ACCORD SALARIAL 2024

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Madame Anne-Sophie CHAUVEAU-GALAS, Directrice des Ressources Humaines du Groupe,

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

S.N.B. représenté par

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 11 décembre 2023

Dans le contexte économique actuel, complexe et incertain, la Direction consciente des préoccupations légitimes des salariés en matière d'évolution salariale et en particulier pour les salaires les moins élevés, entend répondre aux attentes exprimées tout en tenant compte des contraintes qui continuent de peser sur l'activité et les revenus de SOCIETE GENERALE.

Le présent accord prévoit un ensemble de mesures collectives et individuelles :

- Une augmentation collective pour les salariés dont la Rémunération Annuelle Garantie de Base (RAGB) est inférieure ou égale à 80 000 € brut avec un montant plancher ;
- Une prime collective de partage de la valeur permettant aux salariés de bénéficier, dès décembre 2023, d'un effet de trésorerie immédiat ;
- Une revalorisation de l'ensemble de la grille des minima SGPM ;
- La pérennisation de l'allocation annuelle forfaitaire de frais destinée à compenser soit les frais engagés du fait de l'exercice du télétravail soit ceux liés aux déplacements entre la résidence habituelle et le lieu de travail des salariés ;
- Une augmentation de la valeur du titre restaurant.

A ces mesures s'ajoute, l'attribution d'un budget dédié à la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes conformément à l'accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes signé le 18 juillet 2023.

Au-delà de ces mesures collectives, la Direction indique vouloir maintenir en 2024 un budget consacré aux augmentations individuelles. Ce budget, supérieur à celui de 2023, est proche de 2 % de la masse salariale SGPM intégrant une part majorée au bénéfice de SGRF pour l'accompagner dans sa transformation.

Ainsi, le présent accord permet d'assurer un équilibre entre les mesures collectives nécessaires en période d'inflation, les mesures individuelles valorisant les parcours individuels et la prise en compte des nouveaux modes d'organisation du travail et de nos engagements au titre de la RSE.

La Direction avait, par ailleurs, fait part de son intention de proposer un nouveau Plan mondial d'actionnariat salarié « PMAS » en 2024, avec décote et abondement, sous réserve d'une décision du Conseil d'administration, de l'agrément du fonds relais par l'Autorité des marchés financiers (AMF) et des conditions de marché.

La négociation annuelle sur les salaires prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail a été ouverte le 13 novembre 2023, et s'est poursuivie les 27 novembre et 4 décembre.

Les négociations ont abouti aux dispositions reprises ci-après.

ARTICLE 1 – AUGMENTATION COLLECTIVE

Tous les salariés SGPM, hors contrat d'alternance, ayant 6 mois d'ancienneté au 1er janvier 2024 et présents à la date de mise en œuvre, bénéficieront d'une augmentation de leur Rémunération Annuelle Garantie de Base (RAGB), sous réserve d'être rémunéré directement ou indirectement par SGPM, à solde entière ou à demi-solde.

Le montant de cette augmentation sera de :

- 2,5% de la RAGB appréciée au 31 décembre 2023 pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est inférieure ou égale à 45 000 € brut ;

- 1,5% de la RAGB appréciée au 31 décembre 2023 pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 45 000 € brut et inférieure ou égale à 60 000 € brut.
- 1 % de la RAGB appréciée au 31 décembre 2023 pour les salariés dont la rémunération annuelle brute est supérieure à 60 000 € brut et inférieure ou égale à 80 000 € brut.

Le montant plancher de cette augmentation est de 800€ brut pour un salarié à temps plein.

Les plafonds de la rémunération annuelle brute cité ci-dessus sont appréciés en tenant compte de la RAGB y compris la prime pérenne d'intégration prévue à l'article 3.3. de l'Accord du 20 septembre 2021 ; celle-ci évoluant comme la RAGB.

Cette mesure sera mise en œuvre en date de valeur de janvier 2024.

Cette mesure concerne également, dans les mêmes conditions, les salariés SGPM détachés en France et à l'étranger.

ARTICLE 2 – PRIME EXCEPTIONNELLE DE PARTAGE DE LA VALEUR

1.1 Bénéficiaires

Les salariés exerçant au sein des établissements métropolitains de SGPM, liés à l'Entreprise par un contrat de travail à la date de versement de la prime exceptionnelle, dont la rémunération annuelle brute versée entre le 1er décembre 2022 et le 30 novembre 2023 est inférieure ou égale à 62 239 € brut (soit 3 SMIC annuel).

Le plafond de la rémunération annuelle brute cité ci-dessus est apprécié en tenant compte de l'ensemble des éléments salariaux soumis à charges sociales[1], versé sur les 12 mois précédents le mois de versement de cette prime.

Cette mesure concerne également, dans les mêmes conditions, les salariés SGPM détachés en France.

1.2 Montant

Le montant de la prime est de 1 200€.

1.3 Modulation de son montant

Le montant individuel de la prime exceptionnelle, au titre de l'année 2023, est modulé en fonction de la durée de présence effective et de la durée de travail contractuelle du bénéficiaire sur la période de référence[2] .

Pour la détermination de la durée de présence, sont prises en compte les périodes de présence effective ou assimilée telles que visées par la Loi du 16 août 2022 :
- Congé maternité,
- Congé d'adoption,
- Congé de paternité et d'accueil de l'enfant,
- Congé parental d'éducation,
- Congé pour enfant malade,

[1] Y compris la prime pérenne d'intégration versée au bénéfice des ex-CDN

[2] A savoir les 12 mois précédant le mois de versement.

- Congé de présence parentale,
- Absence d'un salarié ayant bénéficié d'un don de jour(s) de repos de la part d'un autre salarié.

1.4 Date de versement

Le versement de la prime précitée sera effectué en une seule fois avec la paie du mois de décembre 2023 et s'inscrit dans le cadre de la Loi du 16 août 2022 modifiée[3] .

ARTICLE 3 – ALLOCATION FORFAITAIRE DE FRAIS

Les salariés SGPM[4] sont soumis à diverses sujétions liées tant aux modes d'organisation du travail, avec la mise en place du télétravail par l'accord du 7 janvier 2021, qu'aux modes de transports utilisés par les salariés avec notamment le développement des transports doux.

Afin de prendre en compte cette pluralité de situations, les parties conviennent d'attribuer à l'ensemble des salariés SGPM qui en justifient l'utilisation, une allocation forfaitaire destinée à compenser les frais engagés soit du fait de l'exercice des fonctions en télétravail, soit en raison de leur déplacement entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail.

Le montant de cette allocation forfaitaire de frais engagés par les salariés est fixé à 120€ par salarié et par an, versé mensuellement et attribué selon les modalités suivantes :

Chaque salarié devra choisir d'utiliser, à titre principal, cette allocation forfaitaire pour compenser :

- Soit des frais résultants de l'exercice de leur activité en télétravail, sous réserve d'effectuer au moins un jour de télétravail par semaine. Cette allocation est cumulable avec la prime d'équipement de 150€ prévue par l'accord du 7 janvier 2021, portant sur 5 ans le montant de l'indemnisation liée au télétravail à 750€.

- Soit des frais de carburant engendrés par l'utilisation d'un véhicule personnel pour effectuer les trajets entre le domicile et le lieu de travail.

- Soit, dans le cadre du dispositif de mobilité durable, des frais liés à l'utilisation d'un mode de transport alternatif pour les trajets entre le domicile et le lieu de travail. A la date de signature des présentes, cette allocation ne peut être cumulable avec le dispositif d'indemnisation lié à l'utilisation d'un transport alternatif en vigueur au sein de SGPM.

Cette allocation forfaitaire s'inscrit dans le cadre des dispositifs légaux, et s'agissant des frais liés au télétravail de la tolérance URSSAF[5].

Son versement est subordonné à la production, par chaque salarié, des justificatifs nécessaires qui seront demandés par SGPM (attestation sur l'honneur de l'utilisation du véhicule personnel et attestation sur l'honneur pour l'option mobilité durable).

---

3 Loi n° 2023-1107 du 29 novembre 2023 portant transposition de l'accord national interprofessionnel relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise. (Art. 9)

4 Hors salariés détachés à l'étranger, bénéficiant des réglementations applicables localement.

5 Forfait mobilité durable / Prime de transport : Articles L.136-1 -1 et L.242-1 du CSS /Article 81 du CGI - Boss, Frais professionnels, §1130, §970/ Télétravail : Boss, Frais professionnels, § 1810

La prime serait versée sur une base mensuelle au cours du 1er trimestre 2024 avec un effet rétroactif au 1er janvier 2024.

ARTICLE 4 - REVALORISATION DES TITRES RESTAURANT

La valeur faciale du titre restaurant est portée à 11 euros pour les titres restaurants attribués au titre du mois de janvier 2024[6].

Les taux de participation (60 % Employeur - 40 % Salarié) au financement des titres restaurant demeurent inchangés.

ARTICLE 5 – MESURE D'AUGMENTATION DE LA GRILLE DES MINIMA SGPM

La grille des minima SGPM est revalorisée de 3% pour l'ensemble des niveaux.

La mise en œuvre de cette mesure se fera au cours du 1er trimestre 2024, valeur rétroactive au 1er janvier 2024.

ARTICLE 6 - BUDGET CONSACRE A LA SUPPRESSION DES ECARTS SALARIAUX ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans le cadre de la suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes, les parties conviennent de consacrer un budget de 9 millions d'euros brut au titre de l'année 2024, conformément à l'accord relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes signé le 18 juillet 2023.

ARTICLE 7 – DISPOSITIONS LEGALES

Le présent accord entre en vigueur à compter de sa signature pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2024, à l'exception des articles 1, 3, 4 et 5 conclus pour une durée indéterminée.

A l'exception des dispositions relatives à la Prime exceptionnelle de partage de la valeur (*cf*. art. 2), versée en décembre 2023, le présent accord sera appliqué aux salariés de la société PAREL qui intégreront SGPM au 1er janvier 2024. Une Prime exceptionnelle de partage de la valeur identique à celle de SGPM sera accordée aux salariés de PAREL dans le cadre formel idoine.

7.1 Notification dépôt de l'accord

La Direction notifie, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par remise en main propre contre décharge), le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS) sur la plate-forme de téléprocédure du Ministère du Travail et du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

[6] Crédités à partir du mois de février 2024

Il sera porté, par ailleurs, porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage électronique, via l'intranet Salarié.

A l'arrivée du terme, le présent accord prend fin de plein droit et cesse de produire tout effet au-delà de ce terme à l'exception des mesures pérennes visées aux articles 1, 3, 4 et 5.

7.2 Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur. Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans un délai de 3 mois à réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant. Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant de révision de toute ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.