

AVENANT N° 5 A L'ACCORD SOCIAL DU 7 JUILLET 2000

Entre, d'une part,

La SOCIETE GENERALE représentée par Madame Anne MARION-BOUCHACOURT, Directeur
des Ressources et Relations Humaines,

ke Bouch

Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives,

C.F.D.T. représentée par

Alain TREVIGIO



C.F.T.C. représentée par

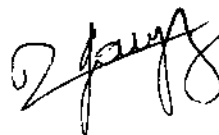


C.G.T. représentée par

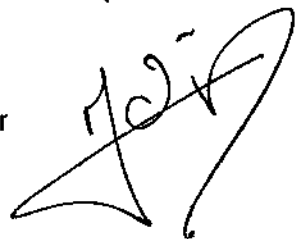
Mantel

F.O. représentée par

Stéphane GAUZER



S.N.B. représentée par



Il a été convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 11 janvier 2007

Les parties signataires conviennent de ré écrire l'intégralité du chapitre 1 de l'accord de statut social du 7 juillet 2000 en y intégrant les dispositions des avenants du 1^{er} janvier 2002, 2 février 2004, 3 janvier 2005 et 4 janvier 2006. A l'occasion de cette nouvelle rédaction, les parties signataires conviennent d'apporter les améliorations suivantes :

- revalorisation de la grille des salaires minima prévue à l'article 1,
- revalorisation de la garantie minimale d'évolution de la rémunération annuelle lors d'une augmentation individuelle prévue à l'article 2,
- revalorisation des primes en cas de réussite aux examens prévues aux articles 7 et 8,
- revalorisation de l'indemnité de remplacement dans la fonction prévue à l'article 9,
- extension du bénéfice de la prime de remboursement des frais de transport en commun en Province prévue à l'article 11 aux salariés travaillant dans une ville de + de 100 000 habitants
- ajout de l'article 12 portant sur la création d'une prime pour les lauréats de la licence professionnelle de la Banque embauchés à l'issue d'un contrat en alternance et la création d'un niveau minimum,
- ajout d'un article 13 portant sur l'examen de la situation des salariés n'ayant pas été augmentés depuis 5 ans de présence effective.

CHAPITRE 1 : REMUNERATION ET CLASSIFICATION

Article 1 : Garanties de salaires minima

À compter du 1^{er} janvier 2007, la SOCIETE GENERALE adopte :

- un salaire minimum de 16 480 euros annuels pour tout technicien des métiers de la Banque travaillant à temps plein,
- une grille de salaires annuels de base minima en euros en faveur des techniciens des métiers de la banque pour un travail à temps plein.

Niveaux	Années d'ancienneté dans l'entreprise				
	0	5	10	15	20
Niveau A	16 480	16 748	17 175	17 690	18 220
Niveau B	17 325	17 917	18 674	19 508	20 183
Niveau C	17 917	18 674	19 508	20 183	
Niveau D	19 292	19 853	20 435	21 058	
Niveau E	19 915	20 538	21 172	21 759	
Niveau F	21 537	22 155	22 789	23 489	
Niveau G	23 649	24 349	25 065	25 817	

La Garantie Salariale Individuelle prévue à l'article 41 de la Convention Collective est calculée en faisant référence à cette grille des salaires minima par niveau et par ancienneté.

Article 2 : Garantie minimale d'évolution de la rémunération annuelle lors d'une augmentation individuelle et lors d'un changement de niveau

A compter du 1^{er} janvier 2007 :

A/ Toute augmentation de la rémunération annuelle de base doit être, pour un travail à temps plein, au moins égale à 660 euros pour les techniciens des métiers de la Banque des niveaux A, B, C et D, à 825 euros pour les techniciens des niveaux E, F et G et à 990 euros pour les cadres.

Ce principe ne s'applique ni aux mesures collectives de branche ou spécifiques à l'entreprise, ni à la garantie salariale individuelle prévue à l'article 41 de la convention collective.

B/ A l'occasion d'un changement de niveau, la rémunération annuelle de base du salarié doit être augmentée au minimum des montants suivants :

Changement de Niveau	Minimum d'augmentation de la rémunération annuelle de base pour un travail à temps plein
A → B	960 EUR
B → C	1 125 EUR
C → D	1 125 EUR
D → E	1 280 EUR
E → F	1 600 EUR
F → G	1 920 EUR
G → H	2 400 EUR
H → I	2 400 EUR
I → J	3 200 EUR
J → K	3 200 EUR

Article 3 : Garanties en faveur des techniciens des métiers de la banque occupant certaines fonctions du Réseau

Pour certaines fonctions du Réseau, sont définis un niveau minimal d'entrée dans la fonction et le principe d'une augmentation salariale.

1. Responsables d'agence

- Garantie à la prise de fonction :
 - agence de moins de 5 personnes : niveau F
 - agence de 5 personnes et plus : niveau G
- A partir de 12 mois et au plus tard au bout de 18 mois de travail effectif dans la fonction, il est procédé, en cas de bonne adaptation au poste, à une augmentation de la rémunération annuelle de base d'un montant minimum de 1 900 euros pour un travail à temps plein. Ce montant s'ajoute à toute augmentation qui aurait pu intervenir avant cette date au titre de la prise de fonction.

2. Adjoint responsables d'agence

- Garantie à la prise de fonction :
 - agence de moins de 5 personnes : niveau D
 - agence de 5 ou 6 personnes : niveau E
 - agence de 7 ou 8 personnes : niveau F
 - agence de 9 personnes et plus : niveau G
- Au plus tard au bout de 12 mois de travail effectif dans la fonction, il est procédé, en cas de bonne adaptation au poste, à une augmentation de la rémunération annuelle de base d'un montant minimum de 1 600 euros pour un travail à temps plein. Ce montant s'ajoute à toute augmentation qui aurait pu intervenir avant cette date au titre de la prise de fonction.

3. Conseillers de clientèle – Télé conseiller senior

- Garantie à la prise de fonction : niveau C
- Au plus tard au bout de 12 mois de travail effectif dans la fonction, il est procédé, en cas de bonne adaptation au poste, à une augmentation de la rémunération annuelle de base d'un montant minimum de 1 100 euros pour un travail à temps plein. Ce montant s'ajoute à toute augmentation qui aurait pu intervenir avant cette date au titre de la prise de fonction.

4. Chargés d'accueil – Télé conseiller junior

- Garantie à la prise de fonction : niveau B
- Au plus tard au bout de 12 mois de travail effectif dans la fonction, il est procédé, en cas de bonne adaptation au poste, à une augmentation de la rémunération annuelle de base d'un montant minimum de 930 euros pour un travail à temps plein. Ce montant s'ajoute à toute augmentation qui aurait pu intervenir avant cette date au titre de la prise de fonction.

Article 4 : Dispositions particulières concernant certaines fonctions dans les services centraux

Les parties signataires font le constat que les recrutements sont devenus rares pour les fonctions listées ci-après dont les titulaires bénéficiaient jusqu'au 31 décembre 1999 de grilles d'avancement spécifiques. Il est convenu d'examiner, dans le cadre des négociations annuelles obligatoires, l'opportunité de mettre en place des garanties spécifiques si, à l'avenir, ces fonctions donnaient de nouveau lieu à des recrutements en nombre significatif.

A titre exceptionnel, les salariés à statut bancaire exerçant ces fonctions au 31 décembre 1999, et qui au cours des prochaines années auraient pu bénéficier des mesures prévues par les grilles de progression automatique en vigueur à cette date, feront l'objet d'un examen attentif de situation pouvant conduire à un changement de niveau.

Fonctions concernées par le présent article : agents de liaison, surveillants, manipulateurs payeurs, archivistes, archivistes caristes, magasiniers, magasiniers caristes, agents de courrier en équipes, motocyclistes, télexistes en équipe, opérateurs, opérateurs de saisie, opérateurs mécanographe, opérateurs machine, opérateurs ordinateur, opérateur réseau, opérateurs pupitreurs.

Article 5 : Réussite au cursus cadre

Les lauréats du cursus « cadre » sont promus au niveau H lorsqu'ils intègrent un poste de cadre, un tel poste leur étant proposé en fonction des disponibilités et des besoins de l'Entreprise. A cette occasion, leur rémunération annuelle de base est augmentée pour un travail à temps plein, selon les minima suivants :

Niveau au moment de la réussite à l'examen	Montant d'augmentation Minimum
Niveau C	8 000 EUR
Niveau D	7 210 EUR
Niveau E	6 400 EUR
Niveau F	4 800 EUR
Niveau G	3 200 EUR

Si, au bout de 12 mois de travail effectif après la réussite à l'examen, le salarié ne s'est vu proposer aucun poste de cadre, il est procédé à une augmentation de sa rémunération annuelle de base d'un montant de 2 400 euros pour un travail à temps plein, à valoir sur l'augmentation attribuée lors de l'affectation sur un poste de cadre.

Article 6 : Réussite au cursus techniciens des métiers de la banque

Les salariés inscrits au cursus « techniciens des métiers de la banque » sont promus si nécessaire au niveau C dès leur inscription. Après la réussite à ce cursus, ils sont promus au niveau E lors de leur affectation sur un poste correspondant à ce niveau. A l'occasion de cette affectation, leur rémunération annuelle de base est augmentée, pour un travail à temps plein, d'un minimum de 1 920 euros si leur niveau initial est le niveau C et d'un minimum de 1 440 euros si leur niveau initial est le niveau D.

Article 7 : Réussite au BP Banque et au BTS Banque

Les salariés lauréats du Brevet Professionnel (BP) ainsi que du BTS Banque sont promus au niveau D dès le premier jour du mois qui suit la publication des résultats et perçoivent alors une prime d'un montant brut de 1 600 euros.

Les lauréats du BTS Banque embauchés à l'issue d'un contrat en alternance au sein de l'entreprise sont classés au niveau D et perçoivent cette prime à cette occasion.

Cette prime ne s'ajoute pas aux dispositions conventionnelles.

Article 8 : Réussite à l'ITB

Les lauréats de l'Institut Technique de Banque (ITB) sont promus au niveau G dès le premier jour du mois qui suit la publication des résultats.

Ils perçoivent par ailleurs une prime d'un montant brut de 2 100 euros. Cette prime est versée sous déduction des éventuelles primes déjà payées au titre du même diplôme et ne s'ajoute pas aux dispositions conventionnelles.

Une attention particulière est portée à l'évolution de carrière des lauréats de l'ITB qui ont pour vocation d'accéder à un poste de cadre.

Article 9 : Indemnité de remplacement dans la fonction

Toute personne qui remplace pendant plus de trois mois consécutifs ou non au cours d'une période de 12 mois dans l'ensemble de ses fonctions un salarié d'un niveau supérieur, reçoit prorata temporis à partir du quatrième mois une indemnité réglée mensuellement.

Cette indemnité mensuelle brute est égale à 200 euros. Elle ne peut avoir pour effet de porter la rémunération annuelle de base de la personne qui effectue le remplacement à un niveau supérieur à celui de la rémunération annuelle de base du salarié remplacé.

Article 10 : Indemnité Forfaitaire de Transport

Le montant de l'indemnité forfaitaire de transport est versée au salarié qui ne change pas de lieu de résidence alors que sa mutation pourrait justifier un déménagement.

Son montant est fixe par jour travaillé et varie selon les trois plages d'allongement de la distance domicile/lieu de travail suivantes :

- de 15 à 25 km : 5,50 euros
- de 26 à 35 km : 8,30 euros
- plus de 35 km : 11 euros

L'indemnité prend effet dès la prise effective du poste et est servie à 100 % pendant les 5 premières années, au-delà elle régresse selon le barème suivant :

- au début de la 6^{ème} année : réduction de 20 % du montant de la fin de la 5^{ème} année
- au début de la 7^{ème} année : réduction de 25 % du montant de la fin de la 6^{ème} année
- au début de la 8^{ème} année : réduction de 33 % du montant de la fin de la 7^{ème} année
- au début de la 9^{ème} année : réduction de 50 % du montant de la fin de la 8^{ème} année
- et disparaît la 10^{ème} année

Cette indemnité est exclusive de la prise en charge de la moitié du prix de la carte orange et du remboursement transport Province.

Article 11 : Remboursement des frais de transport en commun en Province

Tout salarié utilisant les transports en commun et dont le lieu de travail se situe dans une ville de plus de 100 000 habitants (cf. liste de l'annexe 9 de la Convention Collective à laquelle s'ajoutent les 5 grandes agglomérations : Lyon, Marseille-Aix-en-Provence, Lille, Bordeaux et Toulouse), bénéficie d'un remboursement de ses frais de transport à hauteur de 5 euros par mois.

Cette disposition prend effet au 1^{er} février 2007 pour les salariés travaillant dans une ville de plus de 100 000 habitants.

Ce remboursement ne pourra avoir lieu que sur présentation de justificatifs tels que définis par la lettre-circulaire de l'ACOSS n° 88/40 du 13 juin 1988.

Cette indemnité ne se substitue pas mais complète la prime de transport déjà versée pour tous les salariés travaillant dans les villes citées précédemment.

Article 12 : Réussite à la Licence Pro Banque

Les lauréats de la Licence Pro Banque embauchés à l'issue d'un contrat en alternance au sein de l'entreprise sont classés au niveau E et perçoivent une prime de 1800 euros à cette occasion.

Article 13 : Examen de la situation des salariés n'ayant pas été révisés depuis 5 ans

Les dossiers des salariés n'ayant pas été révisés depuis 5 ans de présence effective seront automatiquement examinés.

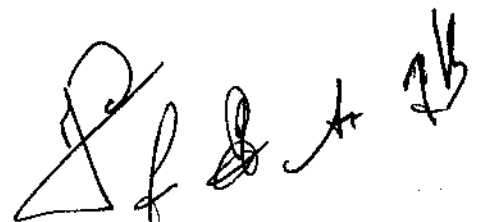
Article 14 : Dispositions générales

Les montants de rémunération ou d'augmentation stipulés dans ce chapitre sont des montants bruts. Ces montants sont soumis aux cotisations et taxations usuelles.

Article 15 : Modalités d'application

Ces dispositions annulent et remplacent celles relatives aux mêmes objets des accords actuellement en vigueur et constituent un à valoir sur les mesures légales, réglementaires ou conventionnelles.

L'effet de ces dispositions ne modifie pas les autres systèmes salariaux en vigueur dans l'entreprise, ni leurs modalités d'application.



Direction des Ressources et Relations Humaines

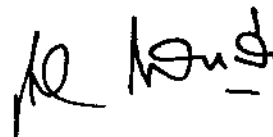
Paris La Défense, le 11 janvier 2007

Madame, Messieurs les Délégués Syndicaux Nationaux,

Nous vous informons que la Direction Générale s'engage à présenter lors du Conseil d'Administration de la Société Générale du 13 février 2007, une résolution relative à l'octroi d'un supplément d'intéressement d'un montant uniforme de 220 EUR dans le cadre de l'article 2 de la loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salarié.

Vous voudrez bien noter que, sous réserve de l'accord du Conseil d'Administration, la mise en œuvre de cette mesure nécessite également la conclusion d'un accord spécifique d'intéressement visant à organiser cette répartition uniforme du supplément d'intéressement entre les salariés bénéficiaires d'une prime d'intéressement au titre des résultats de 2006 dans le cadre de l'accord du 29 juin 2005.

Je vous prie d'agréer, Madame, Messieurs les Délégués Syndicaux Nationaux, l'expression de mes salutations distinguées.



Anne MARION-BOUCHACOURT
Directeur des Ressources Humaines du Groupe

Madame Maryse GAUZET
Monsieur Francis LAUBIE
Monsieur Michel MARCHET
Monsieur Michel ORIGIER
Monsieur Alain TREVIGLIO

Députée Syndicale Nationale FO
Délégué Syndical National CFTC
Délégué Syndical National CGT
Délégué Syndical National SNB
Délégué Syndical National CFDT