

**ACCORD RELATIF A LA SUPPRESSION DES ECARTS SALARIAUX**

**ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES**

**conclu dans le cadre de l'Unité Economique et Sociale  
constatée entre la SOCIETE GENERALE et SG ASSET MANAGEMENT**

Entre, d'une part,

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



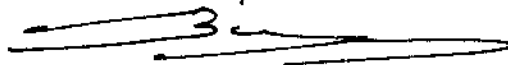
SG ASSET MANAGEMENT représentée par Madame Valérie DECHAMPS, Directrice des Ressources Humaines,



Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par E. BOYENS



C.G.T. représentée par



F.O. représentée par P. BLANQUET-LENOIR



réserves  
à-jointes

S.N.B. représentée par

Il est convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 2 décembre 2008

## PREAMBULE

Cet accord s'inscrit dans le cadre de la nouvelle réglementation sociale, issue de la loi du 23 mars 2006 relative à « l'égalité salariale entre les femmes et les hommes » et plus particulièrement, répond aux objectifs fixés par l'article L 2242-7 du Code du Travail.

L'objet de cette négociation vise à définir et à programmer la suppression des écarts de rémunération non justifiés avant le 31 décembre 2010.

La négociation menée dans le cadre de la NAO 2009 s'est déroulée le 13 octobre, le 20 octobre et le 19 novembre 2008. 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.

### CHAPITRE I – Méthode d'analyse de la SOCIETE GENERALE

#### 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 par le gestionnaire RH, en liaison avec le responsable hiérarchique, une fois par an dans le cadre du processus annuel de révision de salaire et ce, en tenant compte du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Dans ce cadre, les salaires sont examinés au regard principalement de l'emploi exercé, 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, placés sur 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, 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 permettant de résorber prioritairement les écarts les plus importants constatés entre les femmes et les hommes.

#### Article 3 - Identification des dossiers justifiant une analyse prioritaire

Afin d'aider les gestionnaires RH dans l'identification de ces dossiers, la méthode suivante est mise en œuvre.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner, including a large 'S' and 'H' and the name 'BBL'.

Elle consiste à comparer, par métier repère de la convention collective AFB, par niveau de classification et par tranche d'ancienneté de 5 ans, le salaire de base des femmes au 30 juin 2008 par rapport à la médiane du salaire de base des hommes.

Dès lors que cette comparaison fait apparaître un écart supérieur à 6 % de cette médiane, les dossiers des salariées ainsi identifiées sont transmis systématiquement aux gestionnaires RH ; ils font alors l'objet d'une analyse approfondie par le gestionnaire RH et la hiérarchie, au regard des critères fixés ci-dessus.

Compte tenu de ces éléments, si des écarts restent inexpliqués comparés aux salaires de personnes placées dans une même situation professionnelle, un rattrapage de salaire est effectué afin de résorber l'écart non expliqué. Ces actions de rattrapage sont pilotées par les lignes RH des pôles en liaison avec les hiérarchies.

Les dossiers des autres salariés continuent de faire l'objet d'un examen dans le cadre de la procédure habituelle de l'examen annuel des situations qui doit tenir compte du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

#### **Article 4 - Recours et suivi de l'accord**

Les actions de rattrapage, déjà entamées en 2008, se poursuivent durant les exercices 2009 et 2010. Parmi ces dossiers, sont traités en priorité ceux dont les écarts sont les plus importants.

La déléguée à l'égalité professionnelle pourra être saisie 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 5 - Création d'un budget spécifique aux femmes**

Un budget spécifique est consacré à la mise en œuvre de l'égalité professionnelle au sein de la SOCIETE GENERALE.

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.

Son montant pour un exercice donné est discuté entre les partenaires sociaux dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires.

### **CHAPITRE II - Méthode d'analyse de SG ASSET MANAGEMENT**

#### **Article 1 - Rappel du principe d'égalité de traitement lors de l'examen annuel de situation**

La situation de chaque salarié, cadre ou non cadre, fait l'objet d'une étude individuelle par le gestionnaire RH et le responsable hiérarchique, une fois par an dans le cadre de l'examen annuel des situations (EAS).

Cette démarche s'effectue au regard du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large stylized signature, a smaller signature, and the initials 'EJ', 'M', and 'BPA'.

## **Article 2 - Analyse des dossiers individuels au regard de critères objectifs sur des postes comparables**

L'examen individuel des dossiers permet de prendre en compte plusieurs critères objectifs pour déterminer si, placés sur des postes comparables, la rémunération de base d'une salariée est équivalente à celles des hommes.

Cet examen individuel permet ainsi de comparer, parmi un groupe de salariés considérés comme significatif, les niveaux de formation (notamment initiale), d'ancienneté (au niveau du poste, de l'entreprise et professionnelle) et les expériences professionnelles antérieures.

Cette comparaison permet également de prendre en compte le degré de maîtrise du poste, les responsabilités, les compétences exercées, l'encadrement, le périmètre d'activité et, de manière plus générale, tout élément distinctif du parcours professionnel.

Au regard de tout ou partie de ces éléments, si des écarts restent inexplicables comparativement aux salaires de salariés placés dans une même situation professionnelle, il convient d'effectuer un rattrapage de salaire afin de résorber l'écart non expliqué.

## **Article 3 - Identification des dossiers justifiant une analyse prioritaire**

Afin d'aider les gestionnaires RH dans l'identification des dossiers nécessitant une analyse prioritaire, la méthode suivante est proposée.

Elle consiste à comparer, par métier-repère, par niveau de classification et par expérience professionnelle, la médiane du salaire de base des femmes au 30 septembre 2008 par rapport à la médiane du salaire de base des hommes.

Dès lors que cette comparaison fait apparaître un écart négatif par rapport à cette médiane supérieur à 6 %, une analyse approfondie est faite sur les dossiers individuels des salariées du coefficient et du métier repère par le gestionnaire RH et la hiérarchie, au regard des critères susmentionnés.

Les dossiers des autres salariées continuent de faire l'objet d'un examen dans le cadre de la procédure habituelle de l'EAS qui doit tenir compte du principe d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes.

## **Article 4 - Rattrapage de salaire et suivi de l'accord**

Les dossiers identifiés feront l'objet d'une mesure de résorption dans le cadre de l'EAS.

Les éventuelles actions de rattrapage seront lissées sur les exercices 2009 et 2010. Parmi ces dossiers, seront traités en priorité, au cours du premier exercice, ceux dont les écarts sont les plus importants.

La commission de suivi mise en place dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes sera informée des actions entreprises dans le cadre du présent accord.

## **Article 5 - Recours possible**

La déléguée à l'égalité professionnelle pourra être saisie sur un dossier individuel, au regard des dispositions du présent accord et ce, dans les conditions fixées à l'article 8 de l'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes du 30 juin 2005.

Handwritten notes and signatures in the bottom right corner, including the number '3', '1', and several illegible signatures.

### **Article 6 - Création d'un budget spécifique réservé aux femmes**

Il est décidé de consacrer, sur l'exercice 2009, un budget spécifique d'augmentations individuelles sous forme d'une enveloppe de 80 000 €. Ce budget spécifique est distinct de celui prévu pour les mesures individuelles. 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.

### **CHAPITRE III - Durée de l'accord**

Le présent accord prend effet à compter du lendemain du dépôt à la DDTEFP par la partie la plus diligente. Il est applicable du 1<sup>er</sup> janvier 2009 jusqu'au 31 décembre 2010.

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.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner, including a large stylized signature and the initials "BB" below it.