NEGOCIATION ANNUELLE OBLIGATOIRE 2021

PROCES-VERBAL DE DESACCORD

Conformément à l'article L. 2242-13 et s. du Code du travail, la négociation annuelle obligatoire a été engagée pour l'exercice 2021.

Les organisations syndicales représentatives et la Direction se sont réunies les 8, 15 et 17 décembre 2020.

Les documents préparatoires ont été remis aux organisations syndicales le 1er décembre 2020.

La première réunion tenue le mardi 8 décembre 2020 a donné lieu à la présentation par la Direction du bilan de la NAO 2020 et des différents documents statistiques sur les effectifs et les rémunérations.

Les organisations syndicales ont ensuite fait part des demandes suivantes :

- Une mesure pérenne (1,5 % voire 2 % d'augmentation collective éventuellement plafonnée)
- Une prime collective de 1 000 €
- Une mesure de reconnaissance des efforts fournis ciblant plus particulièrement les cadres
- Attention particulière pour les petits salaires (notamment ceux avec une certaine ancienneté)
- La révision de l'attribution du variable et des critères de distribution
- Le maintien de salaire à 100 % pour les personnes fragiles
- Le maintien du budget égalité femmes-hommes
- L'indemnisation pour les salariés en restauration collective n'ayant pas opté pour les titres restaurant pour les périodes de travail à distance
- Une prime de résilience et un supplément d'intéressement pour un montant total de 2 000 € par salarié
- La révision de l'accord social
- La prise en charge des modes de transport alternatif.

Lors des réunions des 15 et 17 décembre, la Direction a rappelé que Société Générale avait déployé depuis le début de la crise sanitaire un ensemble de mesures[1] :

- de maintien responsable de ressources (absences rémunérées, dispositifs de garde d'enfant, de personnes fragiles, ...) sans contrepartie de travail et sans solliciter le remboursement de l'allocation d'activité partielle auprès de l'Etat
- de reconnaissance (prime COVID de première ligne, pour les salariés ayant travaillé sur site pendant le 1er confinement).

Cet ensemble de mesures, qui se chiffre à la somme de 37 millions d'euros (28,2 M€ au titre du maintien de rémunération sans contrepartie d'activité et 9 M€ en lien avec les conditions de travail sur site et à distance durant la période de confinement) et représente un engagement équivalent à 1,85 % de la masse prévisionnelle des RAGB 2020, est intervenu dans un contexte économique dégradé ayant eu des impacts notables sur l'activité, les performances et les résultats de la Banque en 2020 (baisse importante du résultat d'exploitation sur les trois premiers trimestres).

[1] Accord du 2 avril 2020 sur les jours de repos et le maintien de la rémunération pendant l'épidémie de Covid-19, modifié par l'avenant du 4 mai et l'accord complémentaire du 18 juin 2020.

KBH SW CB

La Direction a, par ailleurs, confirmé le maintien des engagements pris dans l'accord sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes du 19 décembre 2018, et notamment l'allocation d'un budget de 2 millions d'euros au titre de l'année 2021 destiné à supprimer, dans une trajectoire de long terme, les écarts salariaux entre les femmes et les hommes. Cet engagement représente 0,1 % de la masse prévisionnelle des RAGB 2020

Enfin, en lien avec les engagements pris dans l'accord signé le 18 juin 2020[2], la Direction souligne que deux négociations distinctes sont menées pour :

- élargir le dispositif du télétravail au-delà de l'accord du 9 octobre 2016 ;
- définir la répartition d'un supplément d'intéressement au titre de l'exercice 2020.

Cette dernière mesure représente un engagement de l'ordre de 1,05 % de la masse prévisionnelle des RAGB 2020. La Direction précise que le projet d'accord de supplément d'intéressement est conditionné à une décision, début 2021 du Conseil d'administration de Société Générale, et n'est plus conditionné à un critère lié aux dividendes au titre des résultats de l'exercice 2020.

Au global, l'ensemble des mesures de maintien responsable et engagements évoqués représentent près de 3 % de la masse prévisionnelle des RAGB 2020. La Direction souligne, dans le contexte hors-norme de l'année 2020, le caractère raisonnable du dispositif atypique proposé, constitué de mesures de maintien responsable des ressources, et d'autres en cours de négociation.

A l'issue de ces réunions, après échanges entre la Direction et les organisations syndicales représentatives, les parties constatent l'impossibilité d'aboutir à un accord.

L'employeur propose donc le présent procès-verbal de désaccord, conformément à l'article L. 2242-5 du Code du travail.

Ce procès-verbal donne lieu à dépôt, à l'initiative de la partie la plus diligente, auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Fait à Paris La Défense, le 07 janvier 2021

Pour la Direction :

Frédéric Clavière-Schiele

Pour les organisations syndicales :

CFDT Khalid BELHADAOUI

CFTC Carole Boutray

CGT Philippe FOURNIL

SNB Sophie WASKAR

[1] Accord complémentaire à l'accord sur les jours de repos et le maintien de la rémunération pendant l'épidémie de Covid-19 du 2 avril 2020