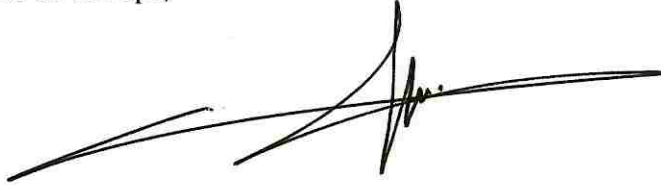


**ACCORD RELATIF A LA CONSTITUTION, AUX MOYENS ET MODALITES  
DE FONCTIONNEMENT DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL  
DE SOCIETE GENERALE**

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Frédéric CLAVIERE-SCHIELE, Directeur des Affaires Sociales du Groupe,

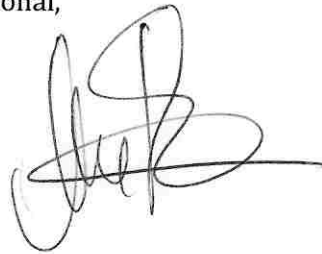


Et, d'autre part,

les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

Pour la C.F.D.T. représentée par

Yolande HOTSCH



Pour la C.F.T.C. représentée par

Eric BOUTIER



Pour la C.G.T. représentée par

Hubert Fournier



Pour le S.N.B. représentée par

Sophie WASKAR



Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 27 novembre 2019

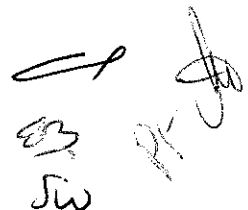
## **PREAMBULE**

Le Comité Social et Economique Central (CSEC) a été mis en place au sein de SOCIETE GENERALE le 9 janvier 2018 pour une durée de 2 ans dans le cadre de la réforme relative à la nouvelle organisation du dialogue social et économique dans l'Entreprise.

En vue du renouvellement du CSEC, après mise en place de l'ensemble des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement (CSEE), la Direction et les Organisations Syndicales représentatives, ont souhaité adapter les modalités de fonctionnement du CSEC :

- En augmentant le nombre annuel de réunions de la Commission Formation et de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail ;
- En déléguant l'examen des sujets relatifs à l'informatique et aux systèmes d'information à la commission compétente en fonction de l'éventuel impact organisationnel ou conditions de travail ;
- En créant une sous-commission Logement et en distinguant la Commission Vacances enfants de la Commission Vacances familles.

Par ailleurs, afin d'harmoniser la durée des mandats du CSEC avec celle des CSEE, il a été convenu de fixer à 4 ans la durée des mandats des membres du CSEC, ainsi que celle des dispositions du présent accord.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page. There are three distinct marks: a horizontal line with a hook, the initials 'SW', and a more complex signature.

## **PARTIE I - CONSTITUTION**

Compte tenu de l'organisation de la représentation du personnel actuelle au niveau de SOCIETE GENERALE, les dispositions ci-après ont pour objet de fixer les règles particulières de constitution du Comité Social Economique Central (CSEC) de SOCIETE GENERALE.

### **Article 1 - Résultat des élections des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement à prendre en compte pour le calcul de la répartition des sièges du CSEC entre les Organisations Syndicales**

Le CSEC est composé de 18 sièges titulaires et de 18 sièges suppléants.

Pour procéder à la répartition des sièges au CSEC entre les Organisations Syndicales, il sera tenu compte des résultats obtenus lors des dernières élections définitives des CSEE qui interviennent avant les 25 jours calendaires qui précèdent la date de fin des mandats des membres du CSEC.

Le résultat des élections partielles en cours de cycle électoral n'est pas pris en compte.

Il sera tenu compte des résultats des élections définitives des CSEE existants à la date fixée au deuxième alinéa. Il est également tenu compte des résultats des dernières élections définitives (hors élections partielles) des CSE des établissements absorbés ou fermés intervenues au cours des 4 années précédant la date de fin des mandats du CSEC et selon les modalités décrites au deuxième alinéa, sous réserve que l'ensemble des CSE des établissements absorbants concernés par l'opération de structure n'ait pas été renouvelé après celle-ci.

La liste des établissements absorbés, dont les résultats des élections définitives sont pris en compte, figure dans le protocole d'accord de désignation des membres du CSEC.

### **Article 2 - Principe de la répartition des sièges**

La répartition de la totalité des sièges du CSEC est effectuée pour prendre en compte tant le nombre total d'élus titulaires obtenus par les Organisations Syndicales dans l'ensemble des CSEE que le nombre de suffrages obtenus au premier tour des élections de chaque CSEE.

Par conséquent, il ne sera pas tenu compte des élus titulaires CSEE non présentés par une Organisation Syndicale et du nombre de suffrages obtenus par un élu non présenté par une Organisation Syndicale.

La répartition de la totalité des sièges du CSEC est effectuée tous collèges confondus entre les Organisations Syndicales.

Pour répartir la totalité des sièges du CSEC, il est retenu les pourcentages acquis par chaque Organisation Syndicale au titre du nombre de suffrages obtenu au premier tour des élections de chaque CSEE et au titre du nombre de sièges.

La répartition s'effectue à la moyenne de ces deux pourcentages, au plus fort reste.

SW CB 12/10

### **Article 3 - Représentation de la catégorie cadre**

Un siège de titulaire et un siège de suppléant doivent, au minimum, être réservés à des membres appartenant à la catégorie cadre. Ils seront pourvus par l'Organisation Syndicale ayant obtenu le plus d'élus titulaires dans ce collège aux élections de chaque CSEE.

Les membres ainsi désignés au CSEC devront appartenir à la catégorie cadre.

Ces dispositions n'excluent pas la possibilité pour l'Organisation Syndicale ayant le plus d'élus titulaires au sein de chaque CSEE dans le collège cadre et les autres Organisations Syndicales, de désigner comme membres du CSEC d'autres membres CSEE appartenant à cette catégorie cadre.

### **Article 4 - Désignation des membres du CSEC et exercice du mandat**

La durée des mandats des membres du CSEC est fixée à 4 ans.

Le protocole d'accord de désignation des membres du CSEC fixera la date à laquelle la désignation des membres du CSEC devra être effectuée, celle-ci intervenant au plus tard à l'échéance des mandats des membres du CSEC.

Un membre du CSEC perdra de plein droit son mandat en cas de :

- Démission de son mandat de membre du CSEC ou de membre de CSEE ;
- Cessation du contrat de travail ;
- Changement de son appartenance syndicale.

Dans ces cas, l'Organisation Syndicale ayant initialement procédé à la désignation pourra désigner un nouveau membre devant satisfaire aux conditions fixées par l'alinéa ci-dessous.

Les membres du CSEC seront désignés directement par les Organisations Syndicales auprès de la Direction des Affaires Sociales en fonction du nombre de sièges qui leur sera attribué. Pour être désignés valablement, les membres élus titulaires du CSEC devront être membres titulaires d'un CSEE et les membres suppléants devront être membres titulaires ou membres suppléants d'un CSEE.

Si, au cours de son mandat, un membre du CSEC perd sa qualité de membre élu d'un CSEE, il continuera néanmoins d'exercer son mandat de membre du CSEC sauf dans les cas visés à l'alinéa 3 du présent article.

### **Article 5 - Désignation des Représentants Syndicaux et exercice du mandat**

La désignation des Représentants Syndicaux au CSEC est effectuée conformément aux dispositions légales applicables.

Cependant, si, au cours de son mandat, un Représentant Syndical perd sa qualité de Représentant Syndical ou de membre élu de CSEE, il continuera d'exercer son mandat avec l'accord de l'Organisation l'ayant initialement désigné, sauf en cas de :

- Démission de son mandat de Représentant Syndical au CSEC ou de son mandat de Représentant Syndical ou de membre d'un CSEE ;
- Cessation du contrat de travail ;
- Changement de son appartenance syndicale.

Handwritten signatures and initials: a horizontal line, "OB", "SW", and a large signature.

## **PARTIE II - FONCTIONNEMENT**

La présente partie a pour objet de fixer les modalités de fonctionnement et moyens afférents du CSEC.

### **CHAPITRE I - ORGANISATION DES SESSIONS ORDINAIRES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)**

Le CSEC se réunit dans le cadre de sessions ordinaires donnant lieu chacune successivement à : la réunion de commissions, l'élaboration et l'approbation de leurs rapports, la tenue d'une réunion plénière et une réunion d'approbation du procès-verbal de cette réunion plénière.

Cinq sessions ordinaires sont fixées dans l'année civile et réparties de la façon suivante :

- Trois sessions sont organisées entre janvier et juillet ;
- Deux sessions sont organisées entre septembre et décembre.

Le calendrier précis des réunions plénières du CSEC, des commissions et de la sous-commission dans le cadre des sessions ordinaires est mis au point par le Président du CSEC ou son représentant et le Secrétaire du CSEC.

Le calendrier de l'année n + 1 ainsi mis au point est présenté lors de la dernière réunion plénière de l'année n.

## **I - COMMISSIONS DU CSEC ET REUNIONS**

### **Article 6 - Nombre de commissions et de sous-commission**

Le CSEC s'appuie, pour ses travaux, sur six commissions :

- Économique ;
- Égalité professionnelle et questions sociales (EPQS) ;
- Formation ;
- Santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) ;
- Vacances enfants ;
- Vacances familles.

Et une sous-commission :

- Logement.

Les sujets relatifs à l'informatique et aux systèmes d'information pourront faire l'objet d'un examen au sein de la commission compétente notamment en fonction de l'éventuel impact organisationnel ou conditions de travail.

### **Article 7 - Calendrier des commissions et de la sous-commission**

Les Commissions Economique, EPQS, Vacances enfants et Vacances familles se réunissent cinq fois au cours de l'année civile, à l'occasion de chacune des sessions.

CP  
EB  
SW

La Commission Santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) et la Commission Formation se réunissent trois fois au cours de l'année civile. Par ailleurs, ces commissions peuvent se réunir une quatrième fois dans l'année si l'ordre du jour le justifie et en tenant compte des nécessités organisationnelles.

La sous-commission Logement se réunit une fois par an.

### **Article 8 - Composition des commissions et de la sous-commission**

Il est attribué 75 sièges de commissaires répartis par le CSEC entre les Organisations Syndicales disposant d'élus titulaires au CSEC.

Les Organisations Syndicales font connaître à la Direction la répartition de leurs commissaires par commission et leurs noms pour la réunion plénière constitutive du CSEC. Les Organisations Syndicales désignent prioritairement leurs membres titulaires et suppléants du CSEC. Les membres du bureau, à l'exception du Secrétaire adjoint du CSEC, en qualité de Secrétaire de la CSSCT, ne peuvent pas être désignés comme commissaire.

Les commissions comprennent au minimum 8 commissaires et au maximum 18 commissaires.

Les commissions Economique et Egalité professionnelle et questions sociales peuvent atteindre un nombre de 20 commissaires.

La sous-commission Logement est composée de 4 membres désignés soit parmi les commissaires, soit parmi ceux issus de l'article 21 du présent accord.

Le CSEC désigne pour les commissions (Economique, EPQS, Formation, Vacances enfants et Vacances familles) et la sous-commission (Logement) parmi ses membres, un Président et un rapporteur. Le Président des commissions est désigné parmi les membres titulaires du CSEC. Le Président de la sous-commission peut, quant à lui, être désigné parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEC.

En cas d'empêchement, le Président peut être remplacé par un membre siégeant au sein de la commission concernée et, en priorité, issu de la même Organisation Syndicale afin d'assurer le rôle de Président de séance.

La Commission Santé, sécurité et conditions de travail est présidée par la Direction. Le Secrétaire de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail est le Secrétaire adjoint du CSEC. Un rapporteur est également désigné parmi ses membres.

Jusqu'à 10 commissaires par Organisation Syndicale : chaque Organisation Syndicale ne peut pas positionner moins de 1 et plus de 2 commissaires dans une même commission. Seule la prise en charge de la présidence, ou pour la Commission Santé, sécurité et conditions de travail du secrétariat, ou du rapport de la commission, peut justifier la désignation d'un commissaire supplémentaire dans cette même commission.

Au-delà de 10 commissaires par Organisation Syndicale : chaque Organisation Syndicale doit impérativement positionner au moins 2 commissaires dans chaque commission y compris les commissaires supplémentaires éventuels issus de l'article 21 du présent accord.



Pour la Commission Santé, sécurité et conditions de travail, au moins 4 membres de la commission sont choisis parmi les membres titulaires ou suppléants du CSEC.

Par ailleurs, pour cette commission, l'Organisation Syndicale ayant obtenu le plus d'élus titulaires dans le collège cadre aux élections de chaque CSEE, doit nommer, parmi les commissaires qu'elle désigne, un commissaire appartenant à la catégorie des cadres.

Les Représentants Syndicaux auprès du CSEC et les membres du bureau, peuvent participer aux travaux des commissions et de la sous-commission et y siéger.

Toute nouvelle commission créée sur l'initiative du CSEC fonctionnerait selon des modalités à déterminer en accord avec la Direction de SOCIETE GENERALE.

## **Article 9 - Organisation des travaux des commissions**

### **9.1 : Dispositions générales**

Les réunions des commissions du CSEC se tiennent selon le calendrier social mis au point par le Président du CSEC ou son représentant et le Secrétaire du CSEC et les modalités définies dans le présent chapitre.

Les réunions des commissions ont lieu sur 4 jours consécutifs, du mardi au vendredi. A titre exceptionnel, la participation de la Direction à une commission peut être positionnée sur un autre jour que le mercredi après échanges avec un représentant de chaque Organisation Syndicale représentative.

Les interventions de la Direction ont pour objet d'apporter, s'ils sont en mesure de le faire immédiatement, les réponses aux vœux, suggestions ou questions relevant spécifiquement de chaque commission concernée.

Les points sur lesquels il n'aurait pu être répondu font l'objet, selon le cas, soit d'une réponse écrite s'il s'agit d'éléments pouvant être recueillis rapidement, soit d'une réponse orale lors de la séance plénière suivant la réunion des commissions. S'il s'agit de questions nécessitant, au préalable, une étude technique approfondie, une réponse est donnée en commission ou en séance plénière, en principe au plus tard lors de la session suivante.

Le délai entre la fixation de l'ordre du jour des commissions et la réunion plénière du CSEC ne pourra être supérieur à 5 semaines, sauf nécessité organisationnelle.

Le délai entre la fixation de l'ordre du jour des commissions et l'ouverture des réunions des commissions ne pourra être supérieur à 15 jours calendaires.

Le délai entre la remise des rapports des commissions et la réunion plénière du CSEC est, de 2 semaines au maximum.

Par ailleurs, avant chaque session, la Direction, les Organisations Syndicales représentatives et leurs Représentants Syndicaux auprès du CSEC pourront examiner les principaux sujets qui seront traités par les commissions et définiront si nécessaire les modalités d'information et / ou de consultation dans le cadre des sessions. Les Représentants Syndicaux disposent à cet effet d'une journée de détachement par session dans la limite de 5 journées acquises qu'il y ait ou non une réunion avec la Direction.

*Handwritten signatures and initials:*  
 - A large signature at the top right.  
 - Initials "SW" and "SB" below it.  
 - A signature "JL" to the right.

## **9.2 : Dispositions spécifiques aux Commissions Economique, Egalité professionnelle et questions sociales et Formation**

Un jour de détachement supplémentaire est mis à la disposition des commissaires des Commissions Economique et Egalité professionnelle et questions sociales. Ce jour de détachement supplémentaire doit être positionné par le commissaire dans les 15 jours qui précèdent ou qui suivent la réunion de la commission afin de travailler leurs dossiers dans son établissement de rattachement.

Les représentants de la Direction peuvent être invités à intervenir au sein des commissions. Dans ce cas, leur intervention se fera le mercredi après-midi de la semaine au cours de laquelle les commissions sont réunies.

Dans l'éventualité où certaines questions n'auraient pu être traitées le mercredi, la Direction pourra également être invitée à intervenir le jeudi matin, à la demande du Président.

L'organisation des interventions des représentants de la Direction sera abordée avec le Président de la commission au moment de la fixation de l'ordre du jour (ordre de passage, horaires...).

En cas de consultation du CSEC en application de l'article L. 1233-36 du Code du travail sur des projets ayant pour conséquence la suppression d'établissement(s) distinct(s), et justifiant une consultation des CSEE concernés, la Commission Economique peut inviter le(s) CSEE directement concerné(s) à désigner son représentant pour participer à la réunion de la Commission Economique pendant une journée choisie parmi celles où les représentants de la Direction n'interviennent pas. Lorsque le(s) CSEE a (ont) convenance à compter de cette invitation, il désigne, à la majorité, le Secrétaire ou l'un de ses membres titulaires.

Au-delà des réunions prévues dans le cadre des sessions ordinaires, la Commission Economique du CSEC peut se réunir à son initiative une fois par an pendant une journée.

Le Président de la commission informe la Direction des Affaires Sociales 10 jours ouvrés avant la date prévue pour la réunion afin de leur permettre de procéder aux détachements nécessaires auprès des hiérarchies locales.

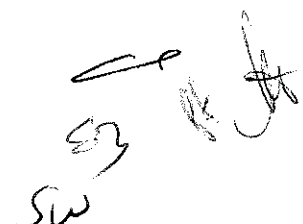
## **9.3 : Dispositions spécifiques à la Commission Santé, sécurité et conditions de travail centrale**

Les échanges avec la Direction ont lieu le mercredi après-midi de la semaine au cours de laquelle les commissions sont réunies. L'employeur ou son représentant peut se faire assister par des collaborateurs appartenant à l'Entreprise.

Dans l'éventualité où certaines questions n'auraient pu être traitées le mercredi, les échanges peuvent se poursuivre le jeudi au matin à la demande du Secrétaire.

L'organisation des interventions des représentants de la Direction sera abordée avec le Secrétaire de la commission au moment de la fixation de l'ordre du jour (ordre de passage, horaires, ...).

Le médecin-coordonateur du travail est invité aux réunions de la commission.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large signature and several smaller initials.



Par délégation du CSEC, la commission sera compétente notamment sur les sujets suivants :

- Bilan annuel n - 1 sur les procédures internes de traitement des comportements inappropriés ;
- Indicateurs du « baromètre collaborateurs » ;
- Rapport financier de santé au travail ;
- Agrément du service de santé au travail ;
- Bilan annuel n - 1 incivilités et agressions commerciales, attaques d'abonnés, voitures béliers et hold-up ;
- Bilan annuel n - 1 des actions France Victimes.

Le bilan annuel de la mise en œuvre de l'accord en faveur de l'emploi et de l'insertion professionnelle des salariés en situation de handicap est présenté en commission de suivi dudit accord et sera transmis pour information, via la BDES, aux membres de la commission.

### **Article 10 - Rapport des commissions**

Chaque commission rend compte de ses travaux dans un rapport écrit.

Les rapporteurs disposent d'un délai de 2 jours au maximum pour l'élaboration de leurs rapports.

Le rapport de la commission reflète les échanges tenus en commission. L'adoption du rapport s'opère en tenant compte des règles de majorité au sein du CSEC.

Un Comité d'approbation des rapports est constitué par chaque commission composé du rapporteur et d'un membre de la commission par Organisation Syndicale.

Les Représentants Syndicaux auprès du CSEC et les membres du bureau peuvent participer aux travaux du comité d'approbation de chaque commission. Le Secrétaire de la Commission Santé, sécurité et conditions de travail participe de plein droit au Comité d'approbation de cette commission.

Le Comité d'approbation des rapports dispose d'un délai d'1 jour au maximum pour l'approbation des rapports.

Les rapports approuvés sont transmis au Président du CSEC par l'intermédiaire de son représentant au plus tard le jeudi qui suit la fin des réunions des commissions, afin de lui permettre de faire part des modifications et / ou des précisions apportées aux interventions de ses représentants telles qu'elles sont transcrites et d'y joindre des réponses ou informations complémentaires.

Les rapports des Commissions Vacances enfants et Vacances familles reflètent les décisions prises par chaque commission. Celles-ci doivent s'opérer en tenant compte des règles de majorité au sein du CSEC. Les rapports de ces commissions ne sont pas présentés en réunions plénières du CSEC, sauf en cas de décisions nécessitant un vote.

Les rapports des commissions sont mis à la disposition des membres au sein de la BDES, hors commission « vacances enfants » et commission « vacances familles ».

### **Article 11 - Fonctionnement de la sous-commission Logement**

La sous-commission Logement est rattachée à la Commission EPQS.

La sous-commission se réunit préalablement à la réunion de la Commission EPQS selon le calendrier établi par le président du CSEC ou son représentant en accord avec le Secrétaire du CSEC.

La réunion de la sous-commission a lieu selon les modalités suivantes :

- Une réunion d'une journée, une fois par an, préalablement à la 2<sup>ème</sup> session, avec la participation de représentants de la Direction sur invitation de la sous-commission.

Pour l'élaboration du rapport, le rapporteur de la sous-commission dispose d'1 jour par réunion de la sous-commission.

L'approbation du rapport de la sous-commission est effectuée par la Commission EPQS.

Le projet de rapport est transmis au Président du CSEC par l'intermédiaire de son représentant au plus tard le jeudi qui suit la réunion de la sous-commission.

Dans le cadre de ses missions, la sous-commission examinera la situation du logement des salariés ainsi que la situation de l'hébergement d'urgence de collaborateurs, qui temporairement pour des raisons diverses se retrouvaient sans logement. A ce titre, deux représentants du service social pourront participer à la réunion de la sous-commission Logement.

Les commissaires pourront participer à la rencontre annuelle avec les acteurs logement dans le cadre de la dotation prévue à l'article 21 du présent accord.

## **II - REUNIONS PLENIERES DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)**

### **Article 12 - Composition des réunions plénières du CSEC**

Les réunions plénières du CSEC sont organisées en présence des membres titulaires et des membres suppléants du CSEC, ainsi que de la Direction Générale ou de ses représentants.

Les sujets à caractère stratégique seront portés à l'ordre du jour des 1<sup>ère</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> réunions du CSEC. Les 4<sup>ème</sup> et 5<sup>ème</sup> réunions seront tenues si l'ordre du jour le justifie.

### **Article 13 - Organisation des réunions du CSEC**

L'ordre du jour est fixé selon les dispositions légales.

Les membres élus et les Représentants Syndicaux au CSEC disposent de la journée précédant la réunion plénière ordinaire afin de la préparer et de pouvoir se réunir.

Les réunions des séances plénières ordinaires du CSEC ont lieu normalement sur une journée.

Elles se tiennent jusqu'à épuisement de l'ordre du jour. Elles commencent à 9 h 00 et peuvent être tenues normalement jusqu'à 20 h 00.

CSB  
SW  
PK  
Jto

Toutefois, elles peuvent être poursuivies au-delà de cet horaire, à la demande du Président, des membres élus ou des Représentants Syndicaux, après avis favorable de la majorité des membres élus et accord du Président.

L'ordre du jour et les documents associés sont mis à la disposition des membres et des Représentants Syndicaux au sein de la BDES.

Par ailleurs, lors du renouvellement du CSEC, une réunion plénière constitutive est organisée, lors de laquelle sont élus :

Les présidents, les rapporteurs, les membres des commissions et de la sous-commission, les membres du comité d'approbation des procès-verbaux, les membres du bureau, les représentants du CSEC au conseil d'administration SOCIETE GENERALE, au conseil d'administration de la mutuelle du personnel du Groupe SOCIETE GENERALE, les représentants du CSEC dans les conseils d'administration et les conseils de copropriétés en lien avec la gestion des Activités Sociales et Culturelles (ASC), ainsi que l'expert-comptable.

Il est précisé que la désignation des membres du CSEC et des Représentants Syndicaux relève de la première partie du présent accord.

#### **Article 14 - Sténotypie**

La sténotypie de l'intégralité des débats de chaque réunion plénière est communiquée au Président du CSEC ou à son représentant, au plus tard dans un délai de 8 jours suivant la réunion plénière.

Le Président du CSEC ou son représentant, les membres du bureau et les Représentants Syndicaux peuvent obtenir, en urgence, un extrait de certains débats, après avoir informé le Secrétaire de cette demande.

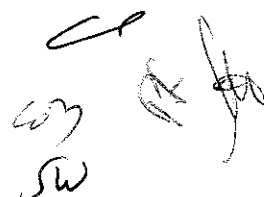
#### **Article 15 - Procès-verbal**

Le projet de procès-verbal de chaque réunion plénière est établi par le Secrétaire du CSEC de façon à pouvoir être approuvé par le Comité d'approbation des procès-verbaux du CSEC avant la session suivante.

Le Comité d'approbation des procès-verbaux est composé :

- Du Président du CSEC ou de son représentant ;
- Des membres du bureau du CSEC à raison d'un membre par Organisation Syndicale représentée au bureau ;
- D'un membre élu du CSEC désigné par chacune des Organisations Syndicales ayant au moins un siège au CSEC ;
- Des Représentants Syndicaux auprès du CSEC.

Les membres du Comité d'approbation des procès-verbaux sont détachés pour la journée à raison d'un comité d'approbation par session.



## **CHAPITRE II - ORGANISATION DES SESSIONS EXTRAORDINAIRES**

### **Article 16 - Le comité restreint**

Le Comité restreint est composé du Secrétaire du CSEC, du Président de la Commission Economique, des Représentants Syndicaux au CSEC (ou Délégués Syndicaux Nationaux ou Délégués Syndicaux Nationaux Adjoins en leur absence ou, à défaut, par un membre de la Commission Economique titulaire du CSEC appartenant à la même Organisation Syndicale).

En cas d'empêchement majeur du Secrétaire du CSEC, celui-ci est remplacé, dans l'ordre, par le Secrétaire adjoint, puis par le Trésorier, puis par le Trésorier adjoint.

Il se réunit physiquement sur convocation de la Direction, dans les meilleurs délais, pour traiter d'opérations capitalistiques sans impact notable sur l'emploi. Le recours à la conférence téléphonique ou à la visio-conférence pourra être envisagé à la demande des membres du Comité restreint.

Un compte rendu établi par la Direction sera transmis pour information à la Commission Economique et au CSEC via la BDES. Il pourra faire l'objet d'échanges à l'occasion de la session suivant la réunion du Comité restreint, permettant ainsi une information complète des représentants du CSEC et satisfaisant aux obligations vis-à-vis du CSEC.

### **Article 17 - Réunion extraordinaire**

Le CSEC peut être réuni de façon extraordinaire à la demande de la Direction ou à la demande de la majorité de ses membres ; celle-ci donne lieu, sauf cas d'urgence, à la réunion de la ou des commissions concernées par les points à l'ordre du jour.

La convocation de la réunion plénière est transmise aux membres du CSEC par la Direction, dans les meilleurs délais.

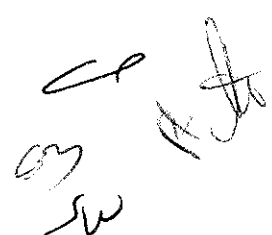
## **CHAPITRE III - DELAIS DE ROUTE ET INDEMNISATION DES FRAIS DE DEPLACEMENT**

### **Article 18 - Frais de déplacement et délais de route**

Les frais de déplacement résultant de la participation des salariés à toute réunion prévue au Chapitre I de la Partie II et de l'article 21 du présent accord sont pris en charge par le CSEC.

Les frais de déplacement résultant de la participation des salariés aux réunions extraordinaires du CSEC sont pris en charge par l'Employeur, conformément aux dispositions du Chapitre IV de la Partie I de l'accord SOCIETE GENERALE du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social (« les moyens de déplacements »).

Les dispositions des articles 13 et 14 de l'accord SOCIETE GENERALE du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social portant sur les délais de route s'appliquent.



## **CHAPITRE IV - DETACHEMENTS ET REMPLACEMENTS**

### **Article 19 - Modalités des détachements et remplacements dans le cadre du CSEC**

Les détachements des commissaires ou des membres du CSEC sont effectués par journée entière pour la participation aux réunions des sessions ordinaires et extraordinaires du CSEC.

La Direction de SOCIETE GENERALE détache auprès des hiérarchies les commissaires ou les membres du CSEC pour la participation aux réunions des sessions ordinaires et extraordinaires de l'instance.

- Remplacement définitif d'un membre du CSEC

Lorsqu'un membre titulaire du CSEC cesse ses fonctions ou justifie d'un motif légitime d'absence, l'Organisation Syndicale dont relève l'absent peut désigner un remplaçant parmi la liste de ses suppléants.

Dès lors qu'un suppléant remplace définitivement un titulaire ou cesse ses fonctions, l'Organisation Syndicale dont il dépend peut le remplacer par un membre titulaire ou suppléant d'un CSEC.

- Remplacement temporaire d'un membre du CSEC

En cas de remplacement d'un titulaire par un suppléant, le siège du suppléant remplaçant peut être occupé par un commissaire du CSEC. Ce commissaire ne peut pas remplacer un titulaire absent.

- Remplacement d'un commissaire

Chaque Organisation Syndicale peut également procéder au remplacement temporaire ou définitif de ses commissaires au sein des commissions et de la sous-commission.

Dans ces cas, l'Organisation Syndicale fait connaître à la Direction des Affaires Sociales le nom du ou des remplaçants. Afin de permettre à la Direction de procéder aux détachements nécessaires auprès des hiérarchies locales, cette information est réalisée :

- 10 jours ouvrés avant la réunion, s'il s'agit d'un remplacement définitif ;
- 3 jours ouvrés avant la réunion s'il s'agit d'un remplacement temporaire inopiné, par une personne nécessitant un détachement. Ce délai peut être réduit à 1 jour lorsque la personne cumule des droits d'absence la conduisant à assurer une activité syndicale ou sociale à temps plein.

Toute information téléphonique doit faire l'objet, au plus tard le lendemain, d'une confirmation par écrit.

CP  
SW  
PT  
JL

## **CHAPITRE V - AUTRES MOYENS DE FONCTIONNEMENT**

### **Article 20 - Membres du Bureau**

Au cours de la réunion constitutive, le CSEC procède à la désignation du bureau qui est composé du Secrétaire, du Trésorier, du Secrétaire adjoint et du Trésorier adjoint.

La répartition des 4 sièges du bureau entre les Organisations Syndicales s'effectuera selon les modalités prévues à l'article 2 du présent accord.

Le Secrétaire et le Trésorier exercent leur fonction à temps plein.

Pendant leurs congés annuels ou en cas de congés pour maladie, le Secrétaire et le Trésorier peuvent chacun, faire bénéficier un membre élu du CSEC ou, le Représentant Syndical auprès du CSEC de l'Organisation Syndicale à laquelle il appartient, d'un détachement pour une durée au plus égale au nombre de jours de congés pris et sur la période correspondant à ces congés.

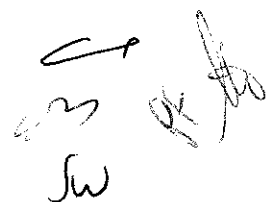
Chacun des autres membres du bureau peut, en cas de nécessité, se faire remplacer pour le fonctionnement du bureau du CSEC par un membre élu du CSEC ou par le Représentant Syndical auprès du CSEC appartenant à la même Organisation Syndicale que celle au titre de laquelle le membre du bureau siège. Dans ce cas, le membre élu ou le Représentant Syndical utilise les jours de détachements prévus à l'article 21 du présent accord. Toutefois, le nombre de jours dans l'année civile pouvant ainsi être transféré est fixé au maximum à 14, sauf en cas de maladie où cette limite peut être dépassée. Le remplacement du membre du bureau peut être exercé, en cas de besoin, dans les locaux administratifs du CSEC.

La Direction des Affaires Sociales est informée de la décision et du nom du bénéficiaire, au plus tard 3 jours ouvrés avant la date de détachement, sauf cas de force majeure, afin de lui permettre d'en informer la hiérarchie locale :

- Par le membre du bureau en cas de congés annuels ;
- Et, le cas échéant, par le Représentant Syndical au CSEC en cas de congés de maladie du Secrétaire ou du Trésorier.

Le Secrétaire et le Trésorier dont la présence est régulièrement requise en région parisienne dans le cadre de leurs missions et dont l'affectation d'origine se situe en dehors de la région parisienne, bénéficient :

- Du remboursement dans la limite du prix d'un aller-retour hebdomadaire en seconde classe entre Paris et leur lieu d'affectation ; ce remboursement se fera sur production de justificatifs ;
- Du remboursement de leurs frais de logement parisien (loyer et charges locatives) à concurrence de 915,98 euros (neuf cent quinze euros et quatre-vingt-dix-huit cents) par mois, ainsi que du remboursement de la taxe d'habitation à concurrence de 915,98 euros (neuf cent quinze euros et quatre-vingt-dix-huit cents) par an sur production de justificatifs ; ces montants sont révisés annuellement, conformément à l'indice de référence des loyers publié par l'INSEE ;
- D'un défraiement dans la limite d'un montant mensuel correspondant à dix fois le montant de l'indemnité de repas versée au salarié en déplacement professionnel, destiné à couvrir leurs frais annexes.

Handwritten signature and initials in the bottom right corner of the page. The signature appears to be 'JW' with a flourish above it, and there are some other scribbles and initials nearby.

### **Article 21 - Dotation en temps**

Un crédit de 1 244 jours au total par an est mis à la disposition du bureau du CSEC.

Ce crédit global est réparti de la façon suivante :

<b>Membres du bureau</b>	<b>Nombre de jours</b>
Secrétaire	369
Trésorier	335
Secrétaire adjoint	270
Trésorier adjoint	270
<b>Total</b>	<b>1 244</b>

Cette dotation globale est utilisée, par chaque membre du bureau, pour permettre :

- Pour les membres adjoints, l'exercice de leurs fonctions, correspondant obligatoirement au minimum à 118 jours par an ;
- Le détachement d'un membre du CSEC, d'un Représentant Syndical auprès du CSEC ou d'un commissaire appartenant à la même Organisation Syndicale que celle au titre de laquelle le membre du bureau siège, afin de le seconder dans les fonctions qui lui sont confiées par le CSEC ;
- Le détachement de salariés, afin d'étudier des dossiers faisant l'objet d'un examen en commission ou pour le fonctionnement du CSEC. Ce crédit peut également être alloué à cette fin aux Représentants Syndicaux auprès du CSEC ;
- La désignation de 4 commissaires supplémentaires au maximum par Organisation Syndicale membre du bureau pour participer aux commissions ou sous-commission. Il sera alors décompté le nombre de jours nécessaires par commissaire supplémentaire pour une participation à l'ensemble des sessions de la commission ou sous-commission concernée. Ces désignations sont à opérer dans le cadre de la réunion plénière constitutive ;
- Le fonctionnement des activités sociales et culturelles gérées par le CSEC, notamment la participation aux convois d'enfants ou la réalisation de visites de centres de vacances ou pour des missions ponctuelles accomplies au siège du CSEC. Les salariés bénéficiaires de ces détachements peuvent, pour les besoins de leur mission, se rendre dans le local du CSEC, après information préalable de la hiérarchie locale.

Le CSEC devra informer la hiérarchie du salarié et la Direction des Affaires Sociales 3 jours ouvrés avant la date d'utilisation de ces jours de détachement, sauf cas de force majeure.

Cette information devra préciser :

- Le nom du membre du bureau au titre duquel le détachement a lieu ;
- Le bénéficiaire du détachement ;
- Et la ou les dates de détachement.

Cette dotation globale en jours peut être utilisée par journée ou demi-journée.

Les frais de séjours et de déplacement résultant de l'activité des membres du bureau utilisant le crédit de jours dont ils disposent au titre du présent article sont pris en charge par le CSEC sur sa subvention de fonctionnement.

CP  
CS  
SW





## **PARTIE III - BUDGETS DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT ET DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL**

### **CHAPITRE I - DEFINITION DE LA MASSE SALARIALE UTILISEE COMME ASSIETTE POUR LE CALCUL DE LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT ET DE LA SUBVENTION DES ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES DES CSEE ET DU CSEC**

#### **Article 22 - Définition de la masse salariale**

La masse salariale servant de base d'assiette pour le calcul des subventions numéraires de fonctionnement et des activités sociales et culturelles des CSEE et du CSEC, est issue de la base brute Sécurité Sociale dans la Déclaration Automatisée des Données Sociales Unifiée (DADS-U) de SOCIETE GENERALE. Elle se compose des éléments de rémunérations suivants :

- Rémunération fixe ;
- Rémunération variable ;
- Rémunérations diverses.

Cette masse salariale comprend le total des rémunérations versées aux salariés SOCIETE GENERALE, primes incluses, y compris les rémunérations versées aux salariés SOCIETE GENERALE détachés dans des filiales ou d'autres entités, incluses dans la DADS-U. En revanche, les remboursements des frais, les charges sociales patronales ainsi que l'ensemble des sommes exclues par la réglementation en vigueur ne sont pas pris en compte.

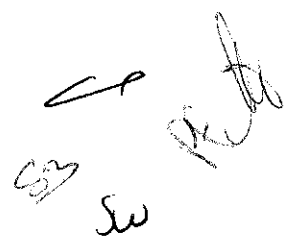
#### **Article 23 - Information de l'expert-comptable du CSEC**

A l'occasion de l'examen annuel des comptes de l'Entreprise par l'expert-comptable du CSEC, les éléments issus de la DADS-U SOCIETE GENERALE et ayant constitué la masse salariale servant d'assiette au calcul des subventions numéraires de fonctionnement et des activités sociales et culturelles des CSEE et du CSEC, seront communiqués à l'expert-comptable pour l'année faisant l'objet de son examen.

### **CHAPITRE II - COMPETENCES RESPECTIVES ET BUDGETS DES CSEE ET DU CSEC EN MATIERE D'ACTIVITES SOCIALES ET CULTURELLES**

Le présent chapitre a pour objet de fixer les compétences respectives en matière d'activités sociales et culturelles, des CSEE et du CSEC. A cet effet, il détermine les activités sociales et culturelles communes à l'Entreprise dont la gestion est assurée directement par le CSEC et les modalités de versement par l'employeur SOCIETE GENERALE aux CSEE et au CSEC, de la subvention numéraire pour assurer le financement de leurs activités respectives.

Les activités considérées comme hors budget, selon l'usage existant au sein de SOCIETE GENERALE, ne sont pas concernées par le présent accord.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature and the initials 'Su'.

La gestion directe d'activités sociales et culturelles confiée au CSEC ne remet, en aucun cas, en cause la compétence générale de chaque CSEE de gérer les activités sociales et culturelles relevant de son établissement.

#### **Article 24 - Activités sociales et culturelles gérées par le CSEC**

Les activités sociales et culturelles dont la gestion est confiée directement au CSEC sont les suivantes :

- Activités Enfants : colonies, convoyages, formations animateurs CVL ;
- Activités Familles : villages vacances, partenariat avec des organismes de loisirs ou autres Comités Centraux d'Entreprise, locations linéaires, voyages et séjours groupes ;
- Les aides et secours.

#### **Article 25 - Calcul et répartition de la subvention entre les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement et le CSEC**

La subvention numéraire unique pour le financement des activités sociales et culturelles correspond à un pourcentage de 1,00719 % de la masse salariale, telle que définie par l'article 24 du présent accord.

Ce pourcentage inclut également la prise en charge par le CSEC des frais de séjours et de déplacement engagés par des salariés détachés par le CSEC pour permettre le fonctionnement des activités sociales et culturelles gérées par celui-ci, notamment la participation aux convoyages d'enfants ou la réalisation de visites de centre de vacances pour des missions ponctuelles accomplies au siège du CSEC, conformément aux dispositions de l'article 21 du présent accord.

Il inclut également le budget auparavant consacré par SOCIETE GENERALE à des aides et secours aux salariés, ainsi que la prise en charge des chèques naissance.

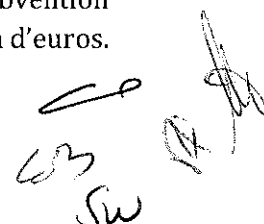
Sa répartition entre les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement et le CSEC sera effectuée à hauteur de :

- 49,71 % pour les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement selon les modalités fixées aux articles 29 et 30 du présent accord ;
- 50,29 % pour le CSEC.

#### **Article 26 - Modalités de répartition et de versement de la subvention au CSEC**

La subvention est versée au cours du mois de janvier et au plus tard le 31 janvier de l'année considérée par SOCIETE GENERALE, en application des dispositions contenues dans l'article 25, par rapport à la masse salariale prévisionnelle de l'exercice en cours. L'éventuel complément de subvention est versé dès que la masse salariale définitive est connue.

Dans la mesure où le CSEC aura approuvé son budget prévisionnel de l'année n + 1, SOCIETE GENERALE lui versera, au plus tôt le 1<sup>er</sup> juillet de l'année n, une avance sur la subvention de l'année n + 1. Le montant de cette avance est fixé à la somme maximum de 1,22 million d'euros.



### **Article 27 - Modalités de répartition et de versement de la subvention aux Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement**

La subvention versée directement en janvier par chaque chef d'établissement à son Comité Social et Economique d'Etablissement est calculée de la façon suivante :

- L est égal à 49,71 % du total de la subvention en application de l'article 25 ci-dessus ;
- Chaque CSEE percevra une subvention fixe égale à 30 % de  $L/n$  (*n est égal au nombre de Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement existants au 2 janvier*) ;
- Le solde, soit 70 % de L, sera réparti entre les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement existants au 2 janvier, proportionnellement aux effectifs rémunérés au 30 novembre de l'année précédente, excepté pour les établissements dont la restructuration doit intervenir postérieurement au 30 novembre et pour lesquels l'effectif rémunéré pris en compte sera le dernier connu après la restructuration et avant le 2 janvier.

SOCIETE GENERALE s'engage à verser à chaque Comité Social et Economique d'Etablissement faisant partie d'Entreprises créées au cours de l'année, une subvention calculée selon les modalités définies ci-dessus au prorata de sa durée d'existence, dans l'année considérée. Ces versements ne sont en aucune façon de nature à modifier le pourcentage retenu pour le calcul de la subvention unique.

Par contre, il n'y aura pas de versement de subvention par SOCIETE GENERALE s'il s'agit de la substitution à un Comité Social et Economique d'Etablissement existant, de deux ou plusieurs nouveaux Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement ou inversement.

Les CSEE concernés par une opération de structure sont invités à s'entendre sur le versement d'un prorata de subvention correspondant à l'effectif transféré. Le cas échéant, une avance de subvention pourra être versée au CSEE d'accueil.

### **Article 28 - Budget du CSEC**

Les parties signataires s'engagent à respecter le principe d'équilibre budgétaire du CSEC, à partir des préconisations des commissions de gestion et votées en séance plénière.

Dans le cas où le CSEC serait amené à recourir à un emprunt, il devra s'assurer que la charge correspondant au remboursement des intérêts et du capital est intégrée à son budget.

Le CSEC assurera, sur son propre budget, les financements suivants :

- Prioritairement à tout autre engagement financier, le remboursement des emprunts contractés auprès de SOCIETE GENERALE par le CSEC ;
- Les activités sociales et culturelles visées dans l'article 24 du présent accord ;
- L'administration générale.

Le CSEC s'engage à ne pas faire d'investissements nouveaux nécessitant le recours à l'emprunt sans vote majoritaire de ses membres.

EB  
Su

### **CHAPITRE III - SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT ET DU CSEC ET MOYENS A REPARTIR ENTRE LES ORGANISATIONS SYNDICALES REPRESENTATIVES AU NIVEAU DE L'ENTREPRISE**

#### **I - MONTANT TOTAL DE LA SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT REVENANT AUX COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT ET AU CSEC**

##### **Article 29 - Montant total de la subvention de fonctionnement**

Le montant total de la subvention numéraire destinée au fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement et du CSEC est fixé à 0,2402 % de la masse salariale telle que définie par l'article 22 du présent accord.

Cette subvention est répartie entre les CSEE, le CSEC et, à la demande du CSEC, entre les Organisations Syndicales, selon les articles suivants.

#### **II - SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DES COMITES SOCIAUX ET ECONOMIQUES D'ETABLISSEMENT**

##### **Article 30 - Montant de la subvention de fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement**

La subvention numéraire globale revenant à l'ensemble des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement existant au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée est fixée à 0,09 % de la masse salariale telle que définie par l'article 22 du présent accord.

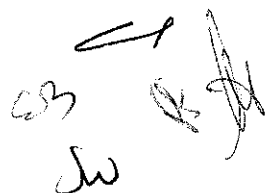
##### **Article 31 - Répartition**

La subvention globale définie à l'article précédent est répartie entre les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement de la façon suivante :

- Base fixe : 25 % de cette subvention globale sont répartis par part égale entre tous les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement existants au 1<sup>er</sup> janvier de l'année considérée (n) ;
- Partie variable : 75 % restant sont répartis entre les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement au prorata de l'effectif rémunéré de l'établissement tel qu'il ressort au 30 novembre de l'année n - 1.

##### **Article 32 - Versement**

SOCIETE GENERALE verse à chaque Comité Social et Economique d'Etablissement, par l'intermédiaire du Président du Comité Social et Economique d'Etablissement, le montant de la subvention calculée selon les modalités fixées par l'article précédent, au plus tard le 31 janvier de l'année considérée (n), à partir de la masse salariale telle que définie par l'article 22 du présent accord, estimée pour cette année.



En fonction de la masse salariale définitive de l'année considérée (n) et connue au cours de l'année n + 1, SOCIETE GENERALE procède, s'il y a lieu, au versement du reliquat revenant à chaque Comité Social et Economique d'Etablissement calculé au prorata de l'effectif rémunéré de l'établissement tel qu'il ressort au 30 novembre de l'année considérée (n - 1).

Dans l'hypothèse où la subvention estimée versée en janvier de l'année considérée (n) s'avérerait être supérieure à la subvention définitivement due, une fois connue la masse salariale brute définitive, les Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement reverseront à leur chef d'établissement respectif le trop-perçu. A défaut, ce montant sera déduit de la subvention versée l'année n + 1 ou au plus tard n + 2.

### **Article 33 - Création d'établissement**

En cas de création d'un Comité Social et Economique d'Etablissement au cours de l'année considérée (n), SOCIETE GENERALE verse une subvention calculée selon les modalités fixées à l'article 31 et au présent article, au prorata de sa durée d'existence, exprimée en mois, dans l'année considérée (n). Les versements ne seront en aucune façon de nature à modifier, pour l'année suivante, le montant de la subvention globale de fonctionnement en pourcentage, exprimé en % de la masse salariale telle que définie par l'article 22 du présent accord. Il n'y aura pas de versement par SOCIETE GENERALE de subvention s'il s'agit de la création d'un Comité Social et Economique d'Etablissement par substitution à 2 ou plusieurs Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement existants ou inversement.

### **Article 34 - Information des Présidents et Secrétaires de Comité Social et Economique d'Etablissement**

Chaque Président et Secrétaire de Comité Social et Economique d'Etablissement est informé du montant de la subvention numéraire et du reliquat ou du trop-perçu éventuels ainsi que des éléments ayant permis de les fixer :

- Masse salariale telle que définie par l'article 22 du présent accord ;
- Montant de la subvention globale ;
- Part de la subvention globale affectée à la base fixe ;
- Nombre de Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement au 1<sup>er</sup> janvier ;
- Part de la subvention globale affectée à la partie variable ;
- Effectif rémunéré total au 30 novembre de l'année n - 1 ;
- Montant de la partie variable par salarié.

### **Article 35 - Gestion du budget de fonctionnement**

Chaque Comité Social et Economique d'Etablissement assure, sous sa responsabilité, la gestion de son budget de fonctionnement et rend compte de sa gestion en application des dispositions légales et de son règlement intérieur.

Handwritten signature and initials, possibly 'SW' and 'P'.

L'équivalent financier des moyens ou prestations, fournis par SOCIETE GENERALE et relevant du budget de fonctionnement, font l'objet :

- Soit d'une déduction du montant de la subvention à verser sur la base d'une estimation ;
- Soit d'un remboursement par le Comité Social et Economique d'Etablissement par paiement des notes de frais transmises par le Président.

En cas de déduction sur estimation, un décompte définitif est établi au plus tard fin mars de l'année n + 1 pour régularisation de l'année considérée (n), soit par compensation avec la subvention versée pour l'année n + 1 ou au plus tard n + 2, soit par reversement au Comité Social et Economique d'Etablissement, soit par restitution au Comité Social et Economique d'Etablissement.

### **III - SUBVENTION DE FONCTIONNEMENT DU CSEC**

#### **Article 36 - Montant de la subvention de fonctionnement du CSEC**

Le montant de la subvention numéraire de fonctionnement est fixé à 0,1502 % de la masse salariale telle que définie par l'article 22 du présent accord.

A la demande du CSEC, la Direction verse, sur ce budget, un montant annuel fixé à 0,0402 % de la masse salariale, attribué aux Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise dans les conditions prévues par l'article 8.2 de l'accord relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à SOCIETE GENERALE du 19 avril 2017, et destiné à assurer, notamment, la formation des Délégués Syndicaux de l'Entreprise.

Ces montants se substituent à tout autre montant relatif à la subvention de fonctionnement des CSEE et du CSEC, et aux moyens financiers attribués aux Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise, tels que figurant dans tout accord antérieur au présent accord.

#### **Article 37 - Versement**

Le montant de la subvention numéraire de fonctionnement du CSEC correspondant à 0,11 % de la masse salariale (déduction faite du montant de 0,0402 % de la masse salariale) est réparti de la façon suivante :

- 80 k euros sont déduits pour assurer le paiement, par l'intermédiaire de SOCIETE GENERALE, des frais de personnel correspondant aux salariés mis à disposition du CSEC par SOCIETE GENERALE ;
- Est également déduit le montant de la contrepartie des prestations fournies par SOCIETE GENERALE ou transitant dans ses comptes internes, et utilisées par le CSEC, ne pouvant donner lieu à une refacturation. Les coûts appliqués sont ceux de la facturation interne SOCIETE GENERALE. Ce montant est évalué à 60 k euros. Il pourrait être majoré annuellement, proportionnellement au taux d'augmentation de la facturation interne ;
- Le solde est versé directement au CSEC au plus tard le 31 janvier de l'année considérée (n).

Ces montants sont calculés à partir de la masse salariale telle que définie par l'article 22 du présent accord, estimée pour l'année considérée (n).

Les dépenses nouvelles de fonctionnement qui apparaîtraient devront être prises en charge par le CSEC sur son budget de fonctionnement, sans pouvoir modifier le montant de celui-ci tel que défini à l'article 36 du présent accord.

### **Article 38 - Régularisations**

Au plus tard à la fin du mois d'avril de l'année n + 1, il est procédé de la façon suivante :

- Arrêté définitif des frais de personnel au titre de l'année considérée (n) ;
- Arrêté du montant des dépenses correspondant aux prestations fournies par SOCIETE GENERALE ou transitant dans ses comptes internes et utilisées par le CSEC ;
- Calcul du montant de la subvention numéraire de fonctionnement sur la base de la masse salariale définitive.

Le calcul du reliquat éventuel est fait par compensation de l'ensemble des éléments ayant été amené à varier.

En cas inverse, le solde négatif sera imputé sur le montant de la subvention à verser au CSEC au titre de l'année n + 2.

### **Article 39 - Information du bureau du CSEC**

Le Secrétaire du CSEC a communication par SOCIETE GENERALE des éléments nécessaires au calcul de la subvention numéraire de fonctionnement, à savoir :

- Masse salariale estimée ;
- Montant de la subvention de fonctionnement des Comités Sociaux et Economiques d'Etablissement ;
- Montant de la subvention de fonctionnement du CSEC ;
- Montant versé au CSEC.

Pour le calcul des soldes, les informations nécessaires sont également transmises au CSEC :

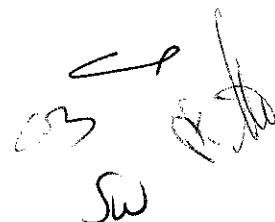
- Montant global des frais de personnel définitif ;
- Masse salariale définitive.

### **Article 40 - Gestion du budget de fonctionnement**

Le CSEC assure sous sa responsabilité la gestion de son budget de fonctionnement.

Tous les ans, le Secrétaire et le Trésorier présentent à l'approbation du CSEC :

- Les prévisions de dépenses de l'année à venir ou en cours ;
- Un compte-rendu détaillé de l'exercice écoulé.

Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page, including 'CB', 'SW', and a signature.

## **PARTIE IV - APPLICATION ET DUREE DE L'ACCORD**

### **Article 41 - Cadre légal et conventionnel**

Le présent accord se substitue à tous les accords ayant le même objet, et plus particulièrement aux accords suivants et à leurs avenants, qui cessent de produire tout effet à compter de l'entrée en vigueur du présent accord :

- Accord du 2 juin 1993 sur le mode de constitution du CCE de SOCIETE GENERALE ;
- Accord du 31 mai 1995 sur la subvention destinée au fonctionnement des Comités d'Etablissement et du Comité Central d'Entreprise ;
- Accord du 30 octobre 1998 sur les moyens financiers attribués aux Organisations Syndicales représentatives à SOCIETE GENERALE ;
- Accord du 6 novembre 2008 sur la définition de la masse salariale utilisée comme assiette pour le calcul de la subvention de fonctionnement et de la subvention des activités sociales et culturelles des CE et du CCE, ainsi que pour le calcul des moyens financiers attribués par la Direction aux Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise, et sur les taux de ces subventions ;
- Accord du 20 juin 2012 sur le montant de la subvention de fonctionnement du Comité Central d'Entreprise SOCIETE GENERALE et des moyens financiers à répartir entre les Organisations Syndicales représentatives au niveau de l'Entreprise ;
- Avenant du 29 octobre 2014 à l'accord sur le mode de constitution du CCE de SOCIETE GENERALE ;
- Chapitre III, Partie 1.C relatif à l'Instance de Coordination des CHSCT de l'Entreprise (ICHSCT) et de toutes les dispositions la citant de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 18 février 2016.

Ses dispositions forment un ensemble cohérent et ne peuvent être complétées ou modifiées, sauf accord des parties, par des dispositions de même nature qui ne sauraient s'y ajouter.

En présence de toute évolution législative, réglementaire ou interne, ainsi que de toute mesure de nature à modifier l'équilibre du présent accord en créant des obligations supplémentaires à la charge de SOCIETE GENERALE, les parties signataires conviennent de se réunir à nouveau afin d'adapter lesdites dispositions. A défaut d'accord sur les modifications à apporter, le présent accord cessera automatiquement de s'appliquer.

Les parties précisent également que les termes « comité d'établissement » et « comité central d'entreprise » contenus dans les accords d'entreprise en vigueur au sein de SOCIETE GENERALE s'entendent respectivement comme « comité social et économique d'établissement » et « comité social et économique central ».

### **Article 42 - Dispositions finales**

- Entrée en vigueur et durée

Le présent accord entrera en vigueur le 9 janvier 2020.

Il est conclu pour une durée déterminée de 4 ans.

Les parties conviennent d'engager des négociations avant la fin du mois de juin 2023 sur la constitution, le fonctionnement et les moyens du CSEC.

Handwritten signatures and initials in the bottom right corner of the page, including a large signature and the initials 'SW'.



Les dispositions du présent accord ne pourront être modifiées ni par le protocole d'accord de désignation des membres du CSEC, ni par le règlement intérieur du CSEC.

- Révision

Le présent accord pourra être révisé conformément aux dispositions légales en vigueur.

Tout signataire introduisant une demande de révision devra l'accompagner d'un projet sur les points révisés.

Toute demande de révision donnera lieu à une réunion de négociation avec l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans un délai de 3 mois suivant la réception de la demande.

Toute modification du présent accord donnera lieu à l'établissement d'un avenant.

Ce dernier sera soumis aux mêmes formalités de publicité et de dépôt que celles donnant lieu à la signature du présent accord.

L'avenant de révision de tout ou partie du présent accord se substituera de plein droit aux stipulations de l'accord.

- Adhésion

Conformément à l'article L. 2261-3 du Code du travail, une Organisation Syndicale représentative non signataire pourra adhérer au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception aux signataires du présent accord et fera l'objet d'un dépôt selon les mêmes formalités de dépôt que le présent accord.

- Notification et dépôt de l'accord

La Direction notifiera, sans délai, par courrier recommandé avec accusé de réception ou par remise en main propre contre décharge, le présent accord à l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives au niveau national dans l'Entreprise.

Le présent accord fera l'objet d'un dépôt auprès de la DIRECCTE et du secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Il sera également adressé à l'autorité administrative en vue de sa mise en ligne dans la base de données nationale selon les modalités prévues par l'article L. 2231-5-1 du Code du travail.

03  
SW