée. Elle se fixe pour objectif de former au moins 90% des membres du jury.»

4-4 Formation

L'article 9 du III du protocole du 20 février 2007 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.

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.

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. »

4-5 Correspondant(e) à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'article 10 du III du protocole du 20 février 2007 est complété par les dispositions suivantes :

11/40

Handwritten signatures and initials in blue ink are present at the bottom of the page, including "A", "AK", "PBms", "AZ", "A-b", "epas", and "AK".

« 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.

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

4-6 Maternité, adoption et congé parental

Il est inséré après l'article 10 du III du protocole du 20 février 2007 un article 11 rédigé comme suit :

« Article 11 – 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 agents concernés. Seule la période d'activité de l'agent 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.

- Allocation complémentaire de fonctions (ACF)

Dorénavant les agents en congé maternité ou d'adoption font l'objet d'une évaluation quelle que soit la durée de leur présence dans l'année. Par voie de conséquence ils sont inclus dans les campagnes d'allocation complémentaire de fonctions.

La DRH veille à l'équité de traitement pour cette population pour laquelle la CDC s'engage à réviser l'ensemble des situations. Chaque année, elle analyse ainsi les écarts à la moyenne de l'ACF versée (à grade et échelon égaux) et procède aux ajustements nécessaires si un retard imputable à l'interruption d'activité est constaté.

Les agents de retour de congé parental voient leur ACF revalorisée sur la base de l'évolution moyenne d'allocation complémentaire (à grade et échelon égaux) constatée sur la durée de la période d'absence.

- Accompagnement individuel

Au moins un mois avant le départ en congé maternité ou d'adoption, l'agent est reçu 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% sur 3 ans 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.

AK CN m
PL PH.G
A. B.S.
R.B. ep af

12/40

L'agent 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 d'avancement de grade ou de promotion de corps au choix. Il 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 agents 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. »

4-7 Equilibre vie professionnelle et vie privée

Il est inséré après l'article 10 du III du protocole du 20 février 2007 un article 12 rédigé comme suit :

« Article 12 – 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 personnelle.

La CDC adhèrera à la « charte de la parentalité en entreprise ».

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 personnels 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.»

4-8 Communication

Il est inséré après l'article 10 du III du protocole du 20 février 2007 un article 13 rédigé comme suit :

« Article 13 – Communication

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

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page:

- A
-
- MD
- AL
- Ph b
- RB
- AK
- 13/40
- RP
- CF

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 4).

Les acteurs RH seront régulièrement sensibilisés, notamment aux moments des campagnes annuelles d'évaluation/notation, AME et promotion aux choix.

Il en sera de même pour l'encadrement via les responsables de filière ou en recourant à des actions de formation (cf. article 4).

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

AK PL ^{CF} m.p.
Ph.G

3

A.
ed

14/40
PB
ep of

Article 5 : Mise à jour de l'annexe 1

L'annexe 1 du protocole du 20 février 2007 est remplacée par les dispositions suivantes :

«ANNEXE 1 – FAMILLES PROFESSIONNELLES ET EMPLOIS DE REFERENCE

FAMILLES PROFESSIONNELLES	EMPLOIS	
Direction générale	Fonction direction générale	
Gestion clientèle Back-office	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
Affaires gles/Fonctions appui	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
Logistique	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
Organisation / Qualité/ MOA	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
	Resp. qualité	Assistant(e) organisateur/qualité
Informatique	Resp. informatique	Technicien(ne) informatique
	Chargé(e) informatique	
Audit / Contrôle des risques	Directeur(trice) des risques	Auditeur(trice)
	Resp. contrôle des risques	Assistant(e) contrôle des risques
	Contrôleur des risques	Assistant(e) audit

M.D.
 A.
 P.M.
 P.V.
 R.P.
 C.S.
 A.V.
 P.L.
 P.O.

Contrôle de gestion / Budget	Resp. CG / budget	Assitant(e) contrôle de gestion
	Contrôleur(euse) de gestion	Assistant(e) budgétaire
	Chargé(e) de budget	
Comptabilité	Resp. comptable	Consolideur(euse)
	Comptable	Comptable normes
	Comptable instruments fin.	Technicien(ne) comptable
	Contrôleur(euse) comptable	Aide-comptable
Finance - Trésorerie	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
	Resp. intermédiation	Chargé(e) mesure des performances
	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
	Animation et dvpt commercial	Directeur(trice) anim. commerciale
Directeur(trice) dvpt ccial		Chargé(e) dvpt commercial
Resp. animation commerciale		Technicien(ne) commercial(e)
Resp. développement commercial		
Ingénierie projets / produits	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	
Etudes économiques financières	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
Juridique	Directeur(trice) juridique et fiscal	Juriste fiscaliste
	Resp. juridique	Assistant(e) juriste
	Juriste	
Communication/Gest.information	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
	Chargé(e) mécénat	
Ressources humaines	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
	Chargé(e) recrutement/mobilité	Assistant(e) emploi/formation
Conditions de travail/hygiène	Medecin du travail	Infirmier(e)
	Resp. hygiène et santé	Assistant(e) social(e)
	Resp. service social	Chargé(e) de mission ergonomie

AK *caj mu*
Ph.v

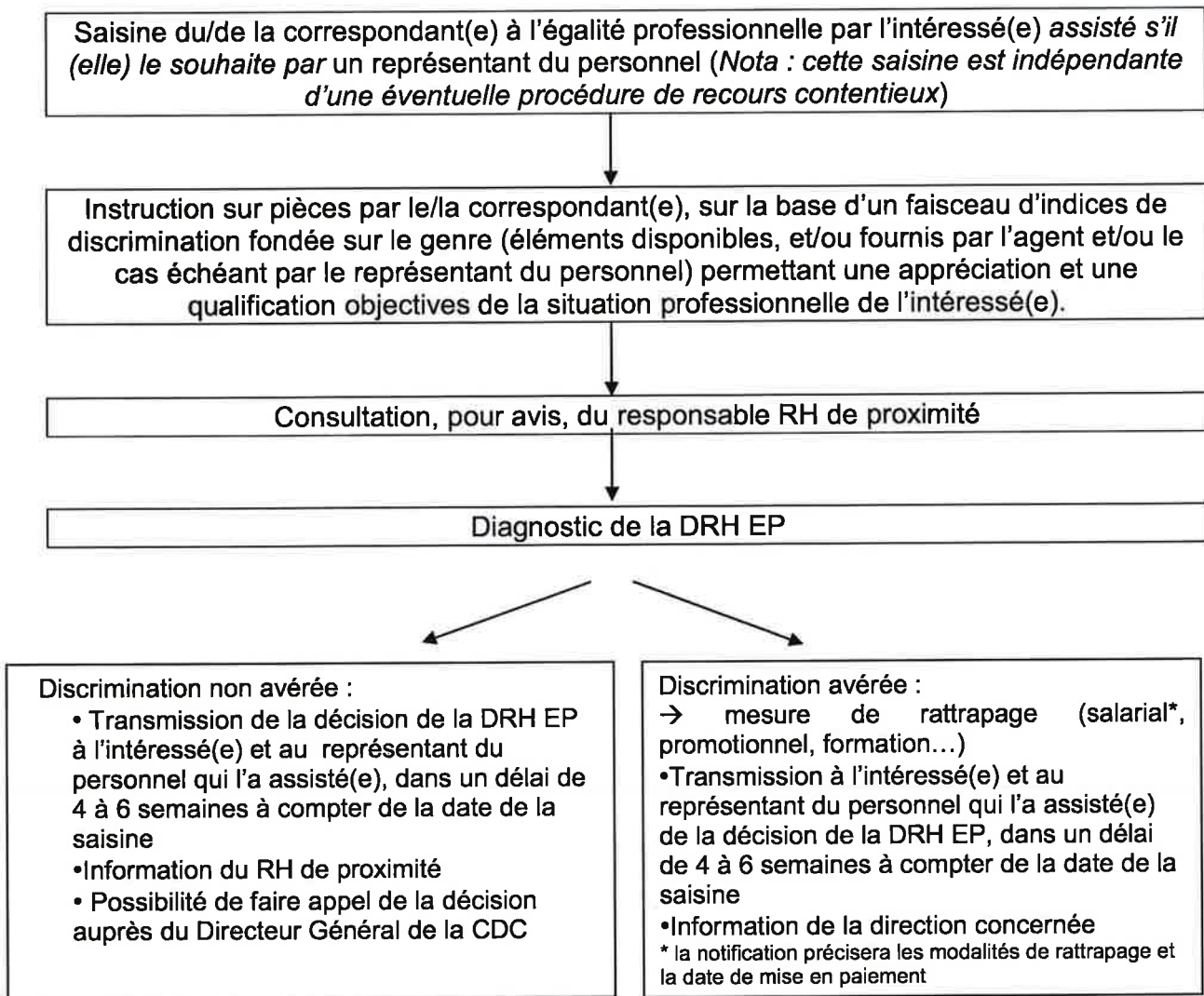
A. *ch*

16/40
R RB
ep af

Article 6 : Procédure d'examen d'un recours individuel

Il est inséré après l'annexe 1 du protocole du 20 février 2007 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



Article 7 : Récapitulatif du plan d'action

Il est inséré après l'annexe 1 du protocole du 20 février 2007 une annexe 3 rédigée comme suit :

Handwritten notes and signatures in blue ink at the bottom of the page, including initials like "A", "RB", "PL", "M", "AK", and a date "17/40".

ANNEXE 3

EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME FEMME

PLAN D'ACTION

PERSONNELS DE DROIT PUBLIC

Thématique	Actions	Constats et objectifs chiffrés d'évolution	Calendrier		
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.					
Mixité des emplois Recrutement	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 d'un panel de fonctionnaires entrés en 1990 incluant l'impact du temps partiel		automne 2012	2013	2014
	"neutralisation" de la rédaction des annonces		permanent		
	"féminisation" des libellés de poste : point de vigilance		permanent		
	responsabilisation des futurs responsables de filières et managers sur les recrutements		permanent		

Handwritten initials: OR, A

Handwritten mark: M

Handwritten initials: PL

Handwritten initials: 17

Handwritten initials: Ph-G

Handwritten initials: PR

Handwritten initials: AX

Handwritten initials: 9002

Thématique	Actions	Constats et objectifs chiffrés d'évolution	Calendrier		
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.					
Rémunération	Mesure des écarts et rattrapages éventuels	<p><u>Constat:</u> La CDC a procédé à l'examen des écarts de rémunération et a enclenché de premières actions correctives sous forme de rattrapages salariaux. L'objectif est de poursuivre ces actions en les améliorant ie :</p> <p>1) en complétant et affinant son dispositif de contrôle 2) en dédiant une enveloppe spécifique à ce dispositif</p>	2è sem 2012	2è sem 2013	2è sem 2014
	Enveloppe de rattrapage sur 3 ans	Objectif chiffré : le montant de l'enveloppe (public/privé) est budgété à 150 k€ minima sur 3 ans (2012 - 2014)	2012	2013	2014
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.					
Avancement de grade et de promotion de corps au choix	examen du ratio H F des propositions au regard du ratio des promouvables, avec les RHM, préalablement aux passages en CAP		2012	2013	2014
	attention à l'équilibre des promotions H F sur les promotions en <u>attaché</u> et les avancements en <u>attaché principal</u>	<p><u>Constat:</u> Entre 2007 et 2009 le taux de femmes promues attaché principal était de 25 % quand le taux de promouvables était de 41% ou 35% selon l'année. En 2010 cet écart est devenu positif : 50% de femmes promues pour 46% de promouvables. Pour les promotions en attaché on est passé de 50% de femmes contre 69% promouvables en 2007 à 67% de femmes promues pour un potentiel de 70% en 2010 L'<u>objectif</u> est de maintenir cet effort de recherche d'équilibre a minima Objectif chiffré (calculé chaque année) : pour les promotions / avancements au choix dans les grades d'attaché et d'attaché principal la proportion de femmes promues est au moins égale à la proportion de femmes promouvables nb de femmes promues / nb de promotions ≥ nb de femmes promouvables / total des agents promouvables</p>	2012	2013	2014
	attention à l'équilibre des promotions H F <u>toutes catégories confondues</u>		2012	2013	2014

PB
 PL
 AN
 OP
 AF
 AF
 S
 M
 A

Thématique	Actions	Constats et objectifs chiffrés d'évolution	Calendrier	
AME	examen du ratio H F des AME proposées au regard du ratio HF, lors du comité d'harmonisation	<p>Constat: En 2010 le taux de femmes dans le corps des attachés bénéficiaires de l'AME était de 46% de femmes pour 48% de femmes éligibles</p> <p>L'objectif est de rechercher l'équilibre a minima</p> <p>Objectif chiffré (calculé chaque année): Pour le corps des attachés la proportion de femmes bénéficiaires est au moins égale à la proportion de femmes éligibles ie nb de femmes bénéficiaires / total des bénéficiaires ≥ nb de femmes éligibles / total des agents éligibles</p>	2012	2013 2014
Concours	<ul style="list-style-type: none"> - féminisation des jurys - sensibilisation des jurys concours/examens pro à la diversité 	<ul style="list-style-type: none"> - taux de féminisation ≥ 50% -taux de membres de jury (oraux) formés = 90 % 	permanent	
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.				
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	

Handwritten initials/signature

Handwritten initials: PB

Handwritten signature: A.

Handwritten initials: MD

Handwritten initials: Ph-G

Handwritten initials: R2

Handwritten initials: AK

Handwritten initials: epaf

Thématique	Actions	Constats et objectifs chiffrés d'évolution	Calendrier		
Maternité/adoption	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.				
	révision ACF des femmes après un congé maternité	100% des situations révisées	2012	2013	2014
	ACF: contrôle annuel des montants versés à cette population		2012	2013	2014
	AME : application du process AME et contrôle		2012	2013	2014
	possibilité pour l'intéressée de demander les motifs d'une absence d'avancement de grade ou de promotion de corps au choix		2012	2013	2014
	accompagnement des congés maternité et d'adoption :	<u>Constat:</u> manque de systématisme de ces entretiens qui sont très variablement mis en œuvre			
	> formalisation d'un process de suivi des congés		fait		
	> entretien manager (RHIM) avant départ et au retour	L'objectif de progression est de systématiser ces entretiens et de s'assurer de leur mise en œuvre.		permanent	
	> contrôle de sa mise en œuvre : nb d'entretiens	<u>Objetif chiffré :</u> 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	automne	automne
	> en cas de longue absence, accompagnement personnalisé en termes de formation en vue d'une réadaptation rapide		2012	2013	2014

Handwritten initials: B

Handwritten initials: Ph-G

Handwritten initials: PB

Handwritten initials: PL

Handwritten initials: AF

Handwritten initials: A

Thématique	Actions	Constats 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					

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

Article 1 : Liste des métiers pertinents ou de regroupements de postes

L'article 3-2 du I du protocole du 20 février 2007 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.

- 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, adjoint technique. »

Article 2 : Actualisation des indicateurs

- Mixité des emplois

L'article 5-1 du II du protocole du 20 février 2007 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.

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.»

- Rémunération

Handwritten notes and signatures:
M
AK
RB
PL
CN
P
P
P

Le tableau figurant à l'article 5-2 du II du protocole du 20 février 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

«

Indicateurs prévus par l'accord groupe	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>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>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><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>

»

- Recrutement

L'article 5-3-2 du II du protocole du 20 février 2007 est complété comme suit :

« 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. »

AK

AK

PR
MD

Ph.G
P2
C17

24/40

ep at

- Promotions

Le tableau figurant à l'article 5-4 du II du protocole du 20 février 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

«

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>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 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 est décliné par qualification</p>

»

- Formation

Le tableau figurant à l'article 5-5 du II du protocole du 20 février 2007 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 3 : Suivi de trajectoires professionnelles sur le moyen terme

Il est inséré après l'article 5-5 du II du protocole du 20 février 2007 un article 5-6 rédigé comme suit :

« 5-6- Le suivi de trajectoires professionnelles

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. »

Handwritten notes and signatures in blue ink:

- Large 'A' with a dot
- Signature 'PB'
- Signature 'Ph-w'
- Signature 'Raf'
- Vertical list of initials: MD, AK, CF, PL, R

Article 4 : Mise à jour du plan d'action

4-1 Recrutement, mobilité interne et mixité des emplois

L'article 6 du III du protocole du 20 février 2007 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 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. »

4-2 Rémunération

L'article 7 du III du protocole du 20 février 2007 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 » :

AK

AM

FR

MD

26/40

AN

CH

qraf

- 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.

- 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^{er} 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^{er} 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 150 000 euros pour l'ensemble des personnels de l'Etablissement public sur la période 2012-2014

- Le bilan annuel

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

4-3 Evolution professionnelle, avancement et promotion

L'article 8 du III du protocole du 20 février 2007 est remplacé par les dispositions suivantes :

Handwritten notes and signatures in blue ink. Includes initials 'M', 'PR', 'PL', 'AK', 'CN', 'P.V.O.', 'epaf', and the number '27/40'.

« 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.

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 elle 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 personnels, pas plus que dans leur évolution de rémunération. Pour ce faire elle procèdera 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.»

4-4 Formation

L'article 9 du III du protocole du 20 février 2007 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.

AK

A

RS

Ph-G
PB

PL
CN

28/40

ep

af

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. »

4-5 Correspondant(e) à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

L'article 10 du III du protocole du 20 février 2007 est complété par les dispositions suivantes :

« 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.

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

4-6 Maternité, adoption et congé parental

Il est inséré après l'article 10 du III du protocole du 20 février 2007 un article 11 rédigé comme suit :

« Article 11 – 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 :

- 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.

Handwritten notes and signatures at the bottom of the page, including initials like "AN", "PL", "29/40", "PB", "Ph", "K", "AF", and "CN".

- **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. »

4-7 Equilibre vie professionnelle et vie privée

Il est inséré après l'article 10 du III du protocole du 20 février 2007 un article 12 rédigé comme suit :

« Article 12 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 ».

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 personnels concernés 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.

AK

M

ca

RB

Ph G

en

P2

op

af

MD
30/40

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

4-8 Communication

Il est inséré après l'article 10 du III du protocole du 20 février 2007 un article 13 rédigé comme suit :

« Article 13 – 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 4).

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 4).

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

Article 5 : Mise à jour de l'annexe 1

L'annexe 1 du protocole du 20 février 2007 est remplacée par les dispositions suivantes :

Handwritten signatures and initials in blue ink, including "A", "PB", "Ph", "MD", "AK", "31/40", "M", and "af".

«ANNEXE 1 – FAMILLES PROFESSIONNELLES ET EMPLOIS DE REFERENCE

FAMILLES PROFESSIONNELLES	EMPLOIS	
Direction générale	Fonction direction générale	
Gestion clientèle Back-office	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
Chargé(e) agence bancaire	Gestionnaire produits sociaux	
Affaires gles/Fonctions appui	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
	Secrétaire/Assistant(e)	
Logistique	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
	Technicien(ne) du bâtiment	
Organisation / Qualité/ MOA	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
	Resp. qualité	Assistant(e) organisateur/qualité
Informatique	Resp. informatique	Technicien(ne) informatique
	Chargé(e) informatique	
Audit / Contrôle des risques	Directeur(trice) des risques	Auditeur(trice)
	Resp. contrôle des risques	Assistant(e) contrôle des risques
	Contrôleur des risques	Assistant(e) audit
Contrôle de gestion / Budget	Resp. CG / budget	Assitant(e) contrôle de gestion
	Contrôleur(euse) de gestion	Assistant(e) budgétaire
	Chargé(e) de budget	

AK

32/40

Comptabilité	Resp. comptable	Consolideur(euse)
	Comptable	Comptable normes
	Comptable instruments fin.	Technicien(ne) comptable
	Contrôleur(euse) comptable	Aide-comptable
Finance - Trésorerie	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
	Resp. intermédiation	Chargé(e) mesure des performances
	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
	Animation et dvpt commercial	Directeur(trice) anim. commerciale
Directeur(trice) dvpt ccial		Chargé(e) dvpt commercial
Resp. animation commerciale		Technicien(ne) commercial(e)
Resp. développement commercial		
Ingénierie projets / produits	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	
Etudes économiques financières	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
Juridique	Directeur(trice) juridique et fiscal	Juriste fiscaliste
	Resp. juridique	Assistant(e) juriste
	Juriste	
Communication/Gest.information	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
	Chargé(e) mécénat	
Ressources humaines	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
	Chargé(e) recrutement/mobilité	Assistant(e) emploi/formation
Conditions de travail/hygiène	Medecin du travail	Infirmier(e)
	Resp. hygiène et santé	Assistant(e) social(e)
	Resp. service social	Chargé(e) de mission ergonomie

M

AK

PL

PL

RB

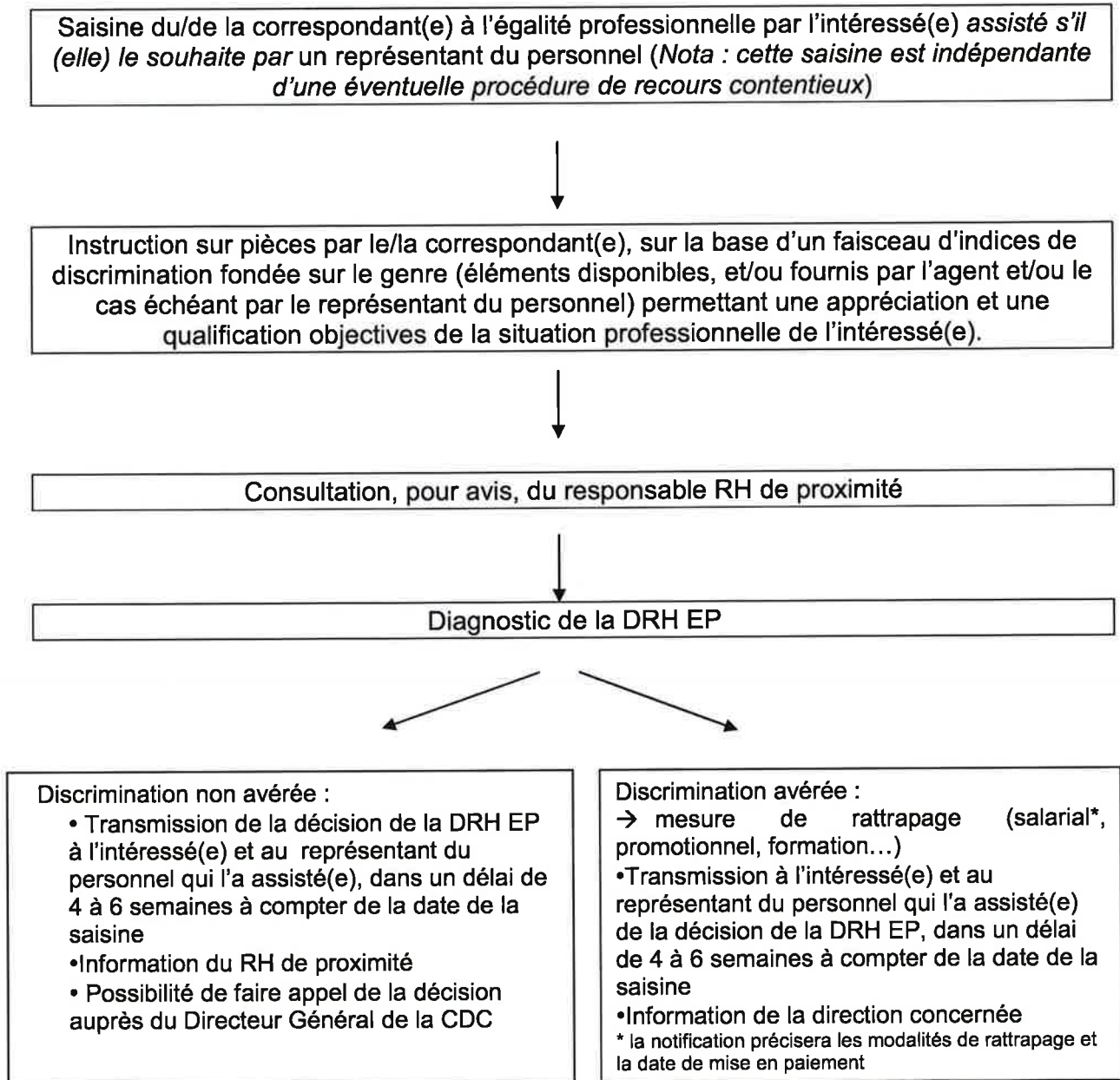
Ph.G

M
AK
Ph.G
AK

Article 6 : Procédure d'examen d'un recours individuel

Il est inséré après l'annexe 2 du protocole du 20 février 2007 une annexe 3 rédigée comme suit :

« ANNEXE 3 : Procédure d'examen d'un recours individuel relatif à une présomption de discrimination professionnelle à caractère sexiste



Article 7 : Récapitulatif du plan d'action

Il est inséré après l'annexe 2 du protocole du 20 février 2007 une annexe 4 rédigée comme suit :

AK PL MG Ph.G A. RD PB CN epas

« ANNEXE 4

EGALITE PROFESSIONNELLE HOMME FEMME

PLAN D'ACTION

SALARIES SOUS CONVENTION COLLECTIVE

Thématique	Actions	Constat et objectifs chiffrés d'évolution	Calendrier
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.			
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 <u>L'objectif est de maintenir cet effort de recherche d'équilibre</u> <u>Objectif chiffré : 50% de femmes recrutées chaque année</u>	2012 2013 2014
	"neutralisation" de la rédaction des annonces		permanent
	"féminisation" des libellés de poste : point de vigilance		
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			

Handwritten signature

Handwritten initials: PL, A.C., B.B.

Handwritten initials: A.C., B.B.

Handwritten initials: M.D., R.S.F., P.A.F.

Thématique	Actions	Constat et objectifs chiffrés d'évolution	Calendrier	
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.				
Rémunération	Mesure des écarts et rattrapages éventuels	<p><u>Constat:</u> La CDC a procédé à l'examen des écarts de rémunération et a enclenché de premières actions correctives sous forme de rattrapages salariaux. L'<u>objectif</u> est de poursuivre ces actions en les améliorant ie 1) en complétant et affinant son dispositif de contrôle 2) en dédiant une enveloppe spécifique à ce dispositif</p>	2 ^e semestre 2012	2 ^e semestre 2014
	Enveloppe de rattrapage sur 3 ans	<u>Objectif chiffré</u> : le montant de l'enveloppe (public/privé) est budgété à 150 k€ minima sur 3 ans (2012 -2014)	2012	2013 2014
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.				
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 qualifications confondues</u> * <u>HORS</u> promotions automatiques	<p>maintien de la même proportion promu* / population concernée pour les hommes et les femmes, <u>toutes qualifications confondues</u></p> <p><u>Constat:</u> 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'<u>objectif</u> de progression est d'amener ces 2 taux à minima au niveau du taux de femmes potentiellement concernées pour ces 2 types de promotion</p> <p><u>Objectif chiffré (calculé chaque année):</u> pour les promotions* en CEB et DET: la proportion de femmes promues est au moins égale à la proportion de femmes concernées ie 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) * <u>HORS</u> promotions automatiques</p>	2012	2013 2014

Thématique	Actions	Constat et objectifs chiffrés d'évolution	Calendrier
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.			
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	
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.			
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 : <ul style="list-style-type: none"> ➢ formalisation d'un process de suivi des congés ➢ entretien manager (RHM) avant départ et au retour 	Constat : manque de systématisme de ces entretiens qui sont très variablement mis en oeuvre L'objectif de progression est de systématiser ces entretiens et de s'assurer de leur mise en oeuvre	2011
	contrôle de sa mise en oeuvre : nb d'entretiens <ul style="list-style-type: none"> ➢ en cas de longue absence, accompagnement personnalisé en termes de formation en vue d'une réadaptation rapide 	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	permanent
			automne 2012
			automne 2013
			automne 2014

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

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					

Handwritten notes and signatures in blue ink, including initials like 'AB', 'MD', 'RB', 'ACV', and 'AF'.

Fait à Paris, le 20 JAN. 2012

Pour la Caisse des dépôts et consignations

Le Directeur général

Les organisations syndicales

Pour la CGT : Annie KOVACS
P. LARASSE ~~JAZARRE~~

Pour la CFTC : Chrysiel PÉROST ~~PÉROST~~

Pour FO : Patrick THEROT

Pour la CFDT : Daniel BONTÉ
Patrick BOAEL

Pour la CFE CGC : Claude PALAT
Philippe GOUTAS ~~Philippe GOUTAS~~

Pour l'UNSA Groupe CDC : Amelise FENET ~~Amelise FENET~~

Pour le SNUP : Annie LEMASSOU