

AVENANT DE PROLONGATION DE L'ACCORD SUR L'EVOLUTION DES METIERS DES COMPETENCES  
ET DE L'EMPLOI DU 13 MARS 2019

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE, représentée par Madame Caroline GUILLAUMIN, Directrice des Ressources Humaines et de la Communication du Groupe ; *Pb Frederic Clavier - schiele*

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

C.F.D.T. représentée par

*Khalid BECHAMAOU*

C.F.T.C représentée par

*Rodolphe LEBRETON DSMA*

C.G.T. représentée par

*Philippe FOURNIER  
(avec réserves)*

S.N.B. représenté par

*Sophie WASKART*

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 28 mars 2022

## PREAMBULE

SOCIETE GENERALE réaffirme son attachement à l'accord triennal sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019.

La Direction et les Organisations Syndicales avaient convenu de se rencontrer avant le terme de l'accord afin d'examiner les suites à donner à cet accord.

Lors de cette rencontre, et au regard du rapprochement de SOCIETE GENERALE et du groupe CREDIT DU NORD, SOCIETE GENERALE et les Organisations Syndicales Représentatives ont convenu, en présence des observateurs du CREDIT DU NORD, de prolonger cet accord pour une durée de deux ans.

### **ARTICLE 1 : PROLONGATION DE L'ACCORD SUR L'EVOLUTION DES METIERS, DES COMPETENCES ET DE L'EMPLOI DU 13 MARS 2019**

Les Parties conviennent, par le présent avenant, de prolonger le terme de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019 jusqu'au 13 mars 2024.

L'ensemble des éléments de l'accord, à l'exception des dispositifs destinés aux salariés seniors prévus au chapitre II, Partie II, paragraphe C – 2, restent inchangés.

### **ARTICLE 2 : MI-TEMPS SENIOR (MTS) ET CONGE DE FIN DE CARRIERE (CFC)**

#### 2.1 Dispositions communes

Pour être éligibles aux dispositifs de Mi-Temps Senior et de Congé de fin de carrière, les salariés doivent être en mesure d'obtenir la liquidation à taux plein de leur pension de retraite Sécurité sociale dans un délai de 36 mois, et en tout état de cause, au plus tard le 1<sup>er</sup> janvier 2026 (en lieu et place du 1<sup>er</sup> décembre 2024 visé au Chapitre II, Partie II, C – 2.1 de l'accord du 13 mars 2019).

Dans l'hypothèse où les dispositions législatives et/ou réglementaires et/ou conventionnelles en matière de retraite (régime de base et/ou complémentaire) viendraient à impacter ces dispositifs pendant la durée de l'accord, les parties conviennent de se rencontrer pour en analyser les conséquences. Les parties se rencontreront, en tout état de cause, au cours du dernier trimestre 2022 pour échanger sur la date du 1<sup>er</sup> janvier 2026 susvisée.

Pour ces deux dispositifs, SOCIETE GENERALE fixe, pour chaque année d'application de l'accord, à compter de l'année 2022, le nombre de bénéficiaires à 250 (en lieu et place de 120 prévu au chapitre II, Partie II, paragraphe C – 2.1 de l'accord du 13 mars 2019). Dans l'hypothèse où SOCIETE GENERALE envisagerait d'augmenter ce nombre, elle réunira les Organisations Syndicales représentatives.

#### 2.2 Aménagement du Mi-Temps Senior effectué au sein d'une association

Les Parties conviennent de modifier les conditions du Mi-Temps Senior comme suit :

Sous réserve de remplir les conditions mentionnées au paragraphe du chapitre II, Partie II, paragraphe C – 2.1 de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019, les salariés peuvent accomplir dans la limite de 24 mois des missions d'experts, de formateurs ou de

SW →<sup>2</sup> PP  
KSH BL

management dans le cadre de mécénat de compétence conclu entre SOCIETE GENERALE et des fondations ou des associations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général au sens du Code général des impôts.

Désormais, l'accès à ce dispositif est également conditionné à l'accomplissement de vérifications réglementaires permettant d'établir que les principes de conformité sont respectés.

Afin d'assurer le respect de ces principes de conformité, le choix de l'association doit s'opérer parmi la liste des associations pour lesquelles les vérifications réglementaires ont déjà été réalisées. Cette liste est mise à disposition par la Direction sur le site intranet.

Cette liste sera revue semestriellement afin notamment d'y intégrer d'éventuelles nouvelles associations pour lesquelles les vérifications réglementaires auront été accomplies.

Au terme de la convention de mécénat, le salarié pourra, s'il le souhaite, bénéficier d'un congé de fin de carrière tel que visé au chapitre II, Partie II, paragraphe C – 2.3 de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019, et ce, dans la limite cumulée de 36 mois. Dans cette hypothèse, la Direction s'engage à maintenir les conditions de rémunération attachées au mi-temps senior.

Les autres conditions d'éligibilité et de mise en œuvre relatives au dispositif de Mi-temps Senior restent inchangées.

### **ARTICLE 3 SECURISATION DES DISPOSITIFS DE FIN DE CARRIERE : MI-TEMPS SENIOR, CONGE DE FIN DE CARRIERE ET TRANSITION D'ACTIVITE**

Afin d'assurer un niveau de garanties cohérent avec les dispositions arrêtées dans l'accord d'accompagnement social du projet de rapprochement de SOCIETE GENERALE et des banques du Groupe du CREDIT DU NORD du 24 février 2022, les Parties ont convenu des dispositions suivantes.

#### 3.1 Le Mi-Temps Senior et le Congé de Fin de Carrière

En complément des dispositions de l'accord emploi sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019 relatives aux dispositifs de Mi-Temps Senior et de Congé de fin de carrière (cf. Chapitre II, Partie II, paragraphe C – 2.1), les Parties conviennent des garanties complémentaires suivantes :

Si, du fait d'une réforme, le salarié ne pouvait pas liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein ou à taux réduit, il serait maintenu dans le dispositif sans modifications de ses éléments de rémunération.

Enfin dans l'hypothèse où les dispositions législatives et/ou réglementaires et/ou conventionnelles en matière de retraite (régime de base et/ou complémentaire) viendraient à impacter ce dispositif pendant la durée de l'accord, les parties conviennent de suspendre l'accès aux dispositifs de MTS et CFC, et de se rencontrer pour en analyser les conséquences, y compris pour les salariés dans le dispositif si une ou des modifications devaient impacter fortement le dispositif.

Les salariés seront informés lors de leur entrée dans le dispositif que les conditions de versement de leur retraite pourraient être amenées à évoluer dans le cadre de la réforme des retraites à venir, quand bien même leur date de liquidation de retraite ne serait pas modifiée.

SW CP A  
KBM BL

### 3.2. Dispositif de transition d'activité

En complément des dispositions de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019 relatives au dispositif de transition d'activité (cf. Chapitre III Partie IV, paragraphe B), les Parties conviennent des garanties complémentaires suivantes :

Pour les salariés entrés dans ce dispositif, qui du fait d'une éventuelle évolution du régime des retraites, ne pourraient plus liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein à la date convenue lors de leur départ, SOCIETE GENERALE s'engage à les maintenir dans le dispositif de transition d'activité :

- Jusqu'à la nouvelle date à laquelle le salarié peut liquider sa retraite de sécurité sociale à taux plein ;
- Sans pour autant que ce maintien dans le dispositif puisse excéder 12 mois supplémentaires par rapport à la date de départ initialement fixée et en tout état de cause, sans que le maintien dans le dispositif de transition d'activité dépasse 4 ans.

Passée cette période, le salarié sort du dispositif en retraite dans les conditions alors applicables et son contrat de travail a définitivement pris fin.

Toutefois, à l'issue de la période susvisée et du fait d'une réforme, si le salarié ne pouvait pas liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein ou à taux réduit, il serait maintenu dans le dispositif sans modifications de ses éléments de rémunération.

Enfin dans l'hypothèse où les dispositions législatives et/ou réglementaires et/ou conventionnelles en matière de retraite (régime de base et/ou complémentaire) viendraient à impacter ce dispositif pendant la durée de l'accord, les parties conviennent de suspendre l'accès au dispositif de transition d'activité, et de se rencontrer concomitamment pour en analyser les conséquences, y compris pour les salariés dans le dispositif si une ou des modifications devaient impacter fortement le dispositif.

Les salariés seront informés lors de leur entrée dans le dispositif que les conditions de versement de leur retraite pourraient être amenées à évoluer dans le cadre de la réforme des retraites à venir, quand bien même leur date de liquidation de retraite ne serait pas modifiée.

#### **ARTICLE 4 : DUREE, MISE EN ŒUVRE, DEPOT**

Le présent avenant est conclu pour une durée déterminée de 2 ans. Il entrera en vigueur à compter de sa signature.

L'avenant prendra fin de plein droit au 13 mars 2024.

La Direction notifiera, après signature, par courrier recommandé avec accusé de réception (ou par mail), le présent avenant 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 DREETS et du secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. On the left, there is a signature that appears to be 'SW' followed by a flourish and the initials 'KSM' below it. To the right, there is a signature that appears to be 'AK' followed by a flourish and the initials 'Bb' below it. A small number '4' is written above the 'AK' signature.

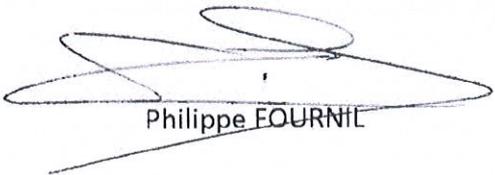


Paris la Défense, le 31 Mars 2022

Réserves de la CGT Société Générale accompagnant la signature de l'**AVENANT DE PROLONGATION DE L'ACCORD SUR L'EVOLUTION DES METIERS DES COMPETENCES ET DE L'EMPLOI DU 13 MARS 2019**

La CGT conteste la nécessité d'une liste bloquée d'associations permettant d'entrer dans le dispositif de mi-temps seniors – MTS.

Elle demande à la direction de faire preuve de plus de souplesse pour permettre aux salariés dont le dossier est en cours (ou qui voudraient travailler pour une association non mentionnée et dont l'utilité publique n'est plus à démontrer) de voir leur démarche aboutir et leur demande prise en compte dès lors que les délais le permettent.



Philippe FOURNIL

Délégué Syndical National