

**ACCORD DE METHODE ET D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DU PROJET D'EVOLUTION
DE L'ORGANISATION DES POLES SERVICES CLIENTS NON PERENNES
(GRENOBLE, JEMMAPES, ROUEN, NICE, NANCY, CAEN)**

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Edouard-Malo HENRY, Directeur des Ressources Humaines du Groupe, et ci-après dénommée l'Entreprise,



Et, d'autre part, les Organisations Syndicales représentatives au niveau national,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par *a signé*

C.G.T. représentée par *a signé*

F.O. représentée par *a signé*

S.N.B. représentée par *a signé*

Il est convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le *24 octobre 2016*

PREAMBULE

La Direction de Société Générale Personne Morale et les Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise ont signé le 31 mai 2016 un accord qui prévoit notamment, les mesures d'accompagnement social pour les salariés sous contrat SOCIETE GENERALE concernés par les suppressions de postes qui résultent du projet de réorganisation des pôles services clients comportant un plan d'adaptation des effectifs. Cet accord s'inscrit dans le cadre de l'accord du 18 février 2016 signé par l'ensemble des Organisations Syndicales représentatives dans l'entreprise sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi qui établit, dans son chapitre III, un socle de garanties d'accompagnement social pour les salariés sous contrat SOCIETE GENERALE concernés par des suppressions de postes qui résulteraient d'un projet de réorganisation comportant un plan d'adaptation des effectifs.

Ces mesures relèvent des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 du Code du travail.

Le présent accord dénommé « le plan » a pour objet de reprendre les garanties de l'accord du 31 mai 2016 et fixe, en application des articles L. 1233-21 et L. 1233-24-1 du Code du travail, le calendrier de consultation des instances représentatives du personnel compétentes (accord de méthode), et un ensemble de principes et de modalités d'accompagnement que les parties s'engagent à respecter dans le cadre du projet d'évolution de l'organisation des PSC non pérennes (Grenoble, Jemmapes, Rouen, Nice, Nancy, Caen).

A ce titre, cet accord reprend les principes relatifs à la priorité donnée au reclassement interne. Il permettra de ne procéder à aucun licenciement économique contraint sur la durée du projet prévue jusqu'en 2020.

Au regard de cet enjeu, la Direction confirme sa volonté de mettre en œuvre une démarche ambitieuse de formation et d'adaptation des salariés concernés tant en termes de moyens que d'organisation.

Cette démarche s'inscrit sur une durée qui permette à chacun d'identifier son projet professionnel, de réaliser son reclassement ou son adaptation aux évolutions des métiers, dans de bonnes conditions.

La Direction veillera également à sensibiliser et former les managers ainsi que les gestionnaires RH afin de contribuer à la mise en place de démarches de conduite du changement facilitant l'accompagnement des salariés.

Par ailleurs, une partie de l'activité dite « produits », qu'il n'est pas prioritaire d'automatiser à court terme, sera gérée « en extinction » sur une durée plus longue que celle du projet. Exercée par les collaborateurs des PSC non pérennes de province pour lesquels aucune opportunité à court terme n'a pu être trouvée, cette activité permettra de donner du temps supplémentaire pour la recherche d'une solution individualisée.

Les mesures d'accompagnement social et les garanties apportées aux salariés fixées dans le présent accord sont présentées aux instances représentatives compétentes selon le calendrier et modalités définies Partie I-IV de l'accord ainsi que par l'accord du 31 mai 2016.

A ce titre, les parties signataires précisent que ces dispositions s'inscrivent dans le cadre des articles L. 1233-21 et L. 1233-24-1 et suivants du Code du travail et en réponse aux obligations prévues aux articles L. 1233-61 et suivants du Code du travail, L. 2323-6, L. 2323-15 et L. 2323-19 dudit code.

JPC 9

SB

PP

BBB

PARTIE I - PRINCIPES DIRECTEURS

I - PRINCIPES GENERAUX

Le présent accord décrit l'accompagnement social pour éviter les licenciements contraints à caractère économique, conformément à l'article L. 1233-61 du Code du travail, qui seraient consécutifs à un projet de réorganisation ou d'adaptation présentant des incidences sur l'emploi.

Dans le présent accord, le plan s'entend du plan de reclassement interne et externe prévu au titre des articles L. 1233-32 et L. 1233-61 et suivants du Code du travail.

SOCIETE GENERALE s'engage dans le cadre du projet de réorganisation et de l'adaptation des effectifs des PSC jusqu'en 2020 à ne procéder à aucun licenciement contraint à caractère économique, et à mettre en place, dans les conditions décrites ci-après, un dispositif dénommé « le plan » qui :

- favorise le reclassement interne,
- donne la possibilité, dans les conditions décrites ci-après, aux salariés qui seraient porteurs d'un projet professionnel à l'extérieur de l'entreprise de postuler à un départ volontaire externe,
- met en place un plan de transition d'activité, dans les conditions décrites ci-après.

SOCIETE GENERALE fait du reclassement interne sa priorité et à ce titre préempte tout poste ouvert. Sont exclus de ce dispositif :

- les emplois d'experts sans lien avec les postes supprimés ou requérant des compétences-clés non disponibles en interne,
- les embauches directes de jeunes salariés et le recrutement des salariés en alternance.

Par ailleurs et à l'exception de celles déjà en cours à la date d'ouverture de la procédure d'information et de consultation, les mobilités dans les entités concernées par les objectifs de suppressions de postes, seront gelées pendant la durée de celle-ci.

Les comités de carrière continueront de se dérouler normalement durant la période d'information et de consultation.

Les départs volontaires seront ouverts à la double condition :

- de l'accord du salarié,
- et de l'accord de l'entreprise sur l'éligibilité du salarié au départ et sur la date de départ de celui-ci.

D'une façon générale, le départ volontaire du salarié ne devra pas entraîner une perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont il relève.

Le nombre de départs et de reclassements internes ne pourra excéder le nombre de postes dont la suppression est envisagée dans le cadre du présent projet.

Une vigilance particulière sera portée aux salariés dont le départ volontaire aura été refusé.

RF
 9
 BBL
 EZ
 JRC

II - EFFECTIFS DANS L'ENTREPRISE ET DES ETABLISSEMENTS CONCERNES

A fin mai 2016, les effectifs globaux de SGPM sont de 37 298 CDI (dont 15 258 Techniciens des Métiers de la Banque et non Cadres et 22 040 Cadres) et 2 572 CDD.

A avril 2016, les effectifs de l'établissement des 6 PSC non pérennes sont de 818 CDI (dont 593 Techniciens des Métiers de la Banque et non Cadres, 225 Cadres) 0 CDD et 20 alternants.

III - EMPLOIS CONCERNES PAR LE PROJET

Le projet consistant en la fermeture des 6 PSC non pérennes (Grenoble, Jemmapes, Rouen, Nice, Nancy, Caen), l'ensemble des salariés de ces établissements est concerné par les suppressions de poste.

L'impact du projet sur les effectifs est présenté dans le tableau de synthèse des postes supprimés.

Le nombre de rupture de contrat de travail pouvant intervenir dans le cadre du plan, sur la base du volontariat et dans les conditions décrites ci-après, ne pourra donc excéder le nombre de suppressions de postes envisagé par le projet de réorganisation et d'adaptation et correspondant à l'effectif total des 6 PSC concernés à la date de leur fermeture tel que récapitulé au sein du tableau de synthèse.

IV - CALENDRIER SOCIAL

La consultation des instances représentatives du personnel a porté dans un premier temps, à la fois sur :

- le projet de réorganisation concernant les 20 Pôles Services Clients (PSC) (Livre 2)
- le projet d'accord d'accompagnement social des 6 PSC non pérennes (Livre 1)

avec le calendrier suivant :

⇒ 7 juin 2016 :

- dépôt du projet de réorganisation des 20 Pôles Services Clients (PSC) devant la Commission économique (Livre 2)
- dépôt du projet d'accord d'accompagnement social des 6 PSC non pérennes devant la Commission Egalité Professionnelle et Questions Sociales (EPQS) (Livre 1)
- dépôt du dossier de consultation de l'ICCHSCT sur le projet de réorganisation des 20 PSC

⇒ 21 juin 2016 :

- première réunion de la Commission Economique du CCE sur le projet de réorganisation des 20 PSC (Livre 2)
- première réunion de la Commission EPQS du CCE sur projet d'accord d'accompagnement social des 6 PSC non pérennes (Livre 1)
- première réunion de l'ICCHSCT sur le projet de réorganisation des PSC

L'expertise unique et globale éventuelle prévue par le chapitre III de l'accord du 18 février 2016 a été décidée à l'occasion de ces réunions.

9
 JPC
 JPC

⇒ 24 juin 2016 :

- dépôt du projet de réorganisation des PSC devant les 20 Comités d'établissement (Livre 2)
- dépôt du projet d'accord d'accompagnement social des 6 PSC non pérennes devant les 6 Comités d'établissement (Livre 1)
- dépôt du dossier de consultation des 6 CHSCT des PSC non pérennes

⇒ 5 juillet 2016 : première réunion d'information en vue de la consultation du CCE sur le projet de réorganisation des 20 PSC (Livre 2) et sur le projet d'accord d'accompagnement social des 6 PSC non pérennes (Livre 1)

⇒ 7 ou 8 juillet 2016 :

- première réunion d'information en vue de la consultation des Comités d'établissement des 14 PSC pérennes sur le projet de réorganisation (Livre 2)
- première réunion d'information en vue de la consultation des 6 Comités d'établissement des PSC non pérennes sur le projet de réorganisation (Livre 2) et sur le projet d'accord d'accompagnement social (Livre 1)
- première réunion d'information des 6 CHSCT des PSC non pérennes

Compte tenu de la période estivale, le calendrier de 12 semaines a été neutralisé entre le 14 juillet 2016 et le 4 septembre 2016.

⇒ 29 septembre 2016 : deuxième réunion de la Commission Economique et de l'EPQS

⇒ 10 octobre 2016 : deuxième réunion de l'ICCHSCT et recueil de l'avis sur le projet

⇒ 12 octobre 2016 : deuxième réunion d'information et de consultation du CCE et recueil de l'avis sur le projet de réorganisation des 20 PSC (Livre 2) et sur le projet d'accord d'accompagnement social des 6 PSC non pérennes (Livre 1)

⇒ 20 ou 21 octobre 2016 :

- deuxième réunion de consultation des 6 CHSCT des PSC non pérennes et recueil de leurs avis sur le projet
- deuxième réunion d'information et de consultation des Comités d'établissement des 14 PSC pérennes sur le projet de réorganisation (Livre 2) et recueil de leur avis sur le projet
- deuxième réunion d'information et de consultation des 6 Comités d'établissement des PSC non pérennes sur le projet de réorganisation (Livre 2) et sur le projet d'accord d'accompagnement social (Livre 1) et recueil de leur avis sur chacun des projets

Compte tenu de la durée et de l'échelonnement nécessaire à la mise en œuvre globale du projet, les instances représentatives du personnel compétentes des 20 PSC ont été consultées préalablement au déploiement des programmes régionaux. Ces consultations ont porté sur les ajustements et les impacts locaux liés à l'adaptation et à l'organisation des PSC concernés.

Au cours du déploiement du projet, des démarches de suivi entre la Direction et les instances représentatives du personnel locales, via des délégations ad hoc fixées par les Comités d'établissement lors des réunions de consultation préalable au déploiement des programmes régionaux, permettront trimestriellement, d'avoir une appréciation globale du projet et de ses impacts, notamment sur la charge de travail, et ce sans recourir à une expertise qui aurait la même finalité.

7
 JPC
 JPC

Dans le cadre de la mise en œuvre du Plan, la date effective des suppressions de postes doit être sans incidence pour les salariés qui entendraient bénéficier des mesures d'accompagnement. Pour autant, le projet prévoit un certain cadencement des suppressions de postes.

Aussi, dans la perspective de ne pas pénaliser les salariés mais également de ne pas fragiliser l'entreprise, il sera fait recours à l'intérim en application de l'article L. 1251-6 d) du Code du travail afin de mieux gérer les départs et mobilités liés au projet.

PARTIE II : MESURE D'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL ET GARANTIES APORTEES AUX SALARIES

I - GARANTIES APORTEES AUX SALARIES

Pour permettre la mise en œuvre du projet, SOCIETE GENERALE réaffirme son souhait de favoriser la priorité donnée à la mobilité interne à travers un renforcement des dispositifs d'accompagnement permettant l'adaptation et la reconversion des salariés, tout en tenant compte de la situation des salariés concernés par la fermeture de leur PSC, dans les conditions décrites ci-après.

En complément de ces mesures, un dispositif est proposé afin de permettre aux salariés SOCIETE GENERALE ayant un projet à l'extérieur de l'entreprise de le réaliser dans de bonnes conditions et aux salariés en fin de carrière d'être accompagnés dans leur transition d'activité.

Des garanties seront apportées quant à leur déploiement ainsi que des moyens supplémentaires permettant leur mise en place et leur suivi.

Ces ruptures de contrat de travail ne pourront intervenir que dans un cadre strictement volontaire et dans les conditions décrites ci-après.

SOCIETE GENERALE s'engage à veiller à ce que la mise en œuvre de ce projet se fasse dans le plus grand respect des salariés dans la recherche de la préservation de la poursuite de leur activité au sein du Groupe, et de la prise en compte de tous les impacts humains que cette nouvelle organisation apporte.

A - Garanties apportées sur les modalités de traitement des dossiers : transparence et objectivité des critères de traitement des dossiers

1) Création du Dispositif Mobilité Réseau (DMR)

Ce dispositif est piloté par la Direction des Ressources Humaines du Réseau en lien avec le Campus Métiers Mobilité.

Il permettra notamment l'animation et le pilotage de la mobilité et l'adaptation des salariés au sein du Réseau concernés par le présent projet.

La Direction précisera les modalités de fonctionnement et d'accès pour les salariés au DMR dans une communication qui sera disponible sur l'intranet SG. Le support de cette communication sera présenté au préalable aux Organisations Syndicales.

9
PP JPC
S3

2) Collaborateurs éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires

Tous les collaborateurs SOCIETE GENERALE en CDI sont éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé décrites ci-après, à l'exception des candidats dont les compétences sont indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont ils relèvent.

Les collaborateurs directement concernés par les suppressions de postes sont les collaborateurs des PSC qui fermeront. Ils en seront individuellement informés par écrit.

Les salariés qui ne seraient pas directement concernés par des suppressions de postes pourront bénéficier de l'ensemble des mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires dans les conditions décrites ci-après, à la condition que le départ de leur poste permette la mobilité interne effective d'un salarié directement concerné par les suppressions de postes. A ce titre, les salariés des PSC pérennes recevront une information sur les modalités de mise en œuvre du Plan, par mail.

Lors de la prise de contact avec le DMR, les salariés non directement concernés par des suppressions de postes seront informés qu'ils peuvent être compétences indispensables. Si le collaborateur le souhaite, il peut en parler directement avec sa hiérarchie. Cette notion de compétences indispensables ne s'applique pas aux salariés des PSC.

Le DMR informera le salarié non directement concerné si le départ de son poste permet la mobilité interne effective d'un salarié directement concerné.

Les candidats au départ volontaire et aux mesures de transition d'activité qui y seraient éligibles devront par ailleurs remplir les conditions visées ci-dessous.

Au sein d'une entité et pour un emploi donné, les candidats à la mobilité interne, au départ volontaire et à la transition d'activité seront traités de manière équivalente sans priorité des uns sur les autres.

B - Suivi de la mise en œuvre du Plan

1) Au niveau local

Le suivi et le pilotage des demandes de reclassement interne, de départ volontaire et de transition d'activité sont assurés par les Directions Ressources Humaines régionales en lien avec les RRHL. Ceux-ci ont notamment pour mission d'assurer la mise en œuvre, dans de bonnes conditions, des mesures du Plan, notamment en assurant un suivi de chaque salarié.

L'ensemble est coordonné par la Direction des Ressources Humaines du Réseau dans le cadre du DMR.

2) Au niveau national : Commission de recours et de suivi de l'accord du 18 février 2016

a) Mise en place, composition et durée

La Commission de recours et de suivi prévue dans le cadre de l'accord Emploi du 18 février 2016 sera mise en place au sens de l'article L. 1233-63 du Code du travail (cf annexe). Elle sera composée de deux représentants par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise, et de représentants de la Direction des Ressources Humaines de SOCIETE GENERALE. La Présidence est assurée par la Direction et ses représentants.

JPC
 23 pf
 9
 BBL

La Commission se réunira pendant la durée de la mise en œuvre du Plan. Elle poursuivra ses missions pour chaque projet de réorganisation et d'adaptation en cause dans les 3 mois suivant sa finalisation, afin d'assurer le suivi des salariés qui rencontreraient des difficultés dans le cadre de leur reclassement. A l'issue de cette période, elle pourra être amenée à se réunir à titre exceptionnel si cela s'avérait nécessaire dans la limite d'une durée de 3 mois.

b) Rôle de la Commission de recours et de suivi

Recours

Tout salarié qui contesterait une décision de la Direction concernant la mise en œuvre du Plan peut saisir la Commission.

La saisine de la Commission peut être réalisée directement par le salarié ou par l'intermédiaire d'une Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

La saisine doit avoir lieu :

- dans les 5 jours ouvrés suivant la décision contestée,
- par écrit adressé au secrétariat du Président de la Commission, qui en accuse immédiatement réception.

L'avis de la Commission est transmis au salarié par écrit, ainsi qu'au gestionnaire ressources humaines.

Suivi

La Commission assure un rôle de suivi de la mise en œuvre des mesures du Plan et peut être saisie des questions d'interprétation de l'accord. Elle étudiera les cas qui lui sont soumis et s'attachera à les résoudre.

Elle pourra également examiner le cas des salariés qui la saisiraient pour des difficultés d'intégration dans leur nouveau service suite à leur reclassement.

Mode de fonctionnement

La Commission se réunit sur convocation de la Direction en tenant compte des sessions d'examen des dossiers.

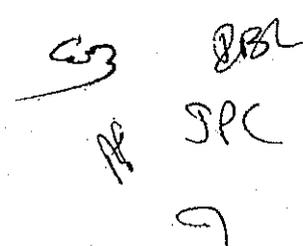
Des réunions exceptionnelles pourront être organisées à l'initiative de la Direction ou à la demande d'au moins trois Organisations Syndicales si le nombre de questions ou dossiers l'exige.

II- RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE

L'ensemble de ces mesures est piloté par la Direction des Ressources Humaines du Réseau dans le cadre du DMR.

A - Définition des postes disponibles au reclassement interne

SOCIETE GENERALE fait du reclassement interne sa priorité, et à ce titre, elle mettra sur la Bourse des emplois, dès la date d'ouverture du Plan toutes les offres de postes ouvertes dans le Réseau durant la période du Plan et à pourvoir dans les plus brefs délais.


 Handwritten initials and signatures: 'G3', 'AP', 'JPC', and a stylized '9' or 'G' at the bottom.

Seront également publiés sur la Bourse des emplois, en anticipation, les nouveaux postes créés dans les PSC suite au déploiement du projet et visés dans le livre 2, pour lesquels la date précise d'ouverture ne sera connue qu'ultérieurement.

SOCIETE GENERALE s'engage à gérer tout collaborateur d'un PSC pérenne sur son PSC actuel. Ainsi, les postes des PSC pérennes transformés du fait de la spécialisation ne seront pas vacants dans la mesure où ils seront en principe pourvus par les collaborateurs des PSC pérennes dont l'activité est transférée.

Dès lors que la mobilité du collaborateur aura été finalisée en dehors de son PSC pérenne, son poste serait publié sur la Bourse des emplois.

Les salariés en absence de longue durée concernés par ce projet se verront appliquer les dispositions du présent accord. Une communication sur les modalités de mise en œuvre du Plan sera effectuée auprès d'eux, pendant la durée du Plan.

B - Mesures d'accompagnement en vue de préparer la mobilité fonctionnelle des salariés des Pôles Service Clients non pérennes

A chaque fois que les impacts sur l'emploi générés par le projet nécessiteront une évolution fonctionnelle, des actions spécifiques d'accompagnement et de formation seront proposées à tous les salariés concernés, afin de leur permettre une prise de poste dans les meilleures conditions possibles. Au regard des attentes et des besoins du salarié, il lui sera proposé un entretien afin de lui apporter conseil et accompagnement pour préparer sa mobilité.

Le programme de formation sera établi en tenant compte des besoins de développement des compétences et de l'expérience du salarié par rapport aux requis du poste envisagé.

La formation comprendra un accompagnement au sein du service d'accueil, ainsi que la réalisation de formations internes ou externes qui seraient nécessaires. Cet accompagnement est élaboré et validé d'un commun accord par le manager, l'interlocuteur ressources humaines et le salarié. Il est formalisé par un « passeport développement » remis au salarié qui permet d'en assurer le suivi. L'inscription aux formations sera à l'initiative de la Direction.

L'équipe RH veille de manière régulière en relation avec le manager au bon déroulement de la formation et de l'intégration du salarié.

Le dispositif d'accompagnement du salarié bénéficiaire ne pourra excéder, en règle générale, 650 heures.

Enfin, pour les personnes qui, dans le cadre d'une évolution fonctionnelle, se retrouveraient en difficulté pour améliorer leur employabilité et s'adapter à leur nouveau métier malgré la formation donnée, SOCIETE GENERALE s'engage à rechercher des solutions adaptées à leurs compétences.

C - Aides à la mobilité géographique pour les Pôles Service Clients non pérennes

Les salariés amenés à réaliser une mobilité géographique en France dans le cadre de leur mobilité interne dans les conditions prévues à l'occasion des procédures d'information et de consultation correspondantes se verront appliquer systématiquement les mesures en vigueur au sein de SOCIETE GENERALE relatives à la mobilité géographique dans la mesure où les conditions requises seront remplies.

Handwritten notes and initials: "SJC", "R", and a signature.

Le fait que le salarié ait exprimé par écrit sa volonté de rejoindre la zone géographique où s'opèrera le reclassement pour des convenances personnelles ne pourra pas lui être opposé. Les conditions à remplir et les mesures actuellement applicables sont prévues par l'instruction SOCIETE GENERALE n° 011049 en ce qui concerne la mobilité géographique avec déménagement, et par l'avenant n° 10 du 16 décembre 2010 à l'accord social du 7 juillet 2000 pour la mobilité sans déménagement (article 10 de l'avenant précité relatif à l'indemnité forfaitaire de transport).

Les parties rappellent que la mobilité géographique impliquant un déménagement, contrainte par une suppression de poste, génère intrinsèquement des préjudices personnels individuels et familiaux. Afin de compenser ces préjudices, il sera versé une indemnité forfaitaire de 15 000 euros, en complément du dispositif mobilité prévu au paragraphe précédent.

De plus, les conjoints des collaborateurs qui percevront, en application de l'instruction n° 11049, l'allocation mensuelle d'aide à la mobilité, bénéficieront de conseils à la recherche d'emploi par un cabinet retenu par SOCIETE GENERALE.

Par ailleurs, de manière spécifique au présent projet, bénéficieront d'une prime forfaitaire d'un montant de 2 000 euros bruts, les collaborateurs qui ne percevraient pas par ailleurs une indemnisation ayant le même objet :

- en province, dont le reclassement entraînerait un allongement de la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail et une distance domicile lieu de travail d'au moins 15 kms,
- pour le PSC de Jemmapes, dont le reclassement entraînerait une augmentation du temps de trajet correspondant aux critères fixés par le chapeau et l'alinéa 1 de l'article 1 du Chapitre IV de l'accord relatif à l'accompagnement des salariés dans le cadre du déménagement des entités situées à la Défense et à Paris sur le nouvel ensemble immobilier de Val de Fontenay du 24 juin 2015 (cf. annexe).

Ces primes seraient versées au moment de la prise effective du poste.

D - Recueil des souhaits de mobilité des salariés des Pôles Service Clients non pérennes

Il sera organisé des réunions d'informations par la ligne RH, des affichages ou toutes autres actions de sensibilisation à la mobilité dans les PSC non pérennes, afin d'informer plus avant les salariés concernés par les suppressions de postes sur les postes publiés en anticipation sur la Bourse des emplois, afin qu'ils puissent échanger sur ces postes dans le cadre des entretiens de « recueil de souhaits ».

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés par les suppressions de postes, un accompagnement individualisé sera mis en place pour accompagner et reclasser les salariés concernés par le projet, à l'intérieur de l'entreprise.

Au cours d'une même période, tous les salariés travaillant au sein des Pôles Service Clients non pérennes, auront un entretien individuel avec leur interlocuteur RH afin d'échanger sur leurs compétences et leurs parcours. Il permettra également de recueillir leurs souhaits et contraintes en matière de reclassement interne ou externe.

Cet entretien fera l'objet d'un compte-rendu écrit transmis au salarié.

En cas de besoin, le salarié pourra de nouveau être reçu à tout moment par son interlocuteur RH pour modifier ses souhaits.

Handwritten signatures and initials: CB, JPC, MR, and others.

Les réunions d'informations prévues au premier paragraphe ci-dessus, suivies ensuite de la phase des entretiens, pourront débiter dès l'engagement des procédures d'information et de consultation. Après cette phase d'entretiens, un comité de mobilité dédié sera organisé sur chaque PSC pour se prononcer sur la compatibilité et la faisabilité des souhaits de mobilité fonctionnelle. Un retour de ces comités sera effectué auprès de chaque collaborateur par la filière RH.

Lorsque le souhait de mobilité fonctionnelle est compatible avec le profil du salarié mais requiert un accompagnement nécessaire à l'évolution professionnelle, un « passeport développement » présenté dans le point B sera mis en place et précisera la mise en œuvre de cette évolution.

Les salariés des PSC non pérennes, peuvent postuler à tout moment sur la durée du Plan, sans préjudice de la date de fermeture de leurs PSC.

En cas de difficultés relatives à la mise en œuvre de la présente partie, qui n'auraient pu être traitées au niveau des DRH régionaux, le salarié pourra saisir la Commission de recours et de suivi.

Une première Commission de recours et de suivi sera organisée dans le courant du mois de janvier 2017 afin de faire un bilan sur les entretiens de recueil des souhaits des collaborateurs des PSC non pérennes.

A la suite de cette réunion, l'Instance de dialogue et de concertation sera réunie avec l'ensemble des Organisations Syndicales en présence du directeur de BDDF.

E - Examen des candidatures et règles de priorité

Dès que la période des entretiens de « recueil de souhaits » sera achevée, toutes les candidatures recueillies via la Bourse des emplois sur l'ensemble des postes publiés, seront étudiées sur la base de la compatibilité, des compétences et qualifications du salarié, notamment par référence au temps de formation qui serait nécessaire pour la prise de poste et selon les modalités ci-après :

- à la fin du mois qui suit la date de publication du poste dans la Bourse des emplois, puis toutes les fins de mois,
- concernant les postes publiés par anticipation, à la fin du 3ème mois, qui suit la date de publication du premier poste dans la Bourse des emplois, puis toutes les fins de mois.

Concernant les postes mis en anticipation sur la Bourse des emplois, seules sont examinées les candidatures des salariés des PSC non pérennes et celles des PSC pérennes qui veulent conserver un poste relevant de leur activité.

En cas de candidatures multiples, seront prioritaires les salariés d'un PSC non pérenne dont l'orientation a été validée par le comité de mobilité, sauf en cas de concurrence avec un salarié de DEC dont le poste est supprimé dans le cadre d'un Livre 2 et qui postule sur un poste en DEC.

En cas de concurrence entre plusieurs candidatures de collaborateurs de PSC non pérennes, le choix se fera en fonction :

- des compétences et qualifications du salarié, notamment par référence au temps de formation qui serait nécessaire pour la prise de poste,
- puis de la date de fermeture de leur PSC,
- puis de l'ancienneté.

CS
R
SJC
D

Les situations particulières (exemple : rapprochement familial réservé au 1^{er} cercle, situation de garde d'enfant partagée, salariés en situation de handicap,...) feront l'objet d'un examen et d'un traitement privilégié.

La mission handicap sera particulièrement impliquée pour l'examen des situations des salariés en situation de handicap et la recherche de solutions de reclassement et d'adaptation.

Les salariés recevront un retour dans le mois suivant l'examen de leur candidature.

Les reclassements seront formalisés par écrit.

Les dates de départ des salariés en mobilité interne tiendront compte des volumes de sortie et donc des effectifs disponibles, pour limiter les contraintes opérationnelles des PSC, en particulier pour le PSC de Jemmapes.

Lorsqu'aucune solution de reclassement n'aurait été trouvée, le DMR affectera les salariés sur un poste non pourvu dès lors qu'il s'agit d'un poste convenable en adéquation avec les compétences et qualifications du salarié. Il informe alors le salarié de son intention de l'affecter.

Le salarié peut saisir la Commission de recours et de suivi s'il estime que l'affectation envisagée ne correspond pas à un reclassement convenable.

Aucune affectation n'intervient avant l'expiration du délai de 5 jours après la notification, ou le cas échéant avant la réunion de la Commission de recours et de suivi.

SOCIETE GENERALE réaffirme le principe de maintien de la Rémunération contractuelle Annuelle Globale Brute (RAGB) lors de la mobilité interne des salariés.

En cas de changement de métier, l'année suivant le reclassement, le niveau de la part variable ne serait pas inférieur à celui de l'année précédente, sous réserve du niveau de performance. Un examen systématique de situation sera également réalisé.

III- MISE EN PLACE DE MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES

A- Possibilité offerte aux salariés de recourir aux départs volontaires

Certains salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé pourraient souhaiter poursuivre leur parcours professionnel hors de SOCIETE GENERALE, dans le cadre d'une autre entreprise, en créant ou reprenant une activité indépendante, en se formant pour développer leurs compétences ou en réalisant un projet personnel.

SOCIETE GENERALE souhaite donner à ces salariés l'opportunité et les moyens de réaliser leur projet dans de bonnes conditions en mettant en place un dispositif d'accompagnement des départs volontaires.

CR R PBL
JPC
9

1) Conditions d'accès aux mesures d'accompagnement des départs volontaires

Les collaborateurs éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé pourront se porter candidats au départ volontaire dans les conditions définies ci-dessous, à condition qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée indéterminée avec SOCIÉTÉ GÉNÉRALE depuis au moins 3 ans à la date où ils candidatent, et qu'ils ne soient pas sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire et qu'ils n'aient pas notifié par écrit leur démission ou qu'ils ne soient pas en mesure de faire valoir leur droit à la retraite sécurité sociale à taux plein jusqu'à la date de fermeture de leur PSC.

Par ailleurs, ils doivent justifier d'un projet de reclassement externe réaliste prenant l'une des formes visées ci-dessous :

- embauche en CDI ou CDD de plus de 6 mois, justifiée par la présentation d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche,
- création ou reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise ou auto-entrepreneur. L'activité peut être exercée en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale. Lorsqu'il s'agit de la création ou de la reprise d'une société, les conditions requises sont celles fixées à l'article R. 5141-2 du Code du travail,
- participation à une action de formation qualifiante/certifiante/diplômante de longue durée en vue d'une reconversion professionnelle,
- et au cas par cas autre projet personnel motivé, tel que l'exercice d'une activité artistique, associative, caritative... . Ce parcours concerne les salariés qui, pour des raisons personnelles, ne désirent plus exercer une activité professionnelle salariée. Il s'agit par exemple d'un salarié qui souhaite consacrer une partie significative de son temps à la vie associative. Ce type de projet n'est recevable que si le salarié volontaire justifie de ressources financières suffisantes excluant tout recours à l'assurance chômage.

2) Aides financières

a) Indemnité de départ volontaire

Tout salarié volontaire dont le départ est accepté et formalisé par la signature d'un protocole de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique perçoit une indemnité égale à :

- 1 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la rupture du contrat intervient dans les 2 mois qui précèdent la date de fermeture du PSC.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 25 000 euros bruts et portée à 50 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 30 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours.

Si la date de fermeture du PSC est décalée, ayant pour conséquence de prolonger cette période, cette prolongation sera sans impact sur le calcul de l'indemnisation des salariés tel qu'établi ci-dessus.

- 0,8 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la rupture du contrat intervient dans la période du 3^{ème} au 12^{ème} mois qui précède la date de fermeture du PSC, telle que définie au Livre 2.

62 R JPC
J

Cette indemnité ne peut être inférieure à 20 000 euros bruts et portée à 40 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 24 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours.

- 0,6 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la rupture du contrat intervient en dehors des deux périodes définies ci-dessus qui correspondent à la période de fermeture du PSC, telle que définie au Livre 2.

Cette indemnité ne peut être inférieure à 15 000 euros bruts et portée à 30 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 24 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours.

Cette indemnité intégrera l'équivalent de l'indemnité conventionnelle ou, le cas échéant, de l'indemnité légale de licenciement.

L'ancienneté s'apprécie :

- au niveau du Groupe SOCIETE GENERALE dès lors que les différents contrats de travail au sein du Groupe se seront succédés sans interruption,
- à la date de cessation définitive du contrat de travail, tout semestre en cours étant considéré comme semestre complet.

Le coût des mesures complémentaires prises par l'entreprise, au-delà de la durée du congé de reclassement de 4 mois, pour financer des actions de formation demandées par le salarié en vue de son reclassement externe s'impute sur ces montants.

Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans l'entreprise, l'indemnité de départ volontaire sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités.

Le mois de salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ volontaire correspondra à un douzième de la Rémunération contractuelle Annuelle Globale Brute (RAGB) du salarié.

Pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté ou plus, il sera ajouté au mois de salaire pris en considération un douzième de la moyenne des parts variables versées les 2 années précédant la date de rupture du contrat de travail plafonnée à 100 000 euros bruts.

Le salarié ayant signé son protocole de rupture dans les 2 mois qui précèdent la date de fermeture du PSC bénéficiera par ailleurs, du fait de la rupture immédiate de son contrat de travail, d'une indemnité correspondant au préavis non effectué. Dès lors que le salarié demanderait à effectuer son préavis ou à bénéficier du congé de reclassement externe, l'indemnité de départ volontaire serait calculée en fonction de la date de rupture effective du contrat ou de la fin du congé de reclassement.

La hiérarchie ne peut reporter la date de rupture du contrat de travail qu'au moyen de la faculté de report prévue au point 5 ci-après. Si le salarié demande à voir son départ différé, l'indemnité de départ volontaire sera recalculée pour tenir compte de la date de rupture effective de son contrat de travail.

L'indemnité de rupture pour départ volontaire sera soumise aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment de leur versement.

Dans l'hypothèse où la signature du protocole de rupture par les parties interviendrait dans le mois qui précède la date de fermeture du PSC, un complément d'indemnité de départ égal à 20 % de cette même indemnité, ne pouvant être inférieur à 20 000 euros bruts, serait versé.

The bottom right corner of the page contains several handwritten signatures and initials. From left to right, there is a signature that appears to be 'GEB', followed by a large 'N' with a checkmark, and then 'JPC' and 'BBL' written in a cursive style.

b) Cas particulier des projets de création ou de reprise d'entreprise

Sous réserve de produire les éléments justifiant de la création ou la reprise d'une entreprise (extrait Kbis, etc) dans un délai d'1 mois suivant le départ, et que le projet de création ou reprise ait été finalisé, une indemnité d'un montant de 20 000 euros bruts sera versée au créateur ou au repreneur d'entreprise.

3) Actions de formation

La réalisation du projet du collaborateur, voire son élaboration, peuvent nécessiter des formations complémentaires, en particulier pour les collaborateurs souhaitant se reconverter. Le DMR aidera les salariés à identifier les formations nécessaires, examinera les besoins de formation formulés et participera à leur financement. Plusieurs types de formation définis ci-dessous pourront être préconisés ou retenus.

a) Des formations (d'adaptation) de courte durée

Ces formations visent :

- au développement de l'employabilité du salarié par rapport au marché de l'emploi,
- à l'accompagnement du salarié à une prise de poste externe identifié (CDI ou CDD de plus de 6 mois),
- à l'accompagnement d'un projet de création ou reprise d'une activité indépendante ou de manière générale à préparer le salarié à son nouveau métier ou activité.

Les salariés dont la rupture du contrat de travail intervient dans les 2 mois qui précèdent la date de fermeture du PSC, ne peuvent bénéficier de ces formations.

Les formations de courte durée sont financées par l'entreprise dans la limite de 8 000 euros T.T.C.

Au-delà, le coût supplémentaire des actions de formation demandées par le salarié s'impute sur le montant des indemnités de départ dépassant le montant correspondant à celui des indemnités légales ou conventionnelles, le salarié prenant à sa charge l'éventuel reliquat.

b) Des formations de longue durée qualifiantes visant principalement à la reconversion professionnelle

La préparation d'un diplôme d'études supérieures ou la réalisation d'une formation qualifiante de reconversion professionnelle, peut constituer en tant que tel un projet professionnel réaliste de reclassement externe, permettant à des salariés, diplômés de l'enseignement supérieur et ayant quelques années d'expérience professionnelle, de valoriser leur expérience.

Concernant une demande de financement de la formation, celle-ci pourra être adressée à SOCIÉTÉ GÉNÉRALE après validation du projet par le DMR. La réalisation de cette formation sera exclusive du suivi de toute autre action de formation.

Les formations de longue durée ayant un caractère de projet professionnel, y compris les frais afférents, sont financées par l'entreprise dans la limite de 25 000 euros T.T.C.

Au-delà, le coût supplémentaire des actions de formation demandées par le salarié s'impute sur le montant des indemnités de départ dépassant le montant correspondant à celui des indemnités légales ou conventionnelles, le salarié prenant à sa charge l'éventuel reliquat.

SB
K
JP
C
PBA

4) Ouverture d'un congé de reclassement externe

Le congé de reclassement fixé par les articles L. 1233-71 et suivants du Code du travail a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations du DMR visant à l'accompagner dans ses démarches et son projet externe.

La durée du congé de reclassement sera de 4 mois préavis compris pour l'ensemble des salariés.

- Conditions d'adhésion et de mise en œuvre du congé de reclassement

Le salarié disposera d'un délai de 8 jours à compter de la signature du protocole de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique pour adhérer au congé de reclassement, l'absence de réponse dans ce délai étant assimilée à un refus du salarié. En cas d'adhésion par le salarié au congé de reclassement, celui-ci débutera à l'expiration du délai de réponse de 8 jours.

Le salarié qui adhèrera au congé de reclassement s'engagera à suivre les actions définies dans le document qui lui sera remis à l'issue d'un entretien d'évaluation et d'orientation organisé par le DMR, après avoir signé ce document dans un délai de 8 jours.

- Statut du salarié pendant la durée du congé de reclassement

La rémunération est normalement maintenue pendant la durée du préavis. Pendant la période du congé de reclassement excédant la durée du préavis, le salarié percevra une allocation dont le montant brut sera fixé à 65 % de sa rémunération mensuelle brute moyenne soumise aux contributions mentionnées à l'article L. 5422-9 du Code du travail au titre des 12 derniers mois précédant la signature du protocole de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

Le salarié conservera par ailleurs sa qualité d'assuré social et bénéficiera du maintien de ses droits en matière d'assurance sociale, d'accident du travail et d'assurance vieillesse.

La période du congé de reclassement excédant la durée du préavis ne sera pas prise en compte dans la détermination de l'ancienneté servant de base au calcul de l'indemnité de départ volontaire. Elle ne sera pas non plus assimilée à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés. Plus généralement, cette période ne sera pas prise en compte pour le calcul des droits liés à l'ancienneté ou à la présence dans l'entreprise.

- Rupture du congé de reclassement

Lorsqu'en l'absence de motif légitime, le salarié ne suivra pas les actions définies dans le document visé ci-dessus ou les actions organisées par le DMR ou ne se présentera pas aux convocations du DMR, le salarié pourra se voir notifier par SOCIETE GENERALE la fin du congé de reclassement, après mise en demeure préalable de suivre ces actions ou de donner suite aux convocations qui lui sont adressées.

Durant le congé de reclassement, le salarié qui retrouverait un nouvel emploi ou démarrerait toute autre nouvelle activité en informera immédiatement le DMR par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge. La date de présentation de cette lettre fixera la fin du congé de reclassement.

Dans tous les cas, la cessation du contrat de travail ne pourra intervenir avant la fin du préavis.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including "X JRC", "S3", "9", and "DRL".

5) Priorité de réembauchage

Les dispositions légales sur la priorité de réembauchage s'appliqueront aux salariés ayant opté pour un départ volontaire validé et formalisé par la signature du protocole de rupture.

6) Rôle du DMR dans l'accompagnement des départs volontaires

La Direction précisera les modalités de fonctionnement et d'accès pour les salariés au DMR dans une communication qui sera disponible sur l'intranet SG. Le support de cette communication sera présenté préalablement aux Organisations Syndicales.

Le DMR s'appuiera sur un cabinet spécialisé afin d'aider les collaborateurs souhaitant s'engager dans un projet à l'extérieur de l'entreprise, par un accompagnement, des conseils et une expertise tant en vue de la recherche d'un emploi correspondant à ses aspirations que pour formaliser un projet externe de création d'entreprise ou de formation de longue durée en vue d'une reconversion professionnelle.

Le salarié dépose un dossier de candidature qui précise autant que possible la fiabilité, la cohérence, le sérieux et le réalisme du projet.

Le salarié est responsable de son projet. Il prend connaissance des risques associés et décide, en connaissance de cause, de poursuivre ou non son projet suite à ses échanges avec le conseiller.

Le DMR confirme ou non le départ en fonction du caractère complet du dossier, des critères d'éligibilité et de priorités définis ci-dessous.

Si son dossier est accepté, le salarié qui le souhaite doit confirmer par écrit sa demande de départ volontaire dans les 7 jours ouvrés à compter de la notification de la décision.

En cas de confirmation de sa demande de départ volontaire, la rupture du contrat de travail du salarié peut être formalisée par un protocole de rupture d'un commun accord pour motif économique, dont la signature fera courir, le cas échéant, le préavis.

Le départ du salarié peut toutefois être différé à la demande de la hiérarchie en raison des nécessités de service, sans que ce report puisse excéder 3 mois, à compter de la réception de la confirmation de la demande de départ volontaire. Si le report devait remettre en cause le projet du salarié, un réexamen pourrait être envisagé.

La confirmation par le salarié de sa demande de départ volontaire au terme de la procédure prévue ci-dessus donné lieu à la signature par le salarié et l'entreprise d'un protocole de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

B - Mesures d'accompagnement de la transition d'activité à destination des salariés en fin de carrière

Certains salariés en fin de carrière pourraient souhaiter voir leur activité aménagée dans un dispositif de transition, qui pourra être accompagné par les mesures définies ci-dessous.

R
JPC
E3
9
Boz

1) Collaborateurs éligibles aux mesures de transition d'activité

Les collaborateurs concernés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires pourront se porter candidats à la transition d'activité dans les conditions définies ci-dessous, à condition qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée indéterminée avec SOCIETE GENERALE depuis au moins 3 ans à la date où ils candidatent, et qu'ils ne soient pas sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire et qu'ils n'aient pas notifié par écrit leur démission ou qu'ils ne soient pas en mesure de faire valoir leur droit à la retraite sécurité sociale à taux plein jusqu'à la date de fermeture de leur PSC.

Les mesures ci-dessous sont réservées aux salariés en mesure de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein dans les 4 ans à compter de la date de fermeture de leur PSC et qui s'engagent à partir de l'entreprise à cette même date. Les salariés ne remplissant pas cette condition, pourraient également bénéficier de ces mesures, s'ils peuvent liquider, jusqu'à la date de fermeture du Plan, leur retraite sécurité sociale à taux plein dans les 4 ans qui suivent et qu'ils s'engagent à partir de l'entreprise dès que cette condition est remplie.

Concernant les collaborateurs non directement concernés, la date de départ prise en compte ainsi que les conditions afférentes sont examinées à la date de fermeture du PSC auquel appartient le salarié dont ils permettent le reclassement.

Ces départs seront soumis à l'accord de la hiérarchie et du salarié.

2) Aide à la transition d'activité

Le salarié qui remplit les conditions énoncées ci-dessus peut rompre son contrat de travail pour départ à la retraite dès lors qu'il :

- effectue un préavis d'une durée égale au nombre de mois, dans la limite de 48 mois, restant à courir pour liquider sa pension de retraite à taux plein,
- s'engage par écrit à liquider sa pension de retraite à l'issue du préavis et à en apporter la preuve (production de la notification de retraite établie par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse).

Il peut demander à SOCIETE GENERALE à être dispensé de son préavis.

Dans cette éventualité, SOCIETE GENERALE accepte de lui verser une rémunération mensuelle sur toute la durée du préavis qui correspond à 1/12^{ème} de :

- 70 % d'une « rémunération annuelle brute de référence » dans la limite de 2 plafonds annuels de sécurité sociale,
- 60 % de cette « rémunération annuelle brute de référence » pour la partie qui dépasse la limite ci-dessus.

La « rémunération annuelle brute de référence » est égale à la rémunération annuelle brute de base à la date de l'entrée du salarié dans le dispositif, à laquelle s'ajoute 50 % de la moyenne des parts variables versées les deux années précédant la période de fermeture des PSC, telle que définie au Livre 2. Le montant de chaque part variable prise en compte est plafonné à 50 000 euros bruts.

Pendant cette période, la base d'assujettissement des cotisations aux régimes de retraite est maintenue à 100 % sur la base de la « rémunération annuelle brute de référence ». Le différentiel de cotisations sera pris en charge par SOCIETE GENERALE.

R JPC
 3 7 BBA

La rémunération mensuelle versée pendant la période de préavis est soumise aux autres cotisations et contributions sociales ainsi qu'à l'impôt sur le revenu.

Pendant cette période, le salarié :

- reste salarié SOCIETE GENERALE et donc éligible à la participation, à l'intéressement et à l'épargne salariale sous réserve d'en remplir les conditions et sur la base de la rémunération versée durant cette période ; il continue à bénéficier des activités sociales et culturelles, mutuelle et régime de prévoyance sur la base de la rémunération versée pendant cette période,
- ne constitue aucun droit à congés payés et jours RTT.

A l'entrée dans le dispositif, le salarié perçoit, par anticipation, 70 % de l'indemnité de fin de carrière telle que visée par l'instruction SOCIETE GENERALE n° 4504.1. Le solde lui est versé à la sortie qui correspond à la rupture juridique du contrat de travail, dès lors qu'il aura fourni la notification de retraite établie par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail au titre de ce dispositif saisit le DMR qui le reçoit en entretien et lui remet un dossier d'information. Après la validation du dossier, la rupture est formalisée à la date de signature par le salarié et SOCIETE GENERALE de l'ensemble des documents prévus au présent article. Elle ne peut intervenir moins de 8 jours après la validation du dossier. Le préavis court au lendemain de la signature.

PARTIE III - DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 4 ans, sous réserve de sa validation par l'autorité administrative (article L. 1233-57-1 et suivants du Code du travail), pendant laquelle les salariés pourront bénéficier des mesures d'accompagnement social décrites dans le présent accord au sens de l'article L. 1233-24-1 du Code du travail, à l'issue des procédures d'information et de consultation des instances représentatives du personnel compétentes, et au plus tôt au 30 janvier 2017.

Le Plan prend fin à la date de fermeture du dernier PSC non pérenne et au plus tard au 31 décembre 2020.

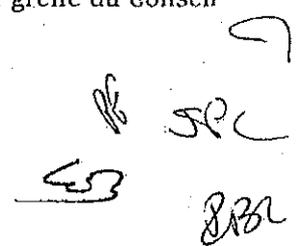
Compte tenu du calendrier de fermeture des PSC qui est précisé dans le projet de réorganisation des PSC (Livre 2), les salariés des PSC non pérennes de Rouen, Nancy, Caen et Nice ne pourront bénéficier des mesures d'accompagnement spécifiques complémentaires fixées au III partie II du présent accord, qu'à l'issue d'un délai de 12 mois à compter de l'ouverture du Plan fixée, au plus tôt, le 30 janvier 2017.

PARTIE IV - REVISION ET DEPOT DE L'ACCORD

Le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date.

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.



**Tableau de synthèse des postes supprimés pour les 6 PSC non pérennes
(Grenoble, Jemmapes, Rouen, Nice, Nancy et Caen)**

Postes au 31/12/2015			Grenoble	Jemmapes	Rouen	Nice	Nancy	Caen	Total
Activité	Code (actif)	Matière lib(s)	Postes						
Comptabilité	17881	Mgt opérationnel BO en BdD				1			1
	93828	Comptabilité	4	10	6	3	4	2	29
Total Comptabilité			4	10	6	4	4	2	30
Transverse	13875	Pale et administration RH	2	5	2	1	2	2	14
	17881	Mgt opérationnel BO en BdD	2	3	2	1	2	3	13
	22592	Relations sociales					2		2
	23634	BO particulier et professionnels						1	1
	32965	BO EntreprAssoc/Analys crédit						1	1
	55212	Gestion administrative	4	5	2	5	3	2	21
	71661	Pilotage Financier		1					1
Total Transverse			8	14	6	7	9	9	53
Entreprise Analyse	17881	Mgt opérationnel BO en BdD	1	1		1	1		4
	00207	Management des opérations					1		1
	23634	BO particulier et professionnels	1	4	1	2	5		13
	32965	BO EntreprAssoc/Analys crédit	12	29	6	7	11	3	68
	78524	Etudes administratives				1			1
Total Entreprise Analyse			14	34	7	11	18	3	87
Entreprise Opérations	00207	Management des opérations					1		1
	23634	BO particulier et professionnels	4	5	3	1	1	2	16
	32965	BO EntreprAssoc/Analys crédit	14	25	18	9	6	8	80
Total Entreprise Opérations			18	30	21	10	8	10	97
MDP Flux	17881	Mgt opérationnel BO en BdD	1	1					2
	00207	Management des opérations					1		1
	23634	BO particulier et professionnels	2	10	3	2	2	2	21
	32965	BO EntreprAssoc/Analys crédit					14		14
	55212	BO moyens de paiements	23	48	15	15	1	10	112
	76321	BO opérations Internationales	1	3	1	1	1	1	8
Total MDP Flux			27	62	19	18	19	13	158
MDP opération	00207	Management des opérations					1		1
	23634	BO particulier et professionnels	2	6	3	3	12	1	27
	55212	BO moyens de paiements	12	50	16	16		12	108
Total MDP opération			14	56	19	19	13	13	134
Pri Crédit	17881	Mgt opérationnel BO en BdD					1		1
	00207	Management des opérations					2		2
	23634	BO particulier et professionnels	21	33	21	15	16	15	121
Total Pri Crédit			21	33	21	15	19	15	124
Pri Produit*	00207	Management des opérations					1		1
	23634	BO particulier et professionnels	10	35	16	11	13	8	93
Total Pri Produit*			10	35	16	11	14	8	94
Pro	00207	Management des opérations					1		1
	23634	BO particulier et professionnels	12	26	16	15	2	10	81
	32965	BO EntreprAssoc/Analys crédit					7		7
Total Pro			12	26	16	15	10	10	89
CREDOC	23634	BO particulier et professionnels	1		1				2
	55212	BO moyens de paiements				5			5
	76321	BO opérations Internationales	4						4
Total CREDOC			5		6				11
Successions	17881	Mgt opérationnel BO en BdD				1			1
	23634	BO particulier et professionnels				26		32	58
Total Successions						27		32	59
Total général			133	300	137	137	114	115	936

9
 R
 JPC
 53
 JPC
 JPC

ANNEXE

Article 1 du Chapitre IV de l'accord relatif à l'accompagnement des salariés dans le cadre du déménagement des entités situées à la Défense et à Paris sur le nouvel ensemble immobilier de Val de Fontenay du 24 juin 2015

[...]

CHAPITRE IV - MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Les salariés concernés prioritaires au sens de l'article 1 du chapitre III sont éligibles aux mesures ci-après.

Les parties ont souhaité en élargir le bénéfice aux salariés dont le temps de trajet est aujourd'hui d'au moins 45 minutes et qui ont un allongement du temps de trajet pour se rendre à VAL DE FONTENAY ou ceux dont l'allongement du temps de trajet est de plus de 30 minutes.

ARTICLE 1 - MESURES EN FAVEUR DU RAPPROCHEMENT DOMICILE ET LIEU DE TRAVAIL

Sous réserve que le changement de résidence conduise à une réduction du temps de transport quotidien de 20 minutes minimum par trajet et qu'il soit réalisé dans les 6 mois précédant le déménagement de leur service et au plus tard dans les 18 mois suivant celui-ci.

[...]

3
R
JPC
BBL

ANNEXE**Article L. 1233-63 du Code du travail**

Modifié par LOI n° 2013-504 du 14 juin 2013 - art. 18 (V)

Le plan de sauvegarde de l'emploi détermine les modalités de suivi de la mise en œuvre effective des mesures contenues dans le plan de reclassement prévu à l'article L. 1233-61.

Ce suivi fait l'objet d'une consultation régulière et détaillée du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel dont les avis sont transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative est associée au suivi de ces mesures et reçoit un bilan, établi par l'employeur, de la mise en œuvre effective du plan de sauvegarde de l'emploi.

3
JK
JPC
JBL