

La mobilité géographique

Le nouveau dispositif d'accompagnement

Cette mesure s'applique :

- Aux mouvements dans et vers les Business Unit : BDDF, PRIV, CPLE, MCIB, RISQ, GTPS ;
- Aux mutations justifiant un déménagement (si la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu travail est au moins égale à 50 km (trajet aller ou retour) avec un temps de trajet au moins égal à 1 h 30) ;
- Mais dans le cas où le temps de trajet est inférieur à 1 h 30, la nécessité d'un déménagement pour l'entreprise peut être justifiée par les caractéristiques et contraintes du nouveau poste. Ce point sera à débattre avec les directions locales.

Elle ne s'applique pas :

- Aux salariés occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau ;
- Aux mobilités au sein de la région parisienne (nouveau lieu de travail en zone 1 à 3 du Forfait Navigo) ;
- Aux salariés partant en expatriation ;
- Aux mobilités pour convenance personnelle sauf si le poste du salarié est supprimé [Partie VI, point II, 4] ;
- Aux salariés des Pôles Services Clients (PSC) non pérennes et ceux d'une plateforme spécialisée pour lesquels les accords du 31 mai 2016 et 24 octobre 2016 sont applicables ;

- **L'instruction mobilité n° 014116 du 11 juin 2016** est suspendue pendant la durée de l'accord et n'est plus applicable aux mobilités précitées, à l'exception de celles concernant **les nouveaux embauchés et les salariés revenant d'expatriation**. Elle reste par ailleurs applicable aux mobilités vers et dans les autres BU/SU que celles précitées ci-dessus.
- En cas de mutation d'un couple de salariés travaillant tous les deux à SOCIÉTÉ GÉNÉRALE un seul bénéficie du dispositif, que les deux mutations aient lieu simultanément ou non.
- Les primes ou allocations versées dans le cadre de ce dispositif sont assujetties à charges sociales et sont imposables.

Pour les mobilités de TMB et Cadres :

- vers ou à l'intérieur des **délégations régionales du Nord** ;

ou

- dans les **DR du Sud sur un poste ouvert depuis 3 mois** dans la bourse des emplois **ou identifié comme « difficile à pourvoir »**.

(Fiches 1 et 3 de l'annexe 3 de l'accord)



Le collaborateur doit opter **de façon définitive** lors de la prise effective de son nouveau poste entre :

- Une enveloppe logement avec mise à disposition d'un logement dans le cadre d'un Accessoire au Contrat de Travail (ACT) dont le montant et les modalités d'attribution sont définies dans l'Annexe 3,

Ou

- Le versement d'une prime d'un montant brut :
 - de **40 000 euros** pour les mobilités vers et **dans les DR du Nord** ;
 - de **25 000 euros** pour les mobilités vers un **poste ouvert depuis 3 mois** dans la Bourse des emplois ou identifié par le Dispositif Mobilité Réseau (DMR) « comme difficile à pourvoir » **dans les DR du Sud**.
 - ces montants peuvent être majorés de 10 % par enfant à charge dans les conditions prévues par l'Annexe 3.



Si le salarié a choisi l'ACT :

- Une prime de deux mensualités de 1/13^{ème} de la Rémunération Annuelle Globale Brute (RAGB) versée une fois après la prise de poste effective.

Et

- Le remboursement des frais réels engagés à l'occasion du changement de domicile : Les frais de recherche du logement (sauf en cas d'acquisition du logement); Les frais de déménagement; Les frais d'installation; Les travaux de remise en état sur la base d'un constat d'entrée dans les lieux établi par huissier (sauf en cas d'acquisition du logement).

Le plafond global est fonction de la situation familiale du salarié, majoré de 5 000 euros T.T.C. lorsque la distance entre les deux lieux de travail est supérieure à 250 km.

[Si le salarié ne souhaite pas déménager avec sa famille, il doit exprimer sa décision par écrit. Les montants retenus sont ceux d'un salarié seul. S'il opte pour l'ACT il lui est attribué un plafond de 4 000 euros de remboursement pluriannuel de frais de transport pour rejoindre sa famille].



Une prime de 1 000 euros bruts

Versée au moment du déménagement sans demande de justification et sans prise en compte de la composition familiale.

Allocation Mensuelle d'Aide à la Mobilité (AAMO)

Si le conjoint du collaborateur venait à quitter son emploi, dès lors qu'il a travaillé les 6 derniers mois précédant la date d'acceptation du poste.

Versement d'une allocation mensuelle pendant la période de recherche d'emploi du conjoint pour une durée maximale de 6 mois.

Son montant correspond au différentiel entre le salaire fixe brut mensuel moyen du conjoint et les éventuelles indemnités reçues (IJSS, indemnités au titre de la perte d'emploi ou toute autre indemnité ou appointement). Le salaire du conjoint est plafonné au montant du salaire fixe brut mensuel du collaborateur tel que fixé après mutation.



- Toutes les primes sont définitivement acquises après deux ans de présence effectives sur le nouveau poste. En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié avant cette période, sauf départ à la retraite, le salarié devra rembourser la somme prorata temporis.
- Si le collaborateur décide de ne pas changer de résidence, il a droit à l'indemnité forfaitaire de transport en application de l'avenant n° 10 de l'accord social du 7 juillet 2000.

Pour les mobilités de TMB et Cadres :

- vers ou à l'intérieur des **délégations régionales du Sud** ;
- avec distance entre domicile et nouveau lieu de travail d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1 h 30 **et en cas de déménagement.**

(Fiches 1 et 3 de l'annexe 3 de l'accord)



Prime d'un montant brut de **25 000 euros**, majorée de 10 % par enfant dans les conditions prévues par l'Annexe 3.



Remboursement des frais réels engagés par le salarié à l'occasion du changement de domicile : Les frais de recherche du logement (sauf en cas d'acquisition du logement) ; Les frais de déménagement ; Les frais d'installation ; Les travaux de remise en état sur la base d'un constat d'entrée dans les lieux établi par huissier (sauf en cas d'acquisition du logement).

Le plafond est majoré de 5 000 euros T.T.C. lorsque la distance entre les deux lieux de travail est supérieure ou égale à 250 km.



Une prime de 1 000 euros bruts, versée au moment du déménagement sans demande de justification et sans prise en compte de la composition familiale.

Allocation Mensuelle d'Aide à la Mobilité (AAMO)

Si le conjoint du collaborateur venait à quitter son emploi, dès lors qu'il a travaillé les 6 derniers mois précédant la date d'acceptation du poste.

Versement d'une allocation mensuelle pendant la période de recherche d'emploi du conjoint pour une durée maximale de 6 mois.

Son montant correspond au différentiel entre le salaire fixe brut mensuel moyen du conjoint et les éventuelles indemnités reçues (IJSS, indemnités au titre de la perte d'emploi ou toute autre indemnité ou appointement). Le salaire du conjoint est plafonné au montant du salaire fixe brut mensuel du collaborateur tel que fixé après mutation.



- Toutes les primes sont définitivement acquises après deux ans de présence effective sur le nouveau poste. En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié avant cette période, sauf départ à la retraite, le salarié devra rembourser la somme prorata temporis.
- Si le collaborateur décide de ne pas changer de résidence, il a droit à l'indemnité forfaitaire de transport en application de l'avenant n° 10 de l'accord social du 7 juillet 2000.

Mesures financières supplémentaires pour les salariés directement concernés par des suppressions de poste.

Cette partie de l'accord s'applique :

- Aux salariés dont le poste est supprimé sauf les salariés des DRIF Nord et Sud
- **Et** qui ont une mobilité vers ou à l'intérieur des délégations régionales « DR du Nord » ou
- Dans les DR du Sud sur un poste ouvert depuis 3 mois dans la Bourse des emplois ou identifié comme difficile à pourvoir ;

Elle ne s'applique pas :

- Aux salariés occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau ;
- Aux salariés non directement concernés par une suppression même si sa mobilité permet le reclassement d'un collaborateur directement concerné



Indemnité forfaitaire de 15 000 euros, en complément du dispositif mobilité **OU majoration de 30 % du montant de leur enveloppe mobilité**.

[Les collaborateurs amenés à avoir une mobilité vers les « DR du SUD » pourront prétendre uniquement à l'indemnité de 15 000 euros].

En cas de mutation d'un couple de salariés travaillant tous les deux à SOCIETE GENERALE et concernés **chacun** par une suppression de poste, **chacun** d'entre eux bénéficie de cette indemnité si la mobilité ne s'accompagne pas d'un ACT. Cette mesure n'est pas applicable aux salariés des Pôles Services Clients (PSC) non pérennes et ceux d'une plate-forme spécialisée pour lesquels les accords du 31 mai 2016 et 24 octobre 2016 sont applicables.



Allocation Mensuelle d'Aide à la Mobilité (AAMO) Renforcée

Dans le cas d'une mobilité vers ou dans les « DR du Nord », la durée de l'AAMO est augmentée de 6 mois supplémentaires pour les collaborateurs directement concernés par une suppression de poste et pour les collaborateurs non directement concernés par une suppression de poste mais dont la mobilité permettra le reclassement effectif d'un salarié concerné par les objectifs de suppression de postes.



Le fait que le salarié ait exprimé par écrit sa volonté de rejoindre la zone géographique où s'opérera le reclassement pour des convenances personnelles ne pourra lui être opposé.

Pour les mobilités sans déménagement * :

- allongement du trajet supérieur à 15 km et inférieur à 50 km
- ou allongement du temps de travail d'au moins 30 minutes et d'au plus 1 h 30 entre le domicile et le nouveau lieu de travail.

(*mobilité inférieur à 50 km ou à 1 h 30)

Prime forfaitaire de transport si :

- Utilisation du véhicule personnel **ET** Lieu de travail situé en province ou région parisienne dans la zone 4 ou 5 (du forfait Navigo).

Le montant de la prime 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 bruts
- De 26 à 35 km : 9,10 euros bruts
- Plus de 35 km : 12,10 euros bruts

La prime est versée mensuellement pendant une **durée maximum de 4 ans**.