ACCORD SALARIAL 2022

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 Khalid BELHADAOUI
Avec réserve

C.F.T.C. représentée par Michel ARENT CFTC

C.G.T. représentée par

S.N.B. représenté par Sophie WASKAR
avec réserves

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 17 décembre 2021

Depuis la dernière négociation annuelle sur les salaires, diverses mesures ont été arrêtées et auront un impact favorable sur la rémunération des salariés en 2022.

- Les éléments constitutifs de la rémunération collective ont été renégociés en 2021. Dans ce cadre, une amélioration de la formule d'intéressement a été opérée pour les années 2021, 2022 et 2023.
- L'abondement peut être de 2 200 € brut pour les années au cours desquelles un plan d'actionnariat salarié est mis en place.
- La Direction a fait part de son intention de proposer un nouveau Plan mondial d'actionnariat salarié « *PMAS* » en 2022, 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 9 novembre, et s'est poursuivie les 24 novembre et 7 décembre 2021. Lors de celle-ci, la Direction a indiqué, comme élément de contexte, que le budget consacré en 2022 aux augmentations individuelles serait, *a minima,* de 1,5 % de la masse salariale SGPM (RAGB).

Les négociations ont abouti aux dispositions reprises ci-après.

ARTICLE 1 - MESURE D'AUGMENTATION POUR LES SALARIES RELEVANT DE LA CLASSIFICATION BANCAIRE

Tout salarié SGPM France, hors contrat d'alternance, relevant de la classification bancaire :

- inscrit à l'effectif au 31 décembre 2021,
- rémunéré à solde entière ou à demi-solde,
- justifiant d'au moins un an d'ancienneté à cette même date,
- dont le salaire annuel de base (temps plein) est inférieur ou égal à 55 000 euros bruts au 31 décembre 2021,

bénéficie d'une augmentation de son salaire de base annuel de 0,7 %, avec un montant plancher pour un travail à temps plein, de 250 euros bruts.

Cette augmentation du salaire de base est effective à compter du mois de janvier 2022.

ARTICLE 2 - MESURE D'AUGMENTATION DE LA GRILLE DES MINIMA SGPM FRANCE

La grille des minima est revalorisée de 1,5 % pour l'ensemble des niveaux à compter du 1er avril 2022.

ARTICLE 3 - MESURE D'AUGMENTATION DU BAREME DE REMBOURSEMENT DES INDEMNITES KILOMETRIQUES

Le barème de remboursement des indemnités kilométrique est revalorisé à hauteur de 15 %, à compter du 1er janvier 2022, comme suit :

	Prix par km
Sans assurance SG	0,49
Avec assurance SG	0,43

ARTICLE 4 – PERENNISATION DE LA PRIME DE TRANSPORT ALTERNATIF

La prime de transport alternatif instituée, à titre temporaire, par l'accord du 18 juin 2020 (article 8) est pérennisée.

Ainsi, les salariés bénéficiant d'une participation employeur au titre de leurs frais de transport en commun domicile/lieu de travail, et qui ne se sont pas encore inscrits dans ce dispositif, peuvent substituer en totalité lesdits frais par une indemnité d'un même montant pour un mode de transport alternatif (vélo, trottinette) à compter du 1er janvier 2022.

Le changement de mode de transport n'est possible qu'une fois par année civile, sous réserve que le salarié ait bénéficié de la participation employeur au titre de ses frais de transport en commun domicile/lieu de travail dans les trois mois précédents sa demande, et produise une attestation sur l'honneur.

Cette indemnité est plafonnée à 400 € par an, déduction faite des éventuels remboursements de frais de transport en commun intervenus antérieurement au cours de l'année civile considérée.
En cas de dépassement de ce plafond annuel, une régularisation sera effectuée avec la paie de décembre de l'année.

ARTICLE 5 - 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, et comme précisé dans l'accord sur l'égalité professionnelle du 19 décembre 2018[1], le budget spécifique pour la suppression des écarts salariaux est fixé dans le cadre de la présente négociation annuelle sur les salaires.

Les parties conviennent de consacrer un budget de 3 millions d'euros au titre de l'année 2022.

ARTICLE 6 – MODALITES DE REPARTITION D'UN SUPPLEMENT D'INTERESSEMENT

La Direction s'engage à proposer, début 2022, au Conseil d'administration de décider du versement d'un supplément d'intéressement global, au titre de l'exercice 2021 permettant le versement d'une prime de 500 Euros brut par bénéficiaire.
Ce supplément d'intéressement se substitue à celui envisagé, qui aurait été d'un montant inférieur, en cas de mise en œuvre d'un rachat d'actions initié dans le cadre de la politique de distribution aux actionnaires.

Dans ce cadre, un accord portant sur les modalités de répartition sera ouvert à la signature des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

ARTICLE 7 - SITUATION DES SALARIES N'AYANT PAS BENEFICIE D'AUGMENTATION DEPUIS AU MOINS QUATRE ANS

Un examen approfondi de la situation individuelle des salariés n'ayant pas bénéficié d'augmentation depuis au moins quatre ans sera réalisé.

---

[1] *prorogé d'un an par avenant du 26 octobre 2021*

ARTICLE 8 - DUREE DE L'ACCORD ET PUBLICITE – FORMALITES DE REVISION

Le présent accord entre en vigueur à compter du 1er janvier 2022 pour une durée déterminée d'un an à l'exception des articles 3 et 4 conclus 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 porté, par ailleurs, porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage électronique, via la plate-forme MYSOCIETEGENERALE.

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 3 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.

La Défense, le 17 décembre 2021

RÉSERVES DU SNB ACCOMPAGNANT LA SIGNATURE DE L'ACCORD SALARIAL 2022

Le SNB note enfin une inflexion dans la politique salariale de la Direction en matière d'augmentation pérenne collective, après une dizaine d'années d'absence, ainsi qu'une amélioration du montant du supplément d'intéressement qui sera proposé au Conseil d'Administration et concernera tous les salariés. Le SNB est donc signataire de l'accord salarial 2022.

Toutefois, nous regrettons que la mesure d'augmentation des salaires fixes de 0,7% :

- ne concerne pas l'ensemble des salariés de SGPM en écartant de fait une part importante des salariés des services centraux,
- et ne soit pas plus élevée compte tenu de l'inflation et de l'absence de mesure collective pérenne de façon récurrente ces dernières années.

D'autre part, nous serons attentifs dans les négociations prévues en 2022 aux thématiques concernant notamment l'allongement de la prise en charge à 100% du congé paternité et la prise en charge des frais annexes dans le cadre du télétravail.

S.WABKAR

Cfdt: SOCIETE GENERALE
DELEGATION NATIONALE

Délégation Nationale Société Générale
32 Place Ronde
92972 Paris La Défense Cedex
Tél. : 01 42 14 41 18
e-mail : delegation-nationale@cfdt-sg.fr

Paris la Défense, le 17/12/2021,

Réserves de la CFDT concernant sa signature sur l'accord salarial 2022

L'octroi d'une augmentation collective, même si elle reste catégorielle, est une disposition attendue depuis plus de 10 ans répondant à une demande récurrente de la CFDT.
Nous considérons que les augmentations générales sont nécessaires pour limiter l'inflation et qu'elles permettent de distribuer une enveloppe non discrétionnaire aux salariés.

La proposition de la Direction est toutefois insuffisante pour maintenir le pouvoir d'achat de tous les salariés néanmoins la CFDT a décidé de signer cet accord parce qu'il démontre un réel changement de politique salariale de Société Générale.

La CFDT émet donc une réserve à sa signature de l'accord salarial 2022 afin d'engager la Direction sur le long terme et faire que ce changement de politique salariale perdure dans les années à venir.

Khalid BEL HADAOUI
Délégué Syndical National