

**AVENANT N°10 A L'ACCORD SOCIAL DU 7 JUILLET 2000**

Entre, d'une part,

La SOCIETE GENERALE représentée par Madame Anne MARION-BOUCHACOURT, Directrice des Ressources Humaines du Groupe,

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

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

F.O. représentée par

S.N.B. représentée par

Il a été convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 16 décembre 2010

Accord signé par la C.F.D.T (avec réserves), la C.F.T.C., la C.G.T. ( avec réserves), F.O. et le S.N.B.

Les parties conviennent d'intégrer dans l'accord social du 7 juillet 2000 les modifications apportées suite à la réunion du 8 juillet 2010 concernant les dates d'effet des garanties en termes de niveau minimum (article 3 alinéa 2 et 3), la création des articles 3 bis (Télé conseiller senior), 4 bis (Télé conseiller junior) et 6 (Conseiller Accueil avec Portefeuille), la création d'un article 8 bis relatif aux lauréats de l'ITB souhaitant s'inscrire au cursus cadre, la notion d'effectif dans les agences pour l'application des articles 3.1 et 3.2.

Les parties signataires conviennent également de réécrire l'intégralité du chapitre 1 de l'accord social du 7 juillet 2000 en y intégrant les dispositions des avenants n°1 de janvier 2002, n°2 de février 2004, n°3 de janvier 2005, n°4 de janvier 2006, n°5 de janvier 2007, n°6 de mai 2007, n°7 de janvier 2008, n°8 de décembre 2008 et n°9 de décembre 2009. A l'occasion de cette nouvelle rédaction, les parties signataires y apportent les améliorations suivantes :

- revalorisation de la grille des salaires minima pour le niveau H,
- création d'une garantie de salaire minimum pour les salariés seniors de 50 ans et plus qui sont de niveau H et au-delà,
- revalorisation des garanties minimales d'évolution prévues par l'article 2,
- ajout d'un article 2 C/ instaurant des garanties minimales en cas de changement de plusieurs niveaux,
- revalorisation de certaines garanties prévues par l'article 3 en faveur des techniciens des métiers de la banque occupant certaines fonctions du Réseau,
- revalorisation de certaines garanties en cas de réussite au cursus cadre, au cursus TMB, au BP Banque, au BTS Banque, à la Licence Pro Banque, au Master Banque/Finance,
- revalorisation de l'indemnité de remplacement dans la fonction,
- revalorisation de l'indemnité forfaitaire de transport et précision apportée sur l'hypothèse de mobilités successives.

Ces dispositions entrent en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011.

Les parties conviennent pour améliorer la clarté du texte de préciser que les garanties de salaires et d'augmentation de l'accord social s'entendent pour une rémunération annuelle de base temps plein (RAGB), et de supprimer dans les articles concernés les termes « pour un travail à temps plein ».

## **CHAPITRE 1 : REMUNERATION ET CLASSIFICATION**

Les garanties de salaires et d'augmentation de l'accord social s'entendent pour une rémunération annuelle de base temps plein (RAGB).

### **Article 1 : Garanties de salaires minima**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la SOCIETE GENERALE adopte la grille de salaires minima suivante en fonction de l'ancienneté dans l'Entreprise :

Niveau	Hors anc.	à 5 ans	à 10 ans	à 15 ans	à 20 ans	à 25 ans
A	17 140	17 420	17 860	18 400	18 950	18 950
B	17 845	19 160	19 820	20 480	21 140	21 800
C	20 000	20 660	21 320	21 980	22 640	23 300
D	21 500	22 160	22 820	23 480	24 140	24 800
E	23 000	23 825	24 650	25 475	26 300	27 125
F	24 500	25 325	26 150	26 975	27 800	
G	26 000	26 825	27 650	28 475	29 300	
H	29 000	29 990	30 990	31 980		
I	33 000	33 990	34 980			
J	40 000	40 990	41 990			
K	48 000	48 990	49 980			

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 1 bis : Garantie de salaire minimum pour les salariés seniors de 50 ans et plus qui sont de niveau H et au-delà**

À compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011, la rémunération annuelle de base des salariés seniors de 50 ans et plus qui sont de niveau H et au-delà, doit être au moins égale à 34 620 euros. A l'occasion de leur cinquantième anniversaire, il sera donc procédé si nécessaire à une augmentation portant cette rémunération annuelle de base à hauteur de ce montant minimum. Cette augmentation prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> jour du mois suivant celui au cours duquel cet âge est atteint.

Cette mesure vise à atténuer pour ces seniors de cette catégorie professionnelle l'impact du calcul des cotisations sociales.

**Article 2 : Garantie minimale d'évolution de la rémunération annuelle lors d'une augmentation individuelle et lors d'un (ou plusieurs) changement(s) de niveau**

A compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

**A/** Toute augmentation de la rémunération annuelle de base doit être au moins égale à 700 euros pour les techniciens des métiers de la Banque des niveaux A, B, C et D, à 850 euros pour les techniciens des niveaux E, F et G et à 1020 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
A → B	960 EUR
B → C	1 125 EUR
C → D	1 200 EUR
D → E	1 350 EUR
E → F	1 700 EUR
F → G	2 000 EUR
G → H	2 500 EUR
H → I	2 500 EUR
I → J	3 400 EUR
J → K	3 400 EUR

**C/** Si la promotion se traduit exceptionnellement par le changement de plusieurs niveaux, hors les cas ressortant des articles 5 et 6 du présent accord, la rémunération annuelle du salarié doit être augmentée au minimum de :

Nombre de changement de niveaux	Minimum d'augmentation de la rémunération annuelle	Exemple
2 niveaux	Minimum d'augmentation prévu pour le dernier niveau atteint (cf. article 2B) majoré de 30%	Passage de C à E Augmentation du niveau atteint 1350 € => Augmentation minimum 1755 €
3 niveaux	Minimum d'augmentation prévu pour le dernier niveau atteint (cf. article 2B) majoré de 40%	Passage de C à F Augmentation du niveau atteint 1700 € => Augmentation minimum 2380 €
4 niveaux et plus	Minimum d'augmentation prévu pour le dernier niveau atteint (cf. article 2B) majoré de 50%	Passage de C à G Augmentation du niveau atteint 2000 € => Augmentation minimum 3000 €

**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.

Les garanties en termes de niveau minimum ainsi que l'intégralité de la révision salariale correspondant à ce changement de niveau s'appliquent dès la prise de fonction, sous réserve, le cas échéant, de l'obtention de la certification AMF\*. Ces garanties s'appliquent dans ce dernier cas après obtention de la certification AMF\*, avec effet rétroactif à la date de prise de poste. A défaut d'obtention de la certification AMF\* dans les délais réglementaires, une nouvelle affectation sera proposée sur les fonctions antérieures ou similaires, ou sur d'autres fonctions ne nécessitant pas la certification AMF\*.

Les garanties de révision en cas de bonne adaptation s'appliquent une seule fois à l'échéance indiquée lorsque l'exercice du métier concerné n'a pas déjà donné lieu au versement d'une même garantie.

Application à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2011 :

### **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 1 950 euros. Ce montant s'ajoute à toute augmentation qui aurait pu intervenir avant cette date au titre de la prise de fonction.

### **2. Adjointes 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 1 650 euros. 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 1 120 euros. Ce montant s'ajoute à toute augmentation qui aurait pu intervenir avant cette date au titre de la prise de fonction.

Ce montant minimum de 1 120 euros est porté à un montant minimum de 1 600 euros pour les salariés qui accèdent au poste de conseiller de clientèle dès leur embauche.

- Lorsqu'un conseiller de clientèle se voit confier pour la première fois la gestion d'un portefeuille de clientèle bonne gamme, il bénéficie d'une augmentation minimum de son salaire annuel de base de 1 600 euros.
- Lorsqu'un conseiller de clientèle se voit confier pour la première fois un poste de conseiller de clientèle en gestion de patrimoine, il bénéficie d'une augmentation minimum de son salaire annuel de base de 1 900 euros.

### **3 bis. 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 1 120 euros. 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 950 euros. Ce montant s'ajoute à toute augmentation qui aurait pu intervenir avant cette date au titre de la prise de fonction.

### **4 bis. 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 950 euros. Ce montant s'ajoute à toute augmentation qui aurait pu intervenir avant cette date au titre de la prise de fonction.

### **5. Chargé de Conseil Bancaire**

- Garantie à la prise de fonction : niveau F
- 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 1 020 euros. Ce montant s'ajoute à toute augmentation qui aurait pu intervenir avant cette date au titre de la prise de fonction.

### **6. Conseiller accueil avec portefeuille**

- 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 1 000 euros. 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 auraient pu bénéficier des mesures prévues par les grilles de progression automatique en vigueur à cette date, font 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, selon les minima suivants :

<b>Niveau au moment de la réussite à l'examen</b>	<b>Montant d'augmentation Minimum</b>
Niveau C	8 720 EUR
Niveau D	7 820 EUR
Niveau E	6 900 EUR
Niveau F	5 120 EUR
Niveau G	3 400 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, 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 d'un minimum de 2 100 euros si leur niveau initial est le niveau C et d'un minimum de 1 580 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 1 650 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 8 bis : Inscription des titulaires de l'ITB au cursus cadre**

Les lauréats de l'ITB souhaitant s'inscrire au cursus cadre et dont la candidature est validée seront dispensés des modules techniques.

## **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 220 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 versé 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 : 6,00 euros
- de 26 à 35 km : 9,10 euros
- plus de 35 km : 12,10 euros

L'indemnité prend effet dès la prise effective du poste. En cas de mobilités successives, la base de référence est l'allongement par rapport à la distance qui existait entre le lieu de travail et le domicile lorsque l'IFT a été mise en place\*.

---

\*Exemple : Distance domicile - lieu de travail avant IFT = 10 km

1<sup>ère</sup> mobilité donnant lieu à IFT : nouvelle distance domicile - lieu de travail = 30 km.  
L'allongement de la distance est de 20 km et ouvre droit à une IFT de 6,00 €

2<sup>ème</sup> mobilité : nouvelle distance domicile - lieu de travail = 43 km. L'allongement par rapport à la distance initiale est de 33 km et ouvre droit à une IFT de 9,10 €.

L'indemnité est servie à 100 % pendant les 5 premières années, au-delà elle régresse selon le barème suivant :

- au début de la 6<sup>ème</sup> année : réduction de 20 % du montant de la fin de la 5<sup>ème</sup> année
- au début de la 7<sup>ème</sup> année : réduction de 25 % du montant de la fin de la 6<sup>ème</sup> année
- au début de la 8<sup>ème</sup> année : réduction de 33 % du montant de la fin de la 7<sup>ème</sup> année
- au début de la 9<sup>ème</sup> année : réduction de 50 % du montant de la fin de la 8<sup>ème</sup> année
- et disparaît la 10<sup>ème</sup> année.

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

L'indemnité forfaitaire de transport est également versée dans le cas d'un salarié ayant bénéficié, dans le cadre du dispositif 4D, d'un plafond pluriannuel de remboursement des frais de transport, dès que ce plafond est entièrement consommé.

### **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 6 euros par mois.

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 1 850 euros à cette occasion.

### **Article 12 bis : Réussite au Master Pro Banque**

Les lauréats du Master Banque/Finance embauchés à l'issue d'un contrat en alternance au sein de l'entreprise sont classés au niveau H et perçoivent une prime de 2 000 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 : Examen de la situation des salariés en perte de pouvoir d'achat sur une longue période**

Chaque année, les dossiers des salariés dont la rémunération fixe de base est en perte de pouvoir d'achat supérieure à 3 % sur la période des 8 années précédentes seront automatiquement examinés.

Ils seront identifiés par la Direction des Ressources Humaines et communiqués aux hiérarchies concernées.

Les mesures prises pour remédier à ces situations feront l'objet d'une présentation dans le cadre de la négociation annuelle sur les salaires de l'exercice suivant.

### **Article 15 : Prorogation de la tolérance du paiement des jours de carence à partir du 3<sup>ème</sup> arrêt maladie**

La clause de la convention collective (article 54) prévoyant le non-paiement des jours de carence à partir du 3<sup>ème</sup> arrêt maladie n'est 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 de produire pour chaque arrêt un avis médical le prescrivant.

Cette tolérance, instaurée en 2000, et maintenue depuis, est prorogée pour une nouvelle période de 3 années portant sur les exercices 2010, 2011 et 2012, et au plus tard jusqu'à la fin de la négociation salariale au titre de l'exercice 2012.

### **Article 16 : 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 17 : 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.