

**Fiche entreprise
Société Générale
Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Présentation de l'entreprise

- Secteur d'activité : Banque-Finance
- Statut : Société Anonyme
- Effectif au 31/12/2006 : 41 750
- Implantation géographique : France

I. L'obtention du label Egalité professionnelle

Dix-huit mois après la signature d'un accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes avec la CFDT, la CFTC, la CGT et FO, Société Générale vient de se voir attribuer en mars 2007 le label Egalité professionnelle.

Ce label, lancé par le gouvernement pour valoriser et accompagner les entreprises conduisant des politiques actives en faveur de l'égalité et de la mixité professionnelles, est décerné par la société de certification indépendante AFAQ-AFNOR, sur avis favorable d'une commission composée de représentants des organisations patronales, des organisations syndicales et de l'État.

Cette distinction témoigne de la réalité des actions développées par Société Générale et de son engagement concret sur cette question.

«Ce label vient conforter notre engagement dans le domaine de l'égalité professionnelle. Au-delà de la reconnaissance et de la valorisation du travail réalisé par tous les acteurs, il constitue un levier pour soutenir la démarche que nous avons entreprise et un encouragement à la poursuivre avec détermination. Nos actions s'inscrivent dans une politique volontariste plus globale visant, au niveau de l'ensemble du groupe Société Générale, à faire respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes, et dans tous les domaines de la gestion de ressources humaines» souligne Anne Marion-Bouchacourt, DRH du Groupe Société Générale.

II. L'accord d'entreprise sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Contexte

L'accord du 30 juin 2005 signé par la Direction et quatre organisations syndicales représentatives (CFDT, CFTC, CGT et FO) a pour objectif de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes au sein de l'entreprise, notamment en matière d'accès à l'emploi et à la formation professionnelle et d'évolution de carrière (mobilités, promotions, rémunérations....).

Cet accord s'inscrit aussi dans une démarche plus globale de l'entreprise qui vise à faire respecter et à promouvoir l'application du principe de non-discrimination sous toutes ses formes, et dans toutes les étapes de gestion de ressources humaines que sont l'embauche, la formation, l'avancement et la promotion professionnelle au sein de l'entreprise.

Objectifs recherchés

Outre le rappel des principes généraux de non-discrimination et d'égalité de traitement entre les femmes et les hommes, l'accord réaffirme que tous les actes de gestion individuels doivent s'appuyer sur des éléments objectifs indépendants de tout critère lié au sexe des salariés.

L'accord s'organise autour de neuf articles qui visent à mettre en œuvre un certain nombre de dispositions concrètes dont l'objectif est notamment de neutraliser les principaux impacts inhérents aux absences liés à la maternité.

Actions mises en œuvre

1- Communication et sensibilisation

Une campagne de communication interne sera mise en œuvre au sein de la Société Générale afin de mettre notamment en valeur des mesures qui permettraient de mieux articuler vie professionnelle et vie privée.

2- Le recrutement

L'équilibre entre les femmes et les hommes sera en permanence recherché par l'entreprise. A ce titre, elle s'engage par exemple à ce que la proportion des candidat(e)s embauché(e) soit le reflet de la diversité et de la mixité des candidatures proposées.

Par ailleurs, avec certains établissements de formation, l'entreprise va chercher à présenter les métiers de la banque afin d'inciter les jeunes femmes présentes dans les filières scientifiques à s'orienter vers les métiers de la banque principalement occupés par les hommes, et inversement.

3- La formation professionnelle

A l'occasion du retour d'un congé maternité ou parental, une **action de remise à niveau** sur le poste de travail est effectuée systématiquement afin de prendre connaissance des diverses évolutions intervenues. En cas de changement significatif des techniques ou des méthodes de travail, une action de formation est engagée.

Les périodes de congé maternité, congé supplémentaire et parental conventionnels sont intégralement neutralisées pour le calcul du **Droit Individuel à la Formation (DIF)**. Par ailleurs, la période d'absence liée à un congé parental légal à temps plein génère 50% des droits à DIF.

Les femmes (ou les hommes, selon les cas) reprenant leur activité après un congé maternité ou parental sont considérés comme publics prioritaires dans le cadre des **périodes de professionnalisation**.

Le montant de remboursement de **frais de garde supplémentaires** engagés par des salariés à temps partiel participant à des actions de formation est relevé de 15% par jour. Cette mesure est étendue aux salariés en forfait jours réduits.

Enfin, un nouveau dispositif de remboursement des **frais de garde de nuit** est créé afin de prendre en charge une partie des frais de garde engagés à l'occasion d'une formation professionnelle ou du suivi d'un séminaire nécessitant que les salarié(e)s s'absentent de leur domicile.

4- Les salariés à temps partiel

Le temps partiel concernant en grande majorité des femmes, il est rappelé le principe **d'égalité de traitement** avec les salariés occupant des postes à temps plein.

5- La mobilité géographique

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, d'autres alternatives seront recherchées.

En cas de mobilité géographique pour raison professionnelle, en France ou à l'international, d'un(e) salarié(e) dont le conjoint travaille à la Société Générale, l'entreprise s'efforcera de **proposer au conjoint un emploi similaire** à celui qu'il (elle) occupait.

En cas de mobilité à l'international, des cours de langue du pays d'accueil pourront être dispensés au conjoint.

6- La gestion des rémunérations

Il est prévu que 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. A situation comparable, si un écart de salaire reste à l'analyse injustifié, des **mesures correctrices** seront engagées.

Pendant un congé maternité-adoption ou parental d'éducation, **les salarié(e)s bénéficient des mesures d'augmentation générale ainsi que des primes exceptionnelles** attribuées dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire. Par ailleurs, au retour du congé, le salaire annuel de base est systématiquement examiné.

Dans le cas où aucune révision individuelle de salaire ou de promotion ne serait intervenue au cours des 3 années précédant le départ en congé maternité-adoption, **le salaire de base est alors révisé au minimum à hauteur de 3%**. Cette mesure s'applique au terme du congé supplémentaire conventionnel et avant le départ en congé parental conventionnel rémunéré.

Pour les femmes de 45 ans et plus ayant eu au moins un enfant, il est prévu, au cours de la première année de mise en œuvre de l'accord, un **examen systématique** de l'ensemble des dossiers afin **d'identifier d'éventuels écarts de situation liés à une période d'absence maternité**.

A la suite de cet examen, et en fonction des possibilités identifiées, une **mobilité fonctionnelle ou un élargissement des responsabilités** sera proposé, qui pourra donner lieu à une **augmentation de salaire ou un changement de niveau conventionnel**.

La gestion des promotions

La Société Générale s'engage à ce que les femmes soient promues ou accèdent dès l'embauche à des postes leur permettant de bénéficier du statut cadre et vise ainsi à **obtenir un taux de 40% de femmes cadres d'ici 2008**.

Afin d'atteindre cet objectif, il est prévu que, chaque année, **parmi les promus, la proportion de femmes** soit, pour chaque niveau conventionnel, au moins égale à la proportion qu'elles représentent dans l'effectif de ce niveau.

7- Actions liées à la maternité et la parentalité

Il existe déjà à la Société Générale différents dispositifs liés aux enfants : indemnités de garde mensuelle, allocations études, allocations enfants handicapés, jours enfants malades (3 jours rémunérés à 100% par enfant avec un maximum de 9 jours rémunérés par an), 2 jours pour l'hospitalisation d'un enfant, etc...).

A ces mesures, s'ajoutent celles prévues par le nouvel accord dont l'objet vise à faciliter l'articulation entre vie privée et vie professionnelle.

Chaque salarié(e) est reçu(e) au cours d'un entretien individuel par son responsable hiérarchique et/ou le gestionnaire RH, d'une part **avant tout départ** en congé maternité-adoption ou parental, d'autre part **au moins un mois avant la reprise** afin d'examiner les conditions de la réintégration.

A titre expérimental et sur la région parisienne, il est envisagé de mettre en place un dispositif **d'aide à la recherche de solutions de garde d'enfants**, collective ou à domicile. En complément, des possibilités de dépannage ponctuel de garde près du lieu de travail seront explorées.

Pour les couples SG, à l'issue du congé maternité légal, il est prévu que l'un ou l'autre des parents puisse indifféremment bénéficier des **congés conventionnels supplémentaires de 45 jours rémunérés à 100% ou 90 jours rémunérés à 50% ainsi que du congé parental d'éducation conventionnel de 45 jours rémunérés à 100%**.

8- Mise en place d'une commission de suivi paritaire

Cette commission a vocation à examiner les conditions d'application de l'accord et sert d'observatoire statistique .

9- Il est créé une mission de Délégué à l'Egalité Professionnelle

Ce délégué est en charge de l'examen des dossiers individuels des salarié(e)s estimant faire l'objet d'une inégalité de traitement professionnel ; le délégué ayant deux mois pour rendre son avis à compter de la saisine.

III. Un premier bilan des réalisations depuis la signature de l'accord

Dans le cadre de l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, la commission de suivi s'est réunie le 6 juin 2006 et a permis de dresser un premier bilan des réalisations intervenues depuis sa signature. Rappelons que cet accord s'inscrit dans une

démarche plus large de respect de la non-discrimination et de promotion de la diversité sous toutes ses formes au sein de l'entreprise.

L'entreprise a marqué sa volonté de s'engager pleinement sur cette question de l'égalité professionnelle en mettant en œuvre toutes les mesures d'application immédiate prévues. Les résultats obtenus sont encourageants. La Société Générale entend poursuivre son action pour faire vivre cet accord, notamment par des mesures de sensibilisation et de communication pour que les mentalités continuent à évoluer.

Parmi les résultats les plus significatifs, il faut noter :

En matière de recrutement

La volonté affirmée par la Société Générale est que la proportion de candidat(e)s embauché(e)s soit le reflet de la mixité et de la diversité des candidatures reçues. Aujourd'hui, le taux de recrutement de femmes (58%) est légèrement supérieur à celui des candidatures féminines (50%).

En matière d'évolution de l'encadrement féminin

L'objectif retenu dans l'accord est d'atteindre 40% de femmes dans l'effectif des cadres d'ici 2008. Entre décembre 2004 et fin avril 2006, **le taux a progressé de 2% pour passer de 34,3% à 36,5%**.

Pour atteindre cet objectif en 2008, il est prévu que, chaque année, le taux de promotion des femmes dans chacun des niveaux conventionnels soit au moins équivalent à la proportion qu'elles y représentent.

Depuis le 1^{er} juillet 2005, **le taux total de promotion des femmes est de 55,4%**, alors qu'elles constituent 52,9% des effectifs globaux, ce qui montre qu'il y a proportionnellement un peu plus de femmes promues que d'hommes.

De même, pour les nominations au niveau cadre et hors-classe, le taux de promotion des femmes est supérieur à leur importance dans les effectifs concernés. Dans les niveaux de classification intermédiaires, les résultats sont plus contrastés et n'ont pas encore atteint dans certains cas l'objectif visé. Ces indicateurs feront l'objet d'un suivi particulier sur les prochaines années.

Concernant la mesure spécifique pour les femmes de 45 ans et plus ayant eu au moins un enfant

L'accord prévoit que la situation de toutes les femmes de 45 ans et plus ayant eu au moins un enfant soit examinée. A la suite de cet examen, et en fonction des possibilités identifiées, une évolution professionnelle peut être proposée, accompagnée d'une promotion ou d'une révision.

5 000 salariées étaient potentiellement concernées par cette mesure ; à fin avril, 85% des situations ont déjà fait l'objet d'un examen. Cette action va se poursuivre jusqu'à ce que la totalité des cas aient été examinés .

L'application de cette mesure s'est d'ores et déjà traduite par une augmentation sensible du nombre de révisions ou de promotions pour les femmes de plus de 45 ans ayant eu au moins un enfant (30% de plus par rapport à la même période de l'an dernier).

Mesures liées à la maternité et à la parentalité

Les mesures pratiques inscrites dans l'accord pour faciliter l'accès à la formation ont également été mises en œuvre : la neutralisation des absences liées aux congés maternité et parentaux pour le calcul des droits à DIF, la revalorisation des frais de garde attribués lors d'une action de formation pour les salarié(e)s à temps partiel, l'attribution de frais de garde de nuit pour les salarié(e)s qui s'absentent de leur domicile pour une action de formation.

Concernant la **rémunération**, toutes les salariées absentes ont pu bénéficier des mesures d'augmentation collective. Les femmes qui n'avaient reçu aucune révision individuelle dans les 3 ans précédant leur départ en congé de maternité ont vu leur salaire réévalué à hauteur de 3% minimum.

Enfin, depuis le 1^{er} mars 2006, **un service d'assistance téléphonique** est mis à la disposition de tous les salariés de la région parisienne pour leur apporter des renseignements pratiques sur les questions traitant notamment des modes de garde des enfants. De plus, depuis le 12 juin, des **places de crèche** sont disponibles à titre de dépannage sur le site de La Défense.

La Commission de suivi se réunit une fois par an. L'ensemble de ces mesures continuera de faire l'objet d'un suivi régulier ainsi que d'une communication sur leurs résultats.

Contacts

Philippe Perain - Directeur des Relations Sociales - philippe.perain@socgen.com

Documents disponibles

- Bilan social annuel,
- Accord du 30 juin 2005,
- Communiqués de presse à l'attention des salariés.