

LA SOCIETE GENERALE CONDAMNEE !!!

Le 14 Avril 2009, la Cour d'Appel de ROUEN rendait le premier jugement condamnant la Société Générale pour discrimination sexiste à l'encontre de Madame Y, entrée dans l'Entreprise en 1974, titulaire du BP en 1978 et qui a atteint le niveau E de la Convention Collective en 2003. La Cour ordonne à la Société Générale :

- d'attribuer à Madame Y le niveau G de la Convention Collective à compter de mai 2000,
- de lui attribuer un emploi ressortant de cette catégorie,
- de faire bénéficier Madame Y de toutes les formations nécessaires pour ce nouvel emploi
- le versement de 49.490 € au titre de rappels de salaire depuis mai 2000 et 4.949 € au titre des congés payés afférents,
- le versement de 5.000 € de dommages intérêts pour discrimination sexiste.

Cette condamnation clôt, sauf avis contraire (improbable) de la Cour de Cassation, une procédure engagée en mai 2005. Pour l'engager, il a fallu réunir les éléments démontrant la réalité de la discrimination. Ce fut le travail du défenseur syndical Cfdt qui, via les rapports « égalité professionnelle » de l'entité a démontré l'existence dans la durée d'une discrimination générale envers les salariées femmes de l'Établissement (répartition des salariés par niveaux et ancienneté, taux de promotion, nature des emplois occupés).

Cette analyse plantait le décor, mais ne répondait pas à ce stade aux exigences de la jurisprudence. Il fallait donc être plus précis et entrer dans *l'examen de la situation personnelle de Madame Y au regard des salariés placés dans une situation identique*.

La première étape de cet examen fut donc d'établir la situation personnelle de Madame Y ; avant son entrée à la Société Générale : formation acquise au moment de l'embauchage, expériences professionnelles antérieures ; puis reconstitution du CV professionnel depuis l'entrée à la Société Générale : fonctions exercées et durées de postes, tableau de la rémunération depuis l'entrée dans l'Entreprise, évolution de celle-ci et motifs de cette évolution : changement de fonctions, réussite aux examens, accords salariaux et évolutions au choix de la hiérarchie.

Deuxième étape : rechercher les salariés placés dans une situation identique par épluchage des listes électorales établies pour les élections professionnelles. Elles donnent l'âge des salariés, leur date d'entrée dans l'Entreprise et leur niveau hiérarchique. A partir de ces listes un panel de référence de 12 salariés hommes (TMB entrés dans l'Entreprise à la même époque) a été constitué.

Sur ces 12 salariés, 9 ont atteint le niveau G. Un seul est resté niveau E. A ce stade, *Il appartient à l'employeur confronté aux arguments du salarié qui invoque une discrimination en l'appuyant sur des éléments de fait, d'établir que la disparité de situation constatée est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination.* La Société Générale s'y est essayée faisant valoir :

- que Madame Y avait un salaire de base supérieur à la moyenne de ses collègues ayant le même diplôme,
- que les différences de progression de carrière s'expliquaient par rapport aux diplômes, aux responsabilités et aux appréciations plus favorables.

Arguments rejetés par la Cour qui relève :

- *que le salaire de base ne permet pas d'expliquer les raisons pour lesquelles elle est passée au niveau E avec retard par rapport aux neuf autres collègues masculins,*
- *que plusieurs des 9 salariés du panel avaient un niveau de formation identique lors de l'embauchage,*
- *que la Société Générale n'explique pas les raisons pour lesquelles elle a proposé une formation qualifiante très vite après l'embauche aux salariés masculins,*
- *que la Société Générale ne justifie pas que la salariée ne disposait pas des capacités et des compétences professionnelles pour occuper un poste à responsabilité.*

L'affaire est –elle close ? Non puisque la Société Générale a saisi la Cour de Cassation. **Non également car la Société Générale a su une nouvelle fois faire preuve d'une remarquable mesquinerie.** Ainsi, La Cour a chiffré le rappel de salaire dû pour la période à 49.490 € soit 6100 € annuels et **a condamné la Société Générale à attribuer à sa salariée actuellement au niveau E le niveau G.** Le bon sens et l'esprit du jugement voulaient que ce niveau G s'accompagnât d'une augmentation de salaire correspondante au retard moyen annuel. Que nenni ! **L'augmentation accordée a été de 1.920 € soit le minima prévu par les accords d'Entreprise lors du passage au niveau G.**

Cette affaire, pendante lors de la renégociation de l'accord sur l'égalité professionnelle qui a abouti en octobre 2008, a-t-elle pesé sur la conclusion de cette négociation ? Au vu des résultats obtenus, certainement. Toutefois, cet accord n'a pas vocation à résoudre les situations individuelles des salariées victimes de discrimination tout au long de leur carrière.

La Cour d'appel de Rouen a ouvert une brèche pour celles qui sont désireuses de rattraper le retard accumulé et ce jugement doit amener les hiérarchies à plus de considération vis à vis du personnel féminin et plus de réflexion dans les choix de promotion et d'affectation.

SALAIRE DES DIRIGEANTS : ILS CONTINUENT LEURS MAUVAISES PRATIQUES !

Alors que le 17 juin dernier, M. OUDEA a ouvert le chantier sur les rémunérations à la Société Générale, le 6 juillet, lors de l'assemblée générale, les actionnaires ont eu à se prononcer sur une résolution en vue d'une augmentation de **250 K€** de l'enveloppe des jetons de présence au Conseil d'Administration.

Cette augmentation « *est destinée à rémunérer le Vice-Président (...) pour les tâches qui lui sont confiées* ».

Le Conseil de Surveillance du Fonds E a été convoqué le 30 juin afin de décider de ses votes lors de cette AG.

La direction générale est venue expliquer les résolutions devant les Représentants des salariés porteurs de parts. Elle a justifié cette augmentation par le fait que **ce dirigeant « augmentera son temps de travail au Conseil d'Administration et qu'il est normal qu'il soit rémunéré pour son activité à la Société Générale ».** Elle a également précisé qu'elle employait le mot « *rémunéré* » car il n'existe pas de terme en français signifiant « paiement de jetons de présence », mais que **ce ne sera pas un salaire.**

La CFDT a rappelé qu'une rémunération est la contrepartie d'un service rendu ou d'un travail et, qu'en l'espèce, si ce dirigeant est au Conseil d'Administration, c'est bien, comme le dit la direction, pour y travailler et rien d'autre. Or, dans le monde de l'entreprise, **la contrepartie d'un travail s'appelle le « salaire ».** **La résolution soumise au vote de l'assemblée générale n'est donc qu'une façon déguisée d'octroyer 250 000 € de salaire à l'adjoint de M. OUDEA.**

Ce Vice-Président fait donc sienne la devise de SARKOZY « *travailler plus pour gagner plus* ». Pourtant, et la CFDT l'a rappelé à la direction, des centaines de milliers d'heures supplémentaires sont effectuées gracieusement chaque année par les salariés de la Société Générale : manifestement, cette règle n'est pas la même pour tout le monde ; « *que vous soyez puissant ou misérable...* »

Bien sûr, les Représentants des salariés porteurs de parts au Fonds E ayant unanimement voté contre cette résolution, ce vote négatif a été exprimé le 6 juillet.