ACCORD SUR L'EGALITE PROFESSIONNELLE

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

SOCIETE GENERALE représentée par Anne-Sophie CHAUVEAU-GALAS, Directrice des Ressources Humaines du Groupe, Anne-Sophie CHAUVEAU-GALAS

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

C.F.D.T. représentée par Khalid BELHADAOUI signature avec réserves

C.F.T.C. représentée par Michel ARENT

C.G.T. représentée par Ludovic Lefebvre Signature avec réserves

S.N.B. représenté par Michel BERNARD

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 18 juillet 2023

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 sixième accord s'inscrit dans cette continuité. Il vise à consolider les engagements de l'Entreprise pris dans 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 afin de permettre à chaque personne de travailler en exprimant son plein potentiel, et de contribuer ainsi à l'évolution des mentalités et des comportements.

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, plus ciblée, d'identification des écarts salariaux prévue au présent accord afin de prévenir et de supprimer 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 salariés au retour de congé maternité, d'adoption et de congé parental d'éducation.

Les parties entendent également 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.

Elles réaffirment leur attachement aux « 11 principes en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes » en les reprenant en annexe du présent accord. Ces principes permettent de faciliter l'appropriation et la diffusion des engagements au sein de l'Entreprise en faveur de l'égalité professionnelle.

Par ailleurs, SOCIETE GENERALE s'engage, conformément aux articles L. 1132-1 et L. 3221-1 et suivants du Code du travail, 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…) au sein de l'Entreprise (et dans toutes les étapes de gestion des ressources humaines que sont notamment l'embauche, la formation, l'avancement et la promotion professionnelle).

Enfin, les parties reconnaissent que les dispositions du présent accord constituent un ensemble cohérent et indivisible.

ARTICLE 1 - COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

1.1 - Principe d'égalité de traitement

SOCIETE GENERALE réaffirme que le principe d'égalité entre les femmes et les hommes tout au long de la vie professionnelle est un droit. Elle dénonce et lutte contre tout comportement ou pratique qui pourrait s'avérer discriminatoire à l'encontre des salariés.

Dans le respect de ces principes, il est réaffirmé qu'aucun acte de gestion ne doit s'appuyer sur des éléments discriminatoires.

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 poursuivre la sensibilisation de 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.

A ce titre, les 11 principes auxquels il est fait référence dans le préambule du présent accord continueront de constituer un vecteur essentiel de sa communication.

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 au sein de l'Entreprise, tel qu'énoncé dans le préambule du présent accord.

La promotion et le respect des principes d'égalité professionnelle, nécessitent la mobilisation de tous les acteurs de l'Entreprise afin d'agir, à la fois, sur le court terme (partage de bonnes pratiques notamment) et sur le moyen et long terme (sensibilisation et actions sur les comportements, les préjugés ou les stéréotypes ; y compris dans les outils informatiques de gestion RH qui utiliseraient de l'intelligence artificielle).

Ainsi, des actions ciblées seront également conduites auprès des responsables RH afin que ceux-ci relayent, auprès des managers, les enjeux et mesures de cet accord. Dans ce cadre, SOCIETE GENERALE sensibilisera chaque année les acteurs RH sur ces enjeux et mesures.

Ces actions de sensibilisation pourront mettre l'accent soit sur des thèmes spécifiques (ex : la gestion de carrière au féminin, les femmes dirigeantes, agissements sexistes), 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 salariés 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 réalisera notamment auprès :

- des équipes ressources humaines et managériales : des formations /sessions de sensibilisation sur les dimensions de la diversité, de l'équité et de l'inclusion permettant le partage d'informations et de bonnes pratiques sur le sujet, etc.
- de tous les salariés : des conférences, des informations sur l'intranet SOCIETE GENERALE et des rubriques d'actualités dédiées à la diversité.

SOCIETE GENERALE s'engage également à promouvoir les actions réalisées ou initiées par les organes institutionnels, tels que la branche professionnelle, 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.

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 utilise une terminologie non discriminatoire en matière d'offres d'emploi et de définition de poste.

2.2 - Processus de recrutement

Le processus de recrutement se déroule de manière identique pour l'ensemble des candidats à une même offre, dans le respect des principes d'égalité de traitement et de non-discrimination.

Dès lors, il est uniquement fondé sur les compétences, les qualifications et les expériences professionnelles, sans qu'une distinction liée au sexe ou à tout autre critère pouvant être discriminatoire, ne soit appliquée.

Les équipes en charge du recrutement ainsi que les managers sont formés sur ces sujets.

A niveau de qualification et de poste identiques, le niveau de classification à l'embauche doit être le même.

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 candidats embauchés soit le reflet de la diversité et de la mixité des candidatures proposées. Des actions spécifiques pourront être mises en place dans les filières métiers au sein desquelles il existerait un déséquilibre important de mixité.

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 seront présentés notamment grâce à la présence des Ambassadeurs ou Ambassadrices SOCIETE GENERALE, selon les cas, ainsi que par des témoignages de jeunes recrutés sur ces métiers.

L'Entreprise favorisera l'accueil des stagiaires femmes dans les métiers où elles sont particulièrement sous-représentées, y compris dans le cadre de l'accueil de stage de 3ème.

ARTICLE 3 - FORMATION PROFESSIONNELLE

Au même titre que l'expérience professionnelle, la formation est l'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 maintient comme objectif de progression d'améliorer l'accès à toutes les formations professionnelles des salariés qui se sont absentés 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 salariés concernés.

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

À la suite de la prise d'un congé maternité/adoption/parental d'éducation, une action de remise à niveau sur le poste de travail, définie entre le salarié et son manager, 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 développement des compétences.

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. Ces actions seront notamment abordées lors de l'entretien professionnel de départ et de retour.

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 maintient comme indicateur le pourcentage de salariés formés parmi les salariés de retour de congé maternité/adoption/parental d'éducation. Parmi ces salariés formés, l'Entreprise complète cet indicateur en précisant le pourcentage de ceux qui auront suivi des formations autres que les formations obligatoires.

3.2 - Accès à la formation

Dans le cadre de la formation professionnelle continue, SOCIETE GENERALE offre un ensemble d'actions de formation auxquelles chacun peut avoir accès et réaffirme le principe selon lequel les formations, quels qu'en soit leur durée et leur format, sont accessibles à tous.

Afin de permettre à l'ensemble des salariés de suivre des actions de formation, notamment lorsque ceux-ci sont installés 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 ;
- Adaptant également les parcours de formation en y intégrant une mixité des modalités de formation :
    - Formations en présentiel,
    - Formations en classes virtuelles,
    - Ressources pédagogiques digitales, dont certaines en accès libre, via des plateformes de formation généralistes ou spécialisées contenant des MOOC, des e-learnings, des vidéos pédagogiques, etc.

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

3.3 - Frais de garde de jour

Afin de compenser des frais de garde supplémentaires engagés par les parents 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 10 euros brut, sur présentation de justificatifs.

Cette mesure est étendue aux salariés 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

SOCIETE GENERALE participe aux frais de garde de nuit à hauteur de 27 euros brut par nuit pour les salariés de la classification ayant des enfants à charge pour lesquels ils justifient de recourir à une garde d'enfant engageant des frais.

Ces frais de garde sont accordés dans le cadre du suivi d'une action de formation ou d'un séminaire ou d'une réunion de travail éloignés de leur lieu de travail habituel et nécessitant, compte tenu de la distance et des horaires de l'évènement, qu'ils s'absentent de leur domicile la 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 initiale ou 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.
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 salarié 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

En cas de mobilité géographique en France ou à l'international, pour raison professionnelle d'un salarié dont le conjoint[2] travaille au sein de 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 de 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.

---

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

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 entre les femmes et les hommes lors de l'examen annuel de situation

La situation de chaque salarié, 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, la rémunération globale est examinée au regard principalement de l'emploi exercé, du niveau hiérarchique, des responsabilités et de la maîtrise du poste.

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

Les écarts doivent pouvoir être expliqués par des critères objectifs et non discriminatoires, et doivent être supprimés lorsqu'ils ne le sont pas.

Les lignes managériales et ressources humaines corrigeront, lors de cet examen annuel de situation, les écarts non justifiés qui seraient constatés.

6.2 - Analyse des situations individuelles au regard de critères objectifs

L'examen approfondi des situations permet ainsi de prendre en compte plusieurs critères objectifs pour déterminer si, dans des situations professionnelles comparables, la rémunération d'une salariée est équivalent à celui des hommes.
Ces critères visent principalement les niveaux de formation, d'ancienneté (dans le poste et dans le niveau hiérarchique), les responsabilités et compétences exercées, la performance, les expériences professionnelles et, de manière plus générale, tout élément distinctif du parcours professionnel.

6.3 - Identification des situations justifiant une analyse prioritaire

Afin d'identifier ces situations, et en complément de l'article 6.1, la méthode suivante est mise en œuvre à compter de 2024.

Elle consiste à comparer chaque année, au 30 avril, au sein de chaque Business Unit et Service Unit (BU/SU), par Code Emploi[3] et par niveau de classification, la rémunération globale de chaque femme, par rapport à la rémunération globale moyenne des hommes. Les salariées ayant moins d'un an d'ancienneté sont exclues du ciblage.

La Direction des Ressources Humaines, qui pilote l'ensemble du processus, identifie les situations des salariées pour lesquelles l'écart entre leur rémunération globale et la moyenne de celle des hommes est supérieur à 5 %.

Ces situations font alors l'objet d'une analyse approfondie en lien avec les DRH concernés 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 l'écart constaté ;

[3] Déterminé par le Référentiel Emploi Groupe SOCIETE GENERALE

- Le cas échéant, la mesure de révision salariale nécessaire. 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.

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. La situation des femmes concernées sera également analysée par la Direction des Ressources Humaines.

Ces révisions ne se substituent pas aux augmentations attribuées dans le cadre de l'examen annuel des situations qui interviennent distinctement.

Leur attribution ne doit pas non plus influencer la décision d'augmentation individuelle sur les années suivantes. Ces révisions ne peuvent pas, par ailleurs, servir de justification à une baisse de la rémunération variable.

Les femmes qui le souhaiteraient pourront solliciter leur gestionnaire RH afin de connaître leur positionnement.

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.

Dans l'hypothèse où, pendant la durée du présent accord, une réorganisation importante de SOCIETE GENERALE était opérée, d'une ampleur telle qu'elle rendrait la méthode définie ci-dessus inopérante, les parties conviennent de se rencontrer pour en analyser les conséquences s'agissant de la comparaison par BU/SU.

6.4 - Budget

Dans le cadre de sa politique volontariste en matière d'égalité salariale, 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 est déterminé dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

S'agissant de la part variable, couvrant l'activité au titre d'un seul exercice, il appartient à chaque BU/SU d'opérer, en lien avec la Direction des Ressources Humaines Groupe, lors de l'Examen Annuel des Situations (EAS), le respect de l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

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 d'application 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 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, dans le cadre de la commission de suivi de l'accord égalité professionnelle, les 5 emplois où il y a le plus de femmes en écart chaque année.

Les statistiques communiquées dans le cadre du suivi porteront sur :

- L'effectif de l'emploi ;
- 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.

Enfin, dans le cadre de la commission de suivi, l'Entreprise s'engage à communiquer, des indicateurs visés au 6.3 du présent accord, correspondant aux moyennes de rémunération globale des Femmes et des Hommes par BU/SU, par niveau et par emploi, dès lors qu'il y aurait au moins 4 hommes ou 4 femmes afin de respecter la confidentialité des données personnelles concernant les salariés.

En complément, à la demande des Organisations Syndicales et pour faciliter la transition entre les dispositions de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 19 décembre 2018 et les dispositions du présent accord, SOCIETE GENERALE continuera de communiquer chaque année au niveau du CSEC les médianes de RAGB des Femmes et des Hommes par métiers repères de la convention collective AFB, par niveau et par ancienneté.

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 tels que les compétences, l'expérience et la performance.

Une réclamation sur le sujet faite de bonne foi ne pourra donner lieu à des représailles.

Pour un même niveau de responsabilités, de formation, d'expérience professionnelle, de compétences et de performance individuelle, la rémunération doit être identique entre les salariés concernés. 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 8.4.

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 (*cf. 1.2 - Actions de sensibilisation*).

A cet effet, SOCIETE GENERALE maintient 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

AFCG
MK
KBH

issues de l'article 6 du présent accord) doit être en cohérence avec le pourcentage de représentation des femmes dans cette catégorie.

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 48,8 % à fin décembre 2022.

Pour autant, SOCIETE GENERALE 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 et la ligne RH 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 compétence cadre.

L'Entreprise se fixe pour indicateur chiffré d'atteindre au minimum le taux de 51 % de femmes parmi l'effectif total des cadres, hors classes inclus, au terme de l'exercice 2026.

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 maintient 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 3 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 et instances dirigeantes

Convaincue que la diversité et la mixité sont source d'enrichissement et d'innovation pour l'entreprise, SOCIETE GENERALE entend favoriser leur accès aux postes à responsabilités. Dans cette optique, elle met tout en œuvre pour que le nombre de femmes progresse parmi les cadres dirigeants et au sein des instances dirigeantes, conformément aux dispositions de la loi du 24 décembre 2021 dite loi « Rixain » qui prévoit que la proportion de personnes de chaque sexe au sein des cadres dirigeants et des membres des instances dirigeantes ne pourra être inférieure à 30 % à compter du 1er mars 2026, et de 40% à compter du 1er mars 2029.

A cet égard, SOCIETE GENERALE portera notamment une attention particulière à l'évolution de carrière des femmes de niveau J et K.

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 salariés, ceux-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 au moins un enfant

SOCIETE GENERALE prend l'engagement au cours de la 1ère année du présent accord, d'examiner l'ensemble des situations 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.

ARTICLE 8 – PARENTALITE

SOCIETE GENERALE s'engage à ce qu'en matière d'évolution professionnelle, le congé maternité, d'adoption, le congé parental d'éducation, le congé paternité et le congé d'arrivée de l'enfant ne pénalisent pas les salariés dans leur vie professionnelle.

Afin de faciliter leur information et permettre aux salariés d'avoir une meilleure connaissance de leurs droits, des informations sur ces congés dont le congé jeunes parents sont diffusées sur l'intranet SOCIETE GENERALE.

8.1 - Aménagement de l'organisation de travail des femmes en situation de grossesse

Les salariées enceintes peuvent bénéficier, sur avis du médecin du travail, d'un rythme élargi de télétravail ou d'un aménagement des horaires de travail.

Si l'aménagement préconisé par le médecin du travail n'est pas compatible avec le poste, l'Entreprise recherchera, en lien avec le médecin du travail, des solutions prenant en compte ses préconisations et les contraintes opérationnelles attachées au poste.

Par ailleurs, conformément à l'article L. 1225-16 du Code du travail, les salariées enceintes peuvent bénéficier en cas de besoin d'une autorisation d'absence rémunérée pour les visites obligatoires, c'est-à-dire les examens médicaux prénataux effectués dans le cadre de la surveillance médicale de leur grossesse.

Les salariées recourant à la procréation médicalement assistée (PMA) peuvent également bénéficier d'une autorisation d'absence rémunérée afin de réaliser les actes médicaux nécessaires.

Le conjoint salarié de la femme enceinte ou de la femme bénéficiant d'une assistance médicale à la procréation ou la personne salariée liée à elle par un pacte civil de solidarité ou vivant maritalement avec elle bénéficie également d'une autorisation d'absence pour se rendre à trois de ces examens médicaux obligatoires ou de ces actes médicaux nécessaires pour chaque protocole du parcours d'assistance médicale au maximum.

8.2 - Entretiens individuels

Avant un départ en congé maternité ou d'adoption ou parental d'éducation, chaque salarié est reçu 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, dans les trois mois précédant la reprise, la ou le salarié est reçu par son responsable hiérarchique ou par son gestionnaire RH lors d'un entretien individuel, afin d'envisager les conditions de sa réintégration soit sur son poste d'origine ou sur un poste similaire, soit sur un poste de nature à satisfaire son évolution professionnelle.

L'entretien formel de retour de congé maternité ou d'adoption ou de 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.

AKG

MF

4BH

A cette occasion, sont formalisés 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 s'assurera que la ou le salarié dispose du temps nécessaire à leur réalisation, et en tiendra compte dans l'établissement du calendrier prévisionnel. Sont notamment visées les formations règlementaires (REG) qui peuvent être nombreuses après une absence longue durée.

Sera également examinée toute situation familiale nouvelle qui pourrait amener la ou le salarié 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 tel que mission 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.

Un pilotage RH adapté est réalisé pour veiller au respect de cette mesure.

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 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 congé 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.

8.3 - Maintien du contact avec l'Entreprise

Afin de maintenir le lien professionnel pendant le congé maternité ou adoption, le salarié 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 ou sur son adresse mail personnelle, si ces adresses ont été communiquées à l'Entreprise et que la nature des informations à partager le permet (*cf. Charte de protection de l'information et d'utilisation des ressources informatiques).*

Par ailleurs, chaque salarié qui en fait la demande pourra accéder via un compte dédié à certaines informations RH SOCIETE GENERALE et aux sites des Organisations Syndicales.

ASCG

MK

KBH

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

8.4.1 - Pendant les périodes d'absence susvisées, les salariés concernés bénéficient des mesures générales ou catégorielles d'augmentation ainsi que des primes exceptionnelles attribuées dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires.

8.4.2 - 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 intéressés 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.

Son attribution ne doit pas influencer la décision d'augmentation individuelle sur les années suivantes.

8.4.3 - 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.

8.4.4 – SOCIETE GENERALE s'engage, à neutraliser l'impact des absences liées à la maternité (congé pathologique, légal et conventionnel) ou à l'adoption (congé légal et conventionnel) pour la détermination de la part variable.

A cet effet, SOCIETE GENERALE garantit, à performances individuelles et collectives équivalentes, que la part variable de la rémunération sera au moins égale à la part variable (reconstituée, le cas échéant, sur 12 mois) attribuée au titre de l'année précédant le départ en congé maternité ou d'adoption. Cette garantie a vocation à s'appliquer aux 2 années civiles qui seraient, le cas échéant, concernées par le congé maternité ou d'adoption.

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.

8.5 - 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 ;

AFG

MA KBH

- 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.

8.6 – Conditions d'indemnisation du congé maternité ou d'adoption

La condition d'ancienneté figurant au 1er alinéa de l'article 51.1 et de l'article 52.1 de la convention collective de la banque du 10 janvier 2000 relatif au congé rémunéré en cas de maternité ou d'adoption n'est plus requise au sein de SOCIETE GENERALE pour les départs depuis le 1er janvier 2020.

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

Le congé de paternité et d'accueil de l'enfant contribue à la promotion du partage de la parentalité, ainsi qu'à l'évolution des représentations socioculturelles.

SOCIETE GENERALE s'engage à assurer au salarié bénéficiaire de ce congé le maintien de son salaire, sous déduction des indemnités journalières perçues de la caisse d'assurance maladie, pendant les 11 premiers jours calendaires pour les naissances simples portés aux 18 premiers jours calendaires en cas de naissances multiples.

Les parties conviennent également 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.

8.8 - Congé d'arrivée de l'enfant

Dans le cadre du présent accord, les parties sont convenues de pérenniser le congé d'arrivée de l'enfant, dispositif expérimenté depuis 2022 au sein de SOCIETE GENERALE.

Ce congé conventionnel s'attachant à prendre en compte toute la diversité des situations parentales s'adresse aux salariés qui ne peuvent bénéficier d'aucun des congés suivants : congé légal ou conventionnel de maternité, congé d'adoption, congé de paternité et d'accueil de l'enfant, congé parental d'éducation.

Le salarié éligible à ce congé peut bénéficier d'un maintien de salaire à hauteur de 11 jours calendaires ou de 18 jours calendaires en cas d'arrivée de plusieurs enfants au sein du foyer.

Ce congé devra être pris lors de l'arrivée de l'enfant au foyer et pourra éventuellement être fractionné en deux périodes de cinq jours minimum chacune. Dans ce cas, la première période devra être prise obligatoirement à l'arrivée de l'enfant et la seconde dans les six mois suivants au plus tard.

Ce congé n'impacte ni l'ancienneté du salarié ni l'acquisition des congés annuels du salarié. En revanche, il impacte l'acquisition des jours de repos complémentaires dans les conditions définies par l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail de SOCIETE GENERALE du 17 octobre 2000.

8.9 - 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).

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

En signant un nouvel accord sur la qualité de vie et des conditions de travail le 2 novembre 2022, 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 vie professionnelle et de la responsabilité familiale, l'Entreprise s'engage auprès des salariés concernés sur les dispositifs suivants.

9.1 - Aide à la recherche de modes de garde

L'Entreprise, consciente des difficultés réelles que rencontrent les salariés 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 brut.

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.

9.2 - 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 salariés et des managers.
Ces bonnes pratiques consisteront à préciser notamment :

- Que les réunions doivent être planifiées pendant les horaires de travail sauf cas très exceptionnels et dans le respect de la réglementation sur le temps de travail applicable à SOCIETE GENERALE ;
- 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 - PREVENTION ET LUTTE CONTRE LES VIOLENCES AU SEIN ET HORS DE L'ENTREPRISE

10.1 - Prévention des comportements inappropriés

SOCIETE GENERALE s'engage à offrir à chacun de ses salariés un cadre de travail respectueux et favorable au développement de tous.

Dans ce cadre, SOCIETE GENERALE s'est engagée à prévenir et à lutter contre tout comportement qui ne répondrait pas aux principes affirmés dans son Code de Conduite notamment les violences (de tout type), le harcèlement (qu'il soit moral ou sexuel), les agissements sexistes et la discrimination.

Toute personne peut être victime de ce type de comportement, quel que soit son sexe et le sexe de(s) l'auteur(s) de ces agissements ou de ce comportement.

SOCIETE GENERALE se montre particulièrement attentive à ce qu'aucun sujet touchant au respect de la personne humaine ne soit passé sous silence.

A cet égard, SOCIETE GENERALE a mis en place des actions et des dispositifs de prévention, de lutte et de traitement interne de ces comportements inappropriés sur le lieu de travail, et assure la promotion de ces dispositifs Le dispositif de gestion de la lutte contre les comportements inappropriés en milieu professionnel est ainsi inscrit dans le Code de conduite SOCIETE GENERALE.

Dans le cadre de cet accord, SOCIETE GENERALE s'engage, au-delà de la réalisation des formations obligatoires mises en place sur ces sujets :
- à assurer un accès facilité aux informations relatives à la prévention, au signalement et au traitement des comportements inappropriés au sein de l'Entreprise ;
- à communiquer régulièrement sur ces sujets ;
- à développer la culture du dialogue (speak up).

10.2 - Prevention et lutte contre les violences domestiques et/ou intrafamiliales

SOCIETE GENERALE est engagée dans la prévention et la lutte contre les violences domestiques et/ou intrafamiliales, ces dernières pouvant entraîner des conséquences sur la santé physique et mentale des victimes, et impacter aussi bien la sphère privée que la sphère professionnelle.

Dans le cadre du présent accord, SOCIETE GENERALE souhaite renforcer les moyens mis à disposition des salariés, par le biais des mesures suivantes :

- Relayer, par la mise à disposition d'une page dédiée sur l'intranet et l'envoi de communications régulières, les campagnes nationales de prévention et de lutte contre les violences ;
- Organiser auprès des acteurs RH et des salariés des réunions d'informations sur ces sujets ;
- Organiser des sessions de sensibilisation à l'attention des gestionnaires RH, du Service social du travail et du service de prévention et de santé au travail.

Ces actions permettront notamment aux gestionnaires RH et aux managers d'accueillir de manière plus éclairée et efficiente la parole des victimes.

Afin de faciliter les démarches de protection de la victime, les gestionnaires RH pourront, si cela est possible, compte tenu des contraintes opérationnelles :

- L'autoriser temporairement à s'absenter durant son temps de travail, notamment en aménageant ses horaires ;
- La mettre en relation avec le Service Social du Travail qui pourra l'orienter vers les professionnels ou acteurs appropriés (foyers, associations spécialisées, etc) ;
- Lui permettre d'aménager temporairement son rythme de télétravail ;
- L'accompagner dans sa demande de don de jours de l'accord du 12 décembre 2022 si elle en remplit les conditions d'éligibilité ;
- Rechercher des solutions adaptées permettant à la victime de bénéficier de mesures de mobilité géographique.

AFCG

Le Service social du travail de SOCIETE GENERALE, qui joue un rôle essentiel dans l'accompagnement des personnes concernées, veillera, dans le respect du secret professionnel lié à la profession, à soutenir et accompagner la personne victime :

- En l'aidant à organiser sa sécurité : avec la possibilité de prise en charge des frais d'hébergement d'urgence sur 3 mois dégressifs ou/et l'accès prioritaire à un logement pérenne dans le cadre d'Action Logement ;
- En lui facilitant l'accès aux services : communication des numéros indispensables, orientation vers le réseau local d'associations spécialisées et de consultations en victimologie pour le salarié et ses enfants ;
- En lui proposant un accompagnement adapté à ses besoins : avec sur un plan financier, possibilité d'aides exceptionnelles, notamment, auprès de l'action sociale de Malakoff Humanis, le rappel des modalités de déblocage anticipé du Plan d'épargne entreprise, un soutien dans sa demande de don de jours conformément à l'accord du 12 décembre 2022.

Le Service de Santé au Travail peut être sollicité et assurer une prise en charge médicale et psychologique dans le respect du secret médical.

ARTICLE 11 – ACCOMPAGNEMENT DES FEMMES ATTEINTES D'ENDOMETRIOSE

SOCIETE GENERALE souhaite agir pour les femmes atteintes d'une endométriose, maladie chronique pouvant être invalidante, et encore trop méconnue.

Cet engagement se traduit par des actions de sensibilisation auprès des salariés, des managers et de la ligne RH (participation à la journée contre l'endométriose, communication adaptée de la Mission Handicap sur ce handicap invisible, mise à disposition par le service médical des coordonnées des centres spécialisés et sensibilisation des collaboratrices pour lesquelles cela serait nécessaire etc.).

En complément des actions qu'elle mène déjà dans le cadre de l'accompagnement des salariés en situation de maladies chroniques, SOCIETE GENERALE accompagnera, si besoin, les salariées atteintes de cette maladie dans leur démarche de reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

Par ailleurs, les salariées atteintes de cette maladie peuvent solliciter un rendez-vous auprès du médecin du travail afin que soit évaluée leur situation médicale. En fonction de cette évaluation et de l'avis du médecin du travail, des préconisations médicales avec, le cas échéant des aménagements de poste, pourront être données, tout en assurant la confidentialité vis-à-vis de la maladie.
Si ces préconisations ne sont pas compatibles avec le poste, l'Entreprise recherchera, en lien avec le médecin du travail, des solutions prenant en compte ses préconisations et les contraintes opérationnelles attachées au poste, tout en assurant la confidentialité vis-à-vis de la maladie.

ARTICLE 12 - 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. 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.

AFCG

17

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, notamment concernant le recrutement, la gestion des carrières, la rémunération et la formation.

ARTICLE 13 - DELEGUE A L'EGALITE PROFESSIONNELLE

A l'occasion de cet accord, la mission du Délégué 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 salariés s'estiment faire l'objet d'une inégalité de traitement, dont le sujet d'un écart sur la rémunération globale.

Le Délégué est saisi par le Délégué Syndical National (DSN) ou le Délégué Syndical National Adjoint (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, du responsable du service concerné ou du gestionnaire RH.

Après échange direct avec le DSN ou DSNA sur les éléments du dossier, le Délégué 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 Délégué peut également être saisi 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 Délégué 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 Délégué à l'égalité professionnelle par une Organisation Syndicale représentative

A l'issue de cette réunion, le Délégué 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 Délégué à l'égalité professionnelle participe aux réunions annuelles de la commission de suivi.

ARTICLE 14 - 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 Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS) sur la plateforme de téléprocédure du ministère du travail, ainsi qu'auprès du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage électronique, par le biais de l'intranet SOCIETE GENERALE.

AFCG

Il prend effet à compter du lendemain de la réalisation de ces formalités et est applicable au 1er janvier 2024 jusqu'au 31 décembre 2026.
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.

AFG
MA 19 U
KBH

ANNEXE

LES 11 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 peut avoir accès et réaffirmer le principe selon lequel les formations, quelle qu'en soit leur durée, sont accessibles à tous.
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, y compris au sein des instances dirigeantes.
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.
11	Supprimer les écarts de rémunérations entre les femmes et les hommes.

FEDERATION DES SYNDICATS DU PERSONNEL DE LA BANQUE ET DE L'ASSURANCE

Réserves sur l'accord égalité professionnelle 2023

La CGT signe cet accord avec les réserves suivantes :

Malgré nos demandes répétées, la notion de rémunération n'est pas définie dans le texte de l'accord. Nous ne pouvons nous référer qu'aux seules déclarations faites en réunions de négociation pour juger de la bonne application de celui-ci.

De même, la signature de la CGT ne saurait être considérée comme une reconnaissance de la rémunération variable dont il n'existe aucun critères de distribution objectifs et légaux.

COLLECTIF NATIONAL CGT SOCIETE GENERALE
TOURS SOCIETE GENERALE - 17 Cours Valmy - CS50318 - 92972 PARIS LA DEFENSE
01.42.14.48.68 - 01.42.14.30.68
http://www.cgtsocgen.fr/ - intranet Société Générale

Cfdt:
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
DÉLÉGATION NATIONALE

Paris la Défense, le 24 juillet 2023

Réserves de la CFDT concernant sa signature sur l'accord Egalité Professionnelle

- La CFDT veillera à ce que la résorption des écarts salariaux ne se fasse pas au détriment des hommes notamment sur la partie rémunération variable.
- Les budgets annuels alloués à la résorption des écarts doivent être cohérents avec les écarts constatés tant sur la rémunération fixe que sur la rémunération variable.
- La CFDT revendique toujours la prise en charge de la totalité du maintien de salaire pendant le congé paternité.
- La CFDT attend que les relais régionaux aient un vrai pouvoir d'action sur les dossiers présentés.
- La CFDT sera attentive à l'intégration des directives européennes et leur mise en application au travers de cet accord.

Khalid BEL HADAOUI
Délégué Syndical National
Société Générale CFDT

Délégation Nationale Société Générale
32 Place Ronde 92972 Paris La Défense Cedex
Tél. : 01 42 14 41
E-mail : delegation-nationale@cfdt-sg.fr