

ACCORD SALARIAL 2014

Entre, d'une part,

La SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Édouard-Malo HENRY, Directeur 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 a été convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 13 décembre 2013

Accord signé par la C.F.T.C. et le S.N.B.

PRÉAMBULE

La négociation annuelle sur les salaires prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du Travail a été menée avec les Délégués Syndicaux Nationaux, lors des réunions des 28 octobre, 20 novembre et 9 décembre 2013.

A l'issue de cette négociation, les mesures proposées, déclinées ci-dessous, portent sur :

- une mesure générale sous forme de prime exceptionnelle,
- la revalorisation des garanties de salaires minima,
- la revalorisation de la garantie de salaire minimum pour les seniors de 50 ans et plus qui sont de niveau H et au-delà,
- la prise en charge de deux jours supplémentaires de congé paternité.

Par ailleurs, la Direction précise que le budget consacré à la part variable de la rémunération pour l'année 2013 pour le Réseau sera en progression par rapport à celui attribué pour l'année 2012 et versé en 2013 et au niveau de celui attribué pour l'année 2011 et versé en 2012.

La part variable tient compte de la performance collective et individuelle de l'entité et du salarié. A ce titre, l'évaluation des salariés réalisée par le manager contribue à sa détermination. Elle s'inscrit, de facto, dans les principes directeurs de la démarche « Évaluation » d'objectivité et de responsabilité des acteurs. Ainsi, le manager doit être en mesure de fournir au salarié les explications relatives au montant attribué, en particulier lors d'une baisse ou en l'absence de part variable.

A SOCIETE GENERALE, les thèmes relevant du champ d'application de la négociation annuelle obligatoire, détaillés aux articles L. 2242-1 et suivants, sont traités dans des accords distincts.

Dès lors que les mesures résultant de la présente négociation obligatoire relèveraient de ces différents accords qui traitent notamment de la rémunération, celles-ci sont intégrées à ces accords par la signature d'un avenant technique qui reprend intégralement les mesures négociées.

Suite à la dernière réunion de négociation tenue le 9 décembre 2013, au regard de la situation économique externe et interne, les parties ont adopté les dispositions suivantes.

Article 1- Mesure générale : prime exceptionnelle pour les salariés relevant de la classification bancaire

Tout salarié, hors contrat d'alternance, relevant de la classification bancaire, inscrit à l'effectif de la SOCIETE GENERALE Personne Morale en France au 31 décembre 2013, rémunéré à solde entière ou à demi-solde, justifiant d'au moins 6 mois d'ancienneté à cette même date et toujours inscrit à l'effectif au moment du versement, dont le montant de la part variable perçue en 2013 est inférieur à 12 000 €, bénéficie :

- d'une prime de 450 euros si sa rémunération annuelle de base au 31 décembre 2013 est inférieure ou égale à 26 000 euros,
- d'une prime de 300 euros si sa rémunération annuelle de base au 31 décembre 2013 est comprise entre 26 001 euros et 35 000 euros inclus,
- d'une prime de 200 euros si sa rémunération annuelle de base au 31 décembre 2013 est comprise entre 35 001 euros et 50 000 euros inclus.

Le montant de la prime est versée avec la paie de janvier 2014 et est proraté du coefficient de paiement au 31 décembre 2013 pour les salariés à temps partiel, à cette date.

Cette prime est soumise aux cotisations sociales et taxations usuelles.

Article 2 - Revalorisation de la grille de salaires minima

La grille de salaires minima est revalorisée de 1,5 % pour tous les niveaux et pour les anciennetés supérieures à 5 ans.

Par conséquent, la grille des salaires minima en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise est fixée comme suit :

Niveau	Hors ancienneté	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans	à 25 ans	à 30 ans
A	18 540	19 135	19 615	20 200	20 900	21 015	21 215
B	18 777	20 035	20 725	21 410	22 105	22 795	23 345
C	20 000	21 600	22 290	22 980	23 670	24 360	24 870
D	21 500	23 170	23 860	24 550	25 240	25 930	26 595
E	23 000	24 910	25 775	26 635	27 495	28 360	29 030
F	24 500	26 480	27 340	28 205	29 065		
G	26 000	28 045	28 910	29 770	30 635		
H	29 000	31 355	32 400	33 435			
I	34 100	36 540	37 640	38 765			
J	42 230	44 140	45 470	46 610			
K	50 246	52 535	54 105	55 460			

La Garantie Salariale Individuelle prévue à l'article 41 de la Convention Collective est calculée en faisant référence à cette grille des salaires minima par niveau et par ancienneté.

La revalorisation de la grille sera intégrée par avenant technique n°12 à l'Accord social du 7 juillet 2000.

Article 3 - Revalorisation de la garantie de salaire minimum pour les salariés seniors de 50 ans et plus qui sont de niveau H et au-delà

La garantie de salaire minimum pour les salariés seniors de 50 ans et plus qui sont de niveau H et au-delà est portée à 37 032 euros.

Cette revalorisation sera intégrée par avenant technique n°12 à l'Accord social du 7 juillet 2000.

Article 4 - Congé paternité et d'accueil de l'enfant

Société Générale prend en charge le complément des indemnités journalières de sécurité sociale afin d'assurer le maintien du salaire, dans la limite du plafond de sécurité sociale, pendant 7 jours consécutifs (contre 5 précédemment) ; cette durée est portée à 11 jours consécutifs en cas de naissances multiples. Cette mesure entrera en vigueur pour les naissances intervenant à compter du 1^{er} janvier 2014.

Article 5 - Entrée en vigueur et modalités de signature du présent accord et de l'avenant afférent

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1^{er} janvier 2014.

Au regard de la structure des accords SOCIETE GENERALE traitant des rémunérations rappelée dans le préambule, les mesures nécessitant d'être transposées dans l'Accord social du 7 juillet 2000 sont reprises dans un avenant technique intitulé « Avenant n°12 à l'Accord social du 7 juillet 2000 », qui sera remis aux organisations syndicales représentatives.

La signature du présent accord entraîne la signature de l'avenant technique.