

ACCORD RELATIF A LA SUPPRESSION DES ECARTS SALARIAUX

ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Entre, d'une part,

La SOCIETE GENERALE représentée par Madame Anne MARION-BOUCHACOURT,
Directrice des Ressources Humaines du Groupe,

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

F.O. représentée par

S.N.B. représentée par

Il est convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 21 juin 2011

Accord signé par la CFTC, le SNB et la CGT

PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'article L 2242-7 du Code du Travail et vise à définir et à programmer les mesures permettant la suppression des écarts de rémunération non justifiés.

La négociation engagée dans le cadre de la NAO 2011 s'est poursuivie les 21 janvier, 29 mars, 13 mai et 30 mai 2011.

A l'issue de cette négociation, les parties signataires ont adopté les dispositions suivantes qui concernent le salaire fixe.

Les parties signataires rappellent que le principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes concerne également l'ensemble des éléments de rémunération.

Article 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.

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.

Article 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.

Article 3 - Identification des dossiers justifiant une analyse prioritaire

Afin d'identifier ces dossiers, et sans préjudice sur l'application de l'article 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.

La Direction des Ressources Humaines, qui pilote l'ensemble du processus, identifiera les dossiers des salariées pour lesquelles l'écart entre leur salaire de base et la médiane de celui des hommes est supérieur à 6 %.

Ces dossiers font alors l'objet d'une analyse approfondie au regard des critères définis à l'article 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,
- la mesure d'ajustement à prendre.

Ces révisions de salaire sont notifiées aux salariées concernées au cours du 2^{ème} trimestre - valeur 1^{er} avril de l'année d'attribution - et 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. Ces révisions ne peuvent par ailleurs servir de justification à une baisse de la rémunération variable.

Article 4 - Mesure spécifique pour 2011

En 2011, une attention particulière sera portée aux dossiers des salariées de niveau C, D et E identifiées par la méthode indiquée à l'article 3 et ayant au moins quinze ans d'ancienneté au 30 avril 2011, avec l'engagement de réviser au moins 70 % des situations.

Concernant les salariées de niveau F et G identifiées par la même méthode et ayant au moins 20 ans d'ancienneté, au moins 60 % des situations seront révisées.

Ces chiffres de 70 et 60 % ne doivent pas être considérés comme des plafonds.

Article 5 - Recours et suivi de l'accord

Le (la) délégué(e) à l'égalité professionnelle pourra être saisi(e) sur un dossier individuel, au regard des dispositions du présent accord.

Pour chacun des exercices visés, la commission de suivi mise en place dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, examinera l'application effective des mesures ainsi fixées.

Article 6 - Budget spécifique

Pour les exercices 2011 et 2012, un budget spécifique pour la résorption des écarts salariaux a été décidé à l'occasion de la négociation annuelle sur les salaires 2011.

Ce budget spécifique est distinct de celui prévu pour les mesures individuelles de gestion (promotions, révisions, mobilités, etc). Il sera dédié aux mesures de résorption des écarts du salaire de base constatés après application de la méthode d'analyse telle que décrite dans le présent accord.

Article 7 - Indicateurs

La suppression des écarts salariaux constitue un élément indissociable des autres aspects de l'égalité professionnelle. Les parties conviennent donc d'examiner dans le cadre de la négociation sur le renouvellement de l'accord sur l'égalité professionnelle du 10 décembre 2008, les indicateurs pertinents, tant sur les écarts salariaux que sur les autres aspects, qui devront être communiqués au niveau national dans le cadre de la commission de suivi de l'accord à renouveler et ceux à intégrer dans les rapports sur la situation comparée des hommes et des femmes qui font l'objet de la consultation des comités d'établissement.

Article 8 - Durée de l'accord

Le présent accord prend effet à compter du lendemain du dépôt à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE) par la partie la plus diligente. Il est applicable du 1er janvier 2011 jusqu'au 31 décembre 2012.

A l'arrivée du terme, le présent accord prend fin de plein droit et cesse effectivement de produire tout effet au-delà de ce terme.