

DISPOSITIF RELATIF A L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES

DANS LE CADRE DU DEMENAGEMENT DES ENTITES SITUEES A LA DEFENSE ET A PARIS

SUR LE NOUVEL ENSEMBLE IMMOBILIER DE VAL DE FONTENAY

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Monsieur Edouard-Malo HENRY, Directeur des Ressources Humaines du Groupe,

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

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

F.O. représentée par

S.N.B. représentée par

Il est convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 24 juin 2015

PREAMBULE

SOCIETE GENERALE a fait le choix d'organiser ses activités en Ile-de-France, hors Réseau, sur deux sites majeurs : LA DEFENSE et VAL DE FONTENAY.

Le projet de rééquilibrage entre les deux sites en créant une technopole sur VAL DE FONTENAY, conduit SOCIETE GENERALE à transférer des activités clés pour son développement sur ce site.

Cette démarche pérenne marque l'engagement de l'entreprise dans l'ère du digital et contribue à développer un immeuble innovant, mieux adapté à l'agilité des organisations et facilitant la qualité de vie au travail.

Ce projet de transfert de 5000 postes de travail dans un nouvel ensemble immobilier à VAL DE FONTENAY impliquant, sur le dernier trimestre 2016, le déménagement de près de 3000 salariés de SOCIETE GENERALE basés actuellement à LA DEFENSE, a conduit la Direction et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise à se rencontrer afin d'échanger sur les modalités de mise en œuvre de ce projet.

En effet, si le principe est le suivi pour chaque salarié de son activité sur l'un ou l'autre de ces deux sites situés dans le même bassin d'emploi, les parties considèrent qu'un tel projet, exceptionnel par son ampleur, justifie la mise en place d'un cadre collectif sécurisé dédié, permettant le plus en amont possible aux salariés et à l'entreprise d'anticiper ce déménagement et de limiter ses impacts éventuels.

Ce cadre sera ainsi composé de mesures :

- de recherche de mobilités ou de permutations sur les sites de départ pour les salariés dont le suivi de leur poste sur VAL DE FONTENAY poserait des difficultés, y compris en permettant à des salariés non concernés par ce déménagement et dont les compétences le permettent de se porter volontaires au transfert dès lors que cela permet le reclassement sur les sites de départ desdits salariés,
- d'accompagnement privilégiant le rapprochement domicile - lieu de travail,
- d'organisation du travail en développant le télétravail, les horaires variables ou des expérimentations sur les espaces de travail collaboratifs.

Un traitement prioritaire sera également envisagé pour les salariés dont l'impact du transfert sur VAL DE FONTENAY sur leur temps de trajet ou leur situation personnelle serait particulièrement important.

Les parties ont souhaité que la signature du présent accord en juin 2015, plus d'un an avant l'engagement des déménagements, permette une mise en œuvre de manière très anticipée de ces mesures et réponde ainsi aux attentes des salariés.

Cette volonté les a conduites à fixer le processus d'information et de consultation des instances représentatives du personnel compétentes afin que celui-ci garantisse au salarié une visibilité, par une consultation initiale du Comité d'Etablissement des Services Centraux Parisiens dès juin 2015, suivie d'informations régulières, dès lors que des évolutions d'organisations ultérieures impacteraient le périmètre initial du projet (services ou salariés).

Les entités qui connaîtraient des ajustements jusqu'aux déménagements effectifs bénéficieront directement et sans délai des mesures dans les mêmes conditions que les entités initialement concernées.

De même, outre des consultations sur les opérations de déménagement proprement dites le moment venu, les CHSCT seront informés des principales caractéristiques de ce projet, dès le Comité d'Etablissement consulté.

Une Commission de recours et de suivi sera mise en place. Elle sera notamment réunie préalablement à toute évolution et ajustement du projet.

S'agissant d'un projet en tant que tel à effectif constant, garantissant dès lors à chaque salarié le suivi de son poste sur VAL DE FONTENAY dès lors qu'il serait déménagé, les parties ont souhaité que les principes de mobilité édictés dans l'accord Emploi du 13 février 2013 continuent, d'une manière générale, à s'appliquer à l'ensemble des collaborateurs.

Les parties conviennent de mettre en place les dispositions suivantes.

CHAPITRE I - CHAMP D'APPLICATION

Relèvent du présent accord :

- les salariés en contrats à durée indéterminée inscrits à l'effectif à la date de consultation du CE des Services Centraux Parisiens soit le 26 juin 2015, dont le poste est effectivement transféré sur les nouveaux immeubles de VAL DE FONTENAY dans le cadre du déménagement des entités situées à LA DEFENSE et PARIS (Hausmann),
- les salariés en contrats à durée indéterminée inscrits à l'effectif à la date de consultation du CE des Services Centraux Parisiens soit le 26 juin 2015, non concernés par l'opération de déménagement indiquée ci-dessus mais qui accepteraient de prendre un poste transféré à VAL DE FONTENAY, permettant à un salarié initialement concerné de rester sur le site de LA DEFENSE ou PARIS (Hausmann).

Par ailleurs, les parties précisent que le calcul des temps de transport est effectué sur la base d'un logiciel de calcul d'itinéraire (RATP) prenant en compte l'utilisation des transports en commun à l'heure de pointe du matin et en retenant le chemin le plus rapide.

Les calculs sont effectués sur la base d'un trajet porte à porte entre l'adresse du domicile du salarié et celle de l'immeuble de travail. Pour tenir compte des aléas des transports en commun, une marge d'appréciation de 20 % de ce temps est appliquée sur le temps de transport du salarié tel que défini ci-dessus. Les temps de transport indiqués dans l'accord incluent cette marge de 20 %.

CHAPITRE II - ORGANISATION ET DUREE DU TRAVAIL

Pour tenir compte d'une part des fonctionnalités des nouveaux immeubles notamment en termes d'équipement numérique et de modularité des espaces de travail et d'autre part des impacts du déménagement sur l'organisation personnelle des salariés transférés, une réflexion sera engagée sur l'évolution de l'organisation du travail qui pourra porter tant sur les espaces collaboratifs que sur les temps de présence au travail.

Des expérimentations pourraient être envisagées si cela s'avère utile pour des entités concernées en particulier lorsque le métier fait particulièrement sens. La Direction réunira les organisations syndicales représentatives afin d'examiner avec elles les expérimentations envisagées. A l'issue de celles-ci, un bilan sera réalisé et leur sera présenté.

Les CHSCT compétents seront informés préalablement puis tout au long de la mise en œuvre par la Direction de telles expérimentations. A cet égard, afin de faciliter les futures implantations, quelques expérimentations pourraient se dérouler avant le transfert.

Il appartiendra à chaque entité d'étudier la possibilité pour les salariés relevant du régime horaire de bénéficier d'un système d'horaires variables. Ce système devra être compatible avec l'activité notamment en permettant d'assurer une présence suffisante du personnel sur certaines plages (contingence).

Par ailleurs, le télétravail sera ouvert pour les activités éligibles sous réserve d'études préalables sur la faisabilité technique (applications et sécurité) et organisationnelle. Il sera mis en place dans le cadre des dispositions de l'accord d'expérimentation actuel. Le CHSCT sera régulièrement informé. La Commission de recours et de suivi mise en place dans le cadre de l'expérimentation du télétravail est compétente en cas de difficultés.

Enfin, la mise en place d'espaces nomades tant à LA DEFENSE qu'à VAL DE FONTENAY sera étudiée en fonction des besoins des services.

CHAPITRE III - MESURES DE MOBILITE

La Direction précise que les implantations de LA DEFENSE et de VAL DE FONTENAY se situant dans une même zone géographique de proximité, sur une même ligne de RER et étant desservies par un réseau de transports particulièrement dense, le transfert des postes de travail constitue un aménagement des conditions de travail qui s'impose à l'ensemble des salariés concernés.

Toutefois, les parties signataires au présent accord ont souhaité permettre aux salariés concernés par le déménagement mais pour lesquels celui-ci poserait des difficultés importantes, d'examiner avec leur gestionnaire ressources humaines ou le Campus métiers mobilité si des solutions pourraient être aménagées.

Afin de tenir compte de la situation de certains collaborateurs qui ont un temps de transport supérieur à la moyenne des temps de transport en Ile-de-France et pour lesquels le transfert de leur poste à VAL DE FONTENAY générerait un accroissement supplémentaire, les parties ont convenu de mettre en place un examen prioritaire de leur situation.

Cet examen sera étendu également aux collaborateurs faisant valoir des situations personnelles particulières.

Ces deux catégories de salariés sont désignées, ci-dessous, comme salariés concernés prioritaires.

Article 1 - Définition des salariés concernés prioritaires pour un examen de leur situation

Le temps de transport en commun constaté en moyenne en Ile de France par la RATP est de 58 minutes par trajet. (Source RATP)

Ainsi, seront considérés comme salariés prioritaires ceux dont le temps de trajet est aujourd'hui d'au moins 45 minutes et qui auraient un allongement de plus de 20 minutes par trajet du fait du déménagement de leur entité à VAL DE FONTENAY.

Par ailleurs, pour tenir compte d'un facteur supplémentaire de pénibilité, seront également considérés prioritaires les salariés dont le nombre de correspondances pour se rendre A VAL DE FONTENAY, augmente et passe à plus de deux, quelle que soit la durée de leur temps de transport.

Indépendamment du temps de transport et de son allongement mentionnés ci-dessus, bénéficieront de cette priorité les salariés faisant valoir les situations spécifiques suivantes pour lesquelles l'allongement de trajet apporte une contrainte supplémentaire importante : handicap du salarié affectant sa mobilité, enfant handicapé, famille monoparentale ayant un enfant scolarisé jusqu'en classe de 5ème incluse, salarié ayant un enfant en garde alternée scolarisé jusqu'en classe de 5ème incluse, personne invalide à charge au sens fiscal du terme.

Toutefois, les salariés qui ne relèvent pas des critères de priorité ci-dessus et qui souhaitent faire valoir une situation personnelle particulière pour laquelle l'allongement de trajet apporte une contrainte supplémentaire importante, seront reçus par leur gestionnaire ressources humaines dans les meilleurs délais, selon les modalités définies ci-après.

Article 2 - Modalités de gestion des permutations et de la mobilité

Le dispositif mis en place comprend cinq étapes :

Etape 1 - Information des salariés

a) Information des salariés concernés

Les salariés concernés dont les postes ont été identifiés comme transférés à VAL DE FONTENAY seront informés par courrier individuel à l'issue de la consultation du Comité d'Etablissement des Services Centraux Parisiens.

Ce courrier sera adressé en deux vagues successives, première et deuxième quinzaine de juillet en fonction de l'identification des salariés concernés.

Ce courrier précisera les critères de priorité tels que définis à l'article 1 du présent chapitre.

Il indiquera aux salariés s'ils sont prioritaires au regard de leur temps de transport tel que défini à l'article 1 du présent chapitre.

Il précisera les modalités de prise de rendez-vous définies aux étapes 2 et 4 suivantes.

Les parties signataires conviennent que les salariés en absence longue durée dès lors qu'ils ne se seront pas manifestés pour une prise de rendez-vous seront contactés début septembre 2015.

b) Informations aux salariés des services concernés mais dont le poste n'est pas transféré

Une information leur sera adressée collectivement par messagerie électronique afin de les informer de la possibilité de bénéficier d'une mobilité sur le site de VAL DE FONTENAY par permutation avec un salarié concerné, au sein de leur service ou de leur département. Les salariés intéressés pourront se faire connaître auprès de leur manager et/ou de leur gestionnaire ressources humaines.

Ce mail précisera les modalités de volontariat et de prise de rendez-vous.

c) Information générale pour les salariés des Services Centraux Parisiens

Les principales dispositions du présent accord feront l'objet d'une communication auprès de l'ensemble du personnel via RHonline.

Etape 2 - Ouverture d'une période de prise de rendez-vous en vue d'une demande de mobilité sur LA DEFENSE ou PARIS (Hausmann)

Les salariés concernés prioritaires qui le souhaiteraient, disposeront d'un délai de deux semaines à réception du courrier pour prendre contact avec leur gestionnaire de ressources humaines afin de prendre un rendez-vous, délai prolongé le cas échéant de la durée des congés d'été.

Lors de cette prise de rendez-vous, afin d'être traités prioritairement, les salariés devront préciser s'ils sont prioritaires au regard de leur temps de transport ou des éléments qu'ils souhaitent faire valoir pour justifier d'une situation personnelle particulière telle que visée à l'article 1 du présent chapitre.

Les salariés prioritaires seront reçus dans le mois qui suit leur demande de rendez-vous, délai prolongé le cas échéant de la durée des congés d'été.

A la suite de cet entretien, le gestionnaire ressources humaines examinera les éléments portés à sa connaissance par le salarié faisant valoir d'une situation personnelle particulière telle que mentionnée à l'article 1 du présent chapitre et validera si le salarié est considéré comme salarié prioritaire.

Une information sera donnée à la Commission de recours et de suivi sur le nombre de salariés et les motifs génériques rencontrés.

Etape 3 - Gestion des permutations des salariés concernés prioritaires

A l'issue de cette période d'entretien prévue à l'étape 2, (jusque fin septembre 2015) et pendant les huit semaines suivantes, des permutations pourraient être envisagées au sein du service ou plus largement du département avec des salariés identifiés comme souhaitant rejoindre VAL DE FONTENAY, sous réserve de l'adéquation des compétences au poste.

En cas de candidatures multiples, le choix se fera en fonction des compétences et de l'adéquation au poste.

A compétences égales pour des salariés prioritaires, le critère de l'allongement le plus important du temps de transport sera retenu sous réserve d'une situation personnelle particulière mentionnée à l'article 1 du présent chapitre. Dans le cas où les deux salariés candidats relèvent de ce type de situation, la décision sera prise par la DRH de l'entité.

En cas de contestation, le salarié aura la faculté de saisir la commission de recours et de suivi du présent accord par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative.

Celle-ci se réunira à deux reprises au cours de cette période.

Etape 4 - Gestion des autres salariés concernés par le déménagement

A l'issue de la période d'entretien prévue à l'étape 2 (soit début octobre 2015), les salariés dont le poste est transféré à VAL DE FONTENAY mais non prioritaires, peuvent solliciter un rendez-vous avec leur gestionnaire ressources humaines.

Il sera recherché si des permutations ou des mobilités sont possibles sous réserve de disposer des compétences requises en adéquation avec le poste.

Etape 5 - Gestion des mobilités par le Campus métiers mobilité

A partir d'octobre 2015, les salariés concernés qui auraient fait valoir une difficulté personnelle pour suivre leur poste à VAL DE FONTENAY et qui n'ont pas pu bénéficier d'une permutation, verront leur poste publié sur la bourse des emplois dans un format spécifiant explicitement qu'il s'agit d'un poste transféré à VAL DE FONTENAY.

Les salariés non concernés et volontaires pour aller à VAL DE FONTENAY pourront se porter directement candidats sur ces postes. Les salariés qui ne seraient pas en mobilité devront au préalable obtenir l'accord de leur hiérarchie pour pouvoir postuler sur un poste figurant sur la bourse des emplois. Dans ce cas, cette mobilité serait limitée aux seuls postes transférés dans le cadre du déménagement à VAL DE FONTENAY et n'a pas pour conséquence de placer les salariés en mobilité selon les termes de l'accord Emploi du 13 février 2013.

Les mobilités seront gérées par le Campus métiers mobilité. Le Campus métiers mobilité s'assure que les postes à pourvoir soient effectivement réservés en priorité aux salariés qui ont manifesté des difficultés pour rejoindre le site de VAL DE FONTENAY dès lors qu'ils disposent des compétences et qualifications en adéquation avec les postes disponibles. En tout état de cause, la mobilité ne sera possible que si le poste libéré par un salarié non concerné par le transfert à VAL DE FONTENAY permette le repositionnement d'un salarié concerné.

En cas de candidatures multiples, à compétences égales entre un salarié concerné prioritaire et un non prioritaire, c'est la candidature du salarié concerné prioritaire qui sera retenue. Les autres principes mentionnés à l'étape 3 s'appliquent.

Les mobilités sont traitées selon les principes figurant au chapitre II de l'accord Emploi du 13 février 2013.

Le suivi des mobilités des salariés prioritaires se poursuit pendant les 18 mois qui suivent la prise de leur poste sur VAL DE FONTENAY.

Article 3 - Formation

Afin de faciliter la permutation ou la mobilité, des actions spécifiques d'accompagnement et de formation seront proposées aux collaborateurs, afin de leur permettre une prise de poste dans les meilleures conditions possibles.

Le programme est personnalisé en fonction des besoins de développement des compétences et de l'expérience du salarié par rapport aux requis du poste. Il est composé de deux types d'actions : des actions d'accompagnement et/ou de formation en vue de préparer le salarié et des actions de formation à la prise d'un nouveau poste.

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.

La formation à la prise du nouveau poste comprend un accompagnement au sein du service d'accueil ainsi que la réalisation de formations internes ou externes qui seraient nécessaires. Le programme de formation est validé d'un commun accord par le manager, le gestionnaire ressources humaines « accueillant » et le salarié. Il est formalisé par un document écrit remis au salarié qui permet d'en assurer le suivi.

Le dispositif d'accompagnement et de formation ne peut excéder 250 heures de formation.

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 suivants celui-ci, les salariés pourront bénéficier de :

- la prise en charge des frais d'agence liés à la recherche d'une résidence en accession à la propriété ou en location dans la limite de 2 500 € TTC,
- la prise en charge des frais de déménagement sur la base du devis le mieux disant (présentation de 3 devis) et dans la limite de 2 500 € TTC,
- l'ouverture pendant 24 mois d'un droit supplémentaire à avance logement,
- une prime forfaitaire de 1 500 € bruts pour les salariés qui déménagent dans les 12 mois de la date du transfert d'activité,
- 3 jours de repos supplémentaires à prendre 6 mois avant ou 18 mois après le déménagement de l'entité pour rechercher un nouveau logement,
- 2 jours de repos supplémentaires à prendre dans les 18 mois qui suivent leur changement de résidence pour les salariés conduits à rechercher une solution de garde pour leurs enfants.

Les salariés qui renonceraient à déménager et par conséquent aux mesures d'accompagnement afférentes au déménagement, bénéficieront d'une prime forfaitaire de 1 000 € bruts.

Pour les couples travaillant à SOCIETE GENERALE, lorsque les deux conjoints sont éligibles aux mesures du présent chapitre, les aides ne sont attribuées qu'une seule fois par foyer. La notion de conjoint dans le présent accord, s'entend en cas de déclaration de mariage, concubinage ou de PACS.

Les jours de repos supplémentaires bénéficient aux deux conjoints éligibles.

Toutes mesures venant d'un autre dispositif (ex : organisme collecteur) dont pourraient bénéficier les salariés ne peuvent être cumulées avec les mesures ci-dessus dès lors qu'elles auraient le même objet.

Article 2 - Indemnité de garde

Les salariés percevant des indemnités de garde à SOCIETE GENERALE à la date du déménagement de leur entité percevront une prime exceptionnelle d'un montant de 250 € bruts par enfant gardé et déclaré, multiplié par le nombre de jours de garde sur une semaine.

La situation du salarié (nombre d'enfants gardés et nombre de jours de garde déclarés sur une semaine) est arrêtée au dernier jour qui précède la date du transfert de l'activité.

Elle sera versée en une fois avec la paie du mois suivant celui du transfert de l'activité, selon les règles de paye en vigueur au sein de SOCIETE GENERALE.

Pour les couples travaillant à SOCIETE GENERALE cette prime sera versée au seul conjoint bénéficiant de l'indemnité de garde.

CHAPITRE V - MESURES D'AMENAGEMENT DE FIN D'ACTIVITE PROFESSIONNELLE

Afin de tenir compte de la situation des salariés concernés proches de la retraite au moment du déménagement à VAL DE FONTENAY, ceux-ci pourront se porter candidats, après accord de leur hiérarchie, à une mesure de transition d'activité dès lors qu'à la date effective du transfert de leur poste à VAL DE FONTENAY, ils seront en mesure de liquider leur retraite à taux plein dans les 36 mois au plus tard et sous réserve des conditions définies ci-après.

Ainsi, ces salariés ne devront pas être sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire, ne pas avoir notifié par écrit leur démission et ne pas être en mesure de faire valoir leur droit à la retraite à taux plein à la date du transfert de leur poste à VAL DE FONTENAY.

Les modalités de cette mesure de transition d'activité sont définies au chapitre 3 de l'accord du 13 février 2013, les termes « mise en œuvre du Livre 1 » étant substitués par celui de « déménagement ».

CHAPITRE VI - DISPOSITIF D'INFORMATION ET/OU CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES COMPETENTES

Article 1- Le Comité d'Etablissement des Services Centraux Parisiens (CE)

Les parties souhaitent que la mise en œuvre des mesures d'accompagnement prévues par le présent accord intervienne le plus en amont possible afin d'anticiper au mieux les impacts du projet de déménagement, notamment en permettant aux salariés de voir leur situation examinée au plus tôt.

En conséquence, la consultation du CE sur le projet de déménagement d'une partie des entités des Services Centraux Parisiens vers le nouvel immeuble de VAL DE FONTENAY, qui intègre le présent dispositif d'accompagnement, devra s'effectuer lors de la première séance ordinaire du CE des Services Centraux Parisiens qui suivra la signature du présent accord, soit le 26 juin 2015. Une information complémentaire sur l'envoi des courriers qui seront adressés la deuxième quinzaine de juillet, sera effectuée lors de la réunion du CE le 10 juillet 2015.

Le suivi de la mise en œuvre du projet est assuré par la Commission de recours et de suivi prévue au chapitre VII. Le CE sera destinataire, pour sa simple information des comptes-rendus à l'exception des éléments de nature individuelle.

Article 2 - Les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail concernés

Les CHSCT des Services Centraux Parisiens compétents pour ce projet seront consultés sur les projets de déménagement des entités concernées. Ces consultations s'effectueront de manière échelonnée, en fonction des entités concernées, entre décembre 2015 et mai 2016. Le recueil d'avis des CHSCT sur chacun des dossiers déposés interviendra dans un délai de 4 semaines après la remise du dossier.

Avant la remise des dossiers de consultation, les CHSCT seront réunis ensemble à deux reprises dans le cadre de réunions d'information afin de prendre connaissance des éléments relatifs à l'immeuble et à son implantation.

Article 3 - Suivi d'ajustement du périmètre du projet de déménagement

D'ici à la mise en œuvre du projet de déménagement, des projets d'évolution d'organisation pourraient intervenir et modifier, le cas échéant, les entités et/ou les effectifs concernés par ledit projet.

Dans cette hypothèse, le CE ainsi que les CHSCT concernés seraient informés sous forme de suivi des évolutions de périmètre organisationnel et/ou des effectifs concernés ainsi que de leurs conséquences.

Article 4 - Respect du calendrier

Les échéances prévues au présent chapitre constituent un gage de réussite du projet, et les contreparties accordées par SOCIETE GENERALE justifient que le respect des délais de consultation mentionnés aux articles 1 et 2 du présent chapitre soit strictement assuré.

En conséquence, les parties conviennent que le non-respect de ces échéances entraînera la nullité de l'accord dans son intégralité.

CHAPITRE VII - COMMISSION DE RECOURS ET DE SUIVI

Article 1 - Mise en place, composition et durée

Une Commission de recours et de suivi sera mise en place.

Elle sera composée de deux représentants par organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise de l'accord, et de représentants de la Direction des Ressources Humaines de SOCIETE GENERALE. La Présidence est assurée par un représentant de DRHG.

La Commission se réunira en septembre 2015 à deux reprises puis pendant la durée de la mise en œuvre du projet de transfert. Elle se poursuivra dans les six mois suivant la finalisation des derniers transferts, afin d'assurer le suivi des salariés qui rencontreraient des difficultés.

Article 2 - Rôle de la commission de recours et de suivi

2.1 - Recours

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

La saisine de la Commission est réalisée par l'intermédiaire d'une organisation syndicale représentative au niveau de l'entreprise.

La saisine doit avoir lieu par écrit adressé au Président de la Commission, qui en accuse réception.

La Commission examinera les motifs présentés par le salarié et donnera un avis circonstancié.

En cas de consensus avec la Direction, le gestionnaire ressources humaines et ou le Campus métiers et mobilité seront chargés d'étudier et de proposer des solutions en ligne avec la position de la Commission. Un suivi sera effectué par cette dernière.

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

2.2 - Suivi

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

2.3 - Mode de fonctionnement

La Commission se réunit sur convocation de la Direction. Elle se réunira une fois par mois sur l'année 2015, à compter de septembre 2015, mois au cours duquel elle se réunira une deuxième fois. Ensuite elle se réunira tous les deux mois.

Des réunions exceptionnelles pourront être organisées à l'initiative de la Direction ou à la demande des organisations syndicales si le nombre de questions ou dossiers l'exige.

CHAPITRE IV - DUREE DE L'ACCORD ET MODALITES DE DEPOT

Article 1 - Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 18 mois. Il prend effet à compter de la date de recueil de l'avis du Comité d'Etablissement des Services Centraux Parisiens, soit le 26 juin 2015.

Le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, soit le 25 décembre 2016, et cessera de produire tout effet à cette date.

Toutefois, les parties se rencontreront 3 mois avant son échéance afin d'étudier la possibilité d'une prolongation éventuelle.

Article 2 - 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.