ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Youssef BOUNI, Directeur des Affaires Sociales du Groupe,

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par Khalid BELHADAOUI DSNA

C.F.T.C. représentée par Eric Boyer

C.G.T. représentée par Philippe FOURNIL

S.N.B. représentée par Sophie WASKAR

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 19 décembre 2018

PREAMBULE

Depuis 2005, la Direction et les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise affirment, par la signature d'accords successifs relatifs à l'égalité professionnelle, le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle et leur volonté de s'engager à le rendre efficient dans l'Entreprise en fixant des objectifs et des actions à la fois concrets et mesurables.

Ce cinquième accord s'inscrit dans cette continuité. Il vise à consolider les engagements de l'Entreprise établis par les précédents accords tout en recherchant à identifier de nouvelles actions ou engagements qui contribuent ainsi à faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans l'Entreprise mais également dans les représentations socio-culturelles de chacun.

A cet égard, SOCIETE GENERALE continuera d'agir en faveur de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle notamment par l'application d'une méthode d'identification des écarts salariaux prévue au présent accord afin de prévenir et de pallier les écarts qui ne seraient pas justifiés par des éléments objectifs.

SOCIETE GENERALE veillera par ailleurs et plus particulièrement, à promouvoir auprès des managers les mesures d'accompagnement des salarié(e)s au retour de congé maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation.

A cet effet, les parties entendent poursuivre les quatre domaines d'actions prioritaires que sont la formation, la promotion professionnelle, la rémunération et l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle, tout en améliorant et en complétant les objectifs de progression, actions et indicateurs chiffrés associés.

Enfin, les parties réaffirment leur attachement aux « 10 principes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » en les reprenant en annexe du présent accord et qui permettent de faciliter l'appropriation et la diffusion des engagements au sein de l'Entreprise en faveur de l'égalité professionnelle.

ARTICLE 1 - COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

1.1 - Principe d'égalité de traitement

SOCIETE GENERALE affirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Elle dénonce tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminant à l'encontre des salarié(e)s.

Dans le respect de ces principes, il est réaffirmé que les actes de gestion doivent s'appuyer sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe des salariés.

1.2 - Actions de sensibilisation

SOCIETE GENERALE doit non seulement assurer une égalité de traitement entre les femmes et les hommes mais aussi contribuer à l'évolution des comportements.

C'est ainsi qu'elle entend sensibiliser l'ensemble des acteurs de l'Entreprise aux principes de non-discrimination et d'égalité des chances entre les femmes et les hommes, à toutes les étapes de la vie professionnelle, par des actions régulières de communication interne qui seront mises en œuvre au sein de SOCIETE GENERALE au cours de l'application de l'accord.

A ce titre, les 10 principes énoncés dans le préambule du présent accord et qui fondent l'engagement de SOCIETE GENERALE en faveur de l'égalité réelle entre les femmes et les hommes continueront de constituer un vecteur essentiel de sa communication.

Des actions seront également conduites auprès des responsables RH afin que ceux-ci relayent, auprès des managers, les enjeux et mesures de cet accord.

Ces actions de communication pourront mettre l'accent soit sur des thèmes spécifiques (ex : la gestion de carrière au féminin, les femmes dirigeantes), soit sur la mise en valeur de bonnes pratiques dans l'Entreprise ou de mesures qui permettraient de mieux articuler vie professionnelle et vie privée (à titre d'exemple : valorisation des sessions de formation de courte durée, sensibilisation des managers pour mieux gérer et anticiper les possibilités d'évolution des salarié(e)s à temps partiel, sensibilisation des managers au thème de l'égalité professionnelle et accent mis sur les bonnes pratiques d'Entreprise en matière de non-discrimination...).

SOCIETE GENERALE s'engagera également à promouvoir les actions réalisées ou initiées par les organes institutionnels tels que le Défenseur des Droits en proposant sur son intranet des liens vers leurs sites internet, une facilité d'accès et une promotion de leurs formations, films et autres documents en ligne voire la reprise de certaines de leurs actions dès lors que ceux-ci l'autoriseraient.

Ces actions s'inscrivent également dans le cadre d'une démarche plus globale de l'Entreprise qui vise notamment à faire respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes (notamment en raison de l'origine du salarié, de son sexe, de son apparence physique, de son orientation ou identité sexuelle, de ses activités syndicales, de son patronyme, de son état de santé ou de son handicap...) et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement et la promotion professionnelle au sein de SOCIETE GENERALE.

SOCIETE GENERALE veillera également à ce que ses fournisseurs et sous-traitants soient engagés dans le respect de ces principes fondamentaux.

ARTICLE 2 - RECRUTEMENT

2.1 - Offres d'emploi

SOCIETE GENERALE est attentive à ce que la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne soit pas discriminante à l'égard du sexe.

2.2 - Processus de recrutement

Le processus de recrutement est unique et se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes.

SOCIETE GENERALE réaffirme son engagement selon lequel le principe d'égalité de traitement, dans les critères de sélection et de recrutement, fondé sur la recherche de compétences, de qualification et d'expérience professionnelle, sans distinction d'aucune sorte liée au sexe, est appliqué.

2.3 - Equilibre des recrutements

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

Cet équilibre, intrinsèquement lié à l'état du marché du travail, est recherché en permanence par SOCIETE GENERALE qui a le souci de veiller à son application effective dans son processus de recrutement et qui s'engage à ce que la proportion de candidat(e)s embauché(e)s soit le reflet de la diversité et de la mixité des candidatures proposées.

2.4 - Relation avec les établissements de formation

Dans le cadre des relations entretenues avec les établissements de formation cibles, SOCIETE GENERALE s'efforcera de présenter les métiers de la banque afin d'inciter plus de jeunes femmes présentes dans les filières scientifiques à s'orienter vers les métiers de la banque principalement occupés par des hommes et inversement, à inciter les hommes à postuler dans les filières métiers où il y a plus de femmes, notamment vers les métiers commerciaux de la Banque de Détail. Ces différents métiers possibles seront présentés notamment grâce à la présence des Ambassadeurs ou Ambassadrices SOCIETE GENERALE, selon les cas, ainsi que par des témoignages de jeunes recruté(e)s sur ces métiers.

L'Entreprise favorisera l'accueil des stagiaires femmes dans les métiers où elles sont particulièrement sous-représentées.

ARTICLE 3 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Au même titre que l'expérience professionnelle, la formation est un des facteurs d'égalité professionnelle et participe activement à l'évolution des qualifications.

Actuellement le taux de participation aux actions de formation des techniciens des métiers de la banque et des cadres est globalement à parité, les femmes accédant dans les mêmes proportions que les hommes à la formation professionnelle.

SOCIETE GENERALE se fixe comme objectif de progression d'améliorer l'accès aux formations professionnelles des salarié(e)s qui se sont absentées assez longuement de l'Entreprise du fait de la prise des congés maternité/adoption/parental d'éducation et prévoit des mesures qui favorisent l'évolution professionnelle des salarié(e)s concerné(e)s.

3.1 - Mesures d'accompagnement suite à la prise d'un congé maternité, adoption, parental d'éducation

Suite à la prise d'un congé maternité/adoption/parental d'éducation, une action de remise à niveau sur le poste de travail est effectuée systématiquement afin de prendre connaissance des diverses évolutions éventuellement intervenues. Cette action de remise à niveau s'inscrit dans le cadre du plan de formation.

En cas de changement significatif de techniques ou de nouvelles méthodes de travail, une action de formation est mise en œuvre au retour d'un congé maternité/adoption/parental d'éducation. Une action de formation est également mise en œuvre en cas de changement de poste au retour des congés susvisés.

Pour bénéficier de cette mesure, le congé parental d'éducation pris par les hommes devra être d'une durée minimale de 9 mois.

Ces actions seront mises en œuvre le plus tôt possible au retour du salarié dans l'Entreprise. Elles feront l'objet d'actions de communication et de sensibilisation de la gestion RH et des managers.

L'Entreprise fixe comme indicateur le pourcentage de salarié(e)s formé(e)s parmi les salariés de retour de congé maternité/adoption/parental d'éducation. Parmi ces salarié(e)s formé(e)s, l'Entreprise complète cet indicateur en précisant le pourcentage de ceux(celles) qui auront suivi des formations autres que les formations obligatoires.

SW KBH

3.2 - Accès à la formation

Dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, SOCIETE GENERALE offre un ensemble d'actions de formation auxquelles chacun(e) peut avoir accès et réaffirme le principe selon lequel les formations, quelle qu'en soit leur durée, sont accessibles à tous (toutes).
Afin de permettre à l'ensemble des salarié(e)s de suivre des actions de formation, notamment lorsque ceux(celles)-ci sont installé(e)s en Province et/ou ont des charges familiales importantes, l'Entreprise s'engage à continuer d'améliorer l'accessibilité des formations en :

- Concevant et organisant des formations en sessions de courte durée ;
- Recherchant à rapprocher les lieux de formation au plus près du lieu de travail de l'apprenant(e) ;
- Adaptant également les parcours de formation en y intégrant une mixité des modalités de formation par l'introduction de formations distancielles ;
- Développant de nouvelles modalités d'apprentissage qui émergent au sein du groupe comme les MOOC (Massive Open Online Course) ou CLOM (Cours en Ligne Ouvert Massivement), les vidéos, les espaces communautaires qui favorisent le travail collaboratif et le co-développement (ex : rapid Learning, classes virtuelles).

Ces actions, quand elles sont dispensées au titre du plan de formation, le sont sur le temps de travail.

Ces nouvelles modalités permettront de mieux prendre en compte la situation des salariés à temps partiel qui disposeront d'une plus grande souplesse pour suivre la formation.

3.3 - Frais de garde de jour

Afin de compenser des frais de garde supplémentaires engagés par les mères et les pères de famille qui travaillent à temps partiel et qui effectuent des heures complémentaires sur des jours habituellement non travaillés pour participer à une action de formation, l'Entreprise verse une indemnité journalière de 8 euros, sur présentation de justificatifs.

Cette mesure est étendue aux salarié(e)s en forfait jours réduit ainsi qu'à ceux travaillant du mardi au samedi et qui engagent des frais de garde supplémentaires pour suivre une action de formation sur des jours habituellement non travaillés.

3.4 - Frais de garde de nuit

Par ailleurs, pour les salarié(e)s de la classification amené(e)s à suivre une action de formation ou un séminaire nécessitant qu'elles (ils) s'absentent de leur domicile la nuit et ayant des enfants à charge pour lesquels elles (ils) justifient devoir recourir à une garde d'enfant engageant des frais, SOCIETE GENERALE participe à ces frais à hauteur de 22 euros par nuit.

ARTICLE 4 - SALARIES A TEMPS PARTIEL OU EN FORFAIT REDUIT

Il est rappelé que le travail à temps partiel pour les salariés en régime horaire ou le forfait jours réduit pour les cadres au forfait sont des modes d'organisation reconnus dans l'Entreprise.
Lors d'une demande de renouvellement d'un temps partiel ou d'un forfait jours réduit, l'Entreprise apportera une attention particulière à l'examen de cette demande.

SOCIETE GENERALE rappelle le principe d'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel, sachant que ce sont en grande majorité les femmes qui occupent ce type de poste (cf. accord temps partiel du 2 juin 2004). Les salariés à temps partiel ont notamment les mêmes possibilités d'accès à la formation professionnelle que les salariés travaillant à temps plein.

KBH

Pour les salariés à temps partiel, il est rappelé que la charge de travail et la définition des objectifs tiennent compte du temps de présence du collaborateur sur les fonctions évaluées.

En outre, l'accord sur le temps partiel et sur le forfait jour réduit du 2 juin 2004 prévoit dans le cadre de l'article L. 241-3-1 du Code de sécurité sociale s'agissant de l'assiette des cotisations destinées à financer l'assurance vieillesse de sécurité sociale qu' « en cas d'emploi exercé à temps partiel au sens de l'article L. 212-4-2[1] du Code du travail ou en cas d'emploi dont la rémunération ne peut être déterminée selon un nombre d'heures travaillées » le salarié a la possibilité de cotiser sur la base d'un salaire temps plein. Dans ce cas l'Entreprise prendra à sa charge la part patronale.

Un suivi chiffré des moyennes correspondant au montant annuel du salaire de base des salariés à temps partiel et à leur ancienneté comparées à celles des salariés travaillant à temps plein est réalisé chaque année. Ces moyennes sont analysées par niveau et par catégorie.

ARTICLE 5 - GESTION DE LA MOBILITE

5.1 - Mobilité individuelle

Dans l'hypothèse où une mobilité géographique liée à une évolution professionnelle est envisagée pour un(e) salarié(e) dont les contraintes familiales rendent particulièrement difficile cette mobilité, la hiérarchie, en liaison avec le gestionnaire RH, étudiera son dossier en envisageant d'autres alternatives.

5.2 - Mobilité d'un couple SOCIETE GENERALE

En cas de mobilité géographique en France ou à l'international, pour raison professionnelle d'un(e) salarié(e) dont le conjoint[2] travaille à SOCIETE GENERALE, l'Entreprise recherchera systématiquement, le plus rapidement possible, pour le conjoint une affectation dans une zone géographique permettant au couple de préserver la proximité familiale ; affectation qui pourra éventuellement s'accompagner d'une promotion.

En cas d'impossibilité pour retrouver un emploi similaire au conjoint, l'Entreprise pourra lui proposer de bénéficier d'une action de formation en vue d'un changement de métier au sein de l'Entreprise.

En cas de mobilité à l'international, des cours de langue du pays d'accueil pourront être dispensés au conjoint.

ARTICLE 6 - REMUNERATION ET ECARTS SALARIAUX

6.1 - Rappel du principe d'égalité de traitement lors de l'examen annuel de situation

La situation de chaque salarié, TMB ou cadre, fait l'objet d'un examen individuel de situation conjointement par le responsable hiérarchique et le gestionnaire RH une fois par an, examen qui tient compte du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les salaires sont examinés au regard principalement du métier et de l'emploi exercés, du niveau hiérarchique et de la maîtrise du poste.

A ce niveau, si les situations professionnelles sont comparables, les salaires doivent également l'être.

[1] Remplacer par l'article L. 3123-1 du Code du travail
[2] Est assimilé à conjoint, le concubin et la personne liée par un PACS

Dans le cas contraire, si les salaires ne sont pas comparables, les écarts salariaux doivent pouvoir être expliqués par des critères objectifs et non discriminants.

6.2 - Analyse des dossiers individuels au regard de critères objectifs

L'examen approfondi des dossiers permet ainsi de prendre en compte plusieurs critères objectifs pour déterminer si, dans des situations professionnelles comparables, le salaire fixe d'une salariée est équivalent à celui des hommes.
Ces critères visent principalement les niveaux de formation (notamment initiale) et d'ancienneté (au niveau du poste, du niveau hiérarchique, de l'Entreprise et professionnelle), les responsabilités et compétences exercées, les expériences professionnelles et, de manière plus générale, tout élément distinctif du parcours professionnel (tel que, par exemple, l'intégration de primes dans le salaire de base).

Par ailleurs, dans le cadre de l'égalité salariale, l'Entreprise met en œuvre, outre une procédure spécifique, un budget dédié contribuant à résorber les écarts constatés entre les femmes et les hommes.

6.3 - Identification des dossiers justifiant une analyse prioritaire

Afin d'identifier ces dossiers, et sans préjudice sur l'application de l'article 6.1, la méthode suivante est mise en œuvre.

Elle consiste à comparer, au 30 avril de chaque année, par métier repère de la convention collective AFB, par niveau de classification et par tranche d'ancienneté de 5 ans, le salaire de base de chaque femme, par rapport à la médiane du salaire de base des hommes. Les salariées ayant moins de trois ans d'ancienneté sont exclues du ciblage. En effet, il n'est pas constaté d'écart sur cette population en raison du respect des principes d'égalité lors du processus d'embauche.

La Direction des Ressources Humaines, qui pilote l'ensemble du processus, identifie les dossiers des salariées pour lesquelles l'écart entre leur salaire de base et la médiane de celui des hommes est supérieur à 5 %.

Ces dossiers font alors l'objet d'une analyse approfondie au regard des critères définis à l'article 6.2. En fonction de la situation objective des intéressées, la Direction des Ressources Humaines détermine alors :

- Le caractère justifié ou non justifié de la situation constatée ;
- Le cas échéant, la mesure de révision nécessaire. Le pourcentage de 5 % par rapport à la médiane des hommes ne représente pas un plafond pour les révisions qui pourront être effectuées.

Bien que cette comparaison soit réalisée sur l'ensemble du personnel, il peut arriver dans des cas très limités qu'il y ait un nombre insuffisant de salariés (hommes) après application des critères définis ci-dessus ce qui ne permet pas d'identifier une éventuelle situation d'écart salarial pour les salariées relevant de ces mêmes critères.

Pour ces salariées, la comparaison est alors 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.

Les dossiers ainsi identifiés feront l'objet d'une analyse individuelle approfondie afin de déterminer si une révision doit être effectuée.

Pour 2019, 2020 et 2021 les révisions donneront lieu à un versement sur la paie du mois de juillet avec une date de valeur au 1er avril de l'année d'attribution.

SW KBH

Ces révisions ne se substituent pas aux augmentations attribuées dans le cadre de l'examen annuel des situations qui interviennent distinctement et qui tiennent compte du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.
Leur attribution ne doit pas non plus influencer la décision d'augmentation individuelle sur les années suivantes. Ces révisions ne peuvent par ailleurs servir de justification à une baisse de la rémunération variable.

Les femmes qui estimeraient relever des dispositions du présent article et qui n'auraient pas fait l'objet d'une mesure de révision pourront solliciter leur gestionnaire RH afin d'en connaître les motifs.

Une attention particulière sera portée aux niveaux I, J et K sur la durée de l'accord. L'entreprise s'engage, par ailleurs, à communiquer la part des femmes relevant des niveaux I, J, K parmi les salariées révisées, pour chacun de ces niveaux.

6.4 - Budget spécifique

Un budget dédié sera affecté aux mesures de résorption des écarts de salaire de base constatés après application de la méthode d'analyse telle que décrite dans le présent accord.

Ce budget distinct est déterminé dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

6.5 - Indicateurs et suivi

Pour répondre à son objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, l'Entreprise appliquera la méthodologie définie par l'article 6, sur les 3 années de l'accord. Elle se fixe comme indicateurs de suivi : le nombre de femmes révisées, le montant total des révisions et le montant moyen de révision. Seront également communiqués : le nombre de femmes augmentées en année N+1 parmi celles révisées au titre de la résorption des écarts salariaux en année N ainsi que la part de femmes augmentées en année N+1 dans le cadre de l'examen annuel des situations. Ces indicateurs seront communiqués annuellement lors de la commission de suivi.

La Direction s'engage à communiquer à chaque CE/CSEE le nombre de femmes révisées dans le cadre de la suppression des écarts salariaux lors de l'information communiquée sur la situation comparée des femmes et des hommes.

Par ailleurs, la Direction s'engage à suivre sur une période de trois ans, dans le cadre de la commission de suivi de l'accord égalité professionnelle, les 5 métiers-repères suivants :

- Responsable d'agence/animateur d'unité commerciale (Banque de Détail) ;
- Chargé de clientèle particuliers ;
- Gestionnaire de back-office ;
- Spécialiste des opérations bancaires ;
- Responsable informatique, organisation et qualité.

Les statistiques communiquées dans le cadre du suivi sur les métiers-repères susnommés porteront sur :

- L'effectif du métier ;
- La répartition par niveau ;
- La répartition par genre ;
- L'âge moyen ;
- Le nombre de femmes révisées ;
- Le montant moyen de révision.

Elles pourront donner lieu à un échange lors de cette commission.

ARTICLE 7 - GESTION DES REMUNERATIONS, DES CARRIERES ET DES PROMOTIONS

7.1 - Rappel des principes

Le respect du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes est fondamental. En application de ce principe, les décisions relatives à la gestion des rémunérations, carrières et promotions doivent exclusivement reposer sur des critères professionnels.

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience professionnelle et de compétences mises en œuvre, le salaire de base doit être identique entre les salarié(e)s concerné(e)s. Lorsque, à situation identique, un écart de rémunération est constaté, celui-ci doit être analysé afin d'en comprendre les raisons. En l'absence de justification sur la base des éléments susvisés, une action spécifique correctrice doit être engagée.

Enfin, dans les cas de congés maternité/adoption/parental d'éducation, des mesures spécifiques sont prévues à l'article 7.3 dudit chapitre.

7.2 - Rémunération

SOCIETE GENERALE veillera à ce que les révisions salariales dont bénéficient les femmes soient en cohérence avec la proportion qu'elles représentent dans la catégorie professionnelle dont elles relèvent.

Afin d'atteindre cet objectif, SOCIETE GENERALE sensibilisera les différents acteurs concernés lors de l'attribution des mesures salariales individuelles.

A cet effet, l'Entreprise se fixe pour indicateur : le pourcentage des femmes, dans leur catégorie, ayant bénéficié d'une révision de leur situation individuelle au cours de l'année (à l'exception des révisions issues de l'article 6 du présent accord) doit être en cohérence avec le pourcentage de représentation des femmes dans cette catégorie en tolérant un écart de 4 points.

7.3 - Promotion professionnelle

7.3.1 - Promotion de l'encadrement féminin

Depuis 2005, le taux de femmes dans l'encadrement n'a cessé de progresser pour atteindre 46,4 % à fin juin 2018.

Pour autant, l'Entreprise entend accroître la représentation féminine dans l'encadrement notamment par le biais de l'évolution professionnelle.

Afin d'atteindre cet objectif de progression, SOCIETE GENERALE entend mettre en œuvre les actions suivantes :

- Sensibiliser les managers à l'atteinte de cet objectif via la communication de données statistiques par pôles ;
- Améliorer la communication et l'information des salariées sur les dispositifs existant au sein de l'Entreprise en vue de favoriser la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale ;
- Sensibiliser les managers et les salariés sur les dispositifs de cursus cadre et latéralat.

KBH

L'Entreprise se fixe pour indicateur chiffré d'atteindre au minimum le taux de 47 % de femmes parmi l'effectif total des cadres, hors classes inclus, au terme de l'exercice 2021.

7.3.2 - Promotion des femmes à tous les niveaux de la classification

SOCIETE GENERALE s'engage à favoriser la promotion des femmes à tous les niveaux de la classification.

Afin d'atteindre cet objectif de progression, l'Entreprise communiquera à la ligne RH et aux managers des données statistiques par pôles accompagnées de commentaires ciblés leur permettant d'identifier les niveaux à analyser en priorité.

L'Entreprise se fixe pour indicateur chiffré que chaque année, la proportion des femmes parmi les promus soit au moins égale à la proportion qu'elles représentent parmi l'effectif considéré de chaque niveau conventionnel. Un écart de plus ou moins 4 points sur la proportion de femmes promues par niveau est toléré mais ne s'applique pas sur les résultats globaux par catégorie professionnelle TMB et cadres.

7.3.3 - Participation des femmes aux Comités de Direction

Les parties signataires considèrent que les femmes sont encore sous-représentées dans les différents comités de Direction. L'Entreprise s'engage à ce que la proportion de femmes progresse au sein de ces différents comités.

7.4 - Evolution de carrière

SOCIETE GENERALE considère que, du fait des contraintes familiales qui peuvent être plus ou moins importantes aux différentes étapes de la vie des salarié(e)s, ceux (celles)-ci peuvent effectuer des choix qui tiennent compte de ces contraintes. Toutefois l'Entreprise recherchera les propositions susceptibles de pouvoir faire évoluer leur carrière tout en respectant ces choix.

7.5 - Action spécifique pour les femmes de plus de 45 ans ayant eu un enfant

SOCIETE GENERALE prend l'engagement au cours de la 1ère année du présent accord, d'examiner l'ensemble des dossiers des femmes âgées de 45 ans et plus et ayant eu au moins un enfant. Cet examen est réalisé par le supérieur hiérarchique en liaison avec le gestionnaire RH.

7.6 - Cursus Cadre et dispositif Passerell'E

Compte tenu de l'investissement personnel que les technicien(ne)s doivent mettre en œuvre pour préparer ces examens en particulier lorsqu'ils/elles ont au moins un enfant à charge, l'Entreprise a assoupli la formation dispensée selon les modalités précisées ci-après :

- Concernant le Cursus Cadre, les candidats ont la possibilité de préparer et de valider une seule unité de formation (UF) par session (une session étant d'une durée de 18 mois).

  Les candidats disposent également de la possibilité de présenter les 2 UF (UF « être cadre SOCIETE GENERALE » et UF « être manager ») sur une même session et de bénéficier d'un droit à redoublement par UF et d'un passage supplémentaire en validation des acquis en candidat libre.

- Concernant le dispositif Passerell'E, les candidats ont la possibilité de préparer et de valider un seul volet par session (volet 1 : Socle de Connaissances Bancaires et Risques/ volet 2 : Efficacité professionnelle). Une session a une durée de 10 mois (de janvier à octobre).

KBH

Les candidats disposent également de la possibilité de présenter les 2 volets sur une même session et de bénéficier d'un droit à redoublement par volet et d'un passage supplémentaire en validation des acquis en candidat libre.

ARTICLE 8 - MATERNITE

L'Entreprise s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité ou d'adoption et/ou le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salarié(e)s dans leur vie professionnelle.

Afin de faciliter leur information et permettre aux salariées d'avoir une meilleure connaissance de leurs droits, un guide de la maternité est diffusé sur RH online.

8.1 - Entretiens individuels

Afin qu'il en soit ainsi, avant un départ en congé maternité ou d'adoption ou parental d'éducation, chaque salarié(e) est reçu(e) par son responsable hiérarchique en liaison avec son gestionnaire RH, lors d'un entretien individuel au cours duquel les conditions de la reprise de l'activité professionnelle (notamment en termes d'emploi et d'affectation géographique) sont examinées.

De même, au moins deux mois avant la reprise, la ou le salarié(e) au terme du congé maternité ou d'adoption ou à l'issue du congé parental d'éducation, est reçu(e) par son responsable hiérarchique ou par son gestionnaire RH lors d'un entretien individuel, afin d'envisager les conditions de sa réintégration soit dans son poste d'origine ou dans un poste similaire, soit dans un poste de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

L'entretien de retour de congé maternité ou d'adoption ou au terme du congé parental d'éducation réalisé dans le respect du présent accord intègre les points spécifiques à l'entretien professionnel visés dans l'accord relatif à la formation.

A cette occasion, sont précisés les éventuels besoins en matière de formation professionnelle.

Leur mise en œuvre donnera lieu à l'établissement d'un calendrier prévisionnel de réalisation en concertation avec la salariée afin d'adapter leur déroulement aux besoins de formation qui ont été identifiés.

Pour les formations qui doivent nécessairement être effectuées au retour du congé de maternité ou d'adoption ou à l'issue du congé parental d'éducation, la hiérarchie veillera plus particulièrement à permettre à la ou au salarié(e) de disposer du temps nécessaire à leur réalisation, et à en tenir compte dans l'établissement du calendrier prévisionnel.

Sera également examinée toute situation familiale nouvelle qui pourrait amener la ou le salarié(e) à demander une mobilité à son retour de congé.

Le retour dans le poste d'origine sera privilégié pour les salariées revenant d'un congé maternité. De ce fait, le remplacement d'une personne en congé maternité sera principalement assuré par des dispositifs de nature temporaire (CDD, intérim, ou tout autre dispositif interne).

Pour les salariées ayant une ancienneté sur leur poste d'au moins 36 mois au moment de leur départ en congé maternité, la gestion RH pourrait proposer, à celles qui le souhaitent, une mobilité à leur reprise d'activité.

L'Entreprise, ayant conscience que les entretiens de gestion avant et après les congés maternité sont de nature à favoriser l'évolution de carrière des femmes, prend l'engagement de mettre en place les moyens nécessaires permettant d'atteindre les objectifs susmentionnés.

A ce titre et afin de permettre un réel suivi du dispositif, un examen régulier des données statistiques est réalisé sur le nombre d'entretiens individuels effectués avant les départs et les retours de congé maternité.

Au vu des résultats enregistrés au niveau de l'Entreprise, un pilotage RH adapté veillera à faire appliquer cette mesure pour que tous les entretiens aient effectivement lieu. L'ensemble des données sera communiqué lors de la commission de suivi du présent accord.

Par ailleurs, le nombre d'entretiens effectués pendant l'année dans l'établissement sera communiqué au comité d'établissement/comité social et économique d'établissement, lors de l'information au comité sur la situation comparée des femmes et des hommes dans l'établissement. Une statistique intermédiaire pourra être fournie à mi-année. Le nombre de salariées de retour de congés maternité durant cette même période sera également indiqué.

L'Entreprise se fixe comme indicateur chiffré le nombre d'entretiens effectués au retour de congé maternité ou d'adoption ou au terme du congé parental d'éducation.

8.2 - Maintien du contact avec l'Entreprise

Afin de maintenir le lien professionnel pendant le congé maternité ou adoption, le/la salarié(e) reste destinataire des informations d'ordre général concernant son entité de rattachement. Le service Ressources Humaines s'assure que ces documents d'information lui sont systématiquement envoyés à son domicile par courrier.

Par ailleurs, chaque salarié(e) pourra accéder via un compte dédié à certains intranets SOCIETE GENERALE tel que RH online.

Enfin, l'Entreprise organisera deux fois par an des présentations à distance en webex sur l'actualité du groupe à destination des salarié(e)s en congé maternité ou adoption ou en congé parental et en mobilité. Cette démarche permettra ainsi d'engager un échange avec les participants y compris sur les sujets relatifs à la mobilité.

8.3 - Neutralisation des périodes de maternité ou d'adoption ou de congé parental d'éducation en matière de rémunération

8.3.1 - Pendant les périodes d'absence susvisées, les salarié(e)s concerné(e)s bénéficient des mesures générales ou catégorielles d'augmentation ainsi que des primes exceptionnelles attribuées dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

8.3.2 - Au retour de congé maternité ou d'adoption conventionnels ou de congé parental dès lors qu'il est consécutif aux congés maternité ou d'adoption, la situation individuelle des intéressé(e)s est réexaminée à l'occasion de la reprise d'activité et donne lieu à une augmentation du salaire de base au moins égale à la moyenne des augmentations individuelles des salaires de base perçues pendant la durée de ces congés par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (TMB/Cadres) lors de l'échéance annuelle d'examen des situations, hormis les augmentations liées à un changement de poste et/ou de métier.

Cette mesure est applicable aux hommes de retour de congé parental d'éducation sous réserve que ce congé ait été d'une durée minimale de 9 mois.

Le montant de cette révision ne peut en tout état de cause être inférieur au montant de la garantie minimale d'évolution de la rémunération annuelle de base tel que fixé à l'article 2-A de l'accord social du 7 juillet 2000 et de ses avenants.

8.3.3 - Dans le cas où la salariée n'aurait bénéficié d'aucune révision individuelle ou promotion dans la période des trois ans précédant le départ en congé maternité ou d'adoption, ou précédant le départ en congé supplémentaire conventionnel ou en congé parental d'éducation, son salaire annuel de base serait alors révisé au minimum à hauteur de 3 % du montant constaté au moment de la reprise d'activité.

Sous réserve de remplir les mêmes conditions que ci-dessus, cette révision est applicable aux hommes de retour de congé d'adoption ou de congé parental d'éducation d'une durée minimale de 9 mois.

Cette révision minimale de 3 % ne s'applique que si les conditions ci-dessus sont remplies et que si son montant est plus favorable que les mesures précédentes.

8.3.4 - S'agissant de la part variable de la rémunération, la survenance du congé maternité ou d'adoption pendant une partie de l'année ne peut en aucun cas constituer un motif d'exclusion. L'attribution de la part variable de la rémunération, résulte notamment de la contribution individuelle des salariés en tenant compte des objectifs et du travail réalisés pendant la période de présence. Il est précisé que le temps de présence ne peut être un critère de détermination de la part variable de la rémunération.

La situation des salarié(e)s en congé légal ou conventionnel de maternité ou d'adoption, et ayant eu une activité au cours de l'année civile de référence, est examinée au regard des objectifs fixés selon les mêmes conditions et les mêmes critères d'appréciation que pour les autres salariés. Le montant de la part variable tient compte également de la moyenne des évolutions de la part variable perçue par les salariés relevant de la même catégorie professionnelle (TMB/Cadres), lors de l'échéance annuelle d'examen des situations.

A ce titre, un examen annuel sera réalisé par la Direction des Ressources Humaines afin d'identifier une anomalie éventuelle dans l'application des règles ci-dessus. Dans ce cas, une analyse individuelle sera réalisée en concertation avec la ligne RH de l'entité concernée.

8.4 - Prise en compte des périodes de congé maternité ou d'adoption pour certains droits

Les congés de maternité légal et supplémentaire conventionnels rémunérés sont des périodes d'indisponibilité que SOCIETE GENERALE accepte de prendre en compte pour :

- Le calcul des droits liés à la quote-part d'intéressement et à la réserve spéciale de participation ;
- La détermination des droits liés à l'ancienneté ;
- La treizième mensualité (telle que visée à l'article 39 de la convention collective de la Banque) ;
- Et le versement de primes liées à des avantages bancaires et sociaux spécifiques à SOCIETE GENERALE qui ne compensent pas une sujétion particulière.

ARTICLE 9 - ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES

En signant la charte des 15 engagements pour l'équilibre des temps de vie SOCIETE GENERALE reconnaît l'importance fondamentale de l'équilibre entre vie personnelle et vie professionnelle et s'engage à promouvoir les comportements constructifs qui y sont inscrits.

Afin de faciliter la conciliation entre l'exercice de la responsabilité familiale et la vie professionnelle, l'Entreprise s'engage auprès des salariés concernés sur les dispositifs suivants.

9.1 - Congé paternité et d'accueil de l'enfant

SOCIETE GENERALE s'engage à assurer au salarié bénéficiaire du congé de paternité et d'accueil de l'enfant, pour les 3 premiers jours dudit congé, le complément de salaire entre les indemnités journalières perçues de la caisse d'assurance maladie et sa rémunération.

Pendant les jours consécutifs suivants dudit congé[3], SOCIETE GENERALE prend en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale dans la limite du plafond de sécurité sociale servant au calcul de ces indemnités journalières, sans pouvoir excéder le salaire du bénéficiaire.

En effet, les parties considèrent que la prise du congé paternité contribue à la promotion du partage de la parentalité ainsi qu'à l'évolution des représentations socioculturelles.

A ce titre, afin de suivre cet objectif de contribution au développement de la co-parentalité, les parties conviennent de déterminer les indicateurs chiffrés suivants : le nombre de congés paternité et de congés parentaux pris par des pères par an ainsi que le nombre de jours correspondants à chacun de ces items.

9.2 - Aide à la recherche de modes de garde

L'Entreprise, consciente des difficultés réelles que rencontrent les salarié(e)s dans les modes de garde de leurs enfants, a mis en place sur le périmètre national un dispositif d'aide à la recherche de solutions de garde collective ou à domicile qu'elle entend maintenir dans le cadre de la plate-forme nationale de services mise en place via un prestataire externe.

Par ailleurs, des places de crèche d'urgence et des places permanentes ont été mises à disposition des salariés sur l'ensemble du territoire national.

Afin de tenir compte des difficultés rencontrées par les parents travaillant le samedi pour faire garder leur enfant du fait du peu de structures (crèche, centre de loisirs, garderie...) ouvertes le samedi et des coûts supplémentaires susceptibles d'être engagés, il est retenu pour la journée de garde du samedi, de porter l'indemnité mensuelle de garde d'enfant à 20 euros.

Pour en bénéficier, le salarié doit travailler le samedi et être dans l'obligation de faire garder son enfant. Il devra remplir l'ensemble des conditions et modalités mises en place pour l'attribution de l'indemnité mensuelle de garde à SOCIETE GENERALE et produire un justificatif établissant la garde déclarée à titre onéreux les samedis.
Pour les couples SG travaillant tous les deux le samedi, le complément lié à la garde du samedi est versé à celui bénéficiaire de l'indemnité de garde.

Cette mesure entrera en vigueur au plus tard au 1er janvier 2020.

9.3 - Congés conventionnels pour les couples SOCIETE GENERALE

SOCIETE GENERALE accepte, pour les couples SOCIETE GENERALE, que l'un ou l'autre des parents puisse indifféremment bénéficier des congés conventionnels mis en place afin de se consacrer spécifiquement à l'éducation de leurs jeunes enfants.

Sont visés par cette mesure le congé supplémentaire de 45 ou 90 jours calendaires rémunérés à plein ou demi-salaire selon le cas (et dans les conditions prévues à l'article 51-1 de la convention collective de la banque) ainsi que le congé parental d'éducation conventionnel de 45 jours rémunérés (dans les conditions prévues à l'article 53-1 de la convention collective de la banque).

9.4 - Organisation des réunions

Afin de prendre en compte les contraintes de la vie familiale, l'Entreprise s'engage à mettre en place un certain nombre de bonnes pratiques concernant l'organisation des réunions.

Ces bonnes pratiques feront l'objet de communication à l'ensemble des collaborateurs et des managers.

---

[3] 8 jours consécutifs (15 jours consécutifs en cas de naissances multiples)

Ces bonnes pratiques consisteront à préciser notamment :

- Que les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail sauf cas très exceptionnels ;
- Et que doivent être privilégiés à chaque fois que cela est possible les modes de réunion évitant les déplacements comme les visio-conférences, téléconférences...

La planification des réunions doit également prendre en compte le temps de présence des salariés à temps partiel ou en forfait jours réduit.

ARTICLE 10 - COMMISSION DE SUIVI

Sans préjudice des compétences des instances représentatives du personnel existantes, une commission de suivi est mise en place et est composée de deux représentants par Organisation Syndicale représentative et de représentants de la Direction de SOCIETE GENERALE.

Cette commission se réunit une fois par an et ce, à partir de 2019. A titre exceptionnel, une réunion supplémentaire peut être tenue à la demande de la majorité des Organisations Syndicales représentatives.

Cette commission examine l'application des dispositions prévues dans le présent accord et notamment des mesures fixées à l'article 6 relatif à la réduction des écarts salariaux.

La Direction lui communiquera un suivi annuel des indicateurs relatifs aux domaines d'actions visés dans l'accord.

Par ailleurs, dans le cadre de son rôle d'observatoire, la commission de suivi analyse les diverses données statistiques qui lui sont communiquées annuellement, notamment dans le bilan social et le rapport égalité professionnelle entre les femmes et les hommes à SOCIETE GENERALE.

La commission constate les évolutions observées chaque année sur les divers sujets traités dans cet accord : recrutement, gestion des carrières, rémunération et formation.

Ce suivi concernera l'ensemble des branches et mettra l'accent sur l'évolution des dix métiers considérés comme les plus significatifs.

ARTICLE 11 - DELEGUE(E) A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

A l'occasion de cet accord, la mission de Délégué(e) à l'égalité professionnelle, positionnée au sein de la Direction des Ressources Humaines, est reconduite.

Cette mission consiste à examiner les dossiers individuels pour lesquels les salarié(e)s s'estiment faire l'objet d'une inégalité de traitement.

Le (la) Délégué(e) est saisi(e) par le (la) Délégué(e) Syndical(e) National(e) (DSN) ou le (la) Délégué(e) Syndical(e) National(e) Adjoint(e) (DSNA) de l'une des Organisations Syndicales représentatives de l'Entreprise, à la suite d'une demande individuelle écrite, non satisfaite, qui a été soumise au préalable à l'examen du directeur ou du responsable du service concerné.

Après échange direct avec le DSN ou DSNA sur les éléments du dossier, le (la) Délégué(e) examine les arguments présentés par les auteurs de la saisine et la hiérarchie et émet un avis circonstancié et objectivé qui est communiqué au Directeur des Relations Sociales ainsi qu'au DSN ou au DSNA, auteur de la saisine.

Le (la) Délégué(e) peut également être saisi(e) par les DSN ou DSNA, dans le cadre d'un rôle d'alerte, en cas de mauvaise application significative d'une ou plusieurs dispositions de l'accord sur le plan collectif.

A ce titre, dès lors qu'une réclamation individuelle porterait sur un différend d'interprétation de l'accord, son examen devra être réalisé dans le cadre d'une réunion spécifique qui comprendra : le (la) Délégué(e) à l'égalité professionnelle, le représentant de la Direction des relations Sociales et un représentant par Organisation Syndicale représentative.

Cette réunion devra être réalisée dans les 15 jours de la saisine du ou de la Délégué(e) à l'égalité professionnelle par une Organisation Syndicale représentative.

A l'issue de cette réunion, le (la) Délégué(e) à l'égalité professionnelle devra rendre sa décision dans les 15 jours suivants.

Afin de suivre l'évolution du dossier relatif à la parité et obtenir une vision complète de l'application de l'accord, le (la) Délégué(e) à l'égalité professionnelle participe aux réunions annuelles de la commission de suivi.

ARTICLE 12 - PUBLICITE ET DUREE DE L'ACCORD

Notification dépôt de l'accord et durée

La Direction notifie, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge), le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'Entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Il prend effet à compter du lendemain de la réalisation de ces formalités et est applicable au 1er janvier 2019 jusqu' au 31 décembre 2021.

A l'arrivée du terme, le présent accord prend fin de plein droit et cesse de produire tout effet au-delà de ce terme. Toutefois, les parties conviennent de se réunir dans les trois mois précédant le terme de l'accord afin d'examiner son renouvellement.

Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans un délai de 3 mois à réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant de révision de toute ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

SW KBH

ANNEXE

LES 10 PRINCIPES EN MATIERE D'EGALITE PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

①	Affirmer le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle.
②	Respecter et promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes et à toutes les étapes de la vie professionnelle.
③	Recruter sur la base d'un processus qui se déroule de manière identique pour les femmes et les hommes.
④	Offrir un ensemble d'actions de formation, auxquelles chacun(e) peut avoir accès et réaffirmer le principe selon lequel les formations, quelle qu'en soit leur durée, sont accessibles à tou(te)s.
⑤	Affirmer l'égalité de traitement entre les salariés travaillant à temps plein et ceux travaillant à temps partiel.
⑥	Prendre en compte les contraintes familiales en cas de mobilité géographique liée à une évolution professionnelle.
⑦	Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience professionnelle, de compétences et de performance mis en œuvre, le salaire de base doit être identique et la rémunération totale comparable.
⑧	Accroître la représentation féminine dans l'encadrement et s'engager à favoriser la promotion des femmes.
⑨	S'engager à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité ou d'adoption et le congé parental d'éducation ne pénalisent pas les salariés.
⑩	Mettre en place des actions permettant le maintien du lien avec l'Entreprise pendant le congé maternité ou d'adoption.

SW MBH