

# **PROTOCOLE D'ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS L'ETABLISSEMENT PUBLIC Consolidé avenant n°3**

## **Préambule**

Le groupe Caisse des dépôts est engagé dans une politique d'égalité professionnelle et d'égalité des chances. Il valorise à ce titre la variété des profils et des expériences des personnels.

Cet engagement résolu s'exprime au travers de valeurs communes d'ouverture et constitue un axe fondamental de la politique sociale et du développement de la CDC.

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes s'inscrit au premier plan de cette politique et représente, à cet égard, un facteur de performances économique et sociale.

Dans cet esprit, conformément aux objectifs et aux principes fondamentaux de l'accord-cadre sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le groupe Caisse des dépôts signé le 7 décembre 2004, qui demeure le référentiel commun à l'ensemble des entités du Groupe, 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 femmes et les hommes en tenant compte, lorsqu'elles existent, des particularités de l'Etablissement public, et des caractéristiques de l'environnement dans lequel s'inscrivent ses activités, en assurant prioritairement la mixité des effectifs et l'égalité des rémunérations au sein de ses métiers.

Cette démarche ne fait pas obstacle à l'existence et à la poursuite de déroulements de carrière différenciés dès lors que les distinctions entre personnels des deux genres 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 personnels 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 femmes/hommes dans le Groupe, 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.

Au sein de l'Etablissement public, le développement de la politique en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes repose tout à la fois sur un socle de dispositions permanentes, portées par l'accord signé le 20 février 2007\* et par la mise en œuvre de plans de progrès triennaux fixant les priorités identifiées au travers des dispositifs de ressources humaines en vigueur et notamment la démarche de Gestion prévisionnelle des Emplois et des Compétences.

C'est à la faveur de cette dynamique de progrès que, le présent accord a donné lieu à une révision le 20 janvier 2012, le 31 mars 2016 et le 4 juin 2019.

\* l'accord du 20 février 2007 a été signé par Jean Sebeyran, Secrétaire général de la CDC et par les représentants et/ou délégués syndicaux des organisations syndicales suivantes : FO, la CGT, la CFTC, la CFDT, la CFE-CGC, l'UNSA et SUD. Le SNUP a adhéré à l'accord le 5 janvier 2012.

L'avenant n°1 a été signé le 20 janvier 2012 par Augustin de Romanet, Directeur général de la CDC et par l'ensemble des organisations syndicales habilitées à négocier signataires et adhérentes de l'accord initial : FO, la CGT, la CFTC, la CFDT, la CFE-CGC, l'UNSA, le SNUP. L'avenant n°2 a été signé le 31 mars 2016 par Pierre-René LEMAS, Directeur général de la CDC et par les organisations syndicales habilitées à négocier signataires de l'accord initial : la CGT, la CFE-CGC, l'UNSA.

L'avenant n°3 a été signé le 4 juin 2019 par Eric LOMBARD, Directeur général de la CDC et par les organisations syndicales habilitées à négocier signataires et adhérentes de l'accord initial : la CGT, la CFDT, la CFE-CGC, l'UNSA et le SNUP.

## **Titre 1 : Dispositions générales**

### ***Article 1 – Champ d'application***

Le présent protocole d'accord s'applique à l'ensemble des personnels en fonction dans l'Etablissement public.

### ***Article 2 – Durée, adhésion, révision, dénonciation***

#### **Article 2-1 - Durée**

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

Cet accord est assorti de plans de progrès triennaux donnant lieu à révision de l'accord selon les conditions définies à l'article 2.3 dernier alinéa.

La présente version modifie la version consolidée de l'accord du 20 février 2007 modifiée par l'avenant n°1 du 20 janvier 2012 et l'avenant n°2 du 31 mars 2016

#### **Article 2-2 - L'adhésion**

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

Notification devra être faite par l'organisation concernée sous pli recommandé avec accusé de réception, à l'ensemble des signataires de l'accord.

#### **Article 2-3 - La révision**

Le présent accord est susceptible d'être modifié, en cas de demande de révision de l'accord pendant sa période d'application.

Dans ce cas, sont habilitées à engager la procédure de révision :

1° Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel le présent accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives signataires ;

2° A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives dans le champ d'application de l'accord.

Celle-ci doit notifier cette demande à toutes les parties contractantes, sous pli recommandé avec accusé de réception. Il appartient à l'auteur de la demande de révision de l'accord de présenter une nouvelle rédaction.

Les organisations syndicales représentatives et la direction de la CDC devront se réunir dans un délai maximum de trois mois suivant la date de notification de la demande.

Durant toute la période de négociation de l'avenant, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe

Par exception, l'engagement de la renégociation périodique tous les 3 ans des termes de l'accord, à l'initiative de la direction de la CDC ne donne pas lieu au formalisme prévu aux

dispositions du deuxième alinéa du présent article, mais à une simple convocation dans les formes usuellement appliquées en matière de convocation à des réunions de négociation collective.

## **Article 2-4 - La dénonciation**

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

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

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

L'accord dénoncé continuera à produire ses effets :

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

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

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

## **Article 3 - Suivi de l'accord**

### **Commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes :**

La volonté des signataires étant de garantir la pérennité des dispositions fixées par le présent accord, il est convenu de mettre en place une commission inter statutaire chargée du suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et des études sur cette thématique. Il est précisé que la commission pourra 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 par :

#### **• Les membres représentant l'employeur :**

- Le (la) Directeur (trice) des Ressources Humaines du Groupe et de l'Etablissement public ou son représentant qui en est le président, assisté par :
- Le (la) Directeur (trice) des Relations Sociales du Groupe et de l'Etablissement public ou son représentant,

- La (le)réfèrent(e) à l'égalité professionnelle, définie à l'article 8 du présent accord.

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 représentatives signataires du présent accord, à raison de trois représentants par organisation syndicale.*

Cette commission se réunira au moins une fois par an et en tant que de besoin.

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

### **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 femmes/hommes 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 d'une part à la répartition équilibrée femmes/hommes dans les emplois et d'autre part, 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 personnels à temps partiel. De même, elle veillera à la bonne articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales tant pour les femmes que pour les hommes.

Elle s'appuiera sur les indicateurs prévus par la réglementation en vigueur pour établir un plan de progrès spécifique à l'Etablissement public.

Chaque année, la commission analysera les actions mises en œuvre au cours de l'année écoulée, le niveau de réalisation des objectifs et commentera les composantes et causes sous-tendant ce résultat. Elle se prononcera par ailleurs sur la déclinaison des objectifs pour l'année à venir et les actions nécessaires pour les atteindre.

La commission dressera un bilan complet des plans de progrès mis en œuvre tous les 3 ans.

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

### **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, seront 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.

### **Information du Comité unique de l'Etablissement public et de sa Commission spécialisée emploi, formation et égalité professionnelle :**

Le Comité unique de l'Etablissement public et en son sein, la commission spécialisée emploi, formation et égalité professionnelle constitue l'instance de concertation compétente en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes pour recevoir les informations légales et réglementaires. Le processus d'information se déroulera deux fois par an à l'occasion de la publication de l'index de l'égalité femmes-hommes et de l'examen du rapport de situation comparée.

## **Titre 2 : Démarche de négociation**

### ***Article 4- Rappel du cadre de la démarche Groupe***

En réponse au vœu du 4 avril 2002 formulé par le CMIC, le groupe Caisse des dépôts s'est fixé comme objectif d'assurer le respect du principe d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à l'échéance de 3 ans à compter de la date de signature de l'accord-cadre sur l'égalité professionnelle femmes / hommes dans le Groupe, 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.

### ***Article 5 -Déclinaison de l'accord Groupe par l'Etablissement public***

#### **Article 5-1 – Principes**

S'inscrivant dans le cadre de la démarche impulsée par l'accord sur l'égalité professionnelle femmes/hommes dans le Groupe du 7 décembre 2004 et en conformité avec la réglementation en vigueur, 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 femmes et les hommes dont ils conviennent que l'ensemble des thèmes suivants font l'objet d'un suivi et de plans d'amélioration triennaux à compter de sa signature :

- La mixité des emplois
- La rémunération
- Le recrutement
- Les promotions
- La formation
- La mobilité
- Les conditions de travail et d'emploi en particulier celles des salariés à temps partiel
- L'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales.
- La prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes.

#### **Article 5-2 - Liste de métiers pertinents**

En application du second alinéa de l'article 5-2 de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans le Groupe, 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 femmes/hommes au sein de l'Etablissement public seront déclinés comme suit :

- la notion de « filière professionnelle » ou d'« emploi repère » de l'Etablissement public se substitue à celle de « métiers » au sens de l'accord Groupe, ou à celle de fonctions. La liste des filières et des emplois repères est annexée à l'accord et réactualisée en fonction des évolutions (cf. annexe 1).

L'emploi repère est autant que possible privilégié pour toutes les analyses liées aux rémunérations, dès lors qu'il présente un niveau de significativité statistique pertinent.

- 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 et pour les agents bénéficiaires des droits et garanties prévus au statut de la CANSSM, la qualification correspond aux catégories A, B et C et éventuellement au corps ou au grade pour certains indicateurs.*

*Pour les personnels de droit privé, 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.*

### **Titre 3 : Principes et thèmes d'actions permanents**

#### ***Article 6 - Mise en conformité des documents légaux***

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

#### ***Article 7- Les thèmes d'actions permanents***

Les thèmes d'actions décrits ci-après constituent le socle permanent sur lequel reposent les actions mises en œuvre dans le cadre de la politique d'égalité professionnelle engagée par l'Etablissement public.

Ceux-ci sont structurés en quatre axes suivis par des indicateurs présentés ci-après.

Ces thèmes d'actions sont complétés et déclinés au travers des plans de progrès triennaux, objets du titre 4 du présent accord.

Il est précisé que les indicateurs ici présentés n'ont pas vocation à se substituer à ceux prévus par la loi, mais à les compléter en tant que de besoin.

Afin de conserver le caractère non nominatif des éléments statistiques, les indicateurs de rémunération et de promotion ne pourront être communiqués lorsqu'ils concerneront un effectif trop réduit (moins de 5) pour permettre par déduction d'identifier les personnes concernées.

#### **Article 7.1- Mixité des emplois/Recrutement/Mobilité/Formation**

##### ***Article 7-1-1- 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 filières professionnelles, emplois et niveaux en leur sein fortement masculinisés ou féminisés. Des actions seront conduites afin de féminiser des emplois actuellement fortement masculinisés et inversement.

L'accès des femmes aux fonctions considérées comme des postes à responsabilités ou à potentiel fait l'objet d'une attention particulière de la part de l'ensemble des acteurs de la filière RH et de la 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).

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, sont les suivants :

Indicateurs prévus par l'accord Groupe	Déclinaison EP pour les Personnels de droit public et statutaires CANSSM et salariés	Paramètres
Nombre de femmes exerçant dans un métier / Nombre de salariés exerçant dans ce métier	Nombre de femmes/ Nombre d'agents	L'indicateur sera décliné par filière et par catégorie statutaire pour les fonctionnaires et statutaires et par qualification professionnelle pour les salariés de droit privé.

Pour les cadres dirigeants et de direction ainsi que pour les personnels de l'Etablissement public intégrés dans le vivier « Perspectives Groupe », la répartition femmes/hommes sera produite.

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 filières 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 femmes et des hommes, par filière professionnelle, afin de veiller à l'équilibre des genres sur le moyen- long terme.

### **Article 7-1.2 - Le recrutement**

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

#### **7-1-2-1 - 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, est unique et se déroule exactement selon les mêmes conditions entre les femmes et les hommes. Ce processus retient des critères de sélection fondés sur les compétences requises et les qualifications des candidats qui ne tiennent pas compte du genre.

Les intitulés de poste et les définitions de poste doivent être non discriminants à l'égard du genre.

#### **Article 7-1-2-2- L'équilibre des recrutements externes au Groupe**

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 pour les fonctionnaires.

Pour les recrutements de salariés, 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 à compétences, expériences et profils équivalents.

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

<b>Indicateurs prévus par l'accord Groupe</b>	<b>Déclinaison EP pour les personnels de droit public et salariés</b>	<b>Paramètres</b>
<p><u>Nombre de femmes recrutées/</u> Nombre de recrutements</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p>Nombre de candidatures féminines/ Nombre de candidatures reçues</p>	<p><b>Pour les personnels de droit public</b></p> <p>Nombre de femmes admises/ Nombre d'admis</p> <p><i>Comparé au</i></p> <p>Nombre de femmes inscrites, présentes, admissibles aux épreuves/ Nombre total d'inscrits, présents, admissibles</p> <p><b>Salariés</b></p> <p>Nombre de femmes recrutées/ Nombre total de recrutements</p>	<p>L'indicateur est décliné pour chaque concours interne et externe, hors IRA</p>

#### Article 7-1-2-3- 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 pour les fonctionnaires.

Pour les salariés, à qualification et expérience équivalentes sur un même poste, la classification et la rémunération proposées aux candidats devront être indépendantes du genre.

#### **Article 7-1.3 - La formation et la mobilité**

La formation professionnelle et la mobilité contribuent à assurer aux femmes et aux hommes une réelle égalité de traitement dans leur déroulement de carrière et dans l'évolution dans les qualifications.

L'Etablissement public se doit d'assurer pour les femmes et les hommes un égal accès à l'un et à l'autre de ces dispositifs.

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.

## **Article 7-2 - La rémunération / Les promotions**

### **Article 7.2.1- Rémunération**

L'article 6 et 6 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires garantit « qu'aucune distinction, directe ou indirecte, ne peut être faite entre les fonctionnaires en raison de leur sexe ».

En cohérence avec ces éléments, le code du travail dispose que :

- « Tout employeur assure, pour un même travail ou pour un travail de valeur égale, l'égalité de rémunération entre les hommes et les femmes ». (L3221-2 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 ». (L3221-4 CT).

La jurisprudence de la Cour de Cassation précise, enfin, ces principes dans l'analyse plus fine des différences de rémunération en vérifiant les caractéristiques précises qui pourraient les justifier, lorsqu'elles sont constatées sur des postes apparemment identiques – tenant par exemple au statut collectif de l'entreprise, aux qualités professionnelles du salarié, à la situation du marché de l'emploi ou au poste de travail occupé ...

L'Etablissement public réaffirme sa volonté de voir s'appliquer le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour « un même travail ou pour un travail de valeur égale » au sein de chacun des statuts des personnels. Cet objectif est mis en œuvre sur la base de dispositions adoptées sur la durée.

Après examen, lorsque des écarts sont objectivement constatés, c'est-à-dire qui ne répondraient pas au principe de différenciation basé sur des éléments objectivables, des mesures correctrices seront prioritairement mises en œuvre et des mesures individuelles de rattrapage prises.

Une vigilance particulière est portée sur une répartition équilibrée des augmentations individuelles (hors promotion) lors de l'élaboration de la politique salariale.

Un suivi des éléments de rémunération est réalisé dans le cadre, notamment des divers rapports existants et des indicateurs qui suivent, en application de l'article 8-2 de l'accord du Groupe.

Indicateurs prévus par l'accord Groupe	Déclinaison EP pour les personnels de droit public et statutaires CANSSM (hors NBI)	Paramètres
<p><b>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes par métiers et niveau dans les métiers :</b>            Eventail des rémunérations fixes et totales (mini/maxi, moyenne et médiane)            Eventail de la part variable (rémunération totale – rémunération fixe)</p> <p><b>2/ Augmentations de salaires Par métiers et niveaux au sein des métiers :</b>            Nb de femmes ayant bénéficié d'une augmentation/            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><b>1/ Indicateurs rémunérations comparées femmes/hommes (rapport de situation comparée)</b></p> <p>Médiane PFT            Primes variables d'objectif (médiane)</p> <p>En application des modalités de calcul retenues pour l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : écart de taux de revalorisation de la PFT tel que figurant dans l'annexe 4</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>Les indicateurs, fournis tous les ans sont déclinés par corps et par genre</p>

Indicateurs prévus par l'accord Groupe	Déclinaison EP pour les salariés	Paramètres
<p><b>1/ Eventail des rémunérations comparées hommes/femmes par métiers et niveau dans les métiers :</b></p> <p><b>Eventail des rémunérations fixes et totales</b> (mini/maxi, moyenne et médiane)</p> <p><b>Eventail de la part variable</b> (rémunération totale – rémunération fixe)</p>	<p><b>1/ Indicateurs rémunérations comparées hommes/femmes</b></p> <p>1- rapport de situation comparée</p> <p>2 – Primes variables d'objectif (médiane)</p>	<p>Sur le modèle proposé par le ministère chargé du travail : rémunération nette imposable globale par qualification, par genre, avec ancienneté moyenne, ancienneté moyenne dans la qualification et âge moyen</p> <p>Les indicateurs sont déclinés par qualification et par genre</p>
<p><b>2/ Augmentations de salaires</b></p> <p>Par métiers et niveaux au sein des métiers</p> <p>Nb de femmes ayant bénéficié d'une augmentation/ 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>En application des modalités de calcul retenues pour l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : écart de taux d'augmentation tel que figurant dans l'annexe 4 (Hors promotion)</p>	

Au-delà des indicateurs précités, l'Etablissement public assure une vigilance permanente sur l'identification et la compensation d'écart de rémunération injustifiés au travers de deux dispositifs complémentaires :

- Un dispositif collectif d'identification des écarts de rémunération dont les modalités sont décrites dans l'annexe 2 jointe.
- Un dispositif individuel suite à saisine de la (du) référent(e) à l'égalité professionnelle (cf. procédure de saisine en annexe 3) :  
Les personnels s'estimant victimes d'une discrimination professionnelle basée sur le genre, portant sur leur rémunération peuvent ainsi, saisir le (la) référent(e) à l'égalité professionnelle. Ce recours donnera lieu à échanges entre l'agent(e) et le(la) référent(e) plus particulièrement en début et fin de saisine. Le cas échéant, l'agent(e) peut se faire assister par un(e) représentant(e) du personnel. Une étude de la mesure en cause sera réalisée afin de vérifier qu'elle est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. La démarche de saisine demeurera strictement confidentielle jusqu'à finalisation et restitution écrite et motivée de l'instruction sur pièce sur la base d'une information permettant à l'intéressé(e) de comprendre la décision. Cette démarche est réalisée dans un délai de 4 à 6 semaines à compter de la date de saisine)  
En cas de besoin, et après accord de l'agent concerné, cette étude sera complétée le cas échéant, d'une consultation du responsable RH de proximité et/ou du responsable hiérarchique.

Les plans de progrès triennaux visent à mettre en œuvre ce principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

## Article 7.2.2- Les promotions

Dans la mesure où les effectifs et les caractéristiques de ses filières professionnelles sont significatifs, l'Etablissement public veille 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.

Les propositions d'avancement et de promotions contribuent, 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.

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

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

Indicateurs prévus par l'accord Groupe	Déclinaison EP pour les personnels de droit public et statutaires CANSSM et salariés	Paramètres
<p>Nombre de femmes promues dans une catégorie (ou classification) supérieure/ Nombre de salariés promus</p> <p><i>Comparé à</i></p> <p>Nombre de femmes dans le métier/ Nombre de salariés dans le métier</p>	<p><b><u>Fonctionnaires et statutaires CANSSM</u></b></p> <p><b><u>via choix:</u></b></p> <p>Nombre de femmes promouvables / Nombre total de promouvables</p> <p><i>Comparé à</i></p> <p>Nombre de femmes promues/ Nombre total de promus</p> <p>En outre, en application des modalités de calcul retenues pour l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes figurant dans l'annexe 4</p> <p><b><u>Via examen professionnel</u></b> (secrétaire de classe supérieure, de classe exceptionnelle et principalat des attachés), - Nombre de femmes promouvables - Nombre de candidates inscrites - Nombre de candidates présentes aux épreuves - Nombre de candidates admises</p> <p><b><u>Salariés</u></b></p> <p>Conformément au décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 et en application des modalités de calcul retenues pour l'index égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : écart de taux de promotion entre les femmes et les hommes figurant dans l'annexe 4</p>	

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

### **Article 7-3 : La prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes**

Le principe de la dignité de la personne humaine doit être garanti en toutes circonstances, y compris dans le cadre des relations professionnelles.

La violence au travail sous toutes ses formes enfreint ce principe. Celle-ci s'entend, en référence à l'accord interprofessionnel du 26 mars 2010 sur le harcèlement et la violence au travail, comme tout comportement inacceptable d'un ou de plusieurs individus (personnels ou tiers) :

- qu'il soit d'ordre physique, psychologique ou sexuel.
- ayant pour but ou effet de porter atteinte à la dignité d'un personnel.
- affectant sa santé ou sa sécurité et /ou créant un environnement de travail nuisible
- se produisant dans des circonstances liées au travail.
- l'agression pouvant s'exercer sous toutes ses formes notamment verbale, comportementale ou physique.

La Caisse des dépôts et consignations condamne ce type d'agissements et s'engage dans la durée, pour prévenir et lutter contre toute situation de violence et de harcèlement au travail et notamment, d'ordre sexuel et sexiste tels que définis par le code du travail, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le code pénal <sup>1</sup>.

A cette fin, elle prend toutes les dispositions nécessaires visant à protéger l'intégrité physique ou mentale des femmes et des hommes de l'Etablissement public, ainsi que leur dignité au travail. Elle met en place toutes les conditions indispensables à la prévention de tels comportements au travers la sensibilisation et la responsabilisation de tous ainsi que des procédures d'alerte et d'accompagnement destinées aux personnes victimes ou témoins. Elle engage les mesures nécessaires à l'encontre des auteurs de tels agissements, quels qu'ils soient.

Dans ce cadre, s'inscrivant dans la mise en œuvre du principe de « Tolérance zéro » conformément à l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique du 30 novembre 2018 , les plans de progrès triennaux en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à la Caisse des dépôts intègrent un axe d'actions de prévention et de traitement des situations de violences sexuelles, de harcèlement moral et sexuel, et d'agissements ou d'ambiances sexistes dans le cadre des relations professionnelles.

---

<sup>1</sup>- L 1142-2-1 du code du travail, l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et article 621-1 du code pénal (agissement sexiste),  
- L1153-1 à L1153-3 du code du travail, l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et l'article 222-33 du code pénal (harcèlement sexuel)  
- Articles 222-22 à 222-31 du code pénal et la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (violences sexuelles)

### ***Article 8 : Référent(e) à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

Un(e) référent(e) est désigné(e) au sein de la Direction des Ressources Humaines.

Le/la référent(e) a la charge de sensibiliser les différents acteurs RH de la Direction des Ressources Humaines ou des directions métiers au thème de l'égalité professionnelle et aux objectifs que se fixe l'Etablissement public.

Il /Elle assure, avec le responsable de la communication de la Direction des Ressources Humaines, la réalisation des actions de communication relative à cet accord.

Il/Elle s'assure de la réalisation, du suivi et de la valorisation des actions menées dans le cadre de l'accord égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

En outre, il (elle) assure une mission de conseil chaque fois qu'il (elle) est saisi (e) d'une situation ou d'une inégalité de traitement avérée ou non en matière de rémunération promotion/avancement.

La procédure de recours individuel auprès du (de la) référent (e) à l'égalité professionnelle est annexée au présent accord (cf. annexe 3).

## **Titre 4 : Plan de progrès 2019-2021**

La Caisse des dépôts engage son 3<sup>ème</sup> plan de progrès en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sur la période 2019/2021, en visant trois objectifs prioritaires :

**Briser le plafond de verre,**

**Obtenir un index sur l'égalité femmes-hommes d'au moins 95 sur 100 sur la période.**

**Être exemplaire dans la lutte contre les agissements sexistes et les violences sexuelles.**

Pour atteindre ces objectifs, le plan de progrès se décline sur les 5 axes thématiques définis au titre 2 du présent accord, qui constituent le socle de la politique en faveur de l'égalité professionnelle depuis 2007. Au-delà de ces 5 axes fondamentaux, le plan de progrès 2019 /2021 intègre un axe premier consacré à la gouvernance et au pilotage de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, marquant ainsi la volonté des parties de renforcer la dynamique des actions mises en œuvre par l'implication résolue des instances dirigeantes de la CDC.

### ***Article 9 - Axe 1 Gouvernance et pilotage de la politique d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes***

L'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes nécessite de s'appuyer sur une mobilisation à tous les niveaux pour être pleinement effective. Par la mise en place des mesures suivantes, la Caisse des dépôts porte l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au rang des thématiques centrales de sa politique d'emploi impliquant l'ensemble de ses acteurs : décideurs, managers, personnels.

#### **9-1 Mise en place d'un suivi spécifique de la parité au niveau du Comité exécutif.**

Début 2019, le directeur général de la Caisse des dépôts a fixé l'objectif d'une représentation équilibrée des femmes et des hommes sur les postes d'encadrement, dont l'atteinte relève des mesures relatives à la mixité et la promotion abordées dans l'article 10 et 11 du présent plan de progrès. Cet objectif vient compléter naturellement celui de l'égalité de traitement en matière de rémunération.

Afin de permettre au Comité Exécutif de mesurer la progression de l'Etablissement public sur cet engagement, un suivi spécifique de la parité sera réalisé auprès de cette instance deux fois par an, à compter de la signature du nouveau plan de progrès. Ce suivi portera plus particulièrement sur une analyse :

- du taux de féminisation :
  - des instances de gouvernance de l'Etablissement public
  - des cadres dirigeants (dont Comex )
  - des primo nominations au titre de cadres dirigeants et de direction,
  - des emplois d'encadrement
- des graphiques « POISSON® » qui présentent la répartition des personnels femmes et hommes dans les grades ou qualifications et qui permettent de mettre en évidence les éventuels effets de plafond de verre.

#### **Article 9-2 Adaptation de l'index sur l'égalité femmes/hommes prévu par le décret n°2019-15 du 8 janvier 2019**

La Caisse des dépôts souhaite de manière volontaire se doter d'un index sur l'égalité femmes/hommes, s'inspirant des principes du décret n°2019-15 du 8 janvier 2019 et tenant compte de son statut sui generis et de la dualité de ses statuts d'emploi. Cet index sera calculé



pour l'ensemble de ses personnels, fonctionnaires et salariés et sera publié tous les ans au 1<sup>er</sup> mars. Il fera également l'objet d'une information au CUEP.

A cette fin, les modalités de calcul des 5 indicateurs formant l'index et figurant dans l'annexe 4 du présent document, tiennent compte, dans des conditions examinées avec les organisations syndicales, des particularités propres aux rémunérations des populations publiques/privées et des différences dans leurs structures de progression.

La commission de suivi du présent accord est réunie lorsque le résultat de l'index publié est inférieur à celui obtenu l'année précédente.

### **Article 9-3 Organiser une meilleure visibilité de la thématique de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au travers de la communication d'indicateurs et la mise en place de tableaux de bord**

Pour favoriser à tous les niveaux, l'appropriation des enjeux relatifs à la politique de l'égalité femmes -hommes,

- **Une communication sera organisée de manière périodique à l'attention de tous les personnels sur les indicateurs suivants :**
  - l'index sur l'égalité femmes/hommes prévu à l'article 9-2 du présent plan de progrès,
  - le taux de féminisation des cadres dirigeants de l'Etablissement public (dont CODIR /COMEX),
  - le nombre de femmes ayant fait l'objet d'un rattrapage dans le cadre de la campagne annuelle d'identification collective des écarts de rémunération ainsi que suite à une saisine individuelle,
  - le pourcentage d'hommes à temps partiel et /ou nombre de congés de paternité (11 jours) et de naissance (28 jours).

Ces indicateurs seront accessibles à partir du second semestre 2019, de manière permanente et réactualisés périodiquement via les outils de communication interne. Ils seront également publiés sur le site internet de la CDC.

- **Un tableau de bord sera communiqué :**
  - chaque trimestre au Comité de Direction de la DRH,
  - chaque semestre au Comité Exécutif de l'Etablissement public et aux cadres dirigeants. Il fera l'objet d'une communication auprès de la commission de suivi de l'accord et de l'ensemble du personnel.

Par ailleurs, l'ensemble des indicateurs visés par le présent accord fera, l'objet d'un suivi annuel par la direction des ressources humaines, pour s'assurer de leur pertinence au regard de la politique mise en œuvre et de leur conformité réglementaire et conventionnelle (accord de la fonction publique du 30/11/2018, future loi relative à la transformation de la Fonction publique...)

### **Article 9-4 Renforcer l'implication de tous les personnels sur la thématique égalité femmes/hommes**

La mobilisation des ressources internes et l'expérimentation sur le terrain constituent des leviers indéniables pour progresser sur la question de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. C'est ainsi que, dans le prolongement des dispositions de l'accord relatif à l'égalité professionnelle dans la Fonction publique du 30 novembre 2018 et sans préjudice du rôle des acteurs du dialogue social :

- ⇒ **La pratique de groupes de réflexion et d'échange ou de groupes tests faisant appel à des personnels volontaires** sera développée tout au long du plan de progrès, en amont de la mise en place d'actions sur la thématique de

l'égalité professionnelle, en vue de nourrir leur mise en œuvre de manière concrète et vivante.

⇒ **Le recours à des enquêtes** auprès des personnels telles que le baromètre social, Regard croisés... sera poursuivi afin de mesurer l'impact des plans de progrès ainsi que le ressenti des agents sur les sujets d'égalité, dans l'objectif d'apprécier leurs besoins, avant de mettre en place des actions adaptées.

L'ensemble de ces actions sera porté et animé par le (la) référent (e) Egalité professionnelle, en lien avec les Directions de l'Etablissement public.

Leur lancement et leurs résultats feront l'objet d'un point d'information dans le cadre de la commission de suivi du présent accord une fois par an.

## **Article 10 - Axe 2 Mixité des emplois / Recrutement/ Mobilité / Formation**

Depuis 2007, les signataires du présent accord ont fait de la mixité un des axes prioritaires des actions déployées en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les actions entreprises dans ce cadre ont permis d'aboutir, ainsi, à ce que 50,5% des CDI recrutés entre 2016 et 2018 soient des femmes et que celles-ci représentent 52% des nominations des cadres dirigeants de la CDC en 2018.

Afin de développer cette dynamique, les parties signataires du plan de progrès 2019/2021 s'entendent sur la mise en œuvre des dispositions suivantes.

### **Article 10.1- Mixité des emplois**

#### **Article 10.1.1 Poursuite des actions correctrices sur les filières investissements et marchés financiers et Relations clientèles et commerciales/Marketing**

L'analyse systématique de la mixité des filières professionnelles et le repérage des éventuels déséquilibres ont permis de détecter, depuis plusieurs années, deux filières particulièrement sensibles, la filière Investissements et marchés financiers et la filière Relations clientèles et commerciales/Marketing, sur lesquelles des actions correctrices ont été menées. Malgré une progression constatée, le suivi des indicateurs de mixité sur les deux filières appelle encore à progresser. Les dispositions suivantes sont mises en œuvre à cet effet.

- Un groupe de réflexion sera mis en place au cours du 2<sup>ème</sup> semestre 2019 avec les principaux acteurs de ces deux filières afin d'identifier les leviers qui permettront de tendre vers la parité et de fixer des objectifs de progrès chiffrés, adaptés. Les conclusions de ce groupe feront, début 2020, l'objet d'un travail dans le cadre de la commission de suivi de l'accord qui statuera sur les taux proposés de féminisation attendus à fin 2021. Un relevé de décision reprendra les cibles définitivement convenues à l'issue de ce processus.

- Toutefois sans préjudice des travaux d'étude à venir, les parties s'accordent sur les objectifs minima suivants :

- La filière « Investissement et marchés financiers » :

- Avec un taux global en 2018 de 47,5 % de femmes (48,8 % pour les fonctionnaires et de 45,9% pour les salariés), cette filière enregistre le taux de féminisation le plus modeste de toutes les filières professionnelles (hors cadres dirigeants et direction générale).

- Le point d'attention doit donc continuer à porter, tout au long de la période d'application du présent plan de progrès sur la part relative des femmes :

- dans la catégorie A (47,4% de femmes en 2018), s'agissant des fonctionnaires,
- dans les qualifications des « Directeur d'études » (44,1% de femmes en 2018) et « Chargée d'études B » (44,4% de femmes en 2018), s'agissant des salariés.

Les parties conviennent que l'objectif du plan de progrès est de tendre vers une représentation équilibrée (50/50) entre les femmes et les hommes, étant entendu qu'en toute hypothèse, les actions mises en œuvre ne pourront amener au terme du plan de progrès, au constat d'une baisse des taux de représentation des femmes dans les catégories et qualifications susnommées atteints au 31/12/2018.

Les objectifs de parité doivent être poursuivis, en objectivant la situation notamment au regard d'une analyse genrée des candidatures reçues sur les postes de la filière IMF.

➤ La filière « Relations clientèle et Commercial/Marketing » :  
Concernant les fonctionnaires, l'objectif est de continuer à veiller au maintien de la parité pour la catégorie A. Pour les catégories B et C qui présentaient en 2018, respectivement, un taux de 72,9% et 83,6% de femmes, il sera recherché un moindre déséquilibre en faveur des hommes en visant une cible de 66% de femmes dans la première catégorie et 70% de femmes dans la seconde à l'issue des 3 ans.

S'agissant des salariés, l'effort pour les 3 années à venir devra continuer à porter sur la recherche d'une mixité dans les qualifications supérieures, en particulier les DET où les femmes représentaient 41,4% en 2018, étant entendu que 42% constitue, d'un commun accord, le taux de représentation en dessous duquel la part des femmes ne saurait être inférieure au terme du plan de progrès.

- Dans le même esprit, les parties s'accordent également, dès à présent, sur la mise en place d'un suivi annuel systématique de l'équilibre femmes/hommes dans les recrutements et nominations à tous les niveaux hiérarchiques de ces deux filières. En cas de déséquilibre, les actions correctrices adaptées seront mises en œuvre.

- Le suivi de l'équilibre femmes/hommes sur chaque emploi repère de ces deux filières sera maintenu sur toute la durée du plan de progrès.

### **Article 10.1.2 Repérage des filières sensibles**

Afin de s'assurer du maintien des équilibres femmes/hommes au sein de chacune des filières d'emploi, une revue de la mixité incluant notamment une projection des flux sera intégrée dans les travaux de GPEC à 3 ans et réalisée dans le courant du premier semestre 2020. Cette revue fera l'objet d'une présentation au sein de la Commission spécialisée emploi formation égalité professionnelle du CUEP.

Dans le cas où cette revue conduirait à identifier des filières sensibles en matière de mixité, des actions correctrices seront à définir en concertation avec les signataires du présent plan de progrès.

D'ores et déjà, les parties conviennent qu'une attention particulière devra être portée à la filière Système d'information /Maitrise d'ouvrage.

### **Article 10.1.3 Mise en place de programmes spécifiques pour accompagner la promotion de femmes (mentorat, sponsorship, ...)**

La mise en place d'actions de mentoring pour les filières ou catégories d'emplois les plus sensibles demeure nécessaire afin de renforcer leur attractivité et d'y favoriser l'intégration des femmes. Une analyse comparative des programmes offerts par les réseaux comme Alter Egales ou ceux dont la Caisse est partenaire, sera menée pour promouvoir les meilleures pratiques et inciter les femmes à en bénéficier.

### **Article 10.2 - Recrutement**

Les efforts entrepris pour assurer une représentation équilibrée des femmes et des hommes dans les recrutements seront poursuivis à travers :

- Le maintien du taux de recrutement de CDI global équilibré entre les femmes et les hommes de l'ordre de 50%/50% chaque année.
- Le suivi du taux de féminisation des recrutements en CDP et apprentis
- Une étude des niveaux de qualification F/H retenus lors de recrutements sur un emploi équivalent (y compris les transformations de CDP en CDI). Cette analyse sera réalisée dans le cadre de l'étude des salaires de recrutement F/H qui sera menée fin 2019 / début 2020 (cf. article 11.1.4 du présent plan de progrès).
- S'agissant des recrutements de fonctionnaires par concours et examens professionnels organisés par l'Etablissement public, la Direction des Ressources Humaines continuera de veiller à la mixité des membres des jurys<sup>2</sup> et à la féminisation résolue des présidences de jurys. A ce titre, les parties signataires réaffirment leur volonté de parvenir au terme du plan de progrès à ce que la moitié au moins des présidences de jurys soit confiée à une femme.

### **Article 10.3 - Nomination des cadres dirigeants et de direction**

Dans l'objectif affirmé de briser le plafond de verre, la Caisse des dépôts poursuit la démarche proactive qu'elle a entreprise en faveur de la parité au plus haut niveau et s'engage, sur la durée du présent plan de progrès :

- A poursuivre l'application, pour les postes de direction, d'un dispositif de sélection garantissant un potentiel de choix équilibré entre femmes et hommes
- A publier annuellement, le taux de féminisation des cadres dirigeants et de direction.

### **Article 10.4 - Formation/Mobilité**

Le suivi des taux de formation sur le dernier plan de progrès montre que le taux de formation des femmes est légèrement supérieur au taux de femmes au sein de l'Etablissement public et qu'aucun écart significatif entre les femmes et les hommes n'est relevé (bénéficiaires dans des proportions similaires de CFP, CMF, actions collectives, types d'actions ou durée de formation).

Les efforts seront donc essentiellement centrés sur les conditions d'organisation des formations. Ainsi dans l'objectif de favoriser l'accès à la formation pour les personnels ayant des contraintes familiales, l'Etablissement public maintient la prise en charge des 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 par agent à 120€

---

<sup>2</sup> Dans le respect de ses obligations réglementaires qui imposent de respecter une proportion minimale de 40% de chaque sexe parmi ses membres.

par mois civil et 1200€ par an sur la base des justificatifs correspondants. Cette prise en charge s'inscrit dans le plafond légal d'exonération sociale et fiscale. Cette mesure est étendue aux séminaires organisés par la direction ainsi qu'aux déplacements occasionnés dans le cadre d'une procédure de mobilité géographique.

### **Article 10.5 - Actions sur les stéréotypes**

Les efforts de sensibilisation et de formation des managers à l'égalité professionnelle seront poursuivis dans le cadre du parcours de formation managériale mis en place. Un module relatif à l'égalité professionnelle sera déployé à l'ensemble des personnels.

Par ailleurs, un axe relatif aux stéréotypes sera intégré dans le plan de communication qui accompagnera la mise en œuvre du présent plan de progrès.

## **Article 11 - Axe 3 Rémunération et promotion**

### **Article 11.1 - Rémunération**

Depuis 2007, l'Etablissement public s'est engagé dans une démarche d'identification des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes.

En cela, il s'inscrit d'ores et déjà pleinement dans l'esprit des dispositions de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 ainsi que de l'accord du 30 novembre 2018 dans la Fonction publique.

Cet engagement sur la durée a permis à la Caisse des dépôts de progresser sur cette thématique. Celle-ci doit toutefois encore demeurer, l'un de ses principaux points de vigilance. Le plan de progrès 2019/2021 vise donc, à poursuivre les efforts entrepris et à maintenir la dynamique engagée en faveur de l'égalité de traitement, en axant la mobilisation tant sur la recherche et le traitement des écarts que sur leur prévention, en travaillant sur les effets de structure et l'observation des niveaux de rémunération à l'embauche pour des emplois équivalents.

#### **Article 11-1-1 - Application du modèle d'identification des écarts sur la période 2019/2021**

Afin de poursuivre la démarche de recherche et de résorption des écarts mise en œuvre et au-delà des résultats obtenus au niveau de l'index sur l'égalité femmes/hommes défini à l'article 9-2, le modèle d'identification des écarts mis en place en 2017 et décrit dans l'annexe 2 sera appliqué sur la période 2019/2021, afin de garantir la compensation des écarts qui ne seraient imputables qu'au genre, tout en continuant à agir sur les autres facteurs explicatifs qu'il aide à objectiver.

Toutefois dans l'objectif de conforter l'efficacité de la méthodologie employée, la Caisse des dépôts fera appel à une autorité qualifiée indépendante présentée à la commission de suivi de l'accord, dont la mission sera d'évaluer la pertinence du modèle statistique retenu pour répondre à l'objectif d'identification des écarts et pour déterminer les éventuelles marges de progrès possibles. Cette expertise sera présentée lors du 1<sup>er</sup> semestre 2020 dans le cadre de la commission de suivi de l'accord.

Dans le cadre de la campagne d'identification des écarts 2019, une attention particulière sera portée aux résultats de la direction des retraites et de la solidarité ainsi qu'à ceux des différentes composantes de la direction de la Banque des territoires, du fait notamment des observations réalisées sur ces directions au cours de 2017 et 2018 révélant un taux d'écart lié au genre proche de 5%.

En outre un suivi attentif du projet de déploiement envisagé par la Fonction publique d'une méthodologie d'identification des écarts sur la période du présent plan de progrès sera réalisé au regard de la question de son application et de sa compatibilité avec la méthodologie mise en place depuis deux ans à la CDC.

Les résultats des campagnes d'identification des écarts et de rattrapage font l'objet d'une information des personnels.

#### **Article 11-1-2 - Situation des personnels de plus de 50 ans**

A la lumière des résultats détaillés du premier critère de l'index égalité femmes/hommes publié en mars 2019, les parties conviennent que la situation des personnels de plus de 50 ans fera l'objet d'une vigilance accrue.

#### **Article 11-1-3 - Constitution d'une enveloppe consacrée au rattrapage des écarts éventuels**

Une enveloppe provisionnée d'un montant de 250 000 € sur 2019/2021 sera consacrée au rattrapage d'éventuels écarts de rémunération pour l'ensemble de la population de l'Etablissement public tous statuts confondus. Ce rattrapage s'inscrit de façon pérenne dans la rémunération.

Cette enveloppe est distincte du montant annuel consacré aux augmentations individuelles pour les salariés. Elle pourra être revue le cas échéant en fonction des besoins identifiés.

Un bilan d'utilisation de l'enveloppe sera présenté à la commission de suivi de l'accord à l'issue des campagnes de rattrapages public/privé.

Le nombre et les résultats des saisines réalisées suite à des recours individuels seront également communiqués chaque année à la commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle femmes/hommes.

#### **Article 11-1-4 - Mise en œuvre d'un dispositif de suivi des salaires de recrutement F/H à emplois équivalents (salariés privés)**

Afin d'analyser les effets pouvant avoir un impact sur la rémunération à l'occasion du recrutement des salarié(e) (effets de structures, des effets liés aux emplois ou aux conditions d'embauche, autres), un audit sera mené fin 2019 / début 2020 visant à étudier les niveaux de qualification F/H retenus lors de recrutements sur un emploi équivalent (y compris les transformations de CDP en CDI). Cet audit sera assorti de recommandations à suivre en 2020 et 2021.

Des focus particuliers seront également réalisés sur le niveau de rémunération à l'embauche à qualification identique.

Ces études feront l'objet d'une présentation en commission de suivi de l'accord.

#### **Article 11.1.5 - Etude comparative femmes/hommes des taux de part variable**

Afin d'assurer un bon équilibre des taux et une complète information concernant la part variable dans les rémunérations des femmes et des hommes, la répartition des personnels femmes/hommes sur les taux de part variable au sein de chaque emploi repère fera l'objet d'une communication annuelle lors de la restitution de la campagne d'identification des écarts à la commission de suivi de l'accord.

## **Article 11.1. 6 - 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 personnels concernés.

Seule la période d'activité du (de la) collaborateur (trice) 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 maintient les mesures suivantes :

### **Fonctionnaires et statutaires**

Les agents ayant interrompu leur activité pour cause de maternité ou d'adoption doivent bénéficier a minima de la moyenne de l'évolution du niveau de la prime de fonction et de technicité de leur grade constatée à l'issue de la campagne annuelle, dans les conditions qui sont encadrées par la circulaire de gestion du régime indemnitaire fixe des personnels fonctionnaires et des agents statutaires. Cette opération fait l'objet d'un traitement annuel.

### **Salariés**

Les salariés ayant interrompu leur activité pour cause de maternité ou d'adoption doivent bénéficier a minima de la moyenne des augmentations individuelles de leur qualification, dans le respect des dispositions de l'accord cadre et le cas échéant en tenant compte des négociations annuelles obligatoires. Cette opération fait l'objet d'un traitement annuel.

Au retour d'un congé parental avec interruption totale d'activité, si besoin, la rémunération pourra être ajustée à leur retour, après étude de rémunération (cf. saisine individuelle annexe 3).

## **Article 11.2 - Evolution professionnelle, avancement et promotion**

- Avancement et promotion au choix des fonctionnaires, statutaires et salariés

S'appuyant sur la dynamique créée au cours des 3 dernières années, la Caisse des dépôts poursuit, dans le cadre du plan de progrès 2019-2021, la démarche engagée en faveur d'un réel équilibre des promotions et avancements.

Cette démarche se décline par la mise en œuvre des principes et actions suivants.

Préalablement à chaque campagne d'avancement et de promotion, la Direction des Ressources Humaines s'engage à transmettre aux services ressources humaines des directions, les indicateurs pertinents définis dans le présent accord, notamment le taux de représentation femmes/hommes parmi les promouvables pour les fonctionnaires et statutaires et parmi les effectifs éligibles pour les salariés.

La Direction des Ressources Humaines veille à ce que les proportions de femmes et d'hommes promues ou avancées soient cohérentes avec les proportions que représentent ces populations au sein de l'effectif éligible.

La mise en œuvre des plans précédents a permis d'obtenir un meilleur équilibre dans la majeure partie des grades et des qualifications d'emploi. Pour autant, l'accès des femmes aux emplois supérieurs reste encore à développer. Les avancements au choix au grade d'attaché principal ainsi que les promotions dans les qualifications de CEB et DET pour les salariés, doivent continuer à faire l'objet d'une attention particulière.

La Direction des Ressources Humaines s'engage ainsi, à ce que chaque année, la proportion des femmes promues dans ce grade et, le cas échéant, ces qualifications soit au moins équivalente à la proportion de femmes concernées, à savoir notamment la proportion de femmes promouvables pour les fonctionnaires.

Le ratio de femmes concernées servant de cible, est communiqué aux services RH des directions en début de campagne.

En tout état de cause, la DRH s'assure que ces justes proportions soient respectées globalement sur l'Etablissement public.

La CDC s'assure 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.

Afin de visualiser la situation des femmes et des hommes par catégorie et corps /qualification et d'agir ainsi sur les effets « plafonds de verre », des graphiques « POISSON® » (cf. la définition article 9.1) sont établis chaque année et présentés à la commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

- Par ailleurs et s'agissant plus spécifiquement des avancements des fonctionnaires :
  - Une démarche d'incitation des femmes éligibles à se présenter à l'examen professionnel continuera d'être mise en œuvre.
  - En cohérence avec l'article 10.3, la recherche systématique de candidatures féminines sera effectuée pour la nomination des fonctionnaires dans les emplois les plus élevés, afin d'atteindre l'objectif de parité.
- Pour les salariés sous le régime des conventions collectives,
  - Un suivi comparé des délais de passage d'une qualification à une autre est réalisé et présenté à la commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.
  - Une démarche d'incitation des femmes à exercer des fonctions à responsabilité et à accéder à une qualification supérieure sera développée.

## ***Article 12 - Axe 4 Equilibre vie professionnelle/ Vie privée et exercice de la responsabilité parentale***

L'égalité entre les femmes et les hommes passe par un meilleur équilibre et un meilleur partage des temps professionnel et privé. Convaincues de ce principe, la direction de la Caisse des dépôts et les organisations syndicales représentatives ont convenu dans le cadre de différents accords, de dispositifs favorisant une répartition plus harmonieuse entre la vie professionnelle et la vie privée. Afin de conforter ces dispositions et d'inciter au recours à ces dernières, moins marqué par les stéréotypes, les parties signataires s'accordent sur les mesures suivantes.

### **Article 12.1 - Entretiens ante et post congés de maternité, d'adoption et congé parental**

Afin que le départ et le retour de congés maternité et d'adoption soient vécus sereinement par le parent concerné, il est mis en œuvre des dispositifs visant à préparer ce moment.

Au moins un mois avant le départ en congé maternité ou d'adoption, la /le collaboratrice /teur est systématiquement reçu(e) individuellement par son manager 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. De la même manière, celle-ci / celui-ci est reçu(e) par son responsable hiérarchique en entretien dans les semaines qui suivent son retour en poste à l'occasion duquel il peut aborder aussi bien l'organisation de son travail que son évolution salariale et professionnelle.

En outre, il/elle peut interroger, avec l'appui de la (du) référent(e) égalité professionnelle, leur direction métier ou la Direction des Ressources Humaines sur les motifs d'une absence



d'avancement de grade/qualification ou de promotion de corps au choix (selon la saisine figurant en annexe 3).

Les services de la direction des ressources humaines seront attentifs à sa mise en œuvre effective par le biais d'un rappel de cet acte de management au responsable hiérarchique lors du dépôt dudit congé.

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

### **Article 12.2 - Promotion des dispositifs de congé autour de la naissance et de l'adoption**

38,7% des hommes ayant participé à l'enquête réalisée sur les regards croisés hommes-femmes, pensent ne pas être suffisamment informés sur les mesures de conciliation vie professionnelle-vie privée existantes alors que 47,8% des femmes pensent qu'ils le sont.

Sur ces bases :

- la promotion des dispositifs de congés paternité et de naissance existants à la CDC sera poursuivie par le biais d'actions de communication ciblées. La CDC maintient en effet, intégralement la rémunération pour les salariés pendant le congé de paternité (11 jours) lorsque ceux-ci justifient d'une ancienneté minimale de 6 mois. Le congé de naissance, dispositif spécifique à l'Etablissement public, permet pour sa part, à l'un des deux parents de bénéficier de 28 jours de congés à l'issue du congé de maternité ou d'adoption afin d'assurer la garde de l'enfant. Il peut être pris également sous la forme de dérogation horaire postnatale d'une heure jusqu'au 18 mois de l'enfant.
- les actions de communication organisées sur les dispositifs relatifs aux congés liés à l'enfant rappelleront la possibilité pour les hommes de prendre un congé parental et le principe absolu que ce dispositif ne doit pas avoir d'impacts négatifs sur la carrière, quel que soit le genre.

Dans ce cadre, le guide de la parentalité fera, notamment, l'objet d'une nouvelle opération de d'information.

### **12.3 - Favoriser les nouvelles formes d'organisation du temps de travail**

L'égal accès au temps partiel et au télétravail pour les hommes et pour les femmes continuera à être encouragé par des actions de communication, dans le but de garantir un équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée sans aucune distinction de genre.

Pour répondre aux besoins plus spécifiques d'une organisation du travail adaptée au moment de la grossesse et de la naissance ou de l'adoption d'un enfant, notamment en termes de réduction de temps de déplacements, les demandes d'entrée en télétravail de la mère ou de l'autre parent seront étudiées avec une attention particulière et il sera veillé à ce qu'ils puissent en bénéficier prioritairement. Le travail occasionnel à distance sera également favorisé lors de cet événement dans le cadre des conditions d'accès en vigueur.

Ces mesures sont également applicables dans le cas de situation d'aidant.

Sur la base des résultats de l'enquête réalisée sur les regards croisés hommes-femmes en 2018 et en cohérence avec la négociation de l'accord relatif à la qualité de vie au travail, une réflexion sera engagée sur des modes d'organisation du temps de travail favorisant la coparentalité.

En complément de l'adhésion à la charte de la parentalité en 2012, la Caisse des dépôts souhaite s'engager à signer d'ici 2020, la charte de l'équilibre des temps de vie lancée par l'observatoire de la parentalité dont l'objectif est :

- d'obtenir un engagement des entreprises au plus haut niveau en faveur d'une culture managériale qui facilite l'articulation entre vie personnelle et vie professionnelle.
- de faciliter l'expression des salariés, femmes et hommes, qui souhaitent une organisation du travail plus souple et plus respectueuse de leurs contraintes personnelles et familiales, grâce à l'engagement au plus haut niveau de l'entreprise, et à la communication interne des engagements.
- d'amorcer un changement de mentalités dans les entreprises françaises et aider les hommes qui souhaitent s'investir pleinement dans leur vie familiale et personnelle mais qui sont pénalisés par une culture d'entreprise privilégiant le présentisme.
- de favoriser des relations équilibrées, fondées sur l'écoute et le respect mutuel entre managers et salariés, notamment sur l'organisation du temps de travail

Les mesures législatives liées à la grossesse, la parentalité et l'articulation des temps de vie professionnelle et personnelle qui seront prises dans le cadre de la mise en œuvre de l'accord relatif à l'égalité femmes /hommes dans la Fonction publique et de la loi de transformation de la Fonction publique (exclusion du champ d'application de la journée de carence des congés de maladie pendant la grossesse, assouplissement des règles d'utilisation du congé parental...) seront relayées à la Caisse des dépôts et feront l'objet d'une information auprès des personnels.

### **Article 13 - Axe 5 La prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes**

La Caisse des dépôts, en tant qu'employeur public s'engage à être exemplaire en matière de lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes tels que définis par le code du travail, la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et le code pénal<sup>3</sup>. Pour répondre aux situations de violence et de harcèlement au travail, tous les leviers d'action et tous les acteurs de la prévention y compris les membres du COMEX devront être mobilisés.

S'inscrivant ainsi, dans le cadre de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 et de la circulaire conjointe, du 9 mars 2018, du ministère de l'Action et des Comptes publics et du secrétariat d'Etat en charge de l'Egalité entre les femmes et les hommes, relative à la prévention et la lutte contre les violences sexuelles et sexistes, la Caisse des dépôts entend développer durant les 3 années du présent plan de progrès, un programme de mesures axées sur :

- un renforcement des moyens d'identification de ces situations
- une meilleure appréhension par tous de cette question
- un suivi accru tant en termes d'accompagnement des victimes, de sanctions pour les auteurs et d'évaluation des dispositions mises en œuvre

A cette fin, les actions principales suivantes seront mises en œuvre dès 2019 :

---

<sup>3</sup> - L 1142-2-1 du code du travail, l'article 6 bis de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et article 621-1 du code pénal (agissement sexiste),  
- L1153-1 à L1153-3 du code du travail, l'article 6 ter de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires et l'article 222-33 du code pénal (harcèlement sexuel)  
- Articles 222-22 à 222-31 du code pénal et la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (violences sexuelles)

- **Désignation au sein de l'Etablissement public, d'un(e) Référent(e) unique dédié(e) au traitement des situations de violence et/ou de harcèlement au travail**, disposant de garanties suffisantes en termes d'autonomie et de capacité d'intervention. Ce(cette) référent (e) aura pour mission de centraliser et de répondre avec réactivité aux saisines et aux demandes d'information et de conseil. Il /elle bénéficiera d'une formation spécifique lui permettant d'assurer sa fonction.

Afin de faciliter le signalement par l'ensemble des collaborateurs de l'Etablissement public (victime, témoin, acteurs de la prévention) des actes susceptibles de revêtir la qualification de violences et/ou de harcèlement au travail auprès du/de la référent(e) unique, une adresse mail générique, confidentielle et sécurisée, sera également instituée.

Ce dispositif comportera toutes les garanties nécessaires en matière d'accueil, de confidentialité, d'expertise, de qualité et de rapidité de traitement et de suivi des saisines.

La CDC s'engage à donner une réponse à toute saisine et à prendre si nécessaire, des mesures concrètes visant à protéger la victime et mettre fin au plus vite à la violence dénoncée.

- **Mise en place d'une nouvelle procédure de traitement des signalements des situations de violences et/ou de harcèlement au travail et de discriminations** afin de clarifier le rôle de chacun des acteurs et de simplifier la saisine par les personnels. (Cf. annexe 6).

Sans préjudice du champ de compétence des instances de représentation du personnel de l'Etablissement public en matière d'alerte, cette procédure garantira notamment que :

- La personne présumée victime sera entendue une première fois dans les 72h après la saisine par le/ (la) référent (e), qui prendra ensuite l'attache avec l'auteur présumé des faits. La /(le) référent(e) unique peut être saisi par la victime elle-même, un témoin ou un acteur de prévention. En cas de nécessité, le (la) référent(e) unique peut également prendre l'initiative de procéder à une démarche.
- Des mesures conservatoires pourront, si besoin, être prises immédiatement en accord avec la victime présumée. Selon l'appréciation des faits, elles pourront être adoptées en lien avec le chef de service et éventuellement le médecin du travail.
- Des dispositions d'accompagnement immédiates pourront être également mises en œuvre par la DRH, en lien avec le service médical et/ou les psychologues du travail pour les deux protagonistes et éventuellement pour le collectif de travail. Ces mesures pourront être poursuivies ensuite en fonction des actions mises en œuvre, notamment pour la victime.
- Au regard des premiers éléments recueillis et avec l'accord de la personne s'estimant victime, une enquête sera diligentée par le/la référent (e) unique, l'inspecteur santé et sécurité au travail et un acteur de la sphère psychomédicale afin de rédiger une synthèse.
- A l'issue de cette enquête et en fonction de la situation (reconnaissance ou non d'une situation de violence ou de harcèlement) et la gravité des faits, la CDC s'engage à ce que des mesures appropriées soient prises : concertation, sanctions disciplinaires, information au procureur de la République en lien avec la Direction juridique fiscale et des services associés dès lors que la situation le rend nécessaire.
- La CDC s'engage, à l'issue de la procédure de signalement, à informer les personnes en cause des suites données. Cette restitution est réalisée par la personne référente unique.

- Il sera rappelé que la mise en œuvre de cette procédure n'a pas pour effet d'éteindre pour la personne présumée victime, la possibilité de porter plainte ou de procéder à un recours auprès des juridictions compétentes.

Cette procédure est menée dans un cadre garantissant la confidentialité autant que nécessaire au regard de la publicité qu'a pu avoir la survenance du cas de harcèlement, discrimination ou violence.

- **Révision et extension à toutes les situations de violence au travail de la Charte de référence sur la prévention du harcèlement du 4 juin 2012 pour prévenir tout acte de violence quel qu'il soit.**

Cette nouvelle charte tendra à améliorer la gestion et le traitement des alertes, à rappeler les sanctions disciplinaires encourues et à mieux accompagner et prendre en charge les personnels s'estimant victime d'une situation de violence ou de harcèlement.

Des fiches thématiques présentant les différents types de violence et leurs conséquences juridiques seront également annexées à la Charte.

Elle fait l'objet d'une présentation au CSSCT dans le courant du 1<sup>er</sup> semestre 2019.

- **Intégration de l'axe de prévention et de lutte contre la violence et de harcèlement au travail dans le cadre des formations prévention RPS** sous la forme d'une formation multimodale, E-learning de sensibilisation accessible à tous les personnels de l'Etablissement public, modules spécifiques à destination des managers et d'un public spécialisé (référents égalité / diversité, personnel médical et de prévention, membres du CSSCT, fonction RH, ...)

- **Dans le prolongement des actions de formation déjà dispensées au sein de l'Etablissement public et de cette nouvelle procédure de signalement :**

- o **un dispositif d'information et de sensibilisation des collaborateurs** sera mis en œuvre lors de la mise en place de cette nouvelle procédure avec l'implication de tous. Des réunions de sensibilisation seront organisées à la demande de chaque Direction, avec l'appui des acteurs de la prévention. Le réseau professionnel Alter Egales pourra également être mobilisé pour contribuer à cette information.
- o **un plan de communication** sera déployé tout au long du plan de progrès afin d'inscrire dans la durée les actions entreprises .

- **Désignation par les membres du CSSCT d'un(e) référent(e) en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, parmi ses membres, Ce/cette référent (e) bénéficiera de la formation nécessaire à l'exercice de sa mission en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. Cette formation sera prise en charge par l'employeur.**

Le/la référent (e) du CSST est associé aux travaux relatifs à la définition des politiques préventives contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. En lien avec le/la référent (e) unique désigné (e) par l'employeur, il/elle est informé (e) sans délai, dans le respect des mesures de confidentialité requises, des situations de violence ou de harcèlements déclarés. Il/elle peut, le cas échéant être saisi (e) d'une situation par un agent(e) et en informe dès lors le/la référent(e) unique désigné(e) par l'employeur.

- **Mise en œuvre d'un suivi des signalements (nature, nombre) et des suites qui y sont données (règlement du litige, suites disciplinaires, suites judiciaires)**

afin que la CDC soit en mesure d'évaluer les actions mises en œuvre.

Ce suivi fait l'objet d'une information annuelle du CSSCT et de la commission de suivi de l'accord.

## **Article 14 - Axe 6 Communication et sensibilisation**

Les trois objectifs prioritaires que se sont fixés les signataires seront au cœur des démarches de sensibilisation et de communication qui seront conduites sur les 3 ans à venir, en particulier:

- Le déploiement d'un plan de communication concernant la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes (cf. article 13)
- La poursuite des efforts de sensibilisation contre les stéréotypes, contribuant ainsi à favoriser à tous les niveaux la culture de l'égalité de traitement et des chances entre les genres.
- L'appropriation de cette thématique de l'égalité par le biais d'actions faisant appel à la mobilisation interne et à l'expérimentation

Chacun des axes du plan de progrès fera ainsi l'objet d'un plan de communication adapté qui accompagnera la mise en œuvre des dispositions, la programmation de certaines opérations étant d'ores et déjà actées dans le cadre du présent plan de progrès.

**ANNEXE 1 – Filières professionnelles et emplois repères  
(à la date de la signature de l’avenant n°3)**

Code filière	Libellé long Filière	Code famille	Libellé long Famille d'emplois	Code emploi repère	Libellé de l'emploi repère		
	Gestion des opérations et prestations clients	0201	Opérations et prestations clients	020101	Responsable opérations et prestations clients		
				020102	Chargé opérations et prestations clients		
				020103	Gestionnaire opérations et prestations clients		
				020104	Responsable de gestion des quotas		
				020105	Chargé de gestion des quotas		
		0203	Assistance aux opérationnels et réseaux	020301	Responsable assistance aux opérationnels et réseaux		
				020302	Chargé assistance aux opérationnels et réseaux		
				020303	Gestionnaire assistance aux opérationnels et réseaux		
		03	Investissement et marchés financiers	0301	Gestion des actifs financiers	030101	Responsable de gestion de portefeuilles de marché
						030102	Gérant de portefeuilles en direct
030103	Gérant de portefeuilles délégué						
030104	Négociateur en actifs financiers						
030105	Responsable middle-office financier						
030106	Gestionnaire middle-office financier						
030107	Responsable gestion des participations et des actifs						
030108	Gestionnaire de participations et d'actifs						
030109	Responsable post marché						
030110	Gestionnaire post marché						
0302	Financement d'opérations et montages de projet financier et d'investissement			030201	Responsable ingénierie de projets financiers / investissements		
				030202	Chargé projets financiers / investissements		
				030203	Chargé ingénierie de projets		
				030204	Chargé de montage d'opérations		
0303	Performance et analyse financière			030301	Responsable de la mesure des performances et des risques		
				030302	Chargé de la mesure des performances et des risques		
				030303	Responsable actif passif et allocation d'actif		
				030304	Gestionnaire actif passif et allocation d'actif		
				030307	Responsable administratif et financier		
				030308	Responsable analyse financière		
0304	Stratégie, pilotage et études financières et économique			030401	Responsable des études économiques et financières		
				030402	Chargé des études économiques, financières et extra financières		
				030403	Actuaire		
				030405	Responsable du pilotage financier, extra financier et stratégique		
				030406	Chargé du pilotage financier, extra financier et stratégique		

Code filière	Libellé long Filière	Code famille	Libellé long Famille d'emplois	Code emploi repère	Libellé de l'emploi repère
04	Comptabilité	0401	Comptabilité	040101	Responsable comptable
				040102	Comptable
				040103	Technicien comptable
				040104	Comptable instruments financiers
				040105	Analyste comptable
				040106	Comptable réglementaire
				040107	Consolideur
				040108	Contrôleur comptable
				040109	Normalisateur comptable
05	Budget Contrôle gestion Finance d'entreprise	0501	Budget Contrôle de gestion	050101	Responsable contrôle de gestion et budget
				050102	Contrôleur de gestion
				050103	Chargé de budget
				050104	Assistant budgétaire
		0502	Finance d'entreprise	050204	Responsable trésorier
050205	Trésorier				
06	Relation clientèle / Commercial / Marketing	0601	Développement commercial	060101	Responsable développement commercial
				060102	Chargé développement commercial
				060103	Technicien développement et animation commerciale
		0602	Animation de réseaux	060201	Responsable animation de réseau
				060202	Chargé animation de réseau
		0603	Marketing	060301	Responsable marketing
				060302	Chargé de marketing
				060303	Analyste marketing
		0604	Relation clientèle	060401	Responsable relation clientèle
				060402	Chargé relation clientèle
				060403	Gestionnaire relation clientèle
		07	Audit Risques Qualité Organisation	0701	Audit
0702	Risques			070201	Responsable contrôle permanent
				070202	Contrôleur permanent
				070215	Chargé du contrôle interne
				070203	Responsable des risques financiers
				070204	Analyste des risques financiers
				070214	Contrôleur des risques financiers
				070208	Responsable production prudentielle
				070209	Chargé production prudentielle
				070210	Responsable reporting risque
				070212	Responsable sécurité des SI
				070213	Expert sécurité des SI
070216	Responsable conformité bancaire et financière				
070217	Analyste conformité bancaire et financière				
0703	Qualité			070301	Responsable qualité
				070302	Chargé qualité
				070303	Assistant qualité
0704	Organisation			070401	Responsable organisation
				070402	Organisateur
070403	Assistant organisateur				

Code filière	Libellé long Filière	Code famille	Libellé long Famille d'emplois	Code emploi repère	Libellé de l'emploi repère		
08	Système d'information, maîtrise d'ouvrage, data	0801	Pilotage SI	080101	Responsable SI métiers		
				080102	Urbaniste des SI		
		0802	Maîtrise d'ouvrage	080201	Responsable de domaine fonctionnel SI		
				080202	Chargé de projet SI et/ou d'application		
				080204	Développeur bureautique ou éditique		
		0803	Support SI	080301	Responsable supports SI		
				080302	Chargé d'assistance utilisateurs		
				080303	Administrateur de données métier		
				080304	Technicien informatique et bureautique		
		0804	Data	080401	Responsable gouvernance data		
				080402	Chargé de pilotage data		
				080403	Ingénieur data		
				080404	Analyste data		
		09	Affaires générales	0901	Fonctions d'appuis	090101	Responsable affaires générales
						090102	Conseiller
						090103	Chargé d'affaires générales
090104	Secrétaire - Assistant						
0902	Logistique			090201	Responsable achats		
				090202	Acheteur		
				090203	Rédacteur de marchés		
				090204	Chargé des services intérieurs ou des flux		
				090205	Agent des services intérieurs		
				090206	Responsable sécurité / sureté		
				090207	Chargé de sécurité / sureté		
				090208	Agent de sécurité / sureté		
				090209	Responsable imprimerie / reprographie		
				090210	Technicien imprimerie / reprographie		
				090211	Responsable immobilier / logistique ou des flux		
				090212	Conducteur d'opérations immobilières		
090214	Responsable technique du bâtiment						
090213	Chargé technique du bâtiment						
090215	Agent technique du bâtiment						
090216	Agent des flux						
10	Juridique	1001	Juridique	100101	Responsable juridique		
				100102	Juriste		
				100103	Fiscaliste		
				100104	Assistant juridique		



Code filière	Libellé long Filière	Code famille	Libellé long Famille d'emplois	Code emploi repère	Libellé de l'emploi repère
11	Communication	1101	Communication interne / externe	110101	Responsable de communication
				110102	Chargé de communication
				110103	Assistant de communication
				110104	Rédacteur
				110106	Graphiste / Maquettiste
				110108	Photographe/vidéaste
				110109	Concepteur multimédia (web designer)
				110110	Animateur de communautés web (community manager)
		1102	Relations extérieures	110201	Attaché de presse
				110202	Chargé de veille multimédia
				110203	Chargé de relations institutionnelles
				110204	Chargé de mécénat
		1103	Gestion de l'information	110301	Responsable Documentation / Archives / Bibliothèque/ Iconographie
				110302	Documentaliste / Archiviste / Bibliothécaire/ Iconographe
		12	Ressources humaines	1201	Condition de travail et hygiène
120102	Infirmier				
120103	Responsable service social				
120104	Assistant social				
1202	Relations sociales			120201	Responsable relations sociales
				120202	Chargé relations sociales
1203	Développement ressources humaines			120301	Responsable ressources humaines
				120302	Responsable de développement RH
				120303	Chargé études et/ou de projets ressources humaines
				120307	Gestionnaire ressources humaines
				120308	Chargé de recrutement / mobilité
				120309	Conseiller RH / conseiller carrière
				120310	Chargé de formation
				120311	Chef de projet ingénierie formation
1204	Gestion de la paye et des opérations administratives			120401	Responsable de gestion administrative / paye
				120402	Chargé de gestion administrative/payé
		120403	Gestionnaire de la paye		
		120404	Gestionnaire administratif RH		

La Filière 01 correspond à « Direction générale » et la « Filière 13 » à « cadre dirigeant » (famille et emploi idem)

## **ANNEXE 2 – Méthodologie d'identification des écarts de rémunération et traitement des écarts de rémunération entre femmes et hommes de l'Etablissement public**

**La notion de rémunération sur laquelle repose la méthode ci-après présentée renvoie :**

- Au salaire de base pour les CDI ;
- Au traitement de base pour les CDP ;
- À la PFT pour les fonctionnaires ou agents CANSSM ;
- Au forfait pour les cadres dirigeants de droit public ou privé.

### **Les principes de la méthode**

Depuis 2017, La DRH procède chaque année à une analyse des rémunérations femmes/hommes par régression linéaire. Il s'agit d'approcher au plus juste une réalité concrète (la rémunération) par une expression mathématique permettant d'expliquer et de prédire cette réalité.

Cette régression linéaire consiste à exprimer la rémunération de chaque personne en fonction de ses caractéristiques individuelles (ou variables) par une équation du type :

$$\text{Rémunération} = a + b^*(\text{Sexe}) + c^*(\text{Temps de travail}) + d^*(\text{Filière d'emploi}) + \dots$$

Où a, b, c, d...sont des paramètres calculés par modélisation à l'occasion de chaque campagne. S'agissant de la présente méthodologie les variables sont détaillées ci- après dans la présente annexe.

La régression linéaire multiple permet :

- D'identifier les variables expliquant l'écart de salaire de base entre femmes et hommes : Sexe, Temps de travail, Filière d'emploi... ;
- D'estimer le poids de chaque variable dans l'explication de cet écart : genre 2%, ancienneté 10%, par ex. ;
- De déterminer, sur des mailles d'analyse statistiquement suffisantes (**environ une centaine de personnes**), les zones sur lesquelles l'Etablissement public devrait porter prioritairement son attention ;
- De déterminer, au sein de ces zones nécessitant une attention particulière, les personnes dont la rémunération est minorée en fonction de son genre.

## Modalités de mise en œuvre à l’Etablissement public

Cette identification des écarts entre les femmes et les hommes de l’Etablissement public concerne donc toute la population permanente en fonction dans les directions de l’Etablissement public :

- Les salariés sous convention collective à l’indice et au forfait ;
- Les fonctionnaires et agents sous statut CANSSM ;
- Les cadres dirigeants ;
- Les contractuels de droit public.

Elle se base sur des données post campagne d’augmentation des personnels en fonction.

La méthode est appliquée sur chacune de ces populations dans son ensemble (mailles globales), puis déclinée pour les fonctionnaires et salariés hors cadres dirigeants selon 3 niveaux distincts (mailles détaillées) :

- Par grade ou par qualification d’emploi ;
- Par filière professionnelle ;
- Par direction.

Ces analyses statistiques génèrent des tableaux pour chaque maille étudiée (lorsque la population atteint un ordre de grandeur autour d’une centaine de personnes) présentant les écarts de rémunération décomposés en variables ou facteurs explicatifs de ces écarts (sexe, âge, ancienneté, diplôme, etc.). Le poids relatif du facteur sexe par rapport aux autres variables est identifié.

Les mailles dont le poids du facteur sexe dans l’écart de rémunération F/H dépasse 5% constituent des zones de populations où des écarts sont susceptibles d’être identifiés et corrigés.

Dans l’exemple présenté ci-dessous issu de l’étude 2018, la maille « Direction DRT » nécessitant une attention particulière pour la population des fonctionnaires hors cadres dirigeants car l’écart de rémunération dû au sexe (déterminé par l’analyse) est de 5,3% (dernière colonne du tableau) :

### Fonctionnaires hors cadres dirigeants

Permanents en fonction à l’EP au 31/12/2017 - PFT campagne 2018

Issue de l’analyse Issue de l’analyse

Direction	Effectif Hommes	Effectif Femmes	Effectif Total	Moyenne Rém. Hommes	Moyenne Rem. Femmes	Ecart H/F (€)	Ecart H/F (%)	Ecart dû au sexe (€)	Ecart dû au sexe (%)
DCB	75	139	214	17560	15759	1801	10,3%	22	1,2%
DEOF	29	57	86	14897	15399	-502	-3,4%	-1	0,1%
DFE	30	60	90	17013	16616	397	2,3%	0	0,0%
DRH Groupe	51	147	198	17648	16114	1534	8,7%	11	0,7%
DRS	419	1109	1528	15671	13177	2494	15,9%	42	1,7%
DRT	161	276	437	22304	17804	4500	20,2%	239	5,3%
SGG	160	175	335	16100	16982	-882	-5,5%	-4	0,4%

Le seuil de 5% est retenu car il traduit la marge d'erreur statistique communément admise dans ce type d'études.

Les personnels se situant dans ces zones nécessitant une attention particulière (mailles) font alors l'objet d'une étude plus approfondie.

Pour ces personnels, la moyenne des rémunérations des femmes est comparée à la moyenne des rémunérations des hommes, afin de déterminer la nature de l'écart.

L'ensemble de la population (homme ou femme) la moins rémunérée dans la maille fait alors l'objet d'une analyse spécifique qui consiste à comparer la rémunération réelle de chacun de ses membres avec la rémunération prédite par le modèle statistique.

Cette prédiction se fonde sur la régression linéaire qui permet de déterminer la rémunération théorique pour chaque personnel en fonction de ses caractéristiques individuelles (grade/qualification, ancienneté, sexe, ...).

Pour neutraliser l'effet du sexe, chaque personnel potentiellement à rattraper est considéré comme étant du sexe favorisé dans la maille d'analyse.

On retient in fine, aux fins de procéder à une compensation, les personnels dont la rémunération réelle est inférieure à la rémunération théorique prédite par le modèle.

Cette liste des personnels à compenser fait l'objet d'un examen au cas par cas pour vérifier notamment qu'aucune variation de rémunération n'est intervenue depuis le lancement de l'analyse statistique.

Cette liste de personnels est, ensuite, répartie par direction métier et transmise à chaque service RH de proximité concerné, qui émet individuellement un avis sur la pertinence de la compensation. En cas d'avis négatif, celui-ci doit être motivé par le service RH métier. La pertinence du motif est ensuite évaluée par la DRH. Le nombre d'avis négatifs ainsi émis fait l'objet d'une information annuelle de la commission de suivi de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les décisions de compensation au titre de l'égalité F/H sont validées in fine par la DRH et notifiées individuellement à chaque bénéficiaire en décembre de chaque année.

Pour une maille en alerte, le montant de la compensation des personnel concernés est calculé en se basant sur le poids du facteur « sexe » de la maille, minoré de la marge d'erreur de 5%. Ce taux de compensation est appliqué à la rémunération de tous les personnels concernés en fonction de leur statut.

La compensation est portée sur la paye du mois de décembre de l'année considérée **avec effet rétroactif au 1<sup>er</sup> janvier de l'année** :

- Pour les fonctionnaires et les agent CANSSM, la base annuelle de la PFT est augmentée ;
- Pour les CDI et les CDP, des points sont insérés dans le salaire/traitement de base ;
- Pour les personnels au forfait, la base annuelle du forfait est augmentée.

L'enveloppe dédiée est indépendante de l'enveloppe de points accord cadre ou de celle d'augmentation de la PFT.

## Les variables explicatives du modèle

La rémunération individuelle dépend d'une multitude de facteurs (études/formations, parcours professionnel, personnel...). On peut tenter de l'expliquer en fonction de ces facteurs mais la modélisation est, dès l'origine, contrainte car :

- Les systèmes d'information contiennent par construction un nombre limité de variables individuelles ;
- La significativité statistique impose que le nombre de variables explicatives soit d'autant plus limité que le nombre d'observations l'est.

On choisit donc, pour modéliser la rémunération, un ensemble réduit de variables, dont le pouvoir explicatif est fort et significatif sur le plan statistique.

Le nombre de variables explicatives étant limité pour garantir la pertinence statistique du modèle, le pouvoir explicatif n'est pas total, il ne l'est d'ailleurs jamais dans le cadre d'une modélisation concrète.

Il reste donc une part non expliquée. Cette part dépend principalement de facteurs non disponibles ou qui ont été écartés au profit d'autres au plus grand pouvoir explicatif.

On admet communément dans ce type d'études qu'une analyse est valide **si la part inexpliquée ne dépasse pas 40%**.

Cette part non expliquée est propre à chaque analyse et à chaque population étudiée. Une population dont la rémunération est très codifiée en fonction d'un nombre réduit de variables disponibles dans les systèmes d'information aura une part non expliquée plus faible (fonctionnaires) qu'une population dont la grille de rémunération se fonde sur des critères moins finement recensés/disponibles ou très individualisés (cadres dirigeants).

Enfin, la variable « Sexe » présente dans chaque analyse capte bien toute l'explication liée au genre. La technique utilisée a précisément été choisie pour isoler la part de chaque variable explicative, indépendamment de toute autre variable.

**Les variables des mailles globales pour l'étude 2018**

<b>Fonctionnaires et Les statutaires CANSSM</b>	<b>CDI de droit privé</b>	<b>Cadres dirigeants</b>	<b>Contractuels de droit public</b>
<b>Sexe</b>	<b>Sexe</b>	<b>Sexe</b>	<b>Sexe</b>
<b>Temps travail</b>	Temps travail	Temps travail	Temps travail
<b>Filière d'emploi</b>	Filière d'emploi	Cercle	Filière d'emploi
<b>Age</b>	Age	Age	Age
<b>Direction</b>	Direction	Direction	Direction
<b>Grade</b>	Qualification	Grade	Catégorie (A, B, C)
<b>Echelon</b>	Diplôme	Diplôme	Diplôme
<b>Ancienneté Echelon</b>	Ancienneté Groupe		
<b>Ancienneté CDC</b>	Ancienneté CDC	Ancienneté CDC	Ancienneté CDC
<b>Zone Géo</b>	Zone Géo	Zone Géo	Zone Géo

### ANNEXE 3 – Procédure d'examen d'un recours individuel relatif à une présomption de discrimination professionnelle à caractère sexiste relative à la rémunération/avancement/promotion

Saisine par écrit du/de la référent(e) à l'égalité professionnelle par l'intéressé(e) assisté(e) s'il (elle) le souhaite par un (e) représentant(e) du personnel (*Nota : cette saisine est indépendante d'une éventuelle procédure de recours contentieux*). Celle-ci doit comporter les éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination directe ou indirecte.  
Le /la référent(e) en accuse réception par écrit

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

Diagnostic de la DRH EP  
(en cas de besoin et après accord de l'agent concerné, possibilité de consultation, pour avis, du responsable RH de proximité et/ou du responsable hiérarchique )

#### Discrimination non avérée :

- Echange entre l'intéressé (e) et le/la référent(e) sur la décision et transmission de la décision écrite et motivée de la DRH EP à l'intéressé(e) et au (à la) représentant (e) du personnel qui l'a assisté(e), sur la base d'une information permettant à l'intéressé(e) de comprendre la décision. Délai de 4 à 6 semaines à compter de la date de la saisine
- Information du RH de proximité
- Possibilité de faire appel de la décision auprès du Directeur Général de la CDC

#### Discrimination avérée :

- Mesure de rattrapage (salarial\*, promotionnel ...)
- Echange entre l'intéressé(e) et le/la référent(e) sur la décision et transmission à l'intéressé(e) et au/ à la représentant (e) du personnel qui l'a assisté(e) de la décision écrite et motivée de la DRH EP, sur la base d'une information permettant à l'intéressé(e) de comprendre la décision. Délai 4 à 6 semaines à compter de la date de la saisine
  - Information de la direction concernée
- \* la notification précisera les modalités de rattrapage et la date de mise en paiement

## **ANNEXE 4 – Méthodologie de calcul et d'évaluation des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour la Caisse des dépôts et consignations**

### **1. Période de référence**

Les indicateurs sont calculés chaque année par l'employeur, au plus tard le 1<sup>er</sup> mars de l'année en cours, à partir des données de la période de référence courant du 1<sup>er</sup> janvier au 31 décembre de l'année n-2.

### **2. Collaborateurs à prendre en compte pour le calcul des indicateurs**

L'effectif à prendre en compte pour le calcul des indicateurs est celui des collaborateurs en fonction au sein de l'établissement public au 31 décembre de l'année de référence et payés sur 12 mois.

Les apprentis, les titulaires d'un contrat aidé, les collaborateurs mis à disposition de la Caisse des dépôts et consignations, les contractuels de droit public recrutés sur le fondement des articles 6 quater, quinquies et sexies de la loi du 11 janvier 1984 ne sont pas pris en compte dans les effectifs pour le calcul des indicateurs.

L'âge et l'appartenance à un corps, à un grade ou à une qualification sont appréciés au 31 décembre de l'année de référence.

### **3. Eléments de rémunération à prendre en compte pour le calcul des indicateurs**

Les éléments de rémunération pris en compte reprennent ceux du rapport de situation comparée de la période de référence, soit la rémunération annuelle nette fiscale reconstituée en équivalent temps plein, de laquelle ont été déduits l'intéressement payé et l'abondement EPI.

### **4. Méthode de calcul des indicateurs et barème à appliquer aux résultats ainsi obtenus**

Les indicateurs sont calculés et évalués selon un barème allant de 0 à 100 points, conformément aux tableaux suivants.

Le niveau de résultat obtenu correspond à la somme des points obtenus pour chacun des indicateurs.



## Indicateur relatif à l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes

INDICATEURS	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
<b>Ecart de rémunération entre les femmes et les hommes</b>	<p>Les collaborateurs sont répartis en groupe selon quatre tranches d'âge et par corps ou qualification selon leur statut.</p> <p>Les tranches d'âges sont les suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- moins de 30 ans ;</li> <li>- de 30 à 39 ans ;</li> <li>- de 40 à 49 ans ;</li> <li>- et 50 ans et plus.</li> </ul> <p>Seuls les groupes comprenant au moins trois hommes et au moins trois femmes sont pris en compte.</p> <p>La rémunération moyenne des femmes et des hommes est calculée pour chacun des groupes constitués en calculant le salaire en équivalent temps plein pour chaque salarié puis en en faisant la moyenne.</p> <p>L'écart de rémunération est calculé, en pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant la rémunération moyenne des femmes à la rémunération moyenne des hommes et en rapportant ce résultat à la rémunération moyenne des hommes.</p> <p>Lorsque l'écart de rémunération est positif, un seuil de pertinence de 2% est déduit de l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir négatif (plancher à zéro).</p> <p>Lorsque l'écart de rémunération est négatif, le seuil de pertinence est ajouté à l'écart, sans toutefois pouvoir l'amener à devenir positif (plafond à zéro).</p> <p>Les écarts ainsi ajustés en fonction des seuils pour chacun des groupes sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de rémunération entre les femmes et les hommes.</p> <p>Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de rémunération, arrondie à la première décimale</p>	Egal à 0%	40 points
		Supérieur à 0% et inférieur ou égal à 1%	39 points
		Supérieur à 1% et inférieur ou égal à 2%	38 points
		Supérieur à 2% et inférieur ou égal à 3%	37 points
		Supérieur à 3% et inférieur ou égal à 4%	36 points
		Supérieur à 4% et inférieur ou égal à 5%	35 points
		Supérieur à 5% et inférieur ou égal à 6%	34 points
		Supérieur à 6% et inférieur ou égal à 7%	33 points
		Supérieur à 7% et inférieur ou égal à 8%	31 points
		Supérieur à 8% et inférieur ou égal à 9%	29 points
		Supérieur à 9% et inférieur ou égal à 10%	27 points
		Supérieur à 10% et inférieur ou égal à 11%	25 points
		Supérieur à 11% et inférieur ou égal à 12%	23 points
		Supérieur à 12% et inférieur ou égal à 13%	21 points
		Supérieur à 13% et inférieur ou égal à 14%	19 points
		Supérieur à 14% et inférieur ou égal à 15%	17 points
		Supérieur à 15% et inférieur ou égal à 16%	14 points
Supérieur à 16% et inférieur ou égal à 17%	11 points		
Supérieur à 17% et inférieur ou égal à 18%	8 points		
Supérieur à 18% et inférieur ou égal à 19%	5 points		
Supérieur à 19% et inférieur ou égal à 20%	2 points		
Supérieur à 20%	0 point		

**Indicateurs relatifs aux écarts de taux d'augmentations individuelles et de revalorisation de la prime de fonction et de technicité, au titre des campagnes managériales annuelles, et de taux de promotions entre les femmes et les hommes**

INDICATEURS	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
<b>Ecart de taux d'augmentations individuelles et de revalorisation de la PFT (hors promotion) entre les femmes et les hommes</b>	Les collaborateurs sont répartis en groupe selon leur grade ou leur qualification d'appartenance.  Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et au moins dix hommes sont pris en compte.  La notion d'augmentation individuelle correspond à une augmentation du salaire de base du salarié concerné.  Dans chacun des groupes, les taux sont calculés, en pourcentage, comme la proportion des collaborateurs augmentés au cours de la période de référence. Sont uniquement prises en compte les augmentations individuelles et les revalorisations de PFT décidées au titre des campagnes managériales, à l'exclusion notamment de celles qui correspondent à des promotions.  L'écart de taux d'augmentation est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux calculé pour les femmes au taux calculé pour les hommes.  Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux d'augmentations entre les femmes et les hommes.  Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux calculé, arrondi à la première décimale.	Inférieur ou égal à 2 points de %	20 points
		Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
		Supérieur à 5 points et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
		Supérieur à 10 points de %	0 point
<b>Ecart de taux de promotions entre les femmes et les hommes</b>	Les collaborateurs sont répartis en groupe selon leur grade ou leur qualification d'appartenance.  Seuls les groupes comprenant au moins dix femmes et au moins dix hommes sont pris en compte.  La notion de promotion retenue correspond au passage au choix à une qualification ou à un grade supérieur, après examen en commission pour les salariés et en commission administrative paritaire pour les fonctionnaires.  Dans chacun des groupes, les taux de promotions des femmes et des hommes sont calculés, en pourcentage, comme la proportion des collaborateurs ayant bénéficié d'une promotion au cours de la période de référence.  L'écart de taux de promotions est calculé, en points de pourcentage, pour chacun des groupes, en soustrayant le taux de promotions des femmes au taux de promotions des hommes.  Les écarts ainsi obtenus sont multipliés par le ratio de l'effectif du groupe à l'effectif total des groupes pris en compte, puis additionnés pour obtenir l'écart global de taux de promotions entre les femmes et les hommes.  Le résultat final est la valeur absolue de l'écart global de taux de promotions, arrondi à la première décimale.	Inférieur ou égal à 2 points de %	15 points
		Supérieur à 2 et inférieur ou égal à 5 points de %	10 points
		Supérieur à 5 points et inférieur ou égal à 10 points de %	5 points
		Supérieur à 10 points de %	0 point

**Indicateur relatif au pourcentage de collaboratrices ayant bénéficié d'une augmentation par l'effet de la neutralisation des périodes d'interruption d'activité liées au congé de maternité ou d'adoption**

INDICATEURS	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
<b>Pourcentage de collaboratrices ayant bénéficié des dispositions de l'article 11.1 du présent avenant</b>	Egal à 100%	15 points
	Inférieur à 100%	0 point

**Indicateur relatif au nombre de collaborateurs/trices du sexe sous-représenté parmi les dix collaborateurs ayant perçu les plus hautes rémunérations**

INDICATEURS	METHODE DE CALCUL	RESULTATS OBTENUS	NOMBRE DE POINTS
<b>Nombre de collaborateurs/trices du sexe sous-représenté parmi les dix salariés ayant perçu les plus hautes rémunérations</b>	L'indicateur est le plus petit des deux nombres suivants : le nombre de femmes et le nombre d'hommes parmi les salariés ayant perçu les 10 plus hautes rémunérations (nombres compris entre 0 et 10)	4 ou 5 salariés	10 points
		2 ou 3 salariés	5 points
		0 ou 1 salarié	0 point

## **ANNEXE 5- Présentation de la méthodologie employée pour établir une proposition salariale à l'embauche**

La rémunération se compose notamment d'un **salaire de base** déterminé en tenant compte :

- des fonctions occupées ;
- de la qualification requise pour les exercer ;
- de la qualification détenue par le salarié ;
- de son expérience.

Le salaire est négocié à l'embauche entre l'employeur et le salarié.

La fixation du salaire doit toujours respecter :

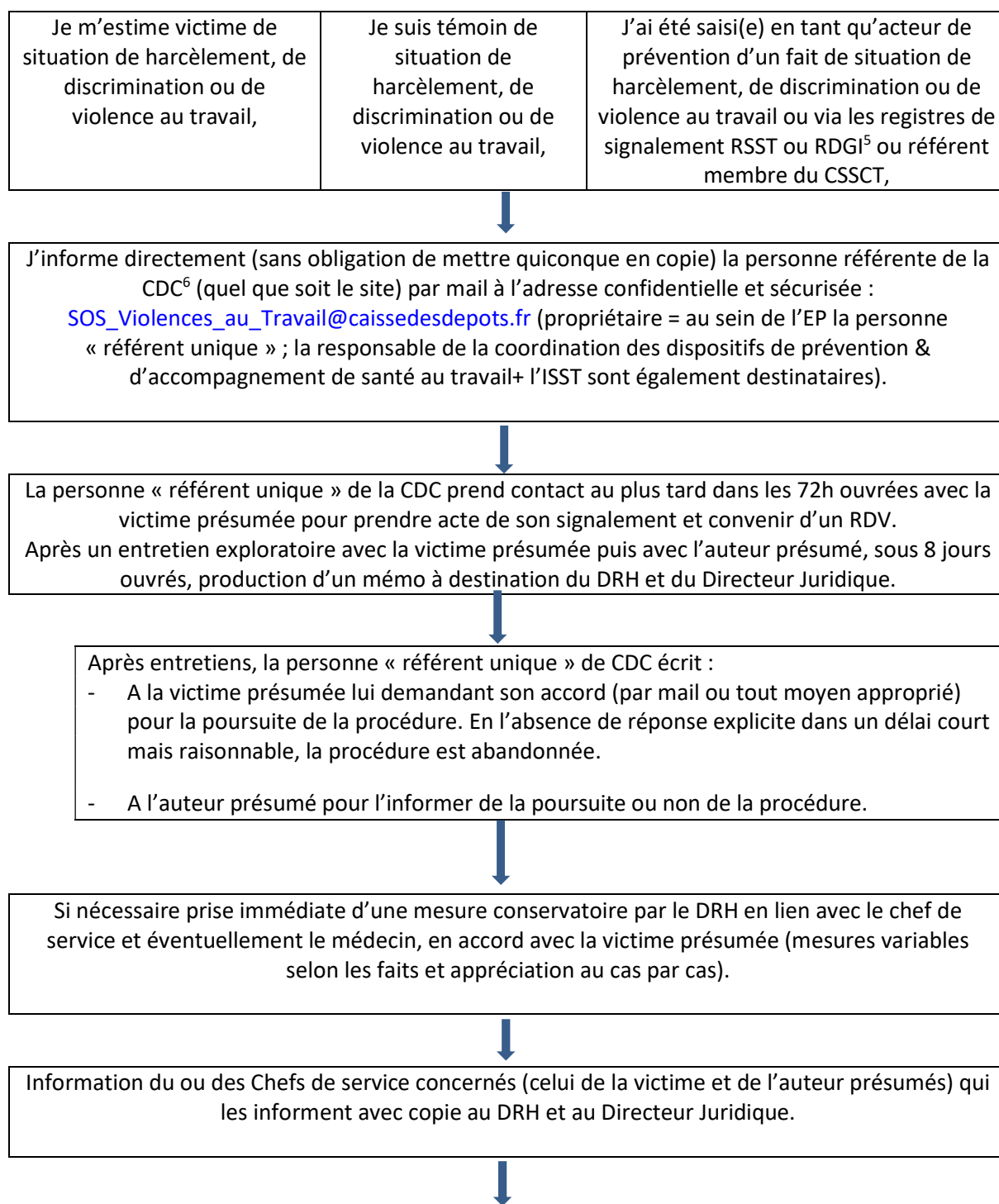
- les minima professionnels (SMIC et minima prévus dans la convention collective),
- le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes
- la non-discrimination.

L'étude salariale est produite en rattachant le poste à un niveau d'expertise requis (débutant, intermédiaire, confirmé, spécialiste ...) et à un domaine d'activité (par exemple. investissement marché financier, gestion des risques, développement informatique ...). Sur la base de ces informations, des fourchettes de rémunérations sont établies pour un poste ouvert au recrutement en cohérence avec les rémunérations constatées sur le marché (compétitivité externe) et les niveaux de rémunérations constatées au sein de l'établissement public sur des emplois comparables (équité interne). Le salaire du candidat retenu est ensuite fixé dans cette fourchette en fonction notamment de ses prétentions. Si les prétentions du candidat s'avèrent significativement supérieures à la fourchette déterminée, la négociation ne peut aboutir et le candidat n'est pas retenu.

La classification est déterminée au regard du niveau de rémunération.

## ANNEXE 6 - Procédure harcèlement, discrimination et violence au travail

### PROCEDURE HARCELEMENT, DISCRIMINATION ET VIOLENCE AU TRAVAIL<sup>4</sup>



<sup>4</sup> La procédure se déroule dans un maximum de 2 mois entre la connaissance des faits par la personne « Référent unique » et le début des actions mises en œuvre. Il est rappelé à chaque étape aux personnes ayant à connaître de la procédure la nécessité d'appliquer le devoir de réserve et d'observer une absolue discrétion professionnelle.

<sup>5</sup> Registre santé et sécurité au travail /Registre danger grave et imminent (art. 3.2 et 5.8 du décret 82-453)

<sup>6</sup> Personne référent unique « violences et harcèlements » : extension à toutes les formes de violences et harcèlements de la personne référente « harcèlement sexuel » prévue dans la loi n°2018-771 du 5/09/18.

Mesures d'accompagnement immédiates avec la RH, le service médical et/ou les psychologues du travail pour les deux protagonistes et le collectif de travail si nécessaire. A poursuivre ensuite en fonction des actions mises en œuvre (voir ci-dessous) notamment pour la victime reconnue.



### TRAITEMENT DU DOSSIER

Recueil d'informations et conduite d'entretiens par la personne « référent unique » CDC + ISST + une personne de la sphère psycho médicale et/ou tout tiers désigné par le DRH :

- de la victime présumée,
- de l'auteur présumé, et éventuellement :
  - de la RH de proximité,
  - des témoins,
  - des collègues de travail,
- des préventeurs ayant eu à connaître d'une situation antérieure en rapport avec les faits évoqués.



Une synthèse écrite est rédigée par l'équipe en charge du traitement du dossier et remise aux chefs de service concernés + le DRH



CONCLUSION 1	CONCLUSION 2	CONCLUSION 3
<p><b>Reconnaissance d'une situation de harcèlement, de discrimination ou de violence au travail :</b></p> <p>Convocation par écrit par la DRH de :</p> <ul style="list-style-type: none"><li>- la victime présumée, puis</li><li>- l'auteur présumé des faits pour l'informer des suites de la procédure et préserver son droit de réponse.</li></ul> <p>Rappel de la possibilité pour la victime présumée de porter plainte.</p>	<p><b>Non reconnaissance d'une situation de harcèlement, de discrimination ou de violence au travail, mais signalement effectué de bonne foi :</b></p> <p>Convocation par écrit de la victime présumée et information des dispositions prises.</p> <p>Information et convocation de l'auteur présumé.</p>	<p><b>Identification d'une fausse dénonciation dans le but de nuire à autrui :</b></p> <p>Convocation par écrit de la victime présumée, pour l'informer des suites de la procédure à son encontre.</p> <p>Convocation par écrit de l'auteur présumé, pour l'informer des suites de la procédure.</p> <p>Rappel à ce dernier, de la possibilité de porter plainte pour diffamation ou dénonciation calomnieuse</p>



Actions à mettre en œuvre suite conclusion 1	Actions à mettre en œuvre suite conclusion 2	Actions à mettre en œuvre suite conclusion 3
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Conciliation<sup>7</sup> avec accord des deux parties.</li> <li>-Si pas de conciliation ou si échec de la conciliation, l'employeur prend toutes autres dispositions jugées nécessaires pour faire cesser le trouble.</li> <li>- Mesures d'accompagnements médico-psychologiques de la victime.</li> <li>-Mesures disciplinaires en fonction de la gravité de la situation, indépendantes de l'action de conciliation.</li> <li>-Signalement au Procureur de la République.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Conciliation/réconciliation et accompagnement adapté de la situation de mal être au travail.</li> <li>-Si échec de la conciliation, l'employeur prend toutes autres dispositions jugées nécessaires pour faire cesser le trouble.</li> <li>- suivi de la situation individuelle et collective par la plateforme de coordination des dispositifs de prévention et d'accompagnement au travail.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Mesures disciplinaires vis-à-vis de la victime présumée, fausse dénonciatrice.</li> <li>Protection fonctionnelle du fonctionnaire injustement accusé.</li> </ul>



Action d'information finale (autant que nécessaire au regard de la publicité qu'a pu avoir la survenance du cas de harcèlement, discrimination ou violence signalée) auprès du ou des collectifs de travail concerné(s) et des deux protagonistes avec rappel du devoir de réserve et de discrétion professionnelle à tous.

<sup>7</sup> Conciliation interne ou externe