ACCORD SALARIAL 2026

Entre, d'une part,

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

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au nivnational,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

S.N.B. représenté par 1. W

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 17 décembre 2025

Le présent accord prévoit un ensemble de mesures collectives permettant :

- La répartition d'un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2025 de 59 millions d'euros permettant le versement d'une prime individuelle de l'ordre de 1 400 euros brut[1] ;
- La pérennisation d'une rémunération à 31 000€ brut pour tous les salariés ayant 3 ans d'ancienneté ou plus ;
- Une revalorisation de la grille des minima SGPM de 5% pour les cadres et 8% pour les non-cadres ;
- Le passage des salariés actifs positionnés sur le niveau C au niveau D de la classification bancaire ;
- L'augmentation des salariés de la classification n'ayant pas bénéficié d'augmentation depuis 4 ans ;
- La revalorisation des indemnités kilométriques et de la prise en charge patronale des abonnements de transport en commun.

A ces mesures s'ajoute un budget important dédié à nos engagements de gestion des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Au-delà des mesures collectives, la Direction indique vouloir consacrer aux augmentations individuelles en 2026 un budget de l'ordre 1,5 % de la masse salariale pour accompagner les parcours individuels et valoriser la transformation de l'entreprise.

L'ensemble de ces mesures représente 4,6 % de la masse salariale, soit plus 3 points par rapport à l'inflation prévisionnelle 2026 (1,6 %).

En outre, dans le cadre du dispositif d'actionnariat salarié, la Direction devrait mettre en place un Plan Mondial d'Actionnariat Salarié (PMAS) en 2026, sous réserve de la validation du Conseil d'administration et des autorités réglementaires.

La négociation annuelle sur les salaires prévue aux articles L. 2242-1 et suivants du Code du travail a été ouverte le 1er décembre 2025, et s'est poursuivie le 8 décembre et le 15 décembre 2025. A l'issue de ces réunions, la Direction a formulé les propositions reprises ci-dessous.

ARTICLE 1 – MODALITES DE REPARTITION D'UN SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT

La Direction s'engage à proposer, début 2026, au Conseil d'administration de confirmer l'orientation annoncée le 10 décembre 2025 et de décider du versement d'un supplément d'intéressement global au titre de l'exercice 2025 qui représente une enveloppe globale de 59 millions d'euros bruts correspondant pour un salarié à temps plein à une prime d'un montant de de l'ordre de 1 400 euros bruts[2] par bénéficiaire concerné.

Ce supplément d'intéressement s'inscrit dans un contexte où SOCIETE GENERALE a publié en cours d'année 2025 de très bons résultats permettant le rehaussement de ses objectifs financiers pour l'année 2025, et où le ratio de capital élevé a permis d'opérer deux programmes de rachats d'actions exceptionnels.

Dans ce cadre, un accord spécifique sera ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

---

[1] Versement conditionné à une décision du Conseil d'administration et selon les modalités de versement définies dans l'accord spécifique au supplément d'intéressement (exercice 2025).

[2] Pour un salarié à temps plein et présent sur tout l'exercice 2025.

ARTICLE 2 – GARANTIES SUR LE DEROULEMENT DES CARRIERES

2.1 Garantie de RAGB minimale pour les salariés ayant au moins 3 ans d'ancienneté SGPM

A compter du 1er janvier 2026, tout salarié, relevant de la classification bancaire,

- lié par un contrat de travail à SOCIETE GENERALE (SGPM France) (hors contrat d'alternance) et justifiant d'au moins trois ans d'ancienneté SGPM ;
- dont la rémunération annuelle garantie de base (RAGB), y compris la prime pérenne d'intégration Crédit du Nord, est inférieure à 31 000€ brut, base temps plein,

bénéficie d'une augmentation ayant pour effet de porter le montant de sa RAGB, base temps plein, à 31 000 € brut.

2.2 Mesure de revalorisation de la grille des minima SGPM

La grille des minima SGPM est revalorisée de 5% pour les niveaux cadres et 8% pour les niveaux non-cadres.

La mise en œuvre de cette mesure se fera au cours du 1er trimestre 2026, valeur rétroactive au 1er janvier 2026.

2.3 Passage des salariés positionnés sur le niveau C au niveau D de la classification bancaire

À compter du 1er janvier 2026, les salariés actifs relevant de la classification de niveau C seront positionnés sur le niveau D. Ils bénéficieront d'une augmentation de leur RAGB de 1.200€ brut (base temps plein), conformément à l'accord social du 7 juillet 2000 et ses avenants.

2.4 Situation des salariés de la classification n'ayant pas bénéficié d'augmentation depuis 4 ans et plus

Dans le cadre de l'examen annuel des situations (EAS) 2026, il sera opéré un examen individuel de la situation des salariés n'ayant pas été augmenté depuis 4 ans et plus, dont la RAGB serait inférieure à la médiane de leur population de référence[3], sans justification objective de cette situation.

Ils bénéficieront d'une augmentation de 1% de leur RAGB avec un montant minimum de 700€ brut pour les salariés de niveau D, de 850€ brut pour les salariés de niveaux E, F et G et de 1.020€ brut pour les salariés cadres de la classification (base temps plein).

ARTICLE 3 - 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 d'au moins 9 millions d'euros brut au titre de l'année 2026, conformément à l'accord du 18 juillet 2023 relatif à l'égalité entre les hommes et les femmes.

[3] Par rapport aux salariés étant sur le même emploi/même niveau/même BU/SU

ARTICLE 4 – REVALORISATION DU BAREME DE REMBOURSEMENT DES INDEMNITES KILOMETRIQUES

Le barème de remboursement des indemnités kilométriques est revalorisé à hauteur de 10% à compter du 1er janvier 2026, comme suit :

	Prix par km (en euros)
Sans assurance SG	0,59
Avec assurance SG	0,52

ARTICLE 5 – REVALORISATION DE 20% DE LA PRISE EN CHARGE PATRONALE DES ABONNEMENTS DE TRANSPORT EN COMMUN

La prise en charge par SOCIETE GENERALE des abonnements de transport en commun, est portée à 60%, selon les règles en vigueur au sein de l'Entreprise.

ARTICLE 6 - DISPOSITIONS LEGALES

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2026 pour une durée déterminée, jusqu'au 31 décembre 2026, à l'exception des articles 2.1, 2.2 et 2.3, 4 et 5 conclus pour une durée indéterminée.

6.1 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.

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 visée aux articles 2.1, 2.2 et 2.3, 4 et 5.

6.2 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.

ANNEXE

GRILLE DES MINIMA SGPM AU 1er JANVIER 2026

Niveau	Hors ancienneté	à 3 ans	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans	à 25 ans	à 30 ans
C	23 007	31 000	31 000	31 000	31 000	31 000	31 000	31 000
D	23 007	31 000	31 000	31 310	31 560	31 762	31 925	32 056
E	24 045	31 000	31 000	31 465	31 843	32 148	32 832	33 607
F	25 979	31 000	31 000	31 775	32 651	33 648	33 648	33 648
G	28 715	31 012	32 468	33 466	34 463	35 461	35 461	35 461
H	31 674	33 258	35 292	36 467	37 631	37 631	37 631	37 631
I	38 697	40 632	41 646	42 897	43 712	45 509	45 509	45 509
J	46 755	49 093	50 310	51 821	53 384	54 985	54 985	54 985
K	55 630	58 412	59 877	61 664	63 521	65 427	65 427	65 427

UGSM