

**PROCES-VERBAL D'OUVERTURE DE LA NEGOCIATION SUR LA SUPPRESSION
DES ECARTS DE REMUNERATION ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

Etabli dans le cadre de l'Unité Economique et Sociale constatée entre la SOCIETE GENERALE et SG ASSET MANAGEMENT et suite à la négociation engagée au titre de l'article L 132-27-2 du Code du travail, il est convenu ce qui suit :

Entre, d'une part,

La SOCIETE GENERALE représentée par Madame Anne MARION-BOUCHACOURT, Directeur des Ressources Humaines,

me Nord

SG ASSET MANAGEMENT représentée par Madame Valérie DECHAMPS, Directeur des Ressources Humaines,

Dechamps

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

C.F.D.T. représentée par

Alan TREVISIO

C.F.T.C. représentée par

[Signature]

C.G.T. représentée par

Mallat

F.O. représentée par

Maupercanzen

S.N.B. représenté par

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 11 janvier 2007

Lors de la négociation annuelle sur les salaires, certaines Organisations Syndicales ont demandé :

- l'attribution d'une enveloppe dédiée à la réduction des écarts de salaires entre les femmes et les hommes,
- l'ouverture d'une discussion sur les indicateurs qui pourraient être pris en compte pour permettre une meilleure analyse des écarts de salaire entre les femmes et les hommes.

De son côté, la Direction a rappelé qu'une négociation en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avait été menée et avait abouti à la signature d'un accord le 30 juin 2005. Dans le cadre de cet accord, les dispositions suivantes ont été adoptées.

A LA SOCIETE GENERALE

1 - En matière de gestion des rémunérations, il est prévu :

- l'application d'une mesure correctrice dès lors que pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles mises en œuvre, le salaire de base n'est pas identique entre salarié-es concerné-es,
- une garantie d'augmentation d'au moins 3 % du salaire annuel de base pour tous les salarié-es qui n'auraient bénéficié d'aucune révision individuelle ou promotion dans les 3 ans précédant le départ en congé maternité,
- et surtout une mesure spécifique de rattrapage temporaire appliquée aux femmes de 45 ans et plus ayant eu au moins un enfant et ce, en fonction des possibilités identifiées et dès lors qu'un ralentissement de carrière était constaté.

2 - En matière de gestion des promotions, l'objectif est d'atteindre un taux de 40 % de femmes parmi l'effectif total des cadres d'ici 2008. Pour atteindre cet objectif, l'entreprise s'est engagée à ce 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.

Lors des réunions de négociation qui se sont tenues les 25 octobre, 24 novembre, 11 et 20 décembre 2006, un ensemble de données statistiques a été communiqué, dont la moyenne des rémunérations annuelles de base (données sexuées au 30 juin 2006). Ces informations complètent celles figurant dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes.

Par ailleurs, le premier bilan chiffré effectué auprès de la Commission de suivi le 6 juin 2006 a été complété par les informations suivantes :

- la proportion de femmes parmi l'encadrement a progressé pour atteindre 37,7 % au 30 novembre 2006 (ce taux était de 34 % en 2004),
- le nombre de révisions ou promotions en faveur des femmes âgées de 45 ans et plus ayant eu au moins un enfant s'élève à 2 554 au 30 septembre 2006, ce qui représente 39,5 % de l'effectif considéré (soit une progression de 6,8 % par rapport à 2005 et un effort financier de 450 K€ comparé à l'exercice précédent),
- la proportion de femmes parmi les promus est globalement respectée, tous niveaux confondus, et est quasiment atteinte niveau par niveau.

A SG ASSET MANAGEMENT

1 - En matière de gestion des rémunérations, il est prévu :

- l'application d'une mesure correctrice dès lors que pour un même niveau de responsabilités, de formations, d'expériences professionnelles et de compétences mises en œuvre, le salaire de base n'est pas identique entre salarié-es concerné-es,

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.

- la révision au minimum à hauteur de 3 % du montant du salaire annuel de base pour tous les salarié-es qui n'auraient bénéficié d'aucune révision ou promotion dans la période de 3 ans précédant le départ en congé maternité, ou d'adoption ou précédant le départ en congé parental d'éducation.

2 - En matière de gestion des promotions, il est prévu :

- de tendre vers un taux de 40 % de femmes parmi l'effectif total des cadres au cours de l'exercice 2008,
- et de veiller à ce que les postes au sein des équipes de direction soient proposés aux femmes et aux hommes, à compétences égales.

Lors des réunions de négociation qui se sont tenues les 25 octobre, 24 novembre, 11 et 20 décembre 2006, un ensemble de données statistiques a été communiqué, dont la moyenne des rémunérations annuelles de base (données sexuées au 30 juin 2006). Ces informations complètent celles figurant dans le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes de l'exercice 2005.

La Commission de suivi de l'accord du 30 juin 2005 s'est réunie à SGAM le 16 novembre 2006 et a décidé d'arrêter des indicateurs de suivi pertinents dans les différents chapitres de l'accord (embauche, promotion, formation) et de procéder à une étude plus approfondie dans les 10 métiers considérés comme représentatifs chez SGAM : gérants, analystes, commerciaux, marketing, back office techniciens, middle office cadres, middle office techniciens, ingénieurs financiers, informaticiens, « risk/audit/conformité ».

EN CONCLUSION, il est décidé :

Afin de poursuivre la mise en œuvre des mesures prévues par l'accord du 30 juin 2005, de maintenir une vigilance particulière sur les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,

et, en réponse aux demandes des organisations syndicales :

- 1 - d'ouvrir une concertation permettant de définir une méthode d'analyse sur les écarts de salaire entre les hommes et les femmes,
- 2 - d'identifier des indicateurs appropriés pour analyser les écarts éventuels sur les dix métiers considérés comme les plus significatifs.

Une proposition de méthode ainsi qu'un bilan statistique plus approfondi sur un certain nombre de métiers seront ainsi présentés lors de la prochaine réunion des Commissions de suivi SG et SGAM de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, au cours du premier semestre 2007.

Cette proposition pourra faire l'objet, le cas échéant, d'un avenant à l'accord du 30 juin 2005.

DEPOT

Le présent procès-verbal prend effet à compter du lendemain du dépôt à la DDTEFP, par la partie la plus diligente.

Handwritten signatures and initials, including a large 'B' and 'A' and other illegible marks.