ACCORD SALARIAL 2015

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Edouard-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 17 décembre 2014

Accord signé par CFTC / SNB

PREAMBULE

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 29 octobre, 17 novembre, 8 et 17 décembre 2014.

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

- 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,
- les modalités de répartition en cas de versement en 2015 d'un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2014.

Enfin, les parties ont convenu de proroger la tolérance du paiement des jours de carence à partir du 3ème arrêt maladie.

Par ailleurs, la Direction s'engage à communiquer dans le cadre des éléments statistiques préparatoires à la NAO la part variable médiane constatée par catégorie pour les 10 principaux métiers du Réseau en termes d'effectifs : Adjoint Responsable Agence (TMB, Cadre) ; Conseiller Clientèle Professionnelle (Cadre) ; Chargé Accueil (TMB) ; Conseiller Clientèle Entreprise (Cadre) ; Conseiller Clientèle Privée (TMB) ; Conseiller Gestion Patrimoine (Cadre) ; Conseiller clientèle multimédia (TMB) ; Responsable Agence (TMB, Cadre) ; Technicien Moyens de Paiement (TMB); Technicien PRI/PRO (TMB).

Pour autant, les organisations syndicales signataires contestent l'absence de mesures salariales collectives et rappellent que leur signature a pour seule signification le maintien des autres mesures proposées : la revalorisation de la grille des salaires minima, la revalorisation du salaire minimum des seniors de 50 ans et plus qui sont de niveau H et au-delà et la prolongation du paiement des jours de carence à partir du troisième arrêt maladie.

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 17 décembre 2014, au regard de la situation économique externe et interne, les parties ont adopté les dispositions suivantes.

Article 1 - Revalorisation de la grille de salaires minima

La grille de salaires minima est revalorisée de 1,5 % pour tous les niveaux et 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	18540	19425	19910	20505	21215	21335	21535
B	18777	20340	21040	21735	22440	23140	23700
C	20000	21925	22625	23325	24030	24730	25245
D	21500	23520	24220	24920	25620	26320	26995
E	23000	25285	26165	27035	27910	28790	29470
F	24500	26880	27755	28630	29505		
G	26000	28470	29345	30220	31095		
H	29000	31830	32890	33940			
I	34953	37090	38205	39350			
J	42230	44805	46155	47310			
K	50246	53325	54920	56295			

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°13 à l'Accord social du 7 juillet 2000.

Article 2 - 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 37 548 euros.

Cette revalorisation sera intégrée par avenant technique n°13 à l'Accord social du 7 juillet 2000.

Article 3 - 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 9 jours consécutifs (contre 7 précédemment) ; cette durée est portée à 15 jours consécutifs (contre 13 précédemment) en cas de naissances multiples. Cette mesure entrera en vigueur pour les naissances intervenant à compter du 1er janvier 2015.

Article 4 - Modalités de répartition en cas de versement en 2015 d'un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2014.

La Direction s'engage à présenter au conseil d'administration du 11 février 2015, un supplément d'intéressement moyen de 300 € par bénéficiaire, avec des modalités de répartition indicatives jointes en annexe.

Article 5 - Autre mesure

La tolérance du paiement des jours de carence à partir du 3ème arrêt maladie arrive à échéance le 31 décembre 2014.

Les parties conviennent de proroger cette tolérance comme suit : « La clause de la convention collective (article 54) prévoyant le non-paiement des jours de carence à partir du 3ème arrêt maladie n'est pas appliquée dès lors que :

- soit les salariés souffrent d'une maladie prise en charge à 100 % par la Sécurité Sociale (présentation d'un justificatif de cette prise en charge nécessaire),
- soit les salariés ont produit et continuent de produire pour chaque arrêt un avis médical le prescrivant.

Cette tolérance instaurée en 2000 et maintenue depuis, est prorogée pour une nouvelle période de 2 années portant sur les exercices 2015 et 2016, et au plus tard jusqu'à la fin de la négociation salariale au titre de l'exercice 2017. »

Cette prorogation sera intégrée par avenant technique n°13 à l'Accord social du 7 juillet 2000.

Article 6 - Entrée en vigueur et modalités de signature du présent accord et de l'avenant afférent

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2015.

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°13 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 n°13 et pour le supplément d'intéressement, la signature d'un accord technique spécifique.

ANNEXE

Modalités indicatives de répartition du supplément d'intéressement

Salaire (RAGB)	Montant supplément d'intéressement
20 000	400
25 000	400
28 000	400
29 000	398,1
30 000	384,9
31 000	372,4
32 000	360,8
33 000	349,9
34 000	339,6
35 000	329,9
36 000	320,7
37 000	312,0
38 000	303,8
39 000	296,0
40 000	288,6
41 000	281,6
42 000	274,9
43 000	268,5
44 000	262,4
45 000	256,6
46 000	251,0
47 000	245,7
48 000	240,5
49 000	235,6
50 000	200
60 000	200
70 000	200