
Paris, 5 Novembre 2018

Compte rendu négociation égalité femmes-hommes

Pour la Direction : Mesdames RABUT, ALLIGIER, M. BOUNI

Pour la CFDT : Lucie DENIS, Khalid BEL HADAOUI

Pour cette troisième séance de négociation la direction nous propose de voir ensemble le nouveau projet qui reprend l'ancien accord de 2015 avec quelques évolutions.

- Indiquer le taux de conversion des contrats précaires en CDI
- Mentionner le pourcentage des salarié(e) formé(e) s hors formation réglementaire.
- La possibilité pour les salariés travaillant à temps partiel de cotiser à 100%, avec une prise en charge complète de la charge patronale par la direction.
- Rémunération : l'enveloppe destinée à la résorption des écarts salariaux est toujours déterminée lors des NAO. Youssef BOUNI nous précise que la conjoncture ne permet pas de faire des choses extraordinaires !
- Afin d'identifier les dossiers justifiant une analyse prioritaire sur des postes où il y a un nombre insuffisant d'hommes, la comparaison est réalisée avec le salaire médian moins 5% des hommes ayant le même niveau hiérarchique et la même tranche d'ancienneté, sans retenir le métier repère.
- L'entreprise s'engage à communiquer la part des femmes relevant des niveaux I, J, K.
- Engagement de maintenir au minimum le taux de 46% de femmes dans l'encadrement.
- Neutralisation des périodes d'absences pour maternité dans l'attribution des parts variables. « On ne doit pas avoir de surprise, on va bien vérifier ça, je le dis haut et fort » dixit Monsieur BOUNI.
- Prise en charge par l'entreprise des 3 premiers jours du congé paternité (1 seul dans le précédent accord)
- Augmentation de 2€ de l'indemnité de garde du samedi mais pas avant le 1^{er} janvier 2020 : évolution informatique de Gerswin oblige !!!

Pour la direction le nouveau projet se veut volontariste et dans le sens des lois qui doivent arriver en fin d'année sur l'égalité.

La CFDT a rappelé à la direction, qu'aucune proposition CFDT n'a été prise en compte, que nous restons sur accord qui parle de moyens et aucun cas de résultats.

Nous lui avons rappelé que le 1^{er} accord existe depuis 13 ans et qu'il est temps de passer à l'action.

Nos revendications sont toujours les mêmes qu'au départ à savoir :

- Formation et sensibilisation des managers sur la question de l'égalité, le harcèlement et les comportements sexistes.
- Entretien au retour d'un congé maternité pour parler de prise de poste et de formation.
- Compagnonnage et formation des femmes après une absence longue durée.
- Répartir l'enveloppe mobilité de façon égalitaire pour un couple SG.
- En partant du principe qu'à travail égal, salaire égal, la notion de 5% doit être retirée de l'accord
- Transparence sur la part variable pour les femmes après un congé maternité.

- Création d'un article dans l'accord qui traite la question de la parentalité et de l'homoparentalité.
- Prise en compte de l'ensemble des textes de lois qui interviendront après le 14 décembre 2018.
- L'obligation de résultat pour cet accord doit être une priorité pour éradiquer les inégalités.

La direction nous informe qu'elle va prendre le temps de la réflexion pour nous répondre sur les entretiens au retour du congé maternité, la question d'écart de 5% et la part variable.

Pour conclure, Monsieur BOUNI nous dit « SOCIETE GENERALE doit avoir une politique agressive, volontariste pour éradiquer ces inégalités,..... Si l'enveloppe le permet ».

Sans commentaire !!!!!

Prochaine négo le 20 Novembre