

AVENANT N°1 A L'ACCORD SOCIAL DU 7 JUILLET 2000


Entre,


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




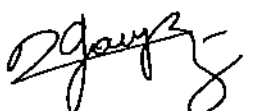
d'une part,

Et les Organisations Syndicales représentatives,

- C.F.D.T. représentée par *Nani TREVIGLIO* 

- C.F.T.C. représentée par *P. POVAT* 

- C.G.T. représentée par *M. Marchet* 

- C.G.T. - F.O. représentée par *M. Gauzet* 

- S.N.B. représentée par

d'autre part,

Il a été convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 11 janvier 2002

PREAMBULE

Les parties signataires, à l'occasion de l'entrée en vigueur de la Monnaie Unique Européenne, conviennent de redéfinir en euros les montants des diverses garanties salariales stipulées au chapitre 1 de l'accord du 7 juillet 2000.

Ce texte intègre également l'effet des décisions de la profession bancaire en faveur des lauréats du Brevet Professionnel et de l'Institut Technique de Banque.

Suite à ces aménagements, ce chapitre est remplacé à effet du 1^{er} janvier 2002 par le texte suivant.

CHAPITRE 1 : RÉMUNÉRATION ET CLASSIFICATION

Article 1 : Garanties de salaires minima

À compter du 1^{er} janvier 2002, la Société Générale adopte :

- un salaire minimum de 13725 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	13 725	14 180	14 605	15 050	15 505
Niveau B	16 020	16 565	17 265	18 040	18 660
Niveau C	16 565	17 265	18 040	18 660	
Niveau D	17 840	18 355	18 895	19 470	
Niveau E	18 415	18 990	19 575	20 120	
Niveau F	19 915	20 485	21 070	21 720	
Niveau G	21 865	22 515	23 175	23 870	

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 610 euros pour les techniciens des métiers de la Banque des niveaux A, B, C et D, à 765 euros pour les techniciens des niveaux E, F et G et à 915 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	915 €
B → C	1070 €
C → D	1070 €
D → E	1220 €
E → F	1525 €
F → G	1830 €
G → H	2290 €
H → I	2290 €
I → J	3050 €
J → K	3050 €

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 1 680 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. 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 1 375 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.

AT

[Handwritten signatures]

368

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 915 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

- 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 765 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	7 625 €
Niveau D	6 865 €
Niveau E	6 100 €
Niveau F	4 575 €
Niveau G	3 050 €

JK

P 4 L H

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 2 290 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 1 830 euros si leur niveau initial est le niveau C et d'un minimum de 1 375 euros si leur niveau initial est le niveau D.

Article 7 : Réussite au BP

Depuis 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 partir du 3 septembre 2001, ils perçoivent par ailleurs une prime d'un montant brut de 1 450 €. 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, sont 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 partir du 3 septembre 2001, ils perçoivent par ailleurs une prime d'un montant brut de 1 900 €. 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 155 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 : 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.

kt

X 4 DFL