ACCORD SALARIAL 2023

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Madame Caroline GUILLAUMIN, 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 21 octobre 2022

Dans un contexte économique complexe dans lequel les banques ne seront pas en mesure de répercuter l'inflation sur leurs revenus, le présent accord prévoit :

- une prime collective permettant aux salariés de bénéficier, pour 2023, d'un effet de trésorerie immédiat ;
- et d'accorder, aux bénéficiaires de cette prime, une augmentation collective, au 1er avril 2023, calculée sur la RAGB au 1er janvier 2023.

A ces mesures s'ajoutent deux dispositifs :

- l'un répond à l'attention particulière accordée à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes par l'attribution d'un budget dédié ;
- l'autre bénéficiant au plus grand nombre des salariés pour accompagner l'impact sur leur vie personnelle des modes d'organisation du travail.

Au-delà de ces mesures collectives, la Direction indique vouloir maintenir un budget consacré en 2023 aux augmentations individuelles. Celui-ci sera, a minima, comme en 2022, de 1,5% de la masse salariale SGPM et d'au moins de 2 % pour BDDF afin de prendre en compte le contexte de 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 a, par ailleurs, fait part de son intention de proposer un nouveau Plan mondial d'actionnariat salarié « PMAS » en 2023, 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 23 septembre, et s'est poursuivie les 3, 17 et 21 octobre 2022.

Les négociations ont abouti aux dispositions reprises ci-après.

ARTICLE 1 – PRIME EXCEPTIONNELLE DE PARTAGE DE LA VALEUR

BENEFICIAIRES

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, et dont la rémunération annuelle brute au 1er janvier 2023 est inférieure ou égale à 80 000 € sont concernés par la présente mesure.

Le plafond de la rémunération annuelle brute de 80 000 € est apprécié en tenant compte de la rémunération annuelle de base contractuelle (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 concerne également, dans les mêmes conditions, les salariés SGPM détachés en France et à l'étranger.

MONTANT

Le montant de la prime est de 1 700 € brut.

MODULATION DE SON MONTANT

Le montant individuel de la prime exceptionnelle est modulé en fonction de la durée de présence effective et de la durée de travail contractuelle du bénéficiaire sur l'année 2022.

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

DATE DE VERSEMENT

Le versement de la prime précitée sera effectué en une seule fois avec la paie du mois de janvier 2023 et s'inscrit dans le cadre de la loi du 16 août 2022.

ARTICLE 2 – AUGMENTATION COLLECTIVE

Les salariés SGPM ayant bénéficié de la prime de partage de la valeur en 2023, hors contrat d'alternance, bénéficieront d'une augmentation de leur RAGB qui s'opérera au 1er avril 2023, concomitamment aux augmentations individuelles, sous réserve :

- D'être rémunéré, par SGPM, à solde entière ou à demi-solde.

Le montant de cette augmentation se calculera comme suit :

- Augmentation de 3 % de la RAGB appréciée au 1er janvier 2023 pour les salariés dont la rémunération annuelle brute (RAGB) est inférieure ou égale à 60 000 € brut ;
- Augmentation de 2 % de la RAGB appréciée au 1er janvier 2023 pour les salariés dont la rémunération annuelle brute (RAGB) est supérieure à 60 000 € et inférieure ou égale à 80 000 € brut.

Le montant plancher de cette augmentation est de 1 000 € brut pour un salarié à temps plein.

ARTICLE 3 - ALLOCATION FORFAITAIRE DE FRAIS 2023

Il existe au sein de SGPM des situations diverses qui touchent 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, une allocation forfaitaire destinée à compenser les frais engagés en 2023 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 euros par salarié, au titre de l'année 2023, attribué selon les modalités suivantes :

Chaque salarié devra choisir d'utiliser cette allocation forfaitaire pour compenser :

- Soit des frais résultant de l'exercice de leur activité en télétravail, sous réserve d'effectuer au moins un jour de télétravail par semaine.
  Une régularisation sera effectuée, en cours d'année, en cas d'entrée/sortie des effectifs ou d'utilisation des droits à suspension ou à réversibilité prévus par l'accord du 7 janvier 2021 sur le télétravail.

- 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. Cette indemnisation se substituera à la prime transport en vigueur au sein de SGPM[1] et ne se cumulera pas avec le forfait transport applicable en Corse.
  A la date de signature des présentes, et conformément à la Loi 2022-1157 du 16 août 2022, cette allocation est cumulable avec la prise en charge des transports en commun.

- 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, cumulable avec la prise en charge des transports en commun, se substituera au 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[2].

Son versement est subordonné à la production, par chaque salarié, des justificatifs nécessaires qui seront demandés par SGPM (*carte grise pour l'option carburant et attestation sur l'honneur pour l'option mobilité durable).*

Par ailleurs, les parties se reverront fin 2023 pour analyser la pertinence de la reconduction de ce dispositif et de sa possible évolution au regard des économies immobilières éventuellement opérées en 2023.

---

[1] *Prime mensuelle de transport de 4 €*

[2] *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

KBH

ARTICLE 4 - MESURE D'AUGMENTATION 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 2023.

ARTICLE 5 - BUDGET CONSACRE A LA SUPPRESSION DES ECARTS SALARIAUX ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

Dans la continuité des accords salariaux 2019 (7 millions sur 3 ans) et 2022 (3 millions), le budget 2023 aurait été de 2 millions d'euros.

Dans le cadre de la négociation, les parties conviennent, pour l'année 2023, de consacrer un budget de 3,5 millions d'euros, à la mesure de suppression des écarts salariaux entre les femmes et les hommes.

Ce budget tient compte d'un budget de 500 000 euros dans le cadre de l'intégration des salariés du Groupe Crédit du Nord au 1er janvier 2023.

ARTICLE 6 - SITUATION DES SALARIES N'AYANT PAS BENEFICIE D'AUGMENTATION AU COURS DES 4 DERNIERES ANNEES

Dans le cadre de l'examen annuel des situations, il sera opéré un examen individuel de la situation salariale des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation individuelle au cours des quatre dernières années.

ARTICLE 7 - DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITE – FORMALITES DE REVISION

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2023 pour une durée déterminée d'un an à l'exception des articles 2 et 4 conclu pour une durée indéterminée.

NOTIFICATION - DEPOT 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 avenant 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, par ailleurs, porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage électronique, via la plate-forme MYSOCIETEGENERALE.

KBH

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 visées aux articles 2 et 4.

REVISION

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

Réserves de la CFDT à la signature de l'accord salarial 2023 :

La CFDT est signataire de l'accord NAO 2023 essentiellement pour compenser une partie de l'inflation que subissent l'ensemble des salariés Société Générale.

Les propositions de la direction restent encore inférieures à nos demandes et à la réalité du niveau d'inflation que subissent l'ensemble de nos collègues au jour le jour.

La signature de la CFDT doit impliquer la mise en place d'une clause de revoyure en mai 2023 afin de pouvoir prendre en compte l'évolution réelle de l'inflation et la mise en place, si nécessaire, de mesures complémentaires en 2023.

Khalid BEL HADAOUI
Délégué Syndical National
CFDT SG