

ACCORD RELATIF A L'EGALITE PROFESSIONNELLE
ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

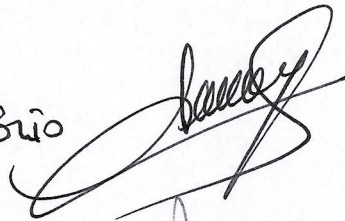
Il est convenu ce qui suit entre, d'une part,

La SOCIETE GENERALE, représentée par Edouard-Malo HENRY, Directeur des Ressources Humaines du Groupe,

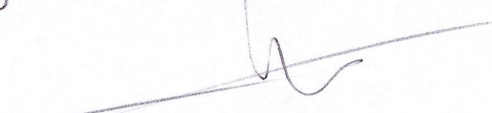


Et les Organisations Syndicales représentatives suivantes, d'autre part,

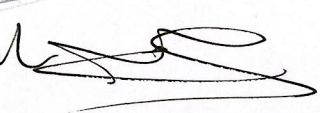
C.F.D.T. représentée par Alain TREMBUO



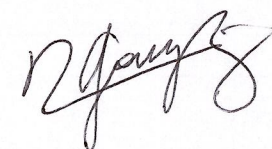
C.F.T.C. représentée par Pascal COLIN



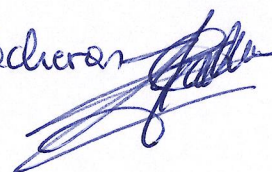
C.G.T. représentée par Stéphane FOURMIS



F.O. représentée par Marie-Anne NGUYEN



S.N.B. représentée par Christine Flecheron



Fait à Paris La Défense, le 29 novembre 2012

PREAMBULE

Depuis 2005, la SOCIETE GENERALE a signé deux accords sur l'égalité professionnelle. Le dernier en date du 10 décembre 2008 a été prorogé jusqu'au 31 décembre 2012.

Dans la perspective du renouvellement de ce dernier accord, les parties ont dressé un bilan de son application au cours de la négociation. Ce bilan a permis de constater la réalisation d'un certain nombre d'engagements pris dans l'accord du 10 décembre 2008 mais également des pistes de progression dans le domaine de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes confirmant ainsi la nécessité de poursuivre dans cette démarche.

Par le présent accord, les parties signataires entendent donc réaffirmer leur volonté commune de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Pour ce faire et ce conformément aux dispositions relatives à l'égalité professionnelle contenues dans la loi du 9 novembre 2010 et du décret du 7 juillet 2011, les parties conviennent de retenir pour la durée d'application de l'accord les domaines d'actions prioritaires suivants en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la formation (article 3), la promotion professionnelle (articles 6.2.1 et 6.2.2) et l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de responsabilités parentales (article 8.3).

Ces domaines d'actions sont assortis d'objectif(s) de progression auxquels sont associées des actions permettant d'atteindre ces objectifs et des indicateurs chiffrés permettant de les suivre.

Par ailleurs, la Société Générale s'engage à poursuivre son action et à assurer un suivi en matière d'accès à l'emploi et d'évolution de carrière (mobilité fonctionnelle et/ou géographique, ...) ainsi qu'en matière de rémunération. Sur ce dernier point, les actions prévues à l'article 7.3 du présent accord ont pour objectif d'assurer l'égalité de rémunération des salariés à leur retour de congé maternité/adoption/parental d'éducation. Ces différentes actions donnent lieu à des statistiques communiquées annuellement en commission de suivi.

D'autre part, pour réajuster la politique salariale et résorber les inégalités, l'entreprise s'engage à :

- mobiliser les responsables hiérarchiques et la ligne RH sur les obligations légales en matière d'égalité salariale avant l'attribution des augmentations individuelles (un suivi de cette action sera communiqué à l'occasion de la commission de suivi du présent accord),
- définir et programmer les mesures permettant de résorber les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, mesures assorties le cas échéant d'un budget spécifique.

Enfin, la SOCIETE GENERALE poursuivra son action de sensibilisation de l'encadrement, de la ligne RH et plus généralement de l'ensemble des collaborateurs de l'entreprise aux principales dispositions prises dans le présent accord qui seront diffusées via RH on line.

Cet accord conclu dans le cadre des articles L.2242-1 et L.2242-5 du Code du travail exonère l'entreprise de la pénalité financière.

ARTICLE 1 – COMMUNICATION ET SENSIBILISATION

1.1 - Principe d'égalité de traitement

La 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.

Handwritten signatures and initials, including 'PF' and 'h', are present at the bottom right of the page.

1.2 - Actions de sensibilisation

La 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 mise en œuvre au sein de la SOCIETE GENERALE au cours de l'application de l'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'exemples : 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...).

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 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 la SOCIETE GENERALE.

ARTICLE 2 - RECRUTEMENT

2.1 - Offres d'emploi

La 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.

La 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 la 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 la SOCIETE GENERALE 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, la 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.

La SOCIETE GENERALE se fixe comme objectif de progression d'améliorer l'accès aux formations professionnelles des salarié(e)s qui se sont absentes 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.

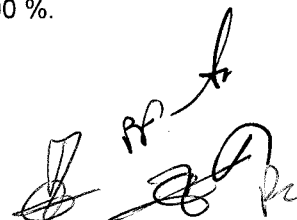
3.2 - Accès à la formation

Dans le cadre de la formation professionnelle tout au long de la vie, la 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(elles)-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 veillant à ce qu'elles soient dans la mesure du possible organisées en sessions de courte durée et à ce qu'elles s'effectuent au plus près du lieu de travail de l'apprenant(e).

3.3 - Droit individuel à la formation

L'Entreprise s'engage également à neutraliser intégralement, pour l'acquisition des droits individuels à la formation (DIF), les périodes d'absence liées au congé maternité, au congé d'adoption, au congé supplémentaire conventionnel et au congé parental d'éducation conventionnel. Ces périodes d'absence sont assimilées à du temps de travail effectif pour l'acquisition des droits à DIF et génèrent 100 % des droits à DIF, sous réserve de l'application du coefficient de paiement. De même, concernant la période d'absence liée à la prise d'un congé parental légal à temps plein, celle-ci produit un droit à DIF de 100 %.



3.4 - Période de professionnalisation

Par ailleurs, afin de favoriser le maintien dans l'emploi par des actions de formation, et en fonction des orientations définies par la Commission Paritaire Nationale de l'Emploi (CPNE) de la Branche professionnelle AFB puis des critères d'éligibilité de prise en charge par l'OPCA BAIA, les femmes de retour d'un congé maternité et les femmes et les hommes de retour d'un congé parental d'éducation, font-partie des publics prioritaires pour l'accès aux périodes de professionnalisation.

3.5 - 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 6 euros, sur présentation de justificatifs.

Cette mesure est étendue aux salarié(e)s en forfait jours réduits 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.

3.6 - 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, la SOCIETE GENERALE participe à ces frais à hauteur de 20 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.

La 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 collaborateur sur les fonctions évaluées.

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 conjoint¹ travaille à la SOCIETE GENERALE, l'Entreprise recherchera systématiquement, le plus rapidement possible, pour le conjoint¹ une affectation dans une zone géographique permettant au couple de préserver la proximité familiale ; affectation qui pourra éventuellement s'accompagner d'une promotion.

¹ est assimilé à conjoint, le concubin et la personne liée par un PACS

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 - GESTION DES REMUNERATIONS, DES CARRIERES ET DES PROMOTIONS

6.1 - 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.

6.2 - Promotion professionnelle

6.2.1 - Promotion de l'encadrement féminin

Depuis 2005, le taux de femmes dans l'encadrement n'a cessé de progresser pour atteindre 42,7 % à fin 2011.

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, la 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.

L'entreprise se fixe pour indicateur chiffré d'atteindre au minimum un taux de 45 % de femmes parmi l'effectif total des cadres hors classes inclus au terme de l'exercice 2015.

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

La 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 % 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.

6.2.3 - 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.

6.4 - Evolution de carrière

La 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.

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

La Société Générale 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.

6.6 - Cours 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 assouplit la formation dispensée selon les modalités précisées ci-après :

Concernant le Cours 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 Société Générale » 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).

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 7 - 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.

7.1 - 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.

A cette occasion, sont précisés les éventuels besoins en matière de formation professionnelle. Sera également examinée toute situation familiale nouvelle qui pourrait amener la salariée 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, lors de la consultation du comité sur la situation comparée des conditions générales d'emploi et de formation 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 de maternité durant cette même période sera également indiqué.

7.2 - Maintien du contact avec l'entreprise

Afin de maintenir le lien professionnel pendant le congé maternité ou adoption, la salariée 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.

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

7.3.1 - 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.

7.3.2 - 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.

7.3.3 - 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.

7.3.4 - 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.

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

Les congés de maternité légal et supplémentaire conventionnel rémunérés sont des périodes d'indisponibilité que la 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 la SOCIETE GENERALE qui ne compensent pas une sujétion particulière.

ARTICLE 8 - ARTICULATION ENTRE L'ACTIVITE PROFESSIONNELLE ET L'EXERCICE DE RESPONSABILITES FAMILIALES

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 :

8.1 - 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.

8.2 - Congés conventionnels pour les couples SOCIETE GENERALE

La 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).

8.3 - 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.

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 visioconférences, téléconférences....

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

L'entreprise se fixe comme indicateurs chiffrés les deux éléments suivants :

- nombre d'actions de communication sur le sujet,
- nombre de destinataires de ces actions de communication.

ARTICLE 9 - 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 la SOCIETE GENERALE.

Cette commission se réunit une fois par an et ce, à partir de 2013. 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.

La Direction lui communiquera un suivi annuel des indicateurs relatifs aux domaines d'actions visés aux articles 3.1, 6-2-1, 6-2-2 et 8.3.

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 la 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 10 - 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 et Relations 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 objectif 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.

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

ARTICLE 11 - PUBLICITE ET DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord prend effet à compter du lendemain du dépôt à la DIRECCTE par la partie la plus diligente et est applicable du 1^{er} janvier 2013 jusqu'au 31 décembre 2015.

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. Toutefois, les parties conviennent de se réunir dans les trois mois précédents le terme de l'accord afin d'examiner son renouvellement.

