Cfdt:

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
DÉLÉGATION NATIONALE

GUIDE DU
SALARIÉ SOCIÉTÉ GÉNÉRALE



SOMMAIRE

MON CONTRAT DE TRAVAIL 3

MON TEMPS DE TRAVAIL 11

MA RÉMUNÉRATION 29

MA MUTUELLE 39

MA PRÉVOYANCE 41

MA RETRAITE 43

MES AVANTAGES FINANCIERS 47

LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE 57

LA CFDT 61



PARTIE 1 : MON CONTRAT DE TRAVAIL

Convention collective Banque 2022 (n°3161 | IDCC 2120)



LE PARCOURS DE MOBILITÉ DES SALARIÉS

MON ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE CHEZ SG

L'environnement bancaire évolue rapidement sous l'effet des transformations technologiques, réglementaires et des nouveaux besoins des clients. Pour accompagner ces changements, Société Générale a mis en place un dispositif visant à préserver l'employabilité de chaque salarié et à favoriser les mobilités professionnelles sur la base du volontariat.

J'IDENTIFIE MES PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION

- Je fais régulièrement le point sur mon métier, mes compétences et mes aspirations professionnelles avec mon manager et les équipes RH.
- Je peux également consulter les informations relatives aux métiers en développement, en transformation ou en attrition.



JE DÉVELOPPE MES COMPÉTENCES

- Des actions de formation,
- Des parcours de professionnalisation,
- Lorsque cela est nécessaire, des bilans de compétences peuvent être proposés afin d'adapter mes compétences aux évolutions de l'entreprise et du marché de l'emploi.

JE BÉNÉFICIE D'UN ACCOMPAGNEMENT PERSONNALISÉ

- Le Campus Mobilité Compétences (CMC) accompagne les salariés dans l'identification des opportunités professionnelles et la préparation de leur évolution ou reconversion.

J'EXPLORE LES OPPORTUNITÉS DE MOBILITÉ

- Je peux postuler sur les offres internes correspondant à mon projet professionnel.
- Les parcours de mobilité et de reconversion sont facilités afin d'encourager les changements de métier au sein du Groupe.
- Chaque candidature doit recevoir une réponse dans un délai d'un mois.



JE CONSTRUIS MON AVENIR PROFESSIONNEL

La mobilité fonctionnelle repose prioritairement sur le volontariat et s'accompagne de garanties destinées à sécuriser mon parcours, préserver mon employabilité et favoriser mon développement professionnel à long terme.



FORMATION

La formation professionnelle est le processus d'apprentissage qui permet à une personne entrée dans la vie active d'acquérir le savoir et les savoir-faire (compétences et expérience) nécessaires à l'exercice d'un métier ou d'une activité professionnelle.

Elle peut être réalisée à l'initiative de l'employeur dans le cadre du Plan de Développement des Compétences.



Le plan de formation interne SOCIÉTÉ GÉNÉRALE est composé de beaucoup d'e-learning, mais un certain nombre de formations métier continuent à être dispensées en présentiel. Dans ce cas, vous bénéficiez d'une indemnisation de vos frais de déplacement.

VOS FRAIS DE RESTAURATION ET D'HÉBERGEMENT

Lors de vos déplacements professionnels (mission ou formation), les frais de repas et d'hébergement engagés vous sont remboursés sur justificatifs et sur la base des frais réels plafonnés.

LES PLAFONDS DE REMBOURSEMENT EN PROVINCE (MONTANTS TTC) :		
	REPAS	**PLAFOND***
Techniciens et cadres de la classification	36 €	137 €

** Le plafond de 137 € comprend la nuitée, le petit-déjeuner et toutes les taxes prélevées par les différents hébergeurs (ex : taxe de séjour).*

LES PLAFONDS DE REMBOURSEMENT À PARIS (DÉPARTEMENTS 75 - 92 - 93 - 94, MONTANTS TTC) :		
	REPAS	**PLAFOND****
Techniciens et cadres de la classification	36 €	234 €

*** Le plafond de 234 € comprend la nuitée, le petit-déjeuner et toutes les taxes prélevées par les différents hébergeurs (ex : taxe de séjour).*

BON À SAVOIR

L'employeur a l'obligation de détacher le salarié de son poste de travail afin qu'il puisse effectuer ses formations e-learning dans de bonnes conditions ; en particulier quand il s'agit de formations réglementaires.

Une formation peut être réalisée également à l'initiative du salarié. Dans ce cas, le Compte Personnel de Formation permet de se former de manière autonome en dehors du temps de travail sans accord de l'employeur.

Avec l'accord express du salarié, le CPF peut être mobilisé pour suivre une formation certifiante, diplômante, qualifiante dans une démarche de co-construction validée avec l'employeur.



LE CPF DE TRANSITION PROFESSIONNELLE

Permet au salarié de s'absenter de son poste afin de suivre une formation pour se qualifier, évoluer ou se reconvertir. Tout salarié peut mobiliser les droits inscrits sur son CPF pour financer ce projet de Transition Professionnelle.

LA VAE

Participe directement à la sécurisation des parcours professionnels des salariés en permettant l'obtention d'un diplôme, d'un titre à finalité professionnelle ou d'un certificat de qualification professionnelle.

CHEZ SG

EN CO-CONSTRUCTION AVEC L'EMPLOYEUR :

- BTS Banque
- Bachelor Conseiller Patrimonial Agence
- Bachelor Conseiller bancaire clientèle de professionnels
- Licence Professionnelle Conseiller Clientèle Expert
- ITB management bancaire
- Master Conseiller clientèle gestionnaire banque – assurance des professionnels
- Chartered Financial Analyst
- Certification Project Management International





La réussite à l'un de ces diplômes donne droit au versement d'une prime et selon certains critères, à l'obtention d'un changement de niveau. Informations auprès de la RH locale.

À L'INITIATIVE UNIQUEMENT DE L'EMPLOYEUR :



Compétences cadres



Cela permet le passage au niveau H dès le mois suivant la validation du jury, à condition de bien cliquer sur un poste de cadre.

PROMOTIONS AUTOMATIQUES ET PRIMES DE DIPLÔMES

FORMATION	PRIME*	CHANGEMENT DE NIVEAU
Certificats IMB	Aucune	Aucun
BTS Banque Conseiller Clientèle Particuliers	1 650 €	Niveau D au 1er août.
Bachelor Conseiller Patrimonial Agence	1 700 €	Niveau F si le lauréat valide une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. La période probatoire a été fixée à 6 mois reconductible 6 mois.
Licence Conseiller Clientèle Expert (Pro Banque)	1 850 €	Niveau F sous deux conditions : valider les 2 diplômes (université et ESB) et valider une période probatoire en situation d'exercice effectif des responsabilités permettant la mise en œuvre des connaissances acquises. Période probatoire 6 mois reconductible à 12 mois maximum.
Institut Technique de Banque	2 100 €	Niveau G et possibilité de postuler à un poste niveau H sans passer par le dispositif Compétences Cadres.

** Ces primes ne s'ajoutent pas aux dispositions conventionnelles.*



LES 8 RÈGLES D'OR DU CODE DE CONDUITE

Nous vous proposons 8 règles, simples, mémorisables et spécifiques à BDDF.

Ces règles ont été élaborées par des salariés issus des métiers de **la clientèle de particuliers, professionnels, et entreprises.** Nous espérons que chaque salarié de BDDF, débutant ou expérimenté, s'y reconnaisse et se les approprie.



Si le ton est léger et parfois même humoristique, **il ne doit pas masquer la gravité des thématiques couvertes** qui s'inscrivent pour la plupart au cœur de notre stratégie qu'il s'agisse de conformité, de sécurité de l'information ou encore d'intégrité relationnelle.

Nous espérons que ces règles d'or, reflet de la culture d'entreprise que nous souhaitons incarner, vous aideront au quotidien **lors de prises de décisions délicates.** Toute la Direction de BDDF est pleinement engagée dans le respect de ces règles qui nous permettent d'exercer avec fierté et responsabilité notre métier de banquier.



RÈGLE D'OR 1

QUAND C'EST TROP COMPLIQUÉ, IL FAUT OSER DEMANDER



RÈGLE D'OR 2

VENDRE, C'EST CONVAINCRE SANS CONTRAINDRE



RÈGLE D'OR 3

LA CONFIANCE N'EXCLUT PAS LA VIGILANCE

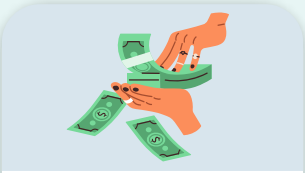






RÈGLE D'OR 4

CONNAÎTRE SON CLIENT, C'EST L'ACCOMPAGNER EFFICACEMENT



RÈGLE D'OR 5

CONFLIT D'INTÉRÊTS OU CORRUPTION, C'EST NON



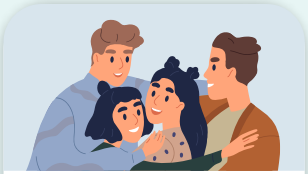
RÈGLE D'OR 6

PROTÉGER CE QUI EST CONFIDENTIEL, C'EST ESSENTIEL



RÈGLE D'OR 7

GARDER LES YEUX OUVERTS ET NE PAS SE TAIRE



RÈGLE D'OR 8

BIENVEILLANCE PARTAGÉE, C'EST LA CLÉ D'UNE ÉQUIPE SOUDÉE



PARTIE 2 : MON TEMPS DE TRAVAIL



SALARIÉS À RÉGIME HORAIRE

Ce statut concerne **les Techniciens des Métiers de la Banque (TMB)** ou les cadres que leur fonction conduit à suivre l'horaire collectif applicable au sein de leur entité de travail.

Le temps de travail des salariés à régime horaire s'apprécie en heures sur la semaine et **sur la base de 1607 heures par an à compter du 01/01/2005.**



BON À SAVOIR

Le régime des heures supplémentaires, de l'indemnisation du travail les jours fériés et des contreparties en repos sont précisés dans **l'accord d'aménagement et de réduction du temps de travail (ARTT)** signé le 12 octobre 2000 et consultable sur notre site CFDT-SG.

TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel et en forfait jours réduit sont des modes d'organisation reconnus dans l'entreprise. Les directions sont encouragées à donner une suite favorable à la demande des salariés.



MODES D'ORGANISATION

Ces modes d'organisation peuvent couvrir des durées de temps de travail de 50 %, 60 %, 70 %, 80 %, ou 90 % de la durée de référence hebdomadaire ou mensuelle (dans le cas d'un cycle de 4 semaines) à temps plein.





ORGANISATION DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

DURÉE DE TEMPS DE TRAVAIL	FORMULES APPLICABLES
50 %	• 5 demi-journées de travail / semaine • 2,5 jours de travail / semaine • semaines alternées 2 jours / 3 jours • quinzaines alternées (travail une semaine sur deux)
60 %	• 5 jours de travail allégés / semaine • 3 jours de travail / semaine
70 %	• 5 jours de travail allégés / semaine
80 %	• 5 jours de travail allégés / semaine • 4 jours de travail / semaine • 3 jours et 2 demi-journées de travail / semaine
90 %	• 5 jours de travail allégés / semaine • 4 jours et 1 demi-journée de travail / semaine • semaines alternées 4 jours / 5 jours



HEURES SUPPLÉMENTAIRES

DÉCLARER MES HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Si vous êtes salarié des Services Centraux ou du Réseau France ayant accès au Self-service RH, déclarez vos heures supplémentaires :

Depuis l'intranet :

Congés et temps de travail > Temps de travail et absences > Déclarer mes astreintes / temps supplémentaires.

Depuis le Self-service RH :

Temps de travail et absences > Déclarer mes astreintes / temps supplémentaires.

Allez sur **www.cfdt-sg.fr/guide-salarie*** afin de retrouver les liens pour **déclarer vos heures supplémentaires via l'intranet et le Self-Service RH.**

** Les liens sur cette page sont consultables uniquement de votre poste de travail car il s'agit d'un accès sécurisé à l'intranet de l'entreprise.*

DÉCLARER MES JOURS DE RÉCUPÉRATION

Déclarez vos jours de récupération acquis au titre de vos heures supplémentaires / complémentaires grâce au formulaire dédié disponible dans les liens utiles.

UN JOUR DE RÉCUPÉRATION EST :

À la demande du salarié, un remplacement majoré des heures supplémentaires effectuées (en lieu et place d'un paiement majoré des heures supplémentaires effectuées).

Un jour de repos attribué, dans le cadre du travail un jour férié, un week-end, un jour non travaillé, un jour de fermeture collective, conformément à l'accord ARTT du 12 Octobre 2000.





POSE DES JOURS DE RÉCUPÉRATION

Les journées / demi-journées de récupération doivent être prises **dans les 2 mois** à compter de l'information faite au salarié de la possibilité de les prendre, en dehors de la période du 1er juillet au 31 août. Si le terme du délai de 2 mois se situe dans la période neutralisée, ce délai se trouve prolongé d'autant.





Si les jours de récupération ne sont pas pris dans les 2 mois, le salarié doit impérativement prendre ses jours de récupération le plus rapidement possible et **dans le délai maximum d'un an** à partir de l'information de l'acquisition de ses jours de récupération. **Passé ce délai, les jours de récupération sont perdus.**

La récupération d'un dimanche se fait par journée entière et non pas par demi-journée.





En cas de statut **« Absent »** la date limite de prise des jours de récupération sera **prolongée par tranches de 3 mois renouvelables** tout au long de la période d'absence.

RÈGLE DE GESTION DES SOLDES FAIBLES

Tout solde d'heures de récupération inférieur à 7 heures au 31/12 de chaque année fera l'objet d'un paiement en janvier N+1.



MAJORATION DES HEURES COMPLÉMENTAIRES

Depuis le 1er janvier 2014, chacune des heures complémentaires accomplies dans la limite de 10% de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue au contrat donne lieu à une majoration de salaire de 10%.



REPOS COMPENSATEUR



La loi du 20 août 2008 a modifié les règles d'attribution des repos compensateurs dans le cadre de l'exécution des heures supplémentaires. Depuis le 1er mars 2009, les heures supplémentaires effectuées au-delà de 41 heures hebdomadaires ne génèrent plus de repos compensateur à hauteur de 50 %.

En revanche, le repos compensateur de remplacement, qui permet au salarié de remplacer le paiement des heures supplémentaires par un repos équivalent, est maintenu. Le repos compensateur de 100 % pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel individuel reste également applicable.

BON À SAVOIR

Pour plus de précision sur les règles régissant les heures supplémentaires et complémentaires, **consulter l'instruction n°012154 du 16/04/2009 dans DocRef.**

La période d'acquisition et de prise de congés s'étend du 1er janvier au 31 décembre de l'année en cours.



TÉLÉTRAVAIL CHEZ SGPM

UN NOUVEAU CADRE À PARTIR DU 5 OCTOBRE 2026



À la suite de la dénonciation de l'accord télétravail de 2021, Société Générale a décidé de mettre en place une nouvelle charte télétravail applicable à compter du 5 octobre 2026. Cette charte fixe désormais les règles du télétravail au sein de SGPM et encadre les droits et les modalités d'organisation du travail à distance.



LE PRINCIPE : UN JOUR DE TÉLÉTRAVAIL PAR SEMAINE

1 jour / semaine

Le télétravail régulier repose désormais sur un maximum d'un jour fixe de télétravail par semaine pour un salarié à temps complet occupant un poste éligible.

L'organisation des présences sur site et des jours télétravaillés est définie par le manager en fonction des besoins de l'équipe et du service.

Le jour de télétravail peut être modifié ou temporairement suspendu lorsque les nécessités de service l'imposent. Dans la mesure du possible, un délai de prévenance est alors appliqué.

UNE JOURNÉE FLEXIBLE POUR PLUS DE SOUPLESSE



11 jours / an

En complément du télétravail régulier, chaque salarié bénéficie d'un dispositif de télétravail flexible.

Ce dispositif permet d'utiliser jusqu'à 11 jours de télétravail flexible par an, à raison d'un jour maximum par mois, pour faire face à des contraintes personnelles ponctuelles. Le salarié n'a pas à justifier de motif particulier, sous réserve de l'accord de son manager et du maintien d'un niveau de présence compatible avec l'activité du service.

QUI PEUT BÉNÉFICIER DU TÉLÉTRAVAIL ?

- Salariés en CDI
- CDD de plus de six mois
- Intérimaires présents plus de six mois
- Alternants et stagiaires sous certaines conditions liées à l'activité exercée et à l'encadrement nécessaire.

Toutefois, certains métiers nécessitant une présence permanente auprès des clients ou du collectif de travail peuvent ne pas être éligibles au télétravail.



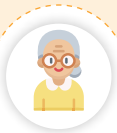
DES MESURES ADAPTÉES À CERTAINES SITUATIONS PERSONNELLES

La charte prévoit des aménagements spécifiques pour tenir compte de certaines situations.



LES SALARIÉS RECONNUS TRAVAILLEURS HANDICAPÉS

peuvent bénéficier d'un jour supplémentaire de télétravail par semaine lorsque leur situation le justifie.



LES PROCHES AIDANTS

peuvent également obtenir un jour supplémentaire de télétravail hebdomadaire pendant une période définie afin de concilier plus facilement activité professionnelle et accompagnement d'un proche.



LES PARENTS ISOLÉS OU EN GARDE ALTERNÉE

bénéficient d'une priorité dans le choix de leur journée de télétravail afin de mieux prendre en compte leurs contraintes familiales.



LES ÉQUIPEMENTS ET AIDES FINANCIÈRES



Société Générale met à disposition les outils informatiques nécessaires à l'exercice du télétravail. Les salariés doivent veiller à disposer d'un environnement de travail adapté, sécurisé et couvert par leur assurance habitation.

Les nouveaux télétravailleurs bénéficient d'une allocation forfaitaire d'installation de 150 euros bruts afin de contribuer à l'aménagement de leur espace de travail à domicile. Cette aide est renouvelable tous les cinq ans de pratique effective du télétravail.

TÉLÉTRAVAIL ET RESTAURATION

Les salariés conservent leurs droits à la restauration pendant les journées télétravaillées.

Selon leur situation, ils peuvent bénéficier soit de titres-restaurant pour les journées concernées, soit d'un dispositif combinant accès à la restauration collective lors des journées sur site et titres-restaurant lors des journées télétravaillées.

LES MÊMES DROITS QU'AU BUREAU

Le télétravail ne modifie pas :

- ✗ le contrat de travail
- ✗ les objectifs
- ✗ les perspectives d'évolution professionnelle.

Les salariés en télétravail bénéficient des mêmes droits et sont soumis aux mêmes obligations que lorsqu'ils travaillent sur site.

- ✓ Le droit à la déconnexion
- ✓ Le respect de la durée du travail
- ✓ La protection des données
- ✓ Les règles relatives à la santé et à la sécurité continuent à s'appliquer pleinement.



Le nouveau dispositif entre en vigueur le 5 octobre 2026. Jusqu'au 4 octobre 2026, les règles de l'ancien accord télétravail continuent de s'appliquer. Chaque salarié concerné sera informé en amont des modalités retenues au sein de son équipe pour lui permettre d'anticiper cette évolution.



CONGÉS ANNUELS

COMMENT S'ACQUIÈRENT LES DROITS À CONGÉS ?

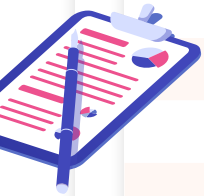
Les droits à congés annuels sont calculés à partir des périodes de travail effectif ou des périodes assimilées comme telles. Si vous êtes présent pendant toute la période d'acquisition, vous disposez de 26 jours de congés annuels.

Si vous ne disposez pas d'une année de travail effectif à l'issue de la période d'acquisition des droits (salariés rejoignant ou quittant Société Générale), **le calcul de vos droits à congés se fait selon le barème dans la page suivante (cf. Convention collective de la Banque).**

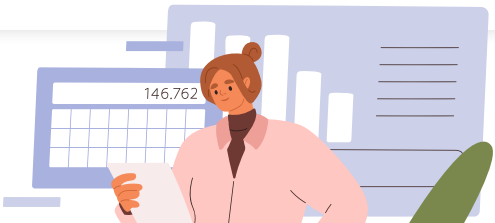


BARÈME DU CALCUL DES DROITS À CONGÉS ANNUELS

PÉRIODES DE TRAVAIL EFFECTIF OU ASSIMILÉES	NOMBRE DE JOURS OUVRÉS DE CONGÉS
1 à 5 jours	0,5
6 à 10 jours	1
11 à 15 jours	1,5
16 à 20 jours	2
21 à 25 jours	2,5
26 à 27 jours	3
4 semaines	3
8 semaines	5
12 semaines	7
16 semaines	9
20 semaines	11
24 semaines	13
28 semaines	16
32 semaines	18
36 semaines	20
40 semaines	22
44 semaines	24







SI VOUS ÊTES ABSENT OU MALADE PENDANT LA PÉRIODE D'ACQUISITION DE CONGÉS ANNUELS :

Les absences pour maladie ou sans solde ont une incidence sur le calcul de vos droits car ceux-ci sont calculés sur les périodes de travail effectif. Cependant, les absences pour maladie ayant **une durée cumulée inférieure ou égale à 30 jours calendaires** sont sans incidence sur le calcul des droits à congés annuels.



Depuis la loi DADDUE du 22 avril 2024, les périodes d'arrêt maladie peuvent générer des droits à congés payés, y compris lorsqu'elles ne sont pas d'origine professionnelle. Les modalités de calcul et d'exercice de ces droits sont définies par la réglementation en vigueur.



SI VOUS TRAVAILLEZ À TEMPS PARTIEL :

Vos droits à congés annuels sont calculés en fonction de votre cycle de travail et au prorata du nombre de jours travaillés sur la période de référence.

Exemple : vous travaillez à 50 % le lundi, le mardi et le mercredi soit 3 jours par semaine. Le calcul de vos droits à congés annuels est le suivant : 26 jours (base temps complet) x 3 jours /5 = 15,6 jours arrondis à 16.

Les jours de fractionnement sont attribués selon les modalités suivantes :

POUR LES SALARIÉS À TEMPS PLEIN :

- **1 jour** de fractionnement vous sera attribué, si vous prenez au moins 5 jours de congés annuels entre le 1er janvier et le 30 avril. Ce jour de fractionnement est utilisable dès le mois de mai.
- **1 autre jour** de fractionnement vous sera attribué, si vous prenez au moins 15 jours de congés annuels, dont 10 jours consécutifs, entre le 1er mai et le 31 octobre. Ce jour est utilisable dès le mois de novembre.

REMARQUE

Pour que le déclenchement de ce jour de fractionnement soit automatique, vous devez saisir dans le Self-Service RH **les 10 jours ouvrés consécutifs dans une seule demande. Ces 2 jours s'acquièrent indépendamment l'un de l'autre.**

POUR LES SALARIÉS À TEMPS PARTIEL ET EN FORFAIT JOURS RÉDUIT :

L'attribution s'effectue sur la base du nombre de jours travaillés dans la semaine ou dans le cycle.

Les jours de fractionnement ne sont pas proratés du coefficient de cycle de travail.

Les cadres au forfait disposent d'une autonomie dans l'organisation de leur emploi du temps.

Selon les possibilités qui leur ont été offertes, le nombre de jours de travail sur l'année s'élève, à compter du 01/01/2005, à 209 ou 206 jours.

Chaque cadre indique en fin de mois les journées ou demi-journées qu'il a travaillées. En fin d'année, si pour des raisons exceptionnelles, le nombre de jours travaillés excède celui prévu dans le forfait, le salarié peut bénéficier dans les 3 premiers mois de l'année suivante d'un nombre de jours de repos égal à ce dépassement. Le nombre de jours de travail de l'année suivante sera réduit d'autant et ne pourra pas être dépassé, cela sans incidence sur les droits à jours RTT.



COMPTE ÉPARGNE TEMPS



Le CET est alimenté à votre initiative par votre solde de congés annuels (dans la limite de 5 jours ouvrés par an) et tout ou partie de votre solde de jours RTT.

Le maximum de jours épargnés dans l'année ne peut excéder 14 jours ouvrés (congés annuels + jours RTT). La contre-valeur du nombre cumulé de jours investis ne pourra dépasser le plafond défini par l'article D. 3154-1 du Code du travail, soit 82 272 € pour l'année 2021. Dès lors que vos droits épargnés excèdent le plafond d'investissement, ceux-ci feront l'objet d'une indemnisation automatique.

Une campagne d'investissement est ouverte au cours du 1er semestre de l'année pour versement des soldes de congés annuels ou de jours RTT de l'année précédente. En dehors de cette période, le versement n'est pas possible.



ABONDEMENT ANNUEL POUR TOUS LES SALARIÉS

- 10 % du nombre de jours épargnés au delà de 5 jours et jusqu'à 10 jours.
- 20 % du nombre de jours épargnés au delà de 10 jours et jusqu'à 14 jours.



ABONDEMENT ANNUEL POUR LES CADRES AU FORFAIT

- 1 jour pour 5 jours épargnés.
- 2 jours pour 10 jours épargnés.

Ces 2 abondements peuvent se cumuler.

Le CET peut être utilisé, à votre convenance, pour indemniser :



Un congé non rémunéré d'une durée minimale de 7 jours calendaires



Un congé CET senior abondé avant départ à la retraite quelle que soit sa durée



Les heures non travaillées lorsque vous choisissez de passer à temps partiel

DÉLAI DE PRÉVENANCE

Avant toute utilisation du CET, vous devez prévenir votre responsable hiérarchique dans un délai égal au double de la durée du congé envisagé (dans une limite maximale de 3 mois).

Exemple : prévenez votre responsable au plus tard 15 jours avant une absence d'une semaine.



ABSENCE POUR MOTIF PERSONNEL

Si vous souhaitez utiliser votre CET pour financer une absence pour un motif personnel, effectuez votre demande via **le Self-service RH,** comme vous le faites aujourd'hui pour poser vos congés :



Allez sur **www.cfdt-sg.fr/guide-salarie*** afin de retrouver le lien pour se connecter au **Self-Service RH.**

01

Sélectionnez le motif « Utilisation du CET ». La coche « Indemnisation CET » s'active automatiquement.

02

Un message vous indique que « cette absence sera automatiquement imputée sur votre Compte Épargne Temps ».

** Les liens sur cette page sont consultables uniquement de votre poste de travail car il s'agit d'un accès sécurisé à l'intranet de l'entreprise.*

ABSENCE RÉGLEMENTÉE

Si vous souhaitez utiliser votre CET pour financer une absence réglementée par des dispositions légales ou réglementaires (congé sabbatique, congés de solidarité familiale, etc.), vous devez adresser votre demande par écrit à votre supérieur hiérarchique ou votre AGP, et respecter toutes les formalités administratives liées au type de congé demandé.



MONÉTISATION DU CET

Si vous ne souhaitez pas utiliser votre Compte Épargne Temps sous forme de congé, vous pouvez demander le paiement de tout ou partie des jours monétisables.



Allez sur **www.cfdt-sg.fr/guide-salarie*** afin de retrouver le lien pour se connecter au **Self-Service RH.**



DEMANDER LE PAIEMENT DE TOUT OU PARTIE DES JOURS MONÉTISABLES

Tout au long de l'année, vous pouvez effectuer votre demande de monétisation de vos jours épargnés via :

- **Votre Espace salarié** > Congés et temps de travail > Démarches > Gérer mon Compte Épargne Temps (CET)
- **Le Self-service RH** > Temps de travail et absence > Gérer mon Compte Épargne Temps > Monétiser mon CET.

Allez sur **www.cfdt-sg.fr/guide-salarie*** pour retrouver :



Le lien vers votre Espace salarié



Le lien vers le Self-Service RH

Pour obtenir la monétisation sur le mois en cours, il faut en faire la demande avant le 10 du mois. Les congés annuels versés au CET à compter de janvier 2006 sont exclus de la monétisation.

** Les liens sur cette page sont consultables uniquement de votre poste de travail car il s'agit d'un accès sécurisé à l'intranet de l'entreprise.*

DROITS MONÉTISABLES	DROITS NON MONÉTISABLES
Les jours RTT	Les congés annuels versés à compter de janvier 2008
Les jours de fractionnement	
Le 26ème jour de congé annuel	
Les congés annuels versés avant janvier 2006	

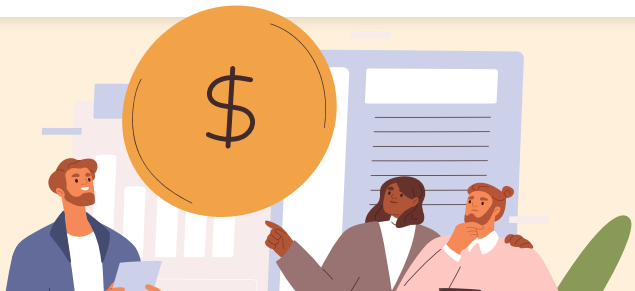
DISTINCTION ENTRE DROITS MONÉTISABLES ET DROITS NON MONÉTISABLES

Exemple : 26 jours de congés annuels vous ont été attribués au titre de l'année 2021. En 2022, vous avez investi 5 jours de congés annuels au CET. 3 jours investis seront monétisables : les 2 jours de fractionnement et le 26ème jour.

SEMAINE 1					SEMAINE 2					SEMAINE 3				
Jours utilisés														
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15

SEMAINE 4					SEMAINE 5			26	FRACT.	
Jours utilisés								Jours versés CET		
16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	1	1

Jours non monétisables Jours monétisables



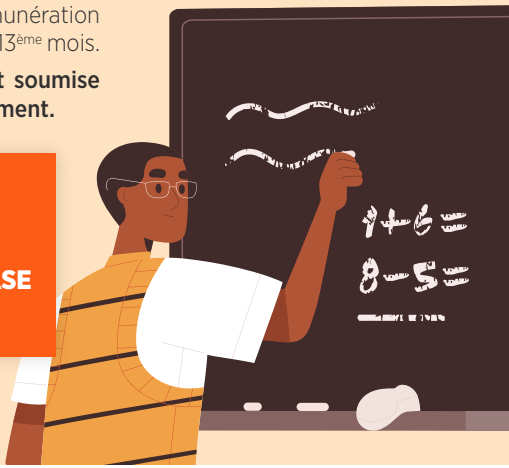
MODE DE CALCUL DE L'INDEMNISATION

L'indemnisation est calculée en fonction de la rémunération annuelle garantie de base, hors éléments variables et 13ème mois.

L'indemnisation perçue, assimilée à un salaire, est soumise aux charges sociales et imposable l'année du versement.

NOMBRE DE JOURS CALENDAIRES
X
RÉMUNÉRATION ANNUELLE FIXE DE BASE HORS 13ÈME MOIS

À calculer sur 365 jours (366 les années bissextiles).



MES AVANTAGES EN TEMPS

En tant que mère ou père de famille, vous pouvez bénéficier à certaines occasions, et sous certaines conditions, d'une diminution de votre temps de travail.

FUTURES MAMANS

Dès le début de votre grossesse, vous pouvez bénéficier d'une réduction journalière de votre temps de travail, de 30 minutes si vous travaillez une journée complète, et de 15 minutes si vous travaillez une demi-journée.

FÊTE DES MÈRES

Mère de famille ou future maman, vous pouvez bénéficier d'une réduction d'une heure de votre temps de travail de l'une des journées de la quinzaine qui suit le dimanche de fête de mères.



RENTRÉE SCOLAIRE

Mère ou père de famille, vous pouvez disposer le jour de la rentrée scolaire du temps nécessaire pour accompagner votre (ou vos) enfant(s) inscrit(s) à l'école maternelle, en première année de l'école primaire ou changeant d'établissement dans le primaire, ou entrant en classe de 6ème.

BULLE HANDICAP



PARENT D'ENFANT HANDICAPÉ

Vous assurez vous-même la conduite quotidienne de votre enfant dans un établissement spécialisé et vous avez des difficultés pour y parvenir du fait de votre horaire de travail ? Vous pouvez bénéficier d'aménagement de vos horaires.

AUTRES TYPES DE CONGÉS ACCORDÉS PAR L'EMPLOYEUR (ACCÈS VIA RH ONLINE)



CONGÉ MATERNITÉ / ADOPTION ET CONGÉ PARENTAL / CONGE DE NAISSANCE



CONGÉ LIÉ À L'ARRIVÉE D'UN ENFANT POUR LE PÈRE



AUTORISATION D'ABSENCE POUR EXAMENS MÉDICAUX





CONGÉ / ABSENCE POUR MALADIE OU HANDICAP D'UN ENFANT



CONGÉ / ABSENCE POUR MALADIE D'UN PROCHE



AUTRE TYPE D'ÉVÉNEMENTS FAMILIAUX (MARIAGE, PACS, DÉMÉNAGEMENT...)



BÉNÉFICIER D'UN DON DE JOUR

ACCORD DU DON DE JOUR DE 2020*

** Un accord peut avoir des avenants : pensez à vérifier sur le site **www.cfdt-sg.fr**.*

PARTIE 3 :
MA RÉMUNÉRATION



MA RÉMUNÉRATION FIXE

Le salaire fixe rémunère :

- **Le niveau de responsabilité du poste,**
- **le niveau de technicité de celui-ci,**
- **les compétences et l'expérience professionnelle.**

LES INDICATEURS DÉTERMINANT LA RÉMUNÉRATION FIXE :

NIVEAU DE COMPÉTENCES ATTEINT

Évaluation de la tenue de poste (une des composantes de l'évaluation globale menée chaque année).



POSITIONNEMENT DU POSTE EN INTERNE

La Convention Collective de la Banque définit une grille de 11 niveaux de responsabilités. À chacun de ces niveaux est associé :

- un salaire annuel minimum conventionnel hors ancienneté ;
- des salaires annuels minima conventionnels à l'ancienneté, définis selon des paliers de 5 ans (voir tableaux page suivante).
- Revues transversales effectuées entre managers et RH sur certains métiers pour veiller à la cohérence des rémunérations à fonction, séniorité et maîtrise de poste équivalentes.





NIVEAU	C	D	E	F	G
Hors ancienneté	23 007	23 007	24 045	25 979	28 715
À 3 ans	31 000	31 000	31 000	31 000	31 012
À 5 ans	31 000	31 000	31 000	31 000	32 468
À 10 ans	31 000	31 310	31 465	31 775	33 466
À 15 ans	31 000	31 560	31 843	32 651	34 463
À 20 ans	31 000	31 762	32 148	33 648	35 461
À 25 ans	31 000	31 925	33 832	33 648	35 461
À 30 ans	31 000	32 056	33 607	33 648	35 461

NIVEAU	H	I	J	K
Hors ancienneté	31 674	38 697	46 755	55 630
À 3 ans	33 258	40 632	49 093	58 412
À 5 ans	35 292	41 646	50 310	59 877
À 10 ans	36 467	42 897	51 821	61 664
À 15 ans	37 631	43 712	53 384	63 521
À 20 ans	37 631	45 509	54 985	65 427
À 25 ans	37 631	45 509	54 985	65 427
À 30 ans	37 631	45 509	54 985	65 427

ACCÈS À L'ESPACE SALARIÉS POUR LE RÉSEAU - HRCO

Allez sur **www.cfdt-sg.fr/guide-salarie*** pour retrouver le lien vers **votre Espace Salarié pour le Réseau.**

POUR LES SALARIÉS DES SERVICES CENTRAUX

Rendez-vous sur la plate-forme MySocieteGenerale > Onglet « Mon espace salarié ».

** Les liens sur cette page sont consultables uniquement de votre poste de travail car il s'agit d'un accès sécurisé à l'intranet de l'entreprise.*

ACCORDS COLLECTIFS DE BRANCHE ET D'ENTREPRISE ET ACCORD SOCIAL SG

Des mesures collectives qui résultent d'accords de branche ou d'entreprise avec les partenaires sociaux, peuvent :

- prendre la forme d'augmentations pérennes ou de primes ;
- s'adresser à l'ensemble des salariés ou cibler certains groupes jugés prioritaires (salariés dont les rémunérations sont les moins élevées, femmes en écart salarial vis-à-vis des hommes, seniors…).

RÉMUNÉRATION VARIABLE

Dans le cadre de Vision 2025, La Direction a proposé une refonte du dispositif de rémunération variable pour les fonctions commerciales du réseau SG (hors Banque Privée, SG Direct, etc.).

Retrouvez l'ensemble des informations sur notre livret dédié :

COMMENT LES ENVELOPPES DE RÉMUNÉRATION VARIABLE SONT-ELLES ALLOUÉES ENTRE CHAQUE ENTITÉ ?

Au regard des éléments cités ci-dessus, une enveloppe globale est allouée à chaque pôle d'activité : **RBDF, GBIS et IBFS,** puis déclinée dans les différents métiers et sous-métiers jusqu'au niveau des équipes.

Les fonctions support des trois piliers reçoivent une quote-part de l'enveloppe de leur pôle d'activité.

Concernant les **Directions Centrales,** leur enveloppe de rémunération variable est corrélée aux résultats du Groupe.



COMMENT CES ENVELOPPES SONT-ELLES RÉPARTIES ENTRE LES SALARIÉS ?

Au niveau individuel, lors de l'attribution de la rémunération variable discrétionnaire, sont considérés :

LE NIVEAU DE RÉALISATION DES OBJECTIFS QUANTITATIFS ET QUALITATIFS DU SALARIÉ

LE NIVEAU DE SA RÉMUNÉRATION VARIABLE ACTUELLE PAR RAPPORT AUX PRATIQUES

Externes : comparaison de la rémunération variable du salarié avec celle d'autres salariés effectuant le même métier, sur le même marché et à séniorité équivalente.

Internes : comparaison de la rémunération variable du salarié par rapport aux autres salariés de fonction et séniorité comparables.

QUAND ET COMMENT MA RÉMUNÉRATION VARIABLE EST-ELLE VERSÉE ?

Pour la majorité des salariés Société Générale France (hors filiales), la rémunération variable est versée intégralement à la fin du mois de mars, sous réserve qu'à cette date, ni vous ni l'entreprise n'ait pris l'initiative de rompre votre contrat de travail.

Pour certains salariés de GBIS et des Directions Centrales, le paiement de la rémunération variable est pour partie, différé sur trois ans, soumis à des conditions de présence, de performance, de respect des risques et de la conformité ; une portion du variable étant par ailleurs indexée sur le cours de l'action Société Générale.



LES ACCORDS ENTREPRISE

Accord Égalité Professionnelle (renégociation en 2026)

Accord Social du 7 juillet 2000



PARTICIPATION ET INTÉRESSEMENT

À l'attention des salariés Société Générale en France (hors filiales).

L'OUVERTURE DE VOTRE PLAN D'ÉPARGNE D'ENTREPRISE

Le Plan d'Épargne Entreprise (PEE) : Compte d'épargne qui permet de disposer d'un capital au bout de 5 ans.

À vos 3 mois d'ancienneté, vous recevrez deux courriers vous informant de l'ouverture automatique de votre compte de Plan d'Epargne Entreprise (PEE). Vous y trouverez également **vos identifiants (N° de compte et mot de passe) pour accéder à Esalia, le site de tenue de compte (QR code ci-contre).**

Votre épargne salariale se constitue progressivement à partir de :

La participation et l'intéressement versés par Société Générale

L'abondement Société Générale

Vos versements volontaires



CONSULTER VOTRE PEE

Trois moyens différents sont mis à votre disposition pour consulter votre compte.



VIA LE SITE WWW.ESALIA.COM

À l'aide de votre numéro de compte et de votre mot de passe, vous accédez à votre espace sécurisé sur le site www.esalia.com, où vous pouvez :

Vous informer sur le fonctionnement de l'épargne salariale,	consulter votre compte (synthèse, historique, e-Relevés),	effectuer une opération (versement, arbitrage, remboursement).



PAR TÉLÉPHONE

La plateforme téléphonique Esalia est également à votre écoute pour toute information.

Vous pouvez les contacter au 09 69 32 74 00 (appel non surtaxé, de 8h à 18h sans interruption du lundi au vendredi).



VIA L'APPLICATION

Vous pouvez également accéder à votre compte via l'application mobile Esalia.

RELEVÉS ET FISCALITÉ



RELEVÉ DE COMPTE

Après chaque opération (versement, arbitrage, transfert ou remboursement), un relevé de compte électronique est généré. Ce relevé vous indique la répartition de votre épargne sur les différents fonds et sa valorisation par date de disponibilité.



RELEVÉ DE SITUATION PATRIMONIALE

En début d'année, vous recevez également un relevé électronique de votre situation de patrimoine.

Vous pouvez envisager avec cette épargne de financer vos projets à court ou moyen terme, vous protéger financièrement avec une épargne de précaution, bénéficier d'un supplément de pouvoir d'achat.







FISCALITÉ

Régime applicable au Plan d'Epargne Entreprise (PEE).

À L'ENTRÉE DU PEE

Lors de la campagne d'affectation des primes d'intéressement et de participation, vous pouvez choisir de recevoir vos primes sur votre compte à vue et / ou les investir en PEE.

Les montants versés par Société Générale (intéressement, participation et abondement) **en PEE sont exonérés d'impôt sur le revenu** mais restent toutefois **soumis à la CSG/CRDS à hauteur de 9,7%.**



À LA SORTIE DU PEE

Les plus-values obtenues lors de la cession des parts sont exonérées d'impôt sur le revenu mais sont assujetties aux prélèvements sociaux en vigueur au moment de la délivrance des avoirs (soit 18,6 % en 2022)*.

* sauf conditions de déblocage ou au-delà de 5 ans.





CAS DE DÉBLOCAGE ANTICIPÉ

Plusieurs cas ont été prévus par le législateur afin de permettre aux salariés de **bénéficier d'un remboursement anticipé** avec maintien des avantages fiscaux propres à l'Epargne Salariale.

Le tableau consultable sur le site ESALIA récapitule, par dispositif (PEE, PERCO, PERECO), les situations ou projets du salarié ouvrant droit au remboursement des avoirs avant expiration de leur délai d'indisponibilité :



Mariage ou conclusion d'un PACS



Divorce, séparation ou dissolution d'un PACS



Naissance ou adoption du 3ème enfant puis de chaque enfant suivant



Création ou reprise d'une entreprise et installation d'une activité non salariée



Cessation du contrat de travail



Agrandissement de ma résidence principale



Acquisition de la résidence principale



Construction de la résidence principale



Remise en état de la résidence principale, après une catastrophe naturelle



Décès de l'épargnant, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS



Invalidité de l'épargnant, de ses enfants, de son conjoint ou de la personne qui lui est liée par un PACS



Surendettement



Violences conjugales



Rénovation énergétique de la résidence principale, avec travaux éligibles à la prime rénov'



Activité de proche aidant.



Achat d'un véhicule à faible émission.

SUCCESSION

Les avoirs d'épargne salariale sont à comprendre dans l'actif successoral et devront faire l'objet d'une déclaration à l'administration fiscale par les héritiers.



PARTIE 4 :
MA MUTUELLE



L'adhésion à la mutuelle du personnel SOCIÉTÉ GÉNÉRALE est obligatoire et automatique. Elle est effective dès votre date d'embauche si vous bénéficiez d'un contrat de travail Société Générale ou CSEC en France ou à l'étranger (CDI, CDD, contrat d'expatriation, contrat en alternance ou de professionnalisation).



ACCÈS À LA MUTUELLE SG

Vous pouvez affilier votre conjoint, votre enfant ou encore votre ascendant.

La Mutuelle Société Générale vous propose une offre Pack Santé comprenant des garanties et des services identiques pour tous, assistance, téléconsultation, réseau de soins, tiers payant...

La cotisation est basée sur la rémunération fixe brute liée à sa situation individuelle (temps partiel, sans solde, demi-solde, maladie) avec une participation de 50% prise en charge par la Direction.

Vous pouvez également souscrire à l'offre surcomplémentaire : cette offre, facultative, vient renforcer les garanties du Pack Santé sur les dépassements d'honoraires des consultations des généralistes et spécialistes en médecine de ville et en milieu hospitalier.

BULLE HANDICAP

À noter que pour les personnes en situation de handicap, la mission handicap prend en charge la cotisation de cette offre surcomplémentaire !





N'OUBLIEZ PAS DE TÉLÉCHARGER L'APPLI MOBILE MUTUELLE SG !

PARTIE 5 : MA PRÉVOYANCE



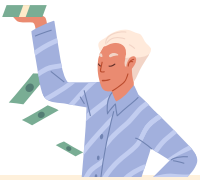
L'adhésion au régime de prévoyance est obligatoire et s'effectue automatiquement dès l'embauche.



Le financement des cotisations est assuré pour :

60 %
par Société Générale,

40 %
par le salarié.



Le régime de prévoyance permet de compléter la protection assurée par la Sécurité Sociale et Société Générale en cas d'incapacité permanente, d'invalidité, pendant la période d'activité.

En cas d'arrêt maladie, Société Générale vous verse l'intégralité du salaire mensuel net après déduction des indemnités journalières versées directement par la Sécurité Sociale :



ANCIENNETÉ	MAINTIEN DU SALAIRE À 100 %	MAINTIEN DU SALAIRE À 50 %	
		Sans enfant à charge	Avec au moins un enfant à charge
De 1 à 5 ans	2 mois **	2 mois **	5 mois **
De 5 à 10 ans	3 mois	3 mois	6 mois
De 10 à 15 ans	4 mois *	4 mois *	8 mois *
De 15 à 20 ans	5 mois *	5 mois *	8 mois *
Plus de 20 ans	6 mois *	6 mois *	8 mois *

** Durée portée à 12 mois en cas de maladie longue durée prise en charge par la Sécurité Sociale.*

*** Les salariés ayant au moins un an d'ancienneté Société Générale ou au moins 3 ans d'ancienneté.*

Les salariés issus de la branche AFB bénéficient d'une indemnisation à 100 %. Les modalités d'indemnisation d'un arrêt de maladie par Société Générale sont appréciées sur 12 mois glissants.

BON À SAVOIR

Un salarié peut solliciter un entretien auprès de la médecine du travail ou de l'assistante sociale de l'entreprise en dehors des rendez-vous périodiques.

PARTIE 6 :
MA RETRAITE



RETRAITE AGIRC-ARRCO

Les régimes de retraite complémentaire AGIRC 1 et ARRCO 2 fusionnent au 1er janvier 2019 pour former un régime unifié 3 « AGIRC - ARRCO », commun à tous les salariés cadres comme non cadres du secteur privé en France.

La retraite complémentaire obligatoire **AGIRC-ARRCO** s'adresse à tous les salariés du secteur privé.



Chaque mois, des cotisations retraite sont prélevées obligatoirement sur votre salaire par votre employeur. Ces cotisations se composent d'une part salariale (40 %) **et d'une part patronale (60 %).** Elles sont calculées proportionnellement à votre salaire. Lequel constitue l'assiette des cotisations.

ACCÈS AU SITE AGIRC-ARRCO

Une fois que ces cotisations retraite ont été prélevées sur votre salaire, c'est votre employeur qui verse directement aux organismes de retraite les parts patronales. En tant que salarié, vous n'avez aucune démarche à réaliser pour le versement de ces cotisations.

Pour obtenir votre relevé de points retraite complémentaire acquis l'année précédente, **vous devez vous connecter sur le site de l'AGIRC-ARRCO (QR code ci-contre).**

PER VALMY : LE DISPOSITIF DE RETRAITE SUPPLÉMENTAIRE

Dans le cadre de la loi PACTE, Société Générale fait évoluer votre régime de retraite supplémentaire : le Plan d'Épargne Retraite Valmy (PER Valmy) remplace depuis le 1er octobre 2021 le Plan d'Épargne Retraite Collectif (PERCO) et l'Épargne Retraite Valmy (ER Valmy).





Le PER Valmy, dont la gestion est confiée à SOGECAP, est un régime de retraite supplémentaire, collectif et obligatoire, mis en place par Société Générale pour préparer votre retraite, tout en vous permettant de profiter de conditions fiscales avantageuses.

Il est alimenté de façon régulière par des **cotisations obligatoires** (patronales et salariales) qui représentent 2,25 % de votre rémunération dont 1,75 % pris en charge par Société Générale.

Ces cotisations, ainsi que vos droits acquis antérieurement dans l'Épargne Retraite Valmy, sont versées sur un **compte individuel de retraite ouvert à votre nom, accessible via votre espace personnel sur le portail Sogeretraite (QR code ci-contre)** et dont les modalités d'accès vous seront communiquées dans le courant du mois de novembre.



ACCÈS AU PORTAIL SOGERETRAITE

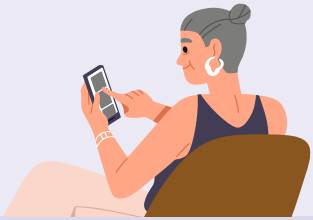
À tout moment, vous avez la possibilité de compléter cette épargne en effectuant :

- **Des versements volontaires qui peuvent être déductibles de votre revenu imposable**
- **Des versements de jours provenant de votre Compte Épargne Temps**
- **Des transferts d'épargne issus de vos autres contrats de retraite supplémentaire**

L'une des particularités du PER est qu'il est composé de plusieurs compartiments, en fonction de la nature des flux financiers qui les alimentent : cotisations obligatoires, versements volontaires, jours issus du CET.

Votre épargne est investie sur différents supports financiers dans le but de la faire fructifier jusqu'à votre retraite. Pour chaque compartiment, vous pouvez changer la gestion financière à tout moment et sans frais.





À votre départ à la retraite, l'épargne accumulée sur votre compte pourra faire l'objet d'un versement en capital ou être convertie en rente versée à vie et revalorisée chaque année. Le choix de sortie en rente et / ou en capital dépend du compartiment concerné et du montant de la rente qui vous sera alors proposée.

Votre espace personnel est accessible sur le site Sogeretraite. Vous pouvez ainsi :

- Connaître la valeur et la composition de votre épargne retraite constituée
- Suivre et piloter l'investissement des cotisations
- Définir votre profil d'investisseur
- Personnaliser votre mode de gestion (gestion libre ou gestion pilotée)
- Estimer le montant de votre future retraite et de la rente viagère qui vous sera versée lors de votre départ en retraite

PROFITEZ D'UNE DIVERSITÉ DE SUPPORTS ET OUTILS UTILES POUR PRÉPARER VOTRE RETRAITE SEREINEMENT

Pour tous renseignements complémentaires : appelez le **09 69 39 22 14** du lundi au vendredi de 9h00 à 18h00 et le samedi de 9h à 16h30 (appel non surtaxé depuis un poste fixe - tarification selon l'opérateur).



PARTIE 7 : MES AVANTAGES FINANCIERS





COMPTE À VUE DU PERSONNEL

Tout salarié en activité de Société Générale peut détenir un compte à vue du personnel.



Quelle est la rémunération de ce compte ?

En position créditrice, la rémunération du compte est identique à celle du livret A. Les intérêts servis donnent lieu à déclaration à l'impôt sur le revenu ou au prélèvement forfaitaire si cette option a été choisie.

Le niveau maximum de l'encours ouvrant droit à rémunération est limité à 10 000 €. En cas de dépassement, la partie de l'encours excédant 10 000 € n'est plus rémunérée.



En tant que détenteur d'un compte à vue du personnel, vous bénéficiez, sur un ensemble de produits et services, d'une tarification spécifique pouvant atteindre 30 % de réduction sur le tarif clientèle.



ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ

Société Générale privilégie votre accession à la propriété grâce à trois dispositifs :

L'AVANCE LOGEMENT

L'ancienneté pour bénéficier de l'avance logement est de 6 mois.

Il s'agit d'un prêt unique dont les caractéristiques sont identiques à celles des prêts immobiliers accordés à la clientèle, notamment pour les modalités de remboursement, mais avec des conditions améliorées pour les salariés :



Le taux du prêt est fixé à 70 % du barème de base des prêts à l'habitat à taux fixe de la clientèle, la décote étant toutefois limitée à 1,50 %

Le montant maximum accordé à ce taux réduit est de 150 000 €

Le nombre de recours est illimité mais il est impossible de détenir simultanément 2 avances logement

Il est nécessaire que l'avance logement soit rattachée à un compte à vue du personnel.

BON À SAVOIR

En cas de besoin de financement supérieur à 140 000 €, un prêt complémentaire peut être accordé selon le barème de base clientèle.

LE PRÊT IMMOBILIER DU PERSONNEL

Concernant ce prêt, les conditions générales sont identiques à celles appliquées à la clientèle. Vous bénéficiez néanmoins de taux réservés au personnel Société Générale.



LE PRÊT D'ACCESSION À LA PROPRIÉTÉ DE L'ACTION LOGEMENT

Pour vous permettre de concrétiser vos projets, Action Logement propose un nouveau prêt aux conditions encore plus avantageuses :

Jusqu'à 40 000 € d'emprunt à taux préférentiel de 0,5 % (hors assurance obligatoire)

Une durée de remboursement libre, dans la limite de 25 ans



À NOTER : Société Générale verse une contribution annuelle à Action Logement au titre de la Participation des Employeurs à l'Effort de Construction.

En versant cette contribution, les salariés peuvent bénéficier d'une offre diversifiée d'aides et de services pour la location, l'accession, les travaux, la mobilité professionnelle ou l'assistance en cas de difficultés passagères liées au logement sous réserve de certaines conditions.



DÉCOUVREZ ACTION LOGEMENT

L'ALLOCATION D'ÉTUDES ET DE VACANCES

Une allocation d'études et / ou une allocation de vacances peuvent vous être versées pour chacun de vos enfants à charge fiscale (sont considérés à charge fiscale les enfants pris en compte par l'administration fiscale pour déterminer le quotient familial à retenir pour le calcul de l'impôt sur le revenu ou pour lesquels vous versez une pension alimentaire en application d'une décision judiciaire exécutoire, ou une pension volontaire en attendant l'issue du jugement de divorce).



L'ALLOCATION D'ÉTUDES

Cette allocation est généralement versée au mois d'août. Elle concerne les enfants :



Qui atteignent l'âge de 6 ans au 31 décembre de l'année en cours et qui auront moins de 16 ans à cette même date.





Qui sont âgés de 16 ans à moins de 25 ans (au 31 décembre de l'année en cours) s'ils poursuivent des études, ou s'ils sont sous contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, dès lors que leur rémunération brute mensuelle est inférieure ou égale aux 3 / 4 du SMIC applicable dans l'entreprise qui les reçoit, au 1er juillet de l'année en cours.

Il est nécessaire de fournir un certificat de scolarité ainsi qu'un exemplaire du contrat d'apprentissage / professionnalisation (si votre enfant poursuit ses études en alternance) avant le 31 octobre. À défaut de présentation de ces justificatifs, une régularisation sera effectuée sur la paie de novembre.

QUEL EST LE MONTANT DE L'ALLOCATION ?

Le montant de l'allocation est fonction de la tranche d'âge à laquelle appartient votre enfant et correspond généralement aux cycles scolaires, soit pour l'année scolaire 2022 / 2023 :

MONTANT DE L'ALLOCATION D'ÉTUDES

ÂGE DES ENFANTS	ANNÉES DE NAISSANCE POUR L'ALLOCATION VERSÉE EN 2022	MONTANT
De 6 à 10 ans inclus	2016 - 2015 - 2014 - 2013 - 2012	110 €
De 11 à 14 ans inclus	2011 - 2010 - 2009 - 2008	200 €
De 15 à 17 ans inclus	2007 - 2006 - 2005	250 €
De 18 à 24 ans inclus	2004 - 2003 - 2002 - 2001 - 2000 - 1999 - 1998	300 €

Si votre enfant entre dans un cycle d'études en avance par rapport à son année de naissance (ex. : votre enfant entre en primaire avant l'âge de 6 ans, en classe de sixième avant l'âge de 11 ans…), l'allocation correspondant à la tranche d'âge supérieure vous sera versée sur présentation d'un justificatif d'entrée dans la section correspondante.



L'ALLOCATION DE VACANCES

Cette allocation est généralement versée au mois de mai et concerne les enfants :



Qui atteignent l'âge de 2 ans au 1er novembre de l'année en cours et qui auront moins de 17 ans à cette même date.





Âgés de 17 ans à moins de 22 ans (au 1er novembre de l'année en cours) s'ils poursuivent des études ou s'ils sont sous contrat d'apprentissage ou contrat de professionnalisation, dès lors que leur rémunération brute mensuelle est inférieure ou égale aux 3 / 4 du SMIC applicable dans l'entreprise qui les reçoit au 1er juillet de l'année en cours.

QUEL EST LE MONTANT DE L'ALLOCATION ?

Le montant de cette allocation s'élève à 200 € par enfant.





INDEMNITÉS DE GARDE DE VOS ENFANTS

Elle participe aux frais engagés de manière régulière pendant votre temps de travail, elle est versée par mois et par enfant en fonction de l'âge et du nombre de jours de garde.





DE LA NAISSANCE DE VOTRE ENFANT AU 8ÈME ANNIVERSAIRE INCLUS

Chaque jour travaillé est pris en compte. L'indemnité est versée mensuellement, 12 fois dans l'année.





DU 8ÈME ANNIVERSAIRE AU 12ÈME INCLUS

Seuls le mercredi et / ou le samedi pour les agences et / ou services ouverts ce jour sont pris en compte si le bénéficiaire travaille l'un et / ou l'autre de ces jours. L'indemnité est versée 10 fois dans l'année (juillet et août étant exclus pour tenir compte des vacances scolaires).

MONTANTS DE L'INDEMNITÉ DE GARDE

NOMBRE DE JOURS DE GARDE PAR SEMAINE	INDEMNITÉ MENSUELLE
1	20 €
2	40 €
3	60 €
4	80 €
5	100 €

À compter de janvier 2020, pour les salariés travaillant le samedi et étant dans l'obligation de faire garder à titre onéreux leur(s) enfant(s), l'indemnité de garde mensuelle pour le samedi est portée de 18 € à 20 € par enfant.







QUELLES SONT LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES INDEMNITÉS DE GARDE ?

En tant que salarié Société Générale, vous pouvez bénéficier des indemnités de garde sans condition d'ancienneté :



POUR VOS ENFANTS À CHARGE FISCALE

(Sont considérés à charge fiscale les enfants pris en compte par l'administration fiscale pour déterminer le quotient familial à retenir pour le calcul de l'impôt sur le revenu ou pour lesquels vous versez une pension alimentaire en application d'une décision judiciaire exécutoire, ou une pension volontaire en attendant l'issue du jugement de divorce),



si vous avez recours à

UN MODE DE GARDE DÉCLARÉ FISCALEMENT,



et lorsque les deux conjoints exercent, de façon effective,

UNE ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE AVEC LES JOURS DE GARDE DÉCLARÉS.

QUELLES SONT LES CONDITIONS D'ATTRIBUTION DES INDEMNITÉS DE GARDE ?

En tant que salarié Société Générale, vous pouvez bénéficier des indemnités de garde sans condition d'ancienneté :



VOUS ÊTES SALARIÉ DES SERVICES CENTRAUX OU DU RÉSEAU BDDF

Chaque année, au cours d'une campagne annuelle qui a lieu de juin à juillet, vous êtes invités à déclarer vos enfants à charge fiscale, le nombre de jours de garde par semaine et les modes de garde.





02

VOUS ÊTES ABSENT OU N'AVEZ PAS ACCÈS À L'OUTIL DE SAISIE

Renseignez l'attestation enfant à charge fiscale ci-dessous et transmettez-la à :

POUR LES SALARIÉS DES SERVICES CENTRAUX	POUR LES SALARIÉS DU RÉSEAU FRANCE
HRCO/SSC/CRH ou SOCIÉTÉ GÉNÉRALE	**HRCO/BDF/CRH ou SOCIÉTÉ GÉNÉRALE**
Centre Ressources Humaines TSA 10905 92894 Nanterre Cedex 9	Centre Ressources Humaines TSA 20906 92894 Nanterre Cedex 9



INDEMNITÉS DE TRANSPORTS

LES NOUVELLES MOBILITÉS

ALD Automotive permet d'offrir aux salariés d'une entreprise un large choix de solutions pour leurs déplacements professionnels :



ALD BIKE

ALD Bike est l'offre de location longue durée de vélo de fonction. Elle permet aux salariés d'une entreprise de profiter d'une solution de mobilité douce.

ALD MOVE (À venir.)



ALD SWITCH

ALD Switch permet de disposer d'un véhicule électrique pour les trajets du quotidien et de profiter en sus d'un forfait de 60 jours par an pour l'utilisation d'un véhicule thermique ou hybride pour des besoins plus ponctuels.

Si vous utilisez les transports en commun pour vous rendre sur votre lieu de travail, vous pouvez prétendre au remboursement de vos titres d'abonnement de transport à hauteur de 60 % des frais réellement engagés.

QUELS SONT LES TITRES D'ABONNEMENT OUVRANT DROIT À UNE PRISE EN CHARGE ?

Les abonnements multimodaux à nombre de voyages illimités (abonnements hebdomadaires, mensuels, annuels ou à renouvellement tacite).

Les abonnements spéciaux et abonnements mensuels ordinaires émis par la SNCF.

Les cartes et abonnements mensuels, hebdomadaires ou à renouvellement tacite à nombre de voyages limités, délivrés par la SNCF et les entreprises de transport public.

Les abonnements à un service public de location de vélos (les frais d'utilisation restent à votre charge).

LES ENVELOPPES LIÉES AUX ACCORDS ENTREPRISE

Certains accords vous donnent également accès à des aides financières. Comme par exemple, les accords sur l'Égalité Professionnelle, la Qualité de Vie et les Conditions de Travail, ou encore le Télétravail.

N'hésitez pas à vous renseigner auprès de vos interlocuteurs CFDT.



PARTIE 8 : LE COMITÉ SOCIAL ET ÉCONOMIQUE





QU'EST-CE Q'UN CSE ?

Le Comité Social et Économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises de plus de 11 salariés. Les membres du CSE sont élus par les salariés de l'entreprise pour une durée maximale de 4 ans.

Le CSE est doté d'un budget de fonctionnement et d'un budget d'Activités Sociales et Culturelles (ASC).



L'employeur verse une subvention de fonctionnement au CSE en fonction de la taille de l'entreprise. Le budget de fonctionnement du CSE est fixé à :



0,20 %
de la masse salariale brute dans les entreprises de 50 à 1999 salariés,

0,22 %
dans les entreprises d'au moins 2000 salariés.



Le budget des activités sociales et culturelles est fixé par accord d'entreprise.

En l'absence d'accord, la contribution annuelle est calculée en référence au rapport de la contribution à la masse salariale brute pour l'année précédente.



BON À SAVOIR

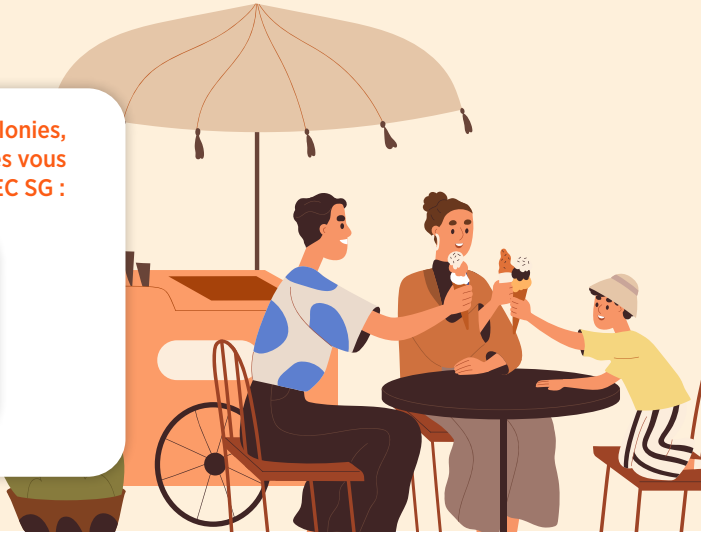
À compter de Juillet 2026, nous ne disposerons plus que de 9 CSE régionaux, contre 11 précédemment (hors Services Centraux Parisiens et de Province).

SOCIÉTÉ GÉNÉRALE A ÉGALEMENT UN CSEC (COMITÉ SOCIAL ÉCONOMIQUE CENTRAL) !

Le budget alloué au CSEC correspondant à 50% de la subvention totale des ASC. Les autres 50 % sont reversés aux CSE d'établissements en région.



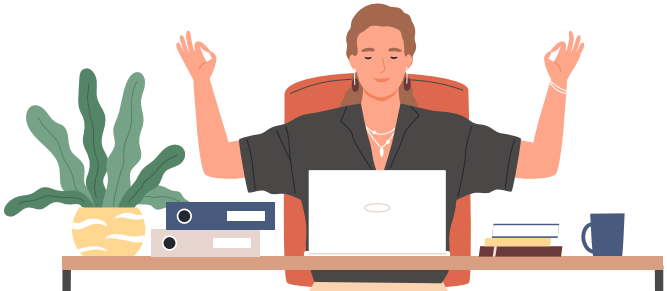
Vos vacances en famille, colonies, voyages et autres avantages vous attendent sur le site du CSEC SG :



INSCRIPTION EN LIGNE

Les inscriptions se font **exclusivement en ligne** sur notre site pour un traitement plus rapide et sécurisé de vos dossiers.

Avant toute réservation, vous devrez d'abord créer votre compte qui sera validé sous 48 heures jours ouvrés (n'oubliez pas de vous déconnecter ensuite puis de vous reconnecter pour activer votre compte validé).



INFO PAIEMENT SÉJOUR

Acceptation des chèques vacances CONNECT (contacter le CSEC au **01 42 14 30 67**, ou par email à **village@csec-sg.com**).

Si vous n'avez pas encore reçu vos chèques vacances et que vous souhaitez payer la totalité de votre séjour avec, sans régler l'acompte, vous devez nous envoyer un chèque **dans les 30 jours suivant l'acceptation de séjour** du montant total qui sera conservé jusqu'à réception des chèques vacances puis détruit par nos soins. **Réception des chèques vacances au plus tard 45 jours avant la date de départ.**



Toute l'équipe du CSEC Société Générale restera à votre disposition pour vous accompagner et vous répondre en cas de difficulté.

VACANCES ENFANT	VACANCES FAMILLES
Téléphone : 01 42 14 48 80	Téléphone : 01 42 14 30 67
Email : colonie@csec-sg.com	Email : village@csec-sg.com



Allez sur **www.cfdt-sg.fr/guide-salarie*** pour retrouver le lien **concernant les stages BAFA.**

** Les liens sur cette page sont consultables uniquement de votre poste de travail car il s'agit d'un accès sécurisé à l'intranet de l'entreprise.*

PARTIE 9 : LA CFDT



ÉMANCIPATION
SOLIDARITÉ
ÉGALITÉ
DÉMOCRATIE

Quatre valeurs et un principe d'action qui font des femmes et des hommes les véritables actrices et acteurs de leurs choix de vie.



ÉMANCIPATION

Inscrite dans nos statuts, l'émancipation tant individuelle que collective, reconnaissant à chacun la capacité à se prendre en charge et à agir ensemble, est pour nous un droit inaliénable.

Pour diriger sa vie.

Pour imposer le respect de la dignité et de la liberté dans l'entreprise et au sein de la société, et pour satisfaire les besoins de chacun, matériels et intellectuels, dans sa vie professionnelle et personnelle.

SOLIDARITÉ

Être solidaire, c'est faire le choix de l'entraide pour défendre les droits de tous.

Pour défendre les droits au sein de l'entreprise, mais aussi entre les salariés et les chômeurs, entre les générations, et plus largement entre les peuples.

Pour lutter contre toute forme d'exclusion, d'inégalité et de discrimination.

ÉGALITÉ

Lutte contre toutes les formes d'exclusion, de discrimination, de sexisme, de racisme et de xénophobie.



DÉMOCRATIE

Une valeur qui est l'identité même de la CFDT, elle se trouve d'ailleurs au cœur de notre sigle.

Pour s'exprimer librement et participer à la prise de décision.

Pour être acteur de l'amélioration de ses conditions de travail et de vie, au delà de toute différence d'origine, de nationalité, de confession religieuse et d'opinion.



ÊTRE ADHÉRENT.E À LA CFDT...

... c'est bénéficier d'un accueil et d'une écoute active sur mon lieu de travail et dans les points d'accueil CFDT. Avec la CFDT, je ne suis plus seul(e) face à mon employeur.

... c'est bien sûr bénéficier de tout le réseau et de l'expertise des militantes et militants CFDT pour me conseiller et m'accompagner dans mon parcours professionnel (conditions de travail, formation, mutation, rémunération, conflit, etc.).

... c'est pouvoir être acteur ou actrice si je le souhaite au sein d'un collectif, en participant aux débats et aux actions proposées par l'organisation, en participant ou en me présentant aux élections professionnelles.

En rejoignant la CFDT, je contribue à la renforcer ! Grâce au nombre de ses adhérentes et adhérents la CFDT pèse en étant représentative de l'ensemble des travailleuses et travailleurs.



TOUJOURS PREMIÈRE !

Grâce à vous, la CFDT confirme sa 1ère place : plus que jamais engagée à vos côtés !



LES LIVRETS CFDT SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

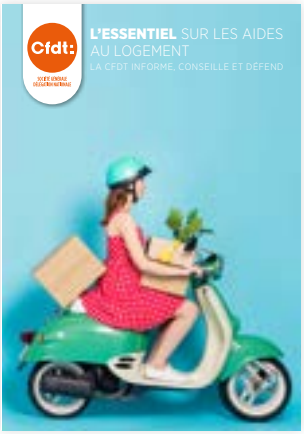




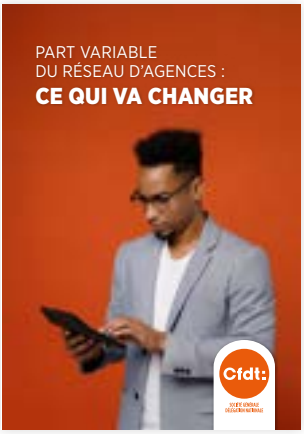


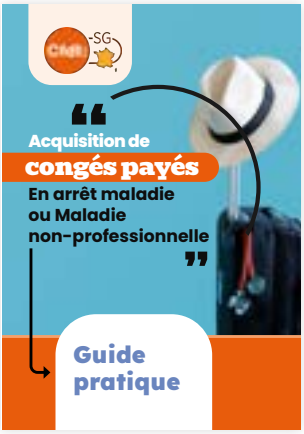

Cfdt:
ÊTRE PARENT CHEZ SOCIÉTÉ GÉNÉRALE • LE GUIDE
GROSSESSE • NAISSANCE • ADOPTION • MATERNITÉ • PATERNITÉ • ENFANT MALADE
Votre équipe CFDT vous propose ce guide synthétique qui regroupe tous vos droits en tant que parent et salarié chez Société Générale.


Cfdt:
DOSSIER
Mal-être au travail
Publié par la Cfdt Société Générale


Cfdt:
L'ESSENTIEL SUR LES AIDES AU LOGEMENT
LA CFDT INFORME, CONSEILLE ET DÉFEND


Cfdt SG
Accord emploi
Attrition, tension, mobilité, seniors
Guide pratique


PART VARIABLE DU RÉSEAU D'AGENCES :
CE QUI VA CHANGER
Cfdt:


Cfdt SG
Acquisition de
congés payés
En arrêt maladie ou Maladie non-professionnelle
Guide pratique



CONTACTER LA DÉLÉGATION NATIONALE CFDT SOCIÉTÉ GÉNÉRALE

Par téléphone au
01 42 14 41 18

Par courrier au
32 Place Ronde
92972 - Paris La Défense

Par mail via
delegation-nationale@cfdt-sg.fr

Pour suivre les informations
de la DN Société Générale CFDT :
cfdt-sg.fr



Cfdt:
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
DÉLÉGATION NATIONALE