Accord d'entreprise relatif aux garanties et engagements de la Direction dans le cadre du projet de cession des activités d'Asset Management à Amundi

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE, représentée par Frédéric Clavière Schiele, Directeur des relations sociales

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

- CFDT représentée par Khalid BELHAMAOUI

- CFTC représentée par Carole BOUTRON

- CGT représentée par Philippe FOURNIL

- SNB représenté par Sophie WASKAR avec réserves

Il a été convenu ce qui suit.

Fait à Paris la Défense, le 20 mai 2021

PREAMBULE

Un projet a été soumis au Comité économique du CSEC de Société Générale le 7 avril 2021 en vue de la consultation du CSEC de Société Générale. Il s'articule autour des deux axes principaux suivants :

- Une cession des activités d'Asset Management de Société Générale incluant les activités de gestion active et de gestion passive pour le compte de clients institutionnels et les fonctions support qui leur sont dédiées ainsi que les départements associés ;

- Un ajustement organisationnel de la banque privée pour accueillir les gestions dédiées à BDDF, PRIV et MARK, incluant les activités dédiées à l'épargne réalisées pour le compte de Société Générale et les fonctions support qui leur sont dédiées.

L'opération de cession des activités d'Asset Management de Société Générale qui ferait l'objet d'un accord global de vente entre Société Générale et Amundi comprendrait le transfert au profit de l'acquéreur de 100% des titres des entités juridiques de la ligne métier Lyxor ainsi que divers actifs détenus par Société Générale incluant notamment la marque, les noms de domaine, les droits de propriété intellectuelle afférents, les applications informatiques, l'activité de distribution exercée par les salariés Société Générale à l'international.

Seraient dans ce contexte transféré à Amundi, l'ensemble des salariés dédiés aux activités d'Asset Management comprises dans le périmètre de la cession qui détiennent le savoir-faire indispensable à la conduite et au développement de ces activités. Ce transfert se ferait, en France, aux termes d'un transfert automatique de leur contrat de travail par application de l'article L1224-1 du Code du travail, l'opération de cession entraînant le transfert d'une entité économique autonome qui serait conservée par Amundi.

Dans ce cadre, la Direction de Société Générale et les Organisations syndicales, ont décidé de se rencontrer pour établir un socle de garanties d'accompagnement social pour les salariés Société Générale dédiés à l'activité d'Asset Management visée par le projet de cession et dont les contrats de travail seraient transférés automatiquement à Amundi si la cession était réalisée.

Le présent accord fixe un ensemble de principes et de modalités que les parties s'engagent à respecter si la cession était formalisée, selon les dispositions particulières déclinées dans le cadre du présent accord. A défaut de cession, les engagements contenus dans le présent accord ne pourraient pas recevoir application et aucune des parties ne pourraient s'en prévaloir.

Article 1 – Modalités de pourvoi des postes et des mobilités durant la période de consultation et de mise en œuvre du projet

Article 1.1 - Modalités de pourvoi des postes créés dans le cadre du projet d'ajustement organisationnel de la banque privée pour accueillir les gestions dédiées à BDDF, PRIV et MARK

Dans le cadre du projet d'ajustement organisationnel de la banque privée et de la création de la direction Wealth & Investment Solutions, il est envisagé la création de 34 postes au sein de l'entité SG29 Haussmann pour accueillir l'activité de gestion des fonds structurés pour MARK au sein d'un département PRIV/WIS/IMS/29H/STR :

- 4 postes de gérant ;
- 1 poste d'Assistant Gérant ;
- 1 poste d'Ingénieur Produits ;
- 1 poste d'Analyste Ventes ;

CB

SW KBH

- 1 poste d'Analyste Risques opérationnels ;
- 1 poste d'Analyste Risques de marché ;
- 1 poste d'Analyste Conformité ;
- 1 poste de Responsable Juridique ;
- 1 poste de Juriste ;
- 3 postes d'Ingénieur Logiciel ;
- 1 poste de Responsable de périmètre géographique ou fonctionnel ;
- 3 postes de Responsable Technique ;
- 1 poste d'Analyste métier ;
- 1 poste d'Agile/Scrum Master ;
- 1 poste de Responsable de Domaine SI ;
- 12 postes de Chargé de Middle Office.

Par ailleurs, afin de superviser le contrôle de gestion et financier de cette nouvelle direction, 2 postes seraient créés au sein de DFIN :

- 1 poste de Contrôleur de gestion ;
- 1 poste de Contrôleur financier.

La création et le pourvoi de ces 36 postes seraient nécessaires avant que ne soit réalisée la cession effective des activités d'Asset Management.

Malgré le caractère global de ce projet de cession, la direction et les OS conviennent de réserver prioritairement le pourvoi de ces postes à des salariés inclus dans le périmètre de cession.

Le pourvoi de ces postes se ferait en deux temps et selon les modalités suivantes :

Article 1.1.1 – Pourvoi des postes préalablement à la cession

(i) Critères d'éligibilité aux postes : Ces 36 postes seraient soumis aux salariés en CDI, concernés par le projet de cession, occupant actuellement ces mêmes fonctions et/ou emplois dans les équipes opérant en partie les activités (front ou support) de gestion des fonds structurés pour MARK.

(ii) Modalités de gestion des candidatures :

- Les postes ouverts ainsi que leur description seraient adressés par Société Générale aux salariés du périmètre cédé afin qu'ils en prennent connaissance ;

- Les salariés candidats pourraient transmettre leur candidature afin que celle-ci soit étudiée ;

- Les salariés qui occuperaient un poste dont le contenu et/ou le code emploi serait identique aux contenus et/ou aux intitulés des postes créés passeront des entretiens avec les managers et RH ;

- A la suite de ces entretiens, les salariés dont la candidature serait validée au regard de leurs aptitudes/compétences à occuper les postes créés recevraient une proposition de mission de Société Générale ;

- En cas de pluralité de candidats sur un même poste, le départage se ferait en fonction :

➢ Des compétences techniques et métiers pour occuper le poste, appréciées lors des entretiens avec les managers et RH ;

➢ En cas de compétences techniques et métiers équivalents, la priorité serait donnée aux salariés ayant la plus grande ancienneté au sein du Groupe Société Générale, ancienneté telle que résultant du contrat de travail ou des différents contrats de travail au sein du Groupe s'étant succédés, sous réserve que le délai d'interruption entre ces contrats n'excède pas 15 jours calendaires, et après prise en compte des éventuelles périodes de suspension conférant de l'ancienneté. Dans le présent accord, les périodes de stage au sens de l'article L.1221-24 alinéa du Code du travail sont prises en compte, y compris celles réalisées antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n°2011-893 du 28 juillet 2011, dite loi Cherpion. En cas d'ancienneté strictement égale, les candidats seront départagés sur la base de la date à laquelle ils auront candidaté sur le poste.

Dans l'hypothèse où un salarié contesterait le refus de sa candidature, il pourrait saisir dans les dix jours ouvrés suivant le refus, la Commission de recours et de suivi mise en place par le présent accord. La saisine s'effectuera soit directement par le salarié, soit par le biais d'une organisation syndicale. Son recours sera traité par la Direction dans un délai de 15 jours ouvrés. Le délai de 15 jours débute à compter du jour où la Direction aura connaissance de la saisine par le salarié ou l'organisation syndicale.

(iii) Formalisation du pourvoi temporaire des postes : la formalisation de ces missions se ferait par le biais d'une lettre de mission auprès de la nouvelle direction Wealth & Investment Solutions et DFIN. Le démarrage du processus de pourvoi de ces postes se ferait lors de la mise en œuvre du projet d'ajustement de la banque privée.

Article 1.1.2 – Pourvoi des postes : Mise en œuvre postérieurement à la cession

Une fois la cession effective et le transfert automatique des contrats de travail au sein d'Amundi intervenu en application de l'article L 1224-1 du Code du travail, les salariés retenus sur ces postes devront confirmer leur souhait de réintégrer Société Générale dans le but de rejoindre définitivement la nouvelle direction Wealth & Investment Solutions et DFIN.

Une proposition en ce sens, contenant l'intitulé et le descriptif synthétique du poste, le niveau de rémunération et de classification, l'absence de période d'essai/période probatoire et la reprise d'ancienneté, sera adressée par Société Générale au salarié. Elle rappellera que cette mobilité est exclusive de toute indemnité de rupture tant au sein d'Amundi qu'au sein de Société Générale.
Elle rappellera en outre que les salariés qui bénéficieraient de ce dispositif ne seraient pas éligibles à un quelconque dispositif de départ volontaire pendant une durée de 24 mois courant à compter de leur retour effectif au sein de Société Générale.

Le salarié disposera d'un délai de dix jours ouvrés à compter de la réception de cette proposition pour l'accepter.
L'acceptation du salarié sera formalisée par la signature d'une convention organisant le transfert du contrat de travail d'Amundi vers Société Générale.

CB

SW KBH

En cas de refus ou en l'absence de réponse dans ce délai, la proposition de réintégrer Société Générale sera considérée comme ayant été refusée et le contrat de travail du salarié sera considéré comme automatiquement et définitivement transféré chez Amundi à la date de mise en œuvre de la cession.

Article 1.2 – Principes directeurs relatifs à la mobilité durant la période entre l'entrée en négociation exclusive et la réalisation de l'opération (closing)

Compte tenu de l'entrée en négociation exclusive et afin d'assurer une homogénéité du périmètre qui serait acquis par le repreneur, les démarches de mobilité interne sont interrompues, à la date du dépôt du dossier, dans, à destination de et à partir de l'activité Asset Management.

Toutefois, et afin d'assurer la continuité effective de l'activité, les pourvois de postes actuellement vacants ou devenus vacants pourront être opérés dans les conditions suivantes :

- Des mobilités intra-périmètre à l'activité qu'il est envisagé de céder pourront être réalisées pour pouvoir ces postes. Ces mobilités seront réalisées selon les principes habituels applicables au sein de Société Générale ;

- Des recrutements externes pourront être réalisés pour pourvoir ces postes ; cependant et à titre dérogatoire, et dans le but d'offrir des opportunités à des salariés non concernés par le projet qui voudraient rejoindre le périmètre cédé, les candidatures de salariés en provenance d'autres périmètres d'activité du Groupe seraient examinées selon les principes habituels applicables au sein de Société Générale en matière de mobilité ;

- Des mobilités en provenance ou vers le périmètre de cession qui auraient fait l'objet d'un changement d'affectation signé avant le dépôt du dossier dans la BDES (ie avant le 7 avril 2021) seront mises en œuvre selon les modalités initialement envisagées.

Article 2 – Rémunérations et dispositif d'épargne salariale

Au regard du calendrier prévisionnel du projet et de la possible mise en œuvre de la cession au 1er trimestre 2022, les éléments suivants sont précisés.

Article 2.1 – Rémunération fixe

La politique de rémunération fixe au titre de l'année 2022 sera opérée en incluant les salariés transférés et sans que le critère du transfert ne soit un élément susceptible d'interférer dans une quelconque prise de décision.

Article 2.2 – Part variable (ou bonus) au titre de l'année 2021

La Direction de Société Générale s'engage à ce que les salariés ayant travaillé l'année 2021 dans sa totalité puissent bénéficier d'une part variable au titre de l'année 2021 selon les principes généraux applicables au sein de Société Générale en tenant compte de la performance de SOCIETE GENERALE et de celle de la BU LYXOR à savoir :

- Que la part variable est discrétionnaire, elle est attribuée sous réserve d'avoir accompli l'année entière ;

CB

SW KBM

- Qu'elle est fonction de conditions de performance individuelles, collectives et de l'évolution du marché du travail ;
- Que la neutralisation de l'impact des absences liées à la maternité et à l'adoption dans les conditions prévues à l'avenant 1 du 13 décembre 2019 de l'accord égalité professionnelle femmes hommes du 19 décembre 2018 sera maintenue ;
- Que la cession d'activité ne pourra pas être retenue comme un facteur susceptible de minorer l'enveloppe globale ;
- Que le versement de la part variable court terme numéraire au titre l'année 2021 se fera en mars 2022 quelle que soit la date du transfert.

Toute contestation individuelle liée à la part variable versée au titre de l'année 2021 pourra être soumise à la commission de recours existante au sein de Société Générale.

Article 2.3 – Rémunérations différées attribuées au titre d'une année d'exercice antérieure à l'année 2021

Les salariés qui bénéficieraient de rémunérations différées au titre de leur activité passée au sein de Société Générale ne verraient pas leurs attributions remises en cause par le projet de cession.

Les conditions applicables aux différentes composantes des rémunérations différées seront maintenues conformément aux plans de rémunérations sous réserve des adaptations qui résulteraient de l'environnement Amundi ou d'obligations réglementaires. En particulier, les conditions de présence demeureraient applicables et ne seraient pas remises en cause du fait de la cession.

Article 2.4 – Actions gratuites octroyées dans le cadre des plans de Long terme incentive (LTI)

De même, les salariés qui bénéficieraient de LTI, ne verraient pas ces LTI remises en cause par le projet de cession.

Les conditions de présence seraient réputées acquises, seules les conditions de performance du Groupe Société Générale demeurant applicables.

Les actions gratuites déjà acquises ne seraient pas impactées par le transfert.

Article 2.5 – Epargne Salariale

Article 2.5.1 - Situation des sommes actuellement détenues dans le PEE Société Générale

Le transfert automatique du contrat de travail n'est pas un motif de déblocage anticipé des avoirs indisponibles détenus sur le plan épargne entreprise. Les salariés seraient informés de la possibilité de transférer leurs avoirs au sein du PEE d'Amundi (à l'exception des sommes investies sur le fonds E.)

Article 2.5.2 - Situation des sommes susceptibles d'être attribuées au titre de la participation et de l'intéressement 2021 versée en 2022

Le transfert automatique du contrat de travail n'aurait pas d'impact sur les sommes dues au titre de la participation et de l'intéressement 2021, qui pourraient être investies dans le PEE de Société Générale ou celui

CB

PP

SW KBH

d'Amundi. Société Générale s'engage, en lien avec Amundi, à informer les salariés avant le transfert des modalités d'abondement qui s'appliqueront.

Article 3 – Prêts immobiliers

Les salariés qui seraient bénéficiaires de l'avance logement et de prêts immobiliers à des conditions préférentielles verraient ces avantages maintenus par Société Générale dans les conditions prévues par les documents contractuels signés, sans que le transfert de leur contrat de travail au sein d'Amundi ne puisse leur être opposé.

Article 4 – Télétravail au sein d'Amundi

Amundi a indiqué disposer d'un dispositif de télétravail dont pourraient bénéficier les salariés transférés. Il est envisagé qu'un accord soit négocié dans le courant de l'année 2021 sur ce sujet.

Dans tous les cas et quel que soit l'accord applicable, Amundi s'engage, par lettre annexée au présent accord, à faire bénéficier les salariés transférés du dispositif de télétravail en vigueur au sein d'Amundi sans qu'aucune condition d'ancienneté ne leur soit opposable dès lors que leur poste est techniquement compatible avec l'exercice du télétravail selon les critères déterminés par Amundi.

Article 5 - Absence de départ contraint ayant une motivation économique et résultant de réorganisations ultérieures chez Amundi

Il est acté que par lettre annexée au présent accord, Amundi s'engage, dans l'hypothèse où la cession serait réalisée, à ne pas faire de plan de sauvegarde de l'emploi qui imposerait aux salariés transférés la rupture de leur contrat de travail.

Cet engagement est pris pour une durée de 2 ans à compter de la date de réalisation de la cession.

Article 6 - Clause de retour au sein de Société Générale

L'ensemble des salariés compris dans le périmètre du projet de cession sera informé par Société Générale, avant la mise en œuvre effective de la cession, des modalités de mise en œuvre de la présente clause.

6.1. Salariés bénéficiaires

Il s'agit de tous les salariés Société Générale en contrat de travail à durée indéterminée dont le contrat de travail serait transféré au sein d'Amundi dans le cadre de l'application de l'article L 1224-1 du Code du travail à l'occasion de la réalisation du projet de cession de l'activité d'Asset Management.

6.2. Exercice de la clause de retour

Dans l'hypothèse de la réalisation de la cession, les salariés Société Générale transférés au sein d'Amundi disposeront, dans les conditions fixées par le présent accord, de la possibilité de postuler à des postes ouverts au sein de Société Générale correspondant aux qualifications et au niveau de classification des postes qu'ils occupaient avant le transfert.

CB

SV KBH

Il est précisé que, dans ce cas et pourvu qu'ils disposent des qualifications requises pour occuper le poste vacant, les salariés dont les contrats de travail auraient été transférés automatiquement auprès d'Amundi bénéficieront d'une priorité dans leur candidature vis-à-vis des recrutements externes et seront traités de manière identique avec les salariés de Société Générale en mobilité à la date d'exercice de la clause de retour.

Les départements RH de Société Générale et d'Amundi superviseront conjointement la mise en œuvre de cette clause de retour, étant précisé qu'Amundi devra, en cas de refus de mise en œuvre de la clause, justifier le risque opérationnel et/ou le rôle clé du salarié concerné.

Les salariés concernés seront informés par Société Générale des postes disponibles, et des modalités d'accès à la connaissance de ces postes.

L'exercice formel de la clause de retour ne pourrait s'effectuer que par la candidature du salarié à l'un des postes disponibles sur la bourse des emplois correspondant à son profil et ses compétences et similaire au poste qu'il occupait au sein de Société Générale en amont du transfert automatique de son contrat de travail.

Dès lors qu'il serait convié à des entretiens, tant avec la RH qu'avec le manager, en vue d'étudier sa candidature, le salarié candidat devra confirmer son souhait de lever la confidentialité sur sa démarche auprès d'Amundi. A défaut de lever sa confidentialité, le salarié ne pourra pas poursuivre les démarches entreprises dans la perspective d'un éventuel retour au sein de Société Générale.

Une fois la confidentialité levée auprès de son manager, le salarié sera entendu dans le cadre d'un ou plusieurs entretiens.

Société Générale s'engage à examiner sa candidature de manière objective et en toute bonne foi.

En cas de refus par Société Générale de sa candidature, ce dernier devra être justifié.

Dans l'hypothèse où la candidature du salarié serait retenue, une proposition de transfert du contrat du travail d'Amundi vers Société Générale serait remise au salarié. Cette proposition contiendra l'intitulé et le descriptif synthétique du poste, le niveau de rémunération et de classification, l'absence de période d'essai/période probatoire et la reprise d'ancienneté.

Elle sera adressée par Société Générale au salarié après validation préalable d'Amundi et rappellera que ce transfert d'un commun accord de son contrat de travail est exclusif de toute indemnité de rupture tant au sein d'Amundi qu'au sein de Société Générale.

Le salarié disposera d'un délai de dix jours ouvrés à compter de la réception de cette proposition pour l'accepter. L'acceptation du salarié sera formalisée par la signature d'une convention organisant le transfert du contrat de travail d'Amundi vers Société Générale En cas de refus ou en l'absence de réponse dans ce délai, la proposition sera considérée comme ayant été refusée et le contrat de travail du salarié se poursuivra au sein d'Amundi.

Après acceptation de la proposition par le salarié et signature de la convention, un délai maximum de trois mois pourra être prévu pour le retour effectif du salarié au sein du groupe Société Générale, de façon à ne pas désorganiser l'entité d'Amundi au sein de laquelle il aurait été transféré.

La clause de retour pourra être exercée autant de fois qu'il y aurait d'annonces sur la bourse des emplois dès lors que ces annonces correspondent au profil et aux compétences du salarié et similaires au poste qu'il occupait au sein de Société Générale en amont du transfert automatique de son contrat de travail et ce dans la limite de temps prévue à l'article 6.3.

CB

SW KBH

6.3. Durée de la clause

La présente clause de retour ne pourra être exercée par les salariés Société Générale transférés au sein d'Amundi en application de l'article L 1224-1 du Code du travail qu'à l'issue d'une période de 6 mois à compter de la date de transfert de leur contrat de travail et pour une durée de 6 mois.

6.4. Limites générales des clauses de retour

Dans le cadre du transfert d'activité et afin d'assurer à Amundi la continuité opérationnelle des activités, il est précisé que l'exercice des clauses de retour ne saurait avoir pour conséquence de créer des risques opérationnels ou de concerner un rôle clé pour l'organisation mise en place par Amundi.

6.5. Recours suite au refus de candidature

Dans l'hypothèse où un salarié contesterait le refus de sa candidature formulée dans les conditions prévues par la présente clause, il pourra saisir dans les dix jours ouvrés suivant le refus, la Commission de recours et de suivi mise en place par le présent accord. La saisine s'effectuera soit directement par le salarié, soit par le biais d'une organisation syndicale. Son recours sera traité par la Direction dans un délai de 15 jours ouvrés. Le délai de 15 jours débute à compter du jour où la Direction aura connaissance de la saisine par le salarié ou l'organisation syndicale.

6.6. Exclusion

Les salariés qui bénéficieraient de la clause de retour ne seraient pas éligibles à un quelconque dispositif de départ volontaire pendant une durée de 24 mois courant à compter de leur retour effectif au sein de Société Générale.

Article 7 - Communication entre les représentants d'Amundi et les instances et les salariés compris dans le périmètre du projet de cession

Par lettre annexée, Amundi s'est engagé à participer à des réunions d'informations collectives dans le but de faciliter l'intégration des salariés compris dans le périmètre de cession au sein des effectifs d'Amundi à la suite de l'opération de cession.

Article 8 – Commission de recours et de suivi

Une commission de recours portant sur les articles 1 et 6 du présent accord sera mise en place.

Elle sera composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau Société Générale et de représentants de la direction des ressources humaines de la Société Générale dont un représentant en assurera la présidence.

La Commission de recours étudie les cas qui lui sont soumis et statue sur le caractère fondé ou non des motivations du refus. Elle émet un avis facultatif.

Cette même Commission assurera un rôle de suivi de la mise en œuvre de l'accord et peut être saisie des questions d'interprétation de celui-ci. Elle se réunira chaque mois pendant la période de 6 mois visée à l'article 6.3.

CB

SW HBH

Elle sera tenue informée, par la Direction, de l'éventuel exercice par les salariés concernés de la clause de retour organisée par l'article 6.

Article 9 - Durée de l'accord et publicité

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 mai 2023. A l'arrivée du terme, il prendra fin de plein droit sans formalité particulière.

Dans l'hypothèse où la cession telle que définie dans le présent accord ne serait pas réalisée à la date du 28 février 2022, le présent accord deviendrait sans objet et ne pourrait recevoir aucune exécution. Aucune partie ne pourrait se prévaloir des engagements contenus dans le présent accord y compris si une nouvelle cession était ultérieurement envisagée.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt sur le site de télé-procédure du Ministère du Travail et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

CB

SW KBH

SYNDICAT NATIONAL DE LA BANQUE
SOCIÉTÉ GÉNÉRALE
1er réseau social de la Banque, de la Finance et du Crédit

La Défense, le 20 Mai 2021

Réserves du SNB accompagnant la signature de l'accord d'entreprise relatif aux garanties et engagements de la Direction dans le cadre du projet de cession des activités d'Asset Management à Amundi

Si le SNB ne valide pas le projet de cession en lui-même, il est tout de même signataire de l'accord relatif aux garanties et engagements de la Direction dans le cadre de ce projet. En effet, celui-ci contient des garanties sociales indispensables pour nos collègues de Lyxor.

Toutefois, pour le SNB, cet accord aurait mérité des précisions supplémentaires notamment sur les éléments suivants :

- Des précisions techniques sur l'accès à la Bourse des emplois si l'on exerce sa clause de retour, ainsi que sur les modalités de maintien des conditions des prêts « avance logement ».
  En effet, les salariés de Lyxor ne devraient plus avoir de compte du personnel SG ou certains voudront peut-être changer de banque. De ce fait, quid des possibilités de rachat d'emprunt dans ce cas ? Quid des autres avantages bancaires ?
- Concernant la clause de retour et les termes **« poste similaire au poste qu'il occupait au sein de Société Générale »,** nous estimons que cette condition est trop restrictive et que la clause pourrait être difficilement applicable en particulier pour les postes très axés asset management.

D'autre part, nous restons réservés sur le préambule de cet accord mentionnant que « Ce transfert se ferait, en France, aux termes d'un transfert automatique de leur contrat de travail par application de l'article L1224-1 du Code du travail, l'opération de cession entraînant le transfert d'une entité économique autonome qui serait conservée par Amundi ». Le SNB, tout comme certains salariés transférés, émettent des doutes de nature juridique sur cette assertion notamment sur la notion d'activité autonome. La signature du SNB ne valide en aucun cas l'utilisation de cet article pour justifier le transfert automatique des contrats de travail. Le SNB a toujours défendu la possibilité que les transferts se réalisent sur la base du volontariat, ce qui a été écarté par la Direction.

Par ailleurs, le SNB restera vigilant sur l'application de cet accord notamment sur l'exercice de la clause de retour mais aussi sur les engagements de la Direction concernant les révisions des rémunérations fixes et les montants des variables qui seront attribués aux collaborateurs l'année prochaine.

Enfin, il reste nombre de points qui devront être négociés dans le cadre d'un accord de substitution côté Amundi (Welcome bonus, garantie salaire et bonus pendant 2 ans etc.). La CFE CGC chez Amundi sera tout aussi attentive à la bonne arrivée de nos collègues dans cette nouvelle structure.

Sophie WASKAR
Déléguée Syndicale Nationale
SNB CFE-CGC Société Générale

Amundi
ASSET MANAGEMENT

Le 19 mai 2021, à Paris

Par la présente, Amundi reconnaît avoir pris connaissance, avant sa signature par la Direction et les organisations syndicales représentatives de Société Générale, du projet d'accord d'entreprise relatif aux garanties et engagements de la Direction dans le cadre du projet de cession des activités d'Asset Management à Amundi.

Ledit accord figure en annexe.

Des dispositions des articles 1, 2, 4, 5, 6 et 7 de l'accord nécessiteront une implication d'Amundi dans leur réalisation.

La Direction d'Amundi s'engage à exécuter les démarches découlant des articles précités sous réserve de la signature de l'accord et de la réalisation effective de la cession dans les conditions visées à l'article L 1224-1 du Code du travail.

Isabelle SENETERRE
Directrice des Ressources Humaines

Siège social : 90, boulevard Pasteur - 75015 Paris - France
Adresse postale : 90, boulevard Pasteur - CS 21564 - 75730 Paris Cedex 15 - France
Tél. : +33 (0)1 76 33 30 30 - amundi.fr
Société par Actions Simplifiée - SAS au capital de 1 086 262 605 euros - 437 574 452 RCS Paris
Société de Gestion de Portefeuille agréée par l'AMF (Autorité des Marchés Financiers) n° GP 04000036