

ACCORD SOCIAL

Entre les soussignées,

. La SOCIETE GENERALE, représentée par Monsieur A. PY, Directeur des Ressources et Relations Humaines



d'une part,

et les Organisations Syndicales,

- C.F.D.T. représentée par Danielle LLORET

- C.F.T.C. représentée par F. Caubric

- C.G.T. représentée par Cécile Band

- C.G.T. - F.O. représentée par Maïse GAUZET

- S.N.B. représentée par

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 7 juillet 2000

Les parties signataires conviennent d'améliorer ou de compléter, en faveur des salariés de la Société Générale, les dispositions de la Convention Collective de la Banque adoptée le 10 janvier 2000.

CHAPITRE 1 : REMUNERATION ET CLASSIFICATION

Article 1 : Garanties de salaires minima

A compter du 1^{er} juillet 2000, la Société Générale adopte :

- Un salaire minimum de 90.000 francs annuels pour tout technicien des métiers de la Banque travaillant à temps plein.
- Une grille de salaires annuels de base minima en francs 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	90 000	93 000	95 800	98 700	101 700
Niveau B	102 000	106 500	111 000	116 000	120 000
Niveau C	106 500	111 000	116 000	120 000	
Niveau D	115 000	118 300	121 800	125 500	
Niveau E	119 000	122 700	126 500	130 000	
Niveau F	129 000	132 700	136 500	140 700	
Niveau G	142 000	146 200	150 500	155 000	

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

A/ Toute augmentation de la rémunération annuelle de base doit être, pour un travail à temps plein, au moins égale à 4.000 francs pour les techniciens des métiers de la Banque des niveaux A, B, C et D, à 5 000 F pour les techniciens des niveaux E, F et G et à 6.000 francs 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	6.000 F
B → C	7.000 F
C → D	7.000 F
D → E	8.000 F
E → F	10.000 F
F → G	12.000 F
G → H	15.000 F
H → I	15.000 F
I → J	20.000 F
J → K	20.000 F

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.

Ces dispositions s'appliquent aux techniciens en poste depuis le 1^{er} janvier 2000. Pour les salariés occupant leurs fonctions avant cette date, il est procédé à un examen de situation qui tient compte notamment des anciens automatismes dont ils ont effectivement bénéficié avant leur suppression.

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 11.000 F 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. Adjoints 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 9.000 F 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

- 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 6.000 F 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

- 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 5.000 F 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	50 000 F
Niveau D	45 000 F
Niveau E	40 000 F
Niveau F	30 000 F
Niveau G	20 000 F

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 15.000 F 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 12.000 francs si leur niveau initial est le niveau C et d'un minimum de 9.000 francs si leur niveau initial est le niveau D.

Article 7 : Réussite au BP

A partir de l'année 2000, les lauréats du Brevet Professionnel (BP) sont promus au niveau D dès le premier jour du mois qui suit la publication des résultats.

A cette même date, ils perçoivent par ailleurs une prime d'un montant brut de 9.000 F. Cette prime est versée sous déduction des éventuelles primes déjà payées au titre du même diplôme et ne s'ajoute pas aux dispositions conventionnelles.

Les lauréats des années précédentes, qui n'auraient pas encore atteint ce niveau à la date de signature du présent accord, seront promus à ce niveau avec effet au 1^{er} juillet 2000.

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.

A cette même date, ils perçoivent par ailleurs une prime d'un montant brut de 12.000 F. Cette prime est versée sous déduction des éventuelles primes déjà payées au titre du même diplôme et ne s'ajoute pas aux dispositions conventionnelles.

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 1.000 F. 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 : 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.

CHAPITRE 2 : CONGES ET AUTORISATIONS D'ABSENCE

Article 1 : Congés spéciaux

La Société Générale fait bénéficier les concubins au même titre que les conjoints mariés de l'article 59 de la Convention Collective concernant les absences pour évènements familiaux.

A compter du 1^{er} juillet 2000, les autorisations d'absences prévues par l'article 59 de la convention collective pour le décès du conjoint, des enfants ou des parents du salarié sont appliquées dans les mêmes conditions de rémunération pour les salariés ayant moins d'un an d'ancienneté que pour les autres salariés.

Article 2 : Autorisation d'absence pour la maladie d'un membre de la famille du salarié

La limite d'âge des enfants ouvrant droit à une autorisation d'absence rémunérée au titre de l'article 60 de la Convention Collective est portée de 14 à 16 ans.

Les parents d'enfant handicapé percevant l'allocation extra-légale des banques ne sont pas concernés par cette limite d'âge et sont dispensés de fournir un certificat médical pour bénéficier des autorisations d'absences rémunérées pour soins à enfant malade au titre de cet article. De surcroît, pour ces enfants les délais d'absences autorisés prévus à l'article 60 de la Convention Collective sont majorés de trois jours par an.

Sur présentation d'un justificatif, les parents d'enfant mineur hospitalisé ne sont pas concernés par cette limite d'âge lorsque leur présence effective est expressément demandée par l'équipe médicale.

Article 3 : Congé parental d'éducation

La convention collective prévoit, dans l'article 53-1, une indemnisation sous certaines conditions pendant 45 jours dans le cadre du congé parental.

A la Société Générale, cette indemnisation n'est pas conditionnée à la production d'un certificat d'allaitement et est étendue aux personnes qui adoptent un ou plusieurs enfants.

Article 4 : Examen de situation après retour de maternité ou d'adoption

La rémunération annuelle de base des salariés de retour de congé maternité ou d'adoption est réexaminée à l'occasion de leur reprise d'activité ainsi que les mesures nécessaires en matière de formation conformément à l'article 53-2 de la convention collective .

Article 5 : Indemnisation en cas de maladie

Durant l'année 2000, à titre dérogatoire à l'article 54-1 de la convention collective, l'indemnisation du 3^{ème} arrêt maladie et des suivants se fera dès le premier jour d'absence.

Durant l'année 2001, la clause de la convention collective prévoyant le non paiement des jours de carence à partir du troisième arrêt maladie ne sera pas appliquée dès lors que :

- soit les salariés souffrent d'une maladie prise en charge à 100 % par la sécurité sociale (présentation d'un justificatif de cette prise en charge nécessaire),

- soit les salariés ont produit et continuent à produire pour chaque arrêt un avis médical le prescrivant.

Au premier semestre 2002, un bilan de cette mesure sera effectué afin de juger de l'opportunité de mettre ou non en oeuvre les dispositions conventionnelles relatives aux modalités de paiement des jours de carence prévues dans l'article 54-1.

Article 6 : Temps partiel thérapeutique

En cas de reprise du travail à temps partiel pour raisons médicales autorisée par la Sécurité sociale et le médecin du travail, la durée de maintien de salaire ne s'impute pas sur les durées d'indemnisation prises en charge par la Société Générale, ceci à titre dérogatoire à l'article 55 de la convention collective.



CHAPITRE 3 : CREATION d'une COMMISSION de CONCERTATION et de RECOURS

Modalités de mise en place et de fonctionnement

Au regard du renouvellement du contexte social apporté par la nouvelle convention collective et de la permanence du besoin de dialogue social, il est apparu souhaitable aux partenaires sociaux de créer une instance nouvelle permettant à la Direction et aux Organisations Syndicales de se rencontrer périodiquement afin d'examiner les difficultés pouvant résulter de l'application d'accords d'entreprise ou de règles de gestion, soit à un niveau collectif, soit à un niveau individuel.

Cette instance est dénommée « Commission de concertation et de recours ».

Article 1 – Compétence et attributions

Cette Commission mixte a une double vocation :

- sur un plan collectif :

permettre l'examen des difficultés apparues lors de l'application d'accords signés au niveau de la Société Générale et concernant les rémunérations, les classifications, l'organisation et l'aménagement du temps de travail,

vérifier périodiquement l'adéquation des emplois Société Générale vis-à-vis des métiers repères définis par la Convention Collective de la Banque.

- sur un plan individuel :

permettre à un agent d'obtenir un réexamen de son dossier dans les conditions prévues à l'article 2 ci-dessous en cas de désaccord portant notamment sur sa classification ou son évolution de carrière.

Article 2 – Saisine de la Commission

Sur un plan collectif :

- par le Délégué Syndical National ou le Délégué Syndical National Adjoint de chaque Organisation Syndicale, qui estime nécessaire de faire préciser, à la suite de plusieurs réclamations individuelles, le sens ou l'interprétation qu'il convient de donner à un accord d'entreprise, à la condition que celui-ci n'ait pas prévu d'instance spécifique de suivi.

Sur un plan individuel :

- par le Délégué Syndical National ou le Délégué Syndical National Adjoint de chaque Organisation Syndicale à la suite d'une réclamation individuelle écrite, non satisfaite, qui a été soumise au préalable à l'examen du directeur de groupe ou du responsable du service concerné, soit directement par l'agent, soit en délégation du personnel, soit par le délégué syndical local dans le cas où l'organisation syndicale choisie par l'agent pour présenter la réclamation n'aurait pas localement de délégué du personnel.

Les réclamations concernant les demandes de changement de niveau concernent l'ensemble des salariés Société Générale relevant de la classification définie à l'Article 33 de la Convention Collective de la Banque, à l'exception des cadres de niveau J et K.

La saisine de la Commission est possible pour les agents :

- de niveaux B, C, D et E, s'ils sont dans un même niveau depuis une durée égale ou supérieure à 5 ans,
- de niveaux F et G, s'ils sont dans un même niveau depuis une durée égale ou supérieure à 10 ans,
- de niveau H, s'ils sont dans un même niveau depuis une durée égale ou supérieure à 10 ans,
- de niveau I, s'ils sont dans un même niveau depuis une durée égale ou supérieure à 13 ans.

L'ancienneté prise en compte s'entend du temps de travail rémunéré totalement ou partiellement pour les durées prévues par la Convention Collective de la Banque ou les accords d'entreprise.

Article 3 – Sessions

Deux sessions annuelles sont prévues :

- l'une en mars, consacrée à l'examen des réclamations individuelles,
- l'autre en novembre, dédiée aux problèmes d'interprétation des accords d'entreprise.

S'il apparaît que des questions collectives et/ou individuelles nécessitent d'être traitées sans attendre l'une des sessions ordinaires, une réunion supplémentaire peut être organisée en tant que de besoin à la demande de la majorité des Organisations Syndicales.

La date de réunion de chaque session est fixée par la Direction en accord avec les Délégués Syndicaux Nationaux. La convocation est adressée par la Direction au Délégué Syndical National à charge pour lui d'informer la ou les autres personnes devant siéger à ses côtés pour son Organisation Syndicale.

Les noms, prénoms et affectations de ces personnes sont communiqués à la Direction au plus tard cinq jours calendaires avant la date de la réunion.

Article 4 – Composition et fonctionnement

- Composition de la Délégation patronale :

La présidence de la Commission est assurée par le Directeur des Ressources et Relations Humaines ou le Directeur des Relations Sociales

- Pour la session de mars : le président sera assisté du (ou des) Directeur(s) des Relations Humaines de la (ou des) branche(s) concernée(s) et éventuellement de toutes personnes de RSRH dont il estime la présence nécessaire.
- Pour la session de novembre : le président sera assisté d'un autre membre de RSRH et éventuellement de toutes personnes dont il estime la présence nécessaire.

- Composition des Délégations Syndicales :

- Elle comprend le Délégué Syndical National ou le Délégué Syndical National Adjoint de chaque Organisation Syndicale accompagné au maximum de deux autres représentants salariés appartenant à la Société Générale.

Les réclamations individuelles doivent être présentées par le Délégué Syndical National ou le Délégué Syndical National Adjoint et adressées par écrit au Directeur des Relations Sociales au moins deux mois de date à date avant la date prévue de la réunion.

Il est rappelé que pour les salariés consacrant au moins 50 % de leur temps de travail sur l'année civile à des activités syndicales ou sociales, une procédure distincte et spécifique existe.

Article 5 – Avis rendus

Examen des questions collectives

Les questions examinées pourront donner lieu à un avis rédigé par la Direction au terme des débats de la Commission. En tant que de besoin, cet avis sera communiqué aux hiérarchies, aux services de gestion concernés ainsi qu'à l'ensemble des Organisations Syndicales.

Examen des questions individuelles

Chaque dossier traité donne lieu à une réponse écrite de la Direction.

- En cas de réponse positive :
 - celle-ci doit être appliquée dans les meilleurs délais.

Cependant, lorsque la mise en œuvre des mesures décidées conduit préalablement à des adaptations d'organisation au sein d'une agence ou d'un service notamment lorsqu'il s'agit pour l'agent concerné d'un changement d'emploi, un délai peut s'avérer nécessaire. Dans ce cas, la hiérarchie doit informer l'agent et motiver le délai de mise en œuvre.

- En cas de réponse négative :
 - celle-ci est motivée afin que le salarié soit informé des raisons de cette réponse.

En outre, un dossier ayant reçu un avis négatif une année N ne peut être représenté que l'année N + 2.

Article 6 – Préparation d'un dossier de réclamation individuelle

Dès réception de la réclamation présentée par une Organisation Syndicale, RSRH/SOC adresse au directeur du groupe ou au responsable du service concerné un formulaire type précisant le motif de la réclamation de l'agent afin de recueillir ses observations ainsi que celles du gestionnaire du personnel concerné.

Une fois le document complété et visé par l'agent demandeur, par sa hiérarchie et par le gestionnaire, un exemplaire en est adressé quinze jours calendaires au moins avant la réunion de la Commission au Délégué Syndical National ou au Délégué Syndical National Adjoint de l'Organisation Syndicale ayant présenté la réclamation.

Article 7 – Localisation de la Commission

Les sessions de la Commission se tiennent à PARIS LA DEFENSE dans la Tour Société Générale.

Article 8 – Remboursement des frais de transport, d'hébergement et de restauration

Les représentants des Organisations Syndicales participant à une réunion de la Commission bénéficient des dispositions contenues dans l'accord du 27 juin 1986 sur le régime d'indemnisation des frais engagés à l'occasion d'activités syndicales ou sociales.

CHAPITRE 4 : CONDITIONS D'APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord entre en vigueur le 1^{er} juillet 2000 sauf dispositions contraires stipulées spécifiquement dans certains articles.


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

Cet accord pourra être modifié à tout moment en totalité ou en partie par voie d'avenant.

Cet accord pourra être dénoncé à tout moment en totalité ou partiellement, par chapitre ou par article, par l'une ou l'autre des parties signataires sous réserve d'un préavis de 3 mois.

La durée d'application des chapitres 1 à 2 inclus du présent accord est indéterminée.

La durée d'application du chapitre 3 est limitée à deux ans et expire le 30 juin 2002. Les parties signataires s'engagent à faire un point dans les trois mois précédant cette échéance afin de décider de son éventuelle reconduction et pour examiner les aménagements qu'il conviendrait d'apporter le cas échéant au fonctionnement de la Commission. A défaut d'accord de reconduction, en l'état ou avec d'éventuels aménagements, les dispositions du chapitre 3 cesseront tout effet à partir du 1^{er} juillet 2002.





Délégation Nationale Société Générale

Tour Société Générale

92972 Paris La Défense Cedex

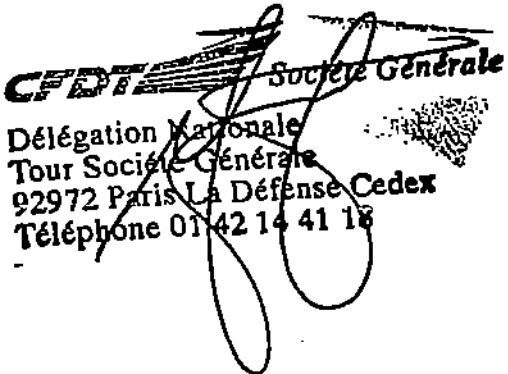
Tél : 01 42 14 41 18 - Fax : 01 42 14 93 77

e.mail : sg.dn.cfdt@fnac.net

La Défense le 7 juillet 2000

Réserve formulée à l'accord social du 7 juillet 2000

La CFDT considère que le montant des primes de réussite aux examens BP et ITB repris dans les articles 7 et 8 est insuffisant et que celui-ci relève d'une négociation au niveau de la branche AFB, négociation en cours et non terminée à ce jour.


CFDT Société Générale
Délégation Nationale
Tour Société Générale
92972 Paris La Défense Cedex
Téléphone 01 42 14 41 18