

**ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL RELATIF A L'AJUSTEMENT DES
METIERS DE LA BANQUE DE GRANDE CLIENTELE ET SOLUTIONS INVESTISSEURS
ET DE LA BANQUE DE DETAIL A L'INTERNATIONALE**

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe,
Madame Caroline GUILLAUMIN,

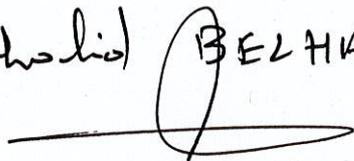
F. Clavier - Solide



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

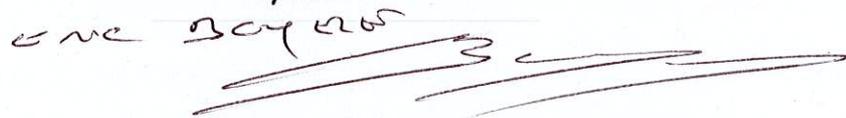
C.F.D.T. représentée par

Khadia BELHARAOUI



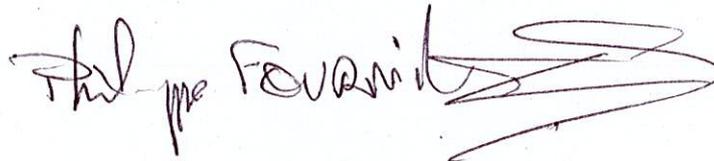
C.F.T.C. représentée par

Eric Boyard



C.G.T. représentée par

Philippe FOURNIE



S.N.B. représentée par

Sophie WASKAR



Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 9 mai 2019

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
PARTIE I - LES PRINCIPES DIRECTEURS	5
PARTIE II - LE NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES DANS LE CADRE DU PROJET	6
PARTIE III - LES MODALITES D'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL.....	6
A/ INFORMATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT DES SERVICES CENTRAUX PARISIENS (CE DES SCP)	6
B/ INFORMATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)	6
C/ INFORMATION DE LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT DES SERVICES CENTRAUX PARISIENS (CSEE DES SCP).....	6
PARTIE IV - LES GARANTIES APORTEES AUX SALARIES	7
A/ LES GARANTIES APORTEES SUR LES MODALITES DE TRAITEMENT DES DOSSIERS.....	7
1. Transparence et objectivité des critères de traitement des dossiers	7
1.1. Les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires.....	7
1.2. Les principes de priorité.....	8
1.3. La période de volontariat	8
2. La confidentialité des candidatures.....	9
B/ LA COMMISSION DE RECOURS ET DE SUIVI	9
1. Mise en place, composition et durée.....	9
2. Le rôle de la Commission de recours et de suivi.....	10
2.1. Le recours.....	10
2.2. Le suivi.....	10
2.3. Le mode de fonctionnement	10
PARTIE V - RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE	11
A/ LES SALARIÉS CONCERNES PAR LES OBJECTIFS DE SUPPRESSIONS DE POSTES.....	11
B/ ROLE RENFORCE DE LA DIRECTION DES METIERS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES INTERNES.....	11
1. Accompagnement individuel renforcé des salariés.....	11
2. Rôle renforcé de la Direction des métiers dans le pourvoi de postes.....	11
3. Accès à la Direction des Métiers.....	12
C/ LES MESURES RENFORCEES D'AIDE A LA FORMATION.....	13
1. Les actions d'accompagnement en vue de préparer la mobilité du salarié.....	13
2. La formation à la prise du nouveau poste	13

1 BM *[Signature]* 2/28
[Signature] SW *[Signature]*

3. Les mesures destinées à favoriser la reconversion professionnelle.....	13
D/ LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE.....	13
PARTIE VI - LA MISE EN PLACE DE MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES.....	14
A/ LA POSSIBILITE OFFERTE AUX SALARIES DE RECOURIR AUX DEPARTS VOLONTAIRES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE.....	14
1. Les modalités et conditions d'information du Comité d'établissement des Services Centraux Parisiens (CE des SCP).....	14
2. Le nombre maximal de suppressions de postes.....	14
3. Les conditions d'éligibilité au dispositif de rupture conventionnelle collective.....	15
4. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ.....	16
4.1. Le rôle de la Direction des métiers dans l'accompagnement des départs volontaires.....	16
4.2. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures.....	16
4.3. Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture.....	16
5. Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ.....	17
6. Les modalités de calcul des indemnités de rupture.....	17
7. Les actions de formation.....	19
8. Les modalités de suivi.....	20
B/ LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION D'ACTIVITE A DESTINATION DES SALARIES EN FIN DE CARRIERE.....	20
1. Les salariés éligibles aux mesures de transition d'activité.....	20
2. Aide à la transition d'activité.....	20
PARTIE VII - DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD.....	22
PARTIE VIII - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD.....	23
ANNEXE 1 - CALENDRIER PREVISIONNEL DES SESSIONS DE VALIDATION.....	24
ANNEXE 2 - TABLEAU DE SYNTHESE DES SUPPRESSIONS DE POSTES PAR CODE EMPLOI.....	25

PREAMBULE

Un projet de consultation du Comité d'entreprise des Services Centraux Parisiens (CE des SCP) a été transmis à l'instance le 9 avril 2019. Il prévoit :

- un ajustement du modèle de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs pour intégrer les nouveaux impacts de l'environnement et accélérer sa transformation ;
- une accélération de la transformation et de la digitalisation ainsi qu'une adaptation de l'organisation de la Banque de Détail à l'Internationale pour continuer à soutenir efficacement la transformation stratégique des activités du Groupe.

Ce projet justifie la mise en place du socle de garanties d'accompagnement social prévu par le Chapitre III de l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi signé le 13 mars 2019.

Au regard des échanges entre la Direction de SOCIETE GENERALE et les Organisations Syndicales représentatives dans l'Entreprise, le présent accord ajuste en les améliorant les mesures prévues par l'accord du 13 mars 2019.

Il réaffirme que la mobilité interne est la priorité de SOCIETE GENERALE tout en permettant aux salariés qui auraient un projet à l'extérieur de le réaliser dans de bonnes conditions.

Il rappelle que les départs ne peuvent intervenir que dans un cadre strictement volontaire et s'inscrivent dans un dispositif de rupture conventionnelle collective ou d'aménagement de fin de carrière.

Enfin, il satisfait aux obligations légales relatives à la rupture conventionnelle collective.

4/28
KSH Sw CP

PARTIE I - LES PRINCIPES DIRECTEURS

Le présent accord prévoit l'accompagnement social des salariés concernés par des suppressions de postes envisagées dans le cadre du projet relatif à l'ajustement des métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et de la Banque de Détail à l'Internationale - (ci-après, le « Projet »).

SOCIETE GENERALE s'engage, dans le cadre de ce Projet :

- à ne procéder à aucun licenciement contraint à caractère économique pendant toute la durée de l'accord ;
- à favoriser le reclassement interne en prévoyant des mesures renforcées pour les salariés dont le poste est supprimé ;
- à donner la possibilité aux salariés qui seraient porteurs d'un projet à l'extérieur de l'Entreprise de postuler à un départ volontaire dans le cadre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective ;
- à mettre en place un dispositif permettant l'aménagement de fin de carrière des salariés seniors.

SOCIETE GENERALE fait du reclassement interne sa priorité et à ce titre préempte tout poste ouvert au sein de l'établissement des Services Centraux Parisiens.

Sont exclus de ce dispositif de préemption :

- 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 récemment diplômés, le recrutement des salariés en alternance, de même que le « programme Graduate » et le concours annuel de l'Inspection Générale.

Par ailleurs et à l'exception de celles déjà en cours et finalisées le 9 avril 2019, les mobilités seront suspendues et ce, au moins, jusqu'à la 1^{ère} session de validation des dossiers en fonction de l'avancement de la réalisation des suppressions de postes.

Les départs volontaires dans le cadre de la rupture conventionnelle collective ou les mesures d'aménagement de fin de carrière 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 de l'emploi ou de l'activité dont il relève.

Le nombre de reclassements internes, de départs en rupture conventionnelle collective et en transition d'activité ne pourra pas excéder le nombre de postes dont la suppression est envisagée dans le cadre de ce Projet.

PARTIE II - LE NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES DANS LE CADRE DU PROJET

Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées dans le cadre du présent accord s'élève à 709.

Le Projet vise les départs et les suppressions de postes uniquement au sein de l'établissement des Services Centraux Parisiens.

Ces postes incluent 22 postes au sein de MARK/CTY et de DESCARTES TRADING qui concernent des salariés en charge de la gestion de l'extinction de ces activités.

Les salariés concernés devront pour bénéficier des mesures du présent accord y adhérer dans la période de volontariat prévue dans la Partie IV - A - 1.3.

La date de leur départ effectif pourra être fixée au-delà de la période de report de 3 mois prévue dans la Partie VI - A - 4.3 sans pouvoir excéder le 31 décembre 2020.

PARTIE III - LES MODALITES D'INFORMATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES DU PERSONNEL

A/ INFORMATION DU COMITE D'ETABLISSEMENT DES SERVICES CENTRAUX PARISIENS (CE DES SCP)

Conformément à l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi du 13 mars 2019, les parties ont convenu de recourir à une expertise.

Cette expertise a débuté à la date du 9 avril 2019 et se terminera au plus tard le 24 mai 2019.

Elle est réalisée par le cabinet d'expertise comptable SECAFI désigné à l'unanimité par les Organisations Syndicales représentatives.

Les conclusions seront restituées au CE des SCP lors de la réunion du 24 mai 2019, en parallèle de sa consultation sur le projet relatif à l'ajustement des métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et de la Banque de Détail à l'Internationale.

B/ INFORMATION DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE CENTRAL (CSEC)

Le rapport de l'expert et le dossier de consultation seront transmis pour information dans la BDES du CSEC, dès réception du rapport.

C/ INFORMATION DE LA COMMISSION SANTE SECURITE ET CONDITIONS DE TRAVAIL (CSSCT) DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE D'ETABLISSEMENT DES SERVICES CENTRAUX PARISIENS (CSEE DES SCP)

Cette commission, qui sera nouvellement créée, résultera du futur CSEE des SCP, en cours de désignation.

Elle opérera le suivi de l'impact du projet sur les conditions de travail à compter du 1^{er} septembre 2019 et ce jusqu'au 31 mars 2020.

RF
KSAJ
6/28
de

Une réunion d'information sera organisée début septembre et pourra définir les modalités de suivi.

PARTIE IV - LES GARANTIES APORTEES AUX SALARIES

Les mesures mises en œuvre dans le cadre du Projet seront accompagnées de garanties quant à leur déploiement et de moyens supplémentaires permettant leur mise en place et leur suivi, qui sont décrits ci-après, avec notamment : un rôle renforcé de la Direction des métiers et la mise en place d'une Commission de recours et de suivi.

Les départs volontaires autres que les mesures de transition d'activité s'inscrivent dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective au sens des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

A/ LES GARANTIES APORTEES SUR LES MODALITES DE TRAITEMENT DES DOSSIERS

1. Transparence et objectivité des critères de traitement des dossiers

1.1. Les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires

Tous les salariés SOCIETE GENERALE en CDI appartenant à l'établissement des Services Centraux Parisiens sont éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé, à l'exception des candidats dont les compétences sont indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont ils relèvent.

Les salariés directement concernés par les objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet pourront se porter candidats au départ volontaire.

Sont également directement concernés :

- les salariés dans les périmètres concernés par le Projet dont la date de fin d'expatriation serait en 2019 et connue à la date de dépôt du dossier dès lors qu'aucune affectation non concernée par une suppression de poste n'aurait été définie au 1^{er} mai ;
- les salariés absents dont la dernière affectation correspond à un poste supprimé (occupé ou non) ou en attente d'affectation, ne bénéficiant pas d'un poste d'affectation pérenne et relevant des entités concernées par des suppressions de postes dans le cadre du Projet ;
- les salariés en mission dont la dernière affectation correspond à un poste supprimé et relevant des entités concernées par des suppressions de postes dans le cadre du Projet ;
- les salariés concernés par des suppressions de postes dans le cadre de dossiers de changement d'organisation présentés aux instances représentatives du personnel antérieurement au Projet et dont le reclassement n'a pas encore été opéré à la date de dépôt du dossier dès lors qu'aucune affectation n'aurait été définie à la date du 1^{er} mai 2019.

Seront individuellement informés par écrit :

- les salariés directement concernés tels que définis ci-dessus ;
- les salariés directement concernés par des objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet et ayant des compétences indispensables. Ils peuvent demander à leur DRH à avoir connaissance des compétences indispensables justifiant de leur exclusion du dispositif. Une réponse leur sera apportée par écrit.

7/28
KSH
SW

Les salariés qui ne seraient pas directement concernés par des objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet pourront bénéficier de l'ensemble des mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires à la condition que le départ de leur poste permette la mobilité interne effective d'un salarié directement concerné par les objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet. Ils sont informés si le départ de leur poste permet la mobilité interne effective d'un salarié directement concerné.

Ces salariés, seront informés par la Direction des métiers lors de leur prise de contact, qu'ils pourraient être considérés comme ayant des compétences indispensables. Si le salarié le souhaite, il peut en parler directement avec sa hiérarchie. Il est informé que sa hiérarchie sera interrogée au moment de la levée de la confidentialité (cf. Partie IV - A - 2).

Les candidats au départ volontaire devront par ailleurs remplir les conditions visées ci-dessous dans la Partie VI - A - 3.

Les candidats aux mesures de transition d'activité devront par ailleurs remplir les conditions visées ci-dessous dans la Partie VI - B - 1.

1.2. Les principes de priorité

Au sein d'une entité cible (centre d'activité) et pour un emploi/métier 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.

La Direction des métiers examinera selon une périodicité au moins mensuelle les dossiers de candidature finalisés et l'éligibilité des candidats. Compte tenu de la période estivale, et par exception, la deuxième session de validation se tiendra le 13 septembre 2019.

Le calendrier prévisionnel des sessions de validation par la Direction des métiers est annexé au présent accord (cf. Annexe 1).

Au cours d'une même session, la Direction des métiers examinera simultanément, pour chaque entité (centre d'activité) et métier donnés, l'ensemble des dossiers déposés sur cette période par les salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires.

En cas de candidatures en surnombre au regard des objectifs de suppressions de postes au sein d'une entité (centre d'activité) sur un emploi/métier concerné, la priorité sera donnée :

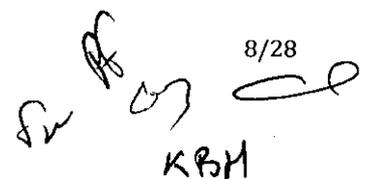
- aux salariés directement concernés par les suppressions de postes dans le cadre du Projet ;
- puis par ordre décroissant d'ancienneté Groupe telle que résultant du contrat de travail ou des différents contrats de travail au sein du Groupe s'étant succédés sans aucune interruption.
- en cas d'ancienneté strictement égale, les candidats seront départagés sur la base de la date à laquelle ils auront candidaté pour une mesure de mobilité interne, de départ dans le cadre d'un départ volontaire ou de transition d'activité, le salarié ayant candidaté le plus tôt étant prioritaire.

Il ne peut être réalisé plus de suppressions de postes, par le reclassement interne, le départ volontaire et la transition d'activité que celles envisagées dans le cadre du Projet de réorganisation.

1.3. La période de volontariat

La durée d'ouverture totale de recueil des candidatures au volontariat s'étend du 1^{er} juillet 2019 au 19 décembre 2019 inclus, veille de la dernière session de validation.

En tout état de cause, le volontariat ne restera ouvert que pour autant que le nombre de suppressions de postes annoncé dans le cadre du Projet n'ait pas été atteint.

 8/28
KBM

L'ensemble des candidats au départ volontaire et à la transition d'activité pourra se porter volontaire dès le 1^{er} juillet 2019. En revanche, seuls les salariés directement concernés par les suppressions de postes envisagées pourront se porter candidats aux mesures de mobilité interne renforcées dès cette date. Les autres salariés peuvent se porter volontaires aux mesures de mobilité interne à compter du lendemain de la 1^{ère} session de validation.

2. La confidentialité des candidatures

Les salariés pourront contacter la Direction des métiers en toute confidentialité.

Leur démarche n'est pas, à ce stade, communiquée à leur hiérarchie.

La confidentialité doit être levée afin de poursuivre le processus dès lors que le traitement du dossier du salarié le nécessite.

En tout état de cause, la confidentialité doit être levée au plus tard :

- pour les salariés directement concernés par des suppressions de postes :
 - en cas de mobilité interne, lorsque la candidature du salarié va être présentée au manager de l'entité d'accueil ;
 - en cas de projet externe, au moment de la confirmation écrite par le salarié de sa demande de départ volontaire suivant la notification de la décision de la Direction des métiers.
- pour les salariés indirectement concernés, la confidentialité est levée dans tous les cas à partir du moment où le manager sera amené à déterminer si le salarié a des compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont il relève préalablement à l'inscription de son poste sur la bourse des emplois.

En cas de refus du salarié de lever sa confidentialité à ce stade, la Direction des métiers informera le salarié des conséquences de cette décision et en particulier du risque de non poursuite de son dossier de candidature.

Les garanties apportées aux salariés en matière d'éligibilité, de priorité, de volontariat et plus globalement d'accompagnement sont identiques quelle que soit l'entité concernée par des objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet.

B/ LA COMMISSION DE RECOURS ET DE SUIVI

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, et de représentants de la Direction des ressources humaines du Groupe. La présidence est assurée par la Direction des métiers.

La Commission se réunira pendant la durée de la mise en œuvre du Projet. Elle se poursuivra dans les trois mois suivant la finalisation du Projet, afin d'assurer le suivi des salariés qui rencontreraient des difficultés dans le cadre de leur reclassement interne volontaire.

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 additionnelle de 3 mois.

PF
SW
9/28
KBH

2. Le rôle de la Commission de recours et de suivi

2.1. Le 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 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'à la Direction des métiers et au gestionnaire ressources humaines.

2.2. Le 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 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.

Elle pourra être saisie, pour traitement et recherche de solutions, par les Organisations Syndicales représentatives.

La Direction s'engage également à dresser, tout au long du déploiement, devant les membres de la Commission de suivi un bilan présentant notamment le nombre de demandes de reclassement interne, le nombre de demandes de départ dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective et de transition d'activité, le nombre de départs effectifs de l'Entreprise, le nombre de recours, le nombre effectif de suppressions de postes.

Ce bilan sera également transmis au CE des Services Centraux Parisiens (puis au CSEE des SCP).

2.3. Le 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.

AP
SW
KRH
10/28

PARTIE V - RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE INTERNE

A/ LES SALARIÉS CONCERNES PAR LES OBJECTIFS DE SUPPRESSIONS DE POSTES

Pour favoriser le maintien dans un emploi des salariés concernés par les suppressions de postes envisagées, ceux-ci seront prioritaires pour pourvoir les postes disponibles.

B/ RÔLE RENFORCÉ DE LA DIRECTION DES MÉTIERS DANS L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITÉS INTERNES

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés concernés par les suppressions de postes, le rôle de la Direction des métiers est d'accompagner et d'aider au reclassement des salariés à l'intérieur de l'Entreprise.

1. Accompagnement individuel renforcé des salariés

La Direction des métiers remplit les missions suivantes :

- accueillir les candidats à la mobilité interne et répondre à leurs questions ;
- porter à la connaissance des candidats les possibilités de reclassement interne ;
- assister les candidats dans l'élaboration de leur projet professionnel à l'intérieur de l'Entreprise, les conseiller sur leurs possibilités et leurs perspectives et les accompagner dans leurs démarches ;
- établir, si nécessaire, un plan de formation individuel leur permettant d'accéder à des postes à pourvoir en interne ;
- assurer, pour les candidats à la mobilité interne, la mobilisation de la ligne RH et le respect des règles de priorité par rapport aux mobilités internes ordinaires et aux recrutements externes afin que leur mobilité se fasse dans les meilleurs délais ;
- assurer le suivi des reclassements dans leur ensemble, et donner les informations nécessaires à la Commission de recours et de suivi.

Elle recourt par ailleurs à un cabinet externe pour l'aider dans l'ensemble de ses missions.

Les salariés concernés par une suppression de poste envisagée qui souhaitent se porter candidats à la mobilité interne sont accompagnés par un conseiller au sein de la Direction des métiers.

Les salariés ont accès dans la bourse des emplois à une liste et à une description des postes disponibles, auxquels ils peuvent candidater directement ou via leur conseiller. Les gestionnaires ressources humaines des lignes métiers « accueillantes » peuvent être mis à contribution si des informations complémentaires sont nécessaires.

La possibilité de reclassement est ouverte au niveau du Groupe.

2. Rôle renforcé de la Direction des métiers dans le pourvoi de postes

Afin de favoriser le reclassement interne, la Direction des métiers mettra sur la bourse des emplois les offres de postes pendant la durée du présent accord et à pourvoir dans les plus brefs délais.

11/28
R
SW
KBH

La Direction des métiers s'assure que les postes à pourvoir soient effectivement réservés en priorité aux salariés concernés par des objectifs de suppressions de postes. La Direction des métiers met par ailleurs tout en œuvre pour proposer à ces salariés des postes d'accueil disponibles. Ses conseillers peuvent à ce titre rechercher des postes en adéquation avec les compétences et qualifications des salariés concernés.

La Direction des métiers s'appuiera sur la compétence des gestionnaires ressources humaines pour faciliter le reclassement interne.

En cas de candidature unique sur un poste à pourvoir, la Direction des métiers reclasse le salarié sur le poste, dans la mesure où ce poste est en adéquation avec le profil du salarié.

En cas de candidatures multiples, pour les salariés directement concernés par des suppressions de postes, la Direction des métiers sélectionne les candidats au poste en fonction de leurs compétences et qualifications, notamment par référence au temps de formation qui serait nécessaire pour la prise de poste et de la charge de travail restant sur les postes supprimés.

Lorsqu'aucune solution de reclassement n'aurait été trouvée à la date de suppression du poste et à partir de la fin de la période de volontariat (soit le 19 décembre 2019, veille de la dernière session de validation), une proposition sur un poste convenable non constitutive d'une modification du contrat de travail, sera réalisée. Le salarié pourra solliciter une Organisation Syndicale représentative dans l'Entreprise en vue de saisir la Commission de recours et de suivi, s'il estime que le reclassement envisagé ne correspond pas à un poste convenable et/ou que ses contraintes n'ont pas été prises en compte.

La saisine de la Commission de recours et de suivi devra être effectuée dans un délai de 5 jours ouvrés après la présentation et la formalisation du reclassement et aura pour effet de suspendre le reclassement. Le reclassement ne sera alors effectif qu'au terme de la réunion de la Commission de recours et de suivi.

Si ce reclassement ne correspond pas aux observations et contraintes exprimées par le salarié, la recherche d'une nouvelle mobilité se poursuivra et le salarié concerné sera prioritaire sur les mobilités internes.

SOCIETE GENERALE réaffirme le principe de maintien de la rémunération contractuelle annuelle globale brute (RAGB) lors de la mobilité interne des salariés.

Par ailleurs, en cas de projet autonome de réorganisation interne qui générerait des suppressions et parallèlement des créations de postes destinées à des salariés dont les postes sont supprimés, ces salariés seraient prioritaires sur les postes ainsi créés.

3. Accès à la Direction des Métiers

Les salariés pourront, à leur initiative et de manière confidentielle, se rapprocher directement de la Direction des métiers afin d'être informés sur la démarche à suivre pour se porter candidat à une mobilité interne ou un départ volontaire.

Un « numéro vert » sera mis en place pour contacter la Direction des métiers. Le salarié pourra à cette occasion conserver l'anonymat s'il le souhaite.

Les salariés pourront également contacter par mail la Direction des métiers.

Des facilités en termes de disponibilité pourront être accordées aux salariés afin de favoriser leur prise de contact avec la Direction des métiers.

SW PF
KBT 12/28

C/ LES MESURES RENFORCEES D'AIDE A LA FORMATION

Des actions spécifiques d'accompagnement et de formation seront proposées aux salariés concernés, 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 trois types d'actions : des actions d'accompagnement en vue de préparer la mobilité du salarié, des actions de formation à la prise d'un nouveau poste et des mesures destinées à favoriser la mobilité avec reconversion professionnelle.

Dans l'entité d'accueil, un point spécifique sera fait sur les formations dispensées aux personnes concernées.

1. Les actions d'accompagnement en vue de préparer la mobilité du salarié

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.

2. La formation à la prise du nouveau poste

Elle comprend un accompagnement au sein de l'entité d'accueil ainsi que la réalisation de formations internes ou externes qui seraient nécessaires. Le programme de formation est élaboré par la Direction des métiers et 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.

3. Les mesures destinées à favoriser la reconversion professionnelle

Les possibilités de mobilité interne sont importantes dans le Groupe SOCIETE GENERALE où s'exercent un grand nombre de métiers et une grande diversité d'activités.

Un dispositif d'intégration aura pour objet d'accompagner la mobilité avec reconversion professionnelle des salariés avec une préparation de l'intégration et un suivi particulier pendant les premiers mois suivant l'arrivée dans le nouveau poste. Ce dispositif est élaboré par la Direction des métiers. Le recours à ce dispositif est convenu d'un commun accord, lors de la préparation de la mobilité, entre la Direction des métiers, le gestionnaire RH « accueillant », et le salarié dès lors que la mobilité nécessite un niveau de formation approfondi.

Durant la période d'intégration le salarié est positionné dans son nouveau poste de travail et suit le parcours de formation/intégration défini au moment de la préparation du reclassement. L'équipe RH « accueillante » 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, hors formations réglementaires, ne pourra excéder, en règle générale, 650 heures.

D/ LES AIDES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Les salariés, y compris de retour d'expatriation, amenés à réaliser une mobilité géographique en France dans le cadre de leur mobilité interne 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.

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 pas lui être opposé.

Sw
KSH
13/28

PARTIE VI - LA MISE EN PLACE DE MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES

A/ LA POSSIBILITE OFFERTE AUX SALARIES DE RECOURIR AUX DEPARTS VOLONTAIRES DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

Certains salariés éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé et complémentaires 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 de départ volontaire en application des articles L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

La possibilité donnée aux salariés de s'inscrire dans ce dispositif, exclut à ce titre tout licenciement pour atteindre les objectifs assignés par l'accord en termes de suppressions d'emplois, résultant d'un motif économique.

1. Les modalités et conditions d'information du Comité d'établissement des Services Centraux Parisiens (CE des SCP)

Le présent accord sera transmis sans délai pour information à l'ensemble des membres du CE des SCP ainsi qu'aux membres du CSEC, après signature de l'accord par les Organisations Syndicales représentatives dans les conditions prévues par l'article L. 2232-12 du Code du travail.

Le présent accord et la décision de validation par l'autorité administrative seront publiés sur le site intranet RH online.

Le suivi de la mise en œuvre de l'accord fera l'objet d'une consultation régulière et détaillée du CE des SCP (puis du CSEE des SCP) dont les avis seront transmis à l'autorité administrative.

L'autorité administrative recevra par ailleurs les comptes rendus de la Commission de recours et de suivi, établi par la Direction, et présentant l'avancement de la mise en œuvre du présent accord.

2. Le nombre maximal de suppressions de postes

Le nombre maximal de départs envisagés et de suppressions d'emplois associées dans le cadre du présent accord s'élève à 709, d'ici le 6 février 2020.

Les postes à supprimer dans le cadre du présent Projet se feront au travers des mesures de reclassement interne, de rupture conventionnelle collective et de transition d'activité.

Les dernières candidatures peuvent être déposées jusqu'au 19 décembre 2019, veille de la dernière session de validation.

Les signatures des conventions individuelles de rupture pourront avoir lieu au plus tard le 20 janvier 2020 inclus.

L'accord prendra fin le 6 février 2020.

Dans la perspective de ne pas pénaliser les salariés mais également de ne pas fragiliser l'Entreprise, il sera fait recours à l'intérim et aux contrats à durée déterminée en application des articles L. 1251-6 et L. 1242-2 du Code du travail afin de mieux gérer les départs et mobilités liés au Projet.

14/28
SW KBH

3. Les conditions d'éligibilité au dispositif de rupture conventionnelle collective

Les salariés directement concernés par les objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet sous réserve de ne pas être compétences indispensables pourront se porter candidats au départ volontaire. Ils seront individuellement informés par écrit.

Les salariés pourront après réception de leur courrier prendre rendez-vous auprès de la Direction des métiers afin de déposer un dossier de candidature à compter du 1^{er} juillet 2019.

Les salariés non directement concernés peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle collective à condition que leur départ permette le reclassement d'un salarié directement concerné et sous réserve qu'ils ne soient pas compétences indispensables.

Les salariés pourront également se renseigner auprès de la Direction des métiers sur la démarche à suivre pour se porter candidat à un départ volontaire.

Pour en bénéficier les salariés doivent être titulaires d'un contrat à durée indéterminée avec SOCIETE GENERALE depuis au moins trois ans à la date où ils candidatent, et ne doivent pas :

- être au jour de la signature de la convention individuelle de rupture sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire ;
- avoir notifié par écrit leur démission ;
- être en mesure de faire valoir leur droit à la retraite sécurité sociale à taux plein pendant la durée de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement spécifique ;
- être en mesure de bénéficier d'une transition d'activité pendant la durée du présent accord.

Les salariés de moins de 3 ans d'ancienneté directement concernés par des suppressions de postes et issus de MARK/CTY et DESCARTES TRADING, dont les activités sont en extinction, pourront également bénéficier des mesures de départ volontaire du présent accord sans que puisse leur être opposée la condition d'ancienneté.

Par ailleurs, les salariés 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 six mois, justifié 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. 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.

Les informations relatives aux modalités de mise en œuvre du dispositif de rupture conventionnelle collective seront publiées sur le site intranet RH online.

SW
K BH
15/28

4. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ

4.1. Le rôle de la Direction des métiers dans l'accompagnement des départs volontaires

La Direction des métiers assurera le pilotage des demandes de départ volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective.

La Direction des métiers s'appuiera sur un cabinet spécialisé afin d'aider les salariés souhaitant s'engager dans un projet à l'extérieur de l'Entreprise par un accompagnement, des conseils et de l'expertise.

Le salarié est responsable de son projet et décide en connaissance de cause, de poursuivre ou non son projet après échange avec la Direction des métiers et le cas échéant le cabinet d'accompagnement.

Le salarié non directement concerné pourra se renseigner en toute confidentialité lors de ses démarches auprès de la Direction des métiers ou du cabinet d'accompagnement qui l'informeront qu'il peut être « compétences indispensables ».

S'il confirme son souhait de candidater à l'une des mesures de l'accord, la Direction des métiers l'informeront qu'il sera contraint de lever la confidentialité de sa démarche auprès de la hiérarchie du salarié concerné pour vérifier ce point. Si le salarié le souhaite, il peut en parler directement avec sa hiérarchie.

La Direction des métiers informera le salarié non directement concerné si le départ de son poste permet la mobilité interne effective d'un salarié directement concerné.

Elle se réunit au moins une fois par mois pour étudier l'ensemble des demandes aux mesures du présent accord et détermine les salariés retenus selon l'ordre de priorité défini au point 5 ci-après. Compte tenu de la période estivale, la deuxième session de validation par la Direction des métiers se tiendra le 13 septembre 2019.

4.2. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures

Au cours de la période de recueil des candidatures au volontariat définie dans la Partie IV, le salarié adresse un courrier de demande de rupture d'un commun accord auprès de la Direction des métiers qui précise de façon expresse et non équivoque son souhait de rompre son contrat de travail dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective, de la date souhaitée de la rupture effective de son contrat de travail. Dans le cadre de son dossier de candidature, le salarié précise la fiabilité, la cohérence, le sérieux, et le réalisme du projet.

En fonction du caractère complet du dossier, des critères d'éligibilité et de priorités définis dans le présent accord concernant le dispositif de rupture conventionnelle collective, la Direction des métiers confirme ou non au salarié que les conditions pour formaliser son départ de l'Entreprise sont remplies ainsi que la date envisagée dudit départ, à l'issue de chaque session de validation.

4.3. Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture

Après validation du dossier de candidature lors des sessions de validation par la Direction des métiers, le salarié sera convoqué à un entretien pour échanger avec cette dernière sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail et signer en cas d'accord, la convention individuelle de rupture.

La date de la rupture du contrat de travail ne peut intervenir qu'à l'expiration du délai de rétractation de 15 jours calendaires qui court à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture.

DK
SW KBH 16/28

En cas de nécessités de service, le départ du salarié pourra être différé à la demande de la hiérarchie, sans que ce report ne puisse excéder 3 mois, à compter de la signature de la convention.

Si le report devait remettre en cause le projet du salarié, un réexamen pourrait être envisagé.

Par ailleurs, pour les salariés de MARK/CTY et de DESCARTES TRADING en charge de la gestion de l'extinction de ces activités, la date de leur départ effectif pourra être fixée au-delà de la période de report de 3 mois sans pouvoir excéder le 31 décembre 2020.

Le salarié aura la possibilité d'exercer son droit de rétractation et ce dans un délai de 15 jours calendaires, qui commencera à courir à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture.

A noter que si le délai expire un samedi, dimanche ou un jour férié ou chômé, il sera prorogé jusqu'au premier jour ouvrable suivant.

L'exercice du droit de rétractation doit être effectué par lettre recommandée avec accusé de réception à destination de la Direction des métiers.

En l'absence de rétractation, la rupture effective du contrat de travail interviendra au plus tôt le 1^{er} jour ouvrable suivant la date d'expiration du délai de rétractation.

A l'expiration du délai de rétractation, SOCIETE GENERALE adressera au salarié un courrier l'informant de la date de rupture effective de son contrat de travail.

5. Les critères de départage entre les potentiels candidats au départ

Conformément au 1.2 du A de la Partie IV, en cas de candidatures en surnombre au regard des objectifs de suppressions de postes au sein d'une entité sur un emploi concerné, la priorité sera donnée aux salariés directement concernés par les suppressions de postes, puis par ordre décroissant d'ancienneté Groupe telle que résultant du contrat de travail ou des différents contrats de travail au sein du Groupe s'étant succédés sans aucune interruption.

En cas d'ancienneté strictement égale, les candidats seront départagés sur la base de la date à laquelle ils auront candidaté pour un reclassement interne, un départ volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective ou une transition d'activité, le salarié ayant candidaté le plus tôt étant prioritaire.

6. Les modalités de calcul des indemnités de rupture

Tout salarié volontaire dont le départ est accepté et formalisé par la signature d'une convention individuelle de rupture, perçoit une indemnité égale à :

- 1 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la signature de ladite convention intervient dans les 30 jours calendaires qui suivent la 1^{ère} session et la 2^{ème} session de validation prévue par le présent accord et sous réserve de la validation de la candidature au titre de ces sessions.

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 ;

SW KSH 17/28

- 0,8 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la signature de ladite convention intervient dans les 30 jours calendaires qui suivent la 3^{ème}, la 4^{ème} et la 5^{ème} session de validation prévue par le présent accord et sous réserve de la validation de la candidature au titre de ces sessions.

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 signature de ladite convention intervient dans les 30 jours calendaires qui suivent la 6^{ème} session de validation prévue par le présent accord et sous réserve de la validation de la candidature au titre de cette session.

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.

Conformément à la réglementation applicable, le montant de cette indemnité ne pourra être inférieur à l'indemnité légale ou conventionnelle due en cas de licenciement pour un motif non disciplinaire.

Cette indemnité est versée au moment du départ effectif du salarié de l'Entreprise.

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.

Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel/forfait jours réduits 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 correspond à un douzième de la rémunération contractuelle annuelle globale brute (RAGB) du salarié.

Il sera ajouté, de manière non cumulative, au mois de salaire pris en considération :

- à partir de 5 ans d'ancienneté, un quarante-huitième de la moyenne des parts variables attribuées au titre de 2016 et de 2017 plafonnée à 100 000 euros bruts ;
- à partir de 10 ans d'ancienneté, un trente-sixième de la moyenne des parts variables attribuées au titre de 2016 et de 2017 plafonnée à 100 000 euros bruts ;
- à partir de 15 ans d'ancienneté, un vingt-quatrième de la moyenne des parts variables attribuées au titre de 2016 et de 2017 plafonnée à 100 000 euros bruts ;
- à partir de 20 ans d'ancienneté, un douzième de la moyenne des parts variables attribuées au titre de 2016 et de 2017 plafonnée à 100 000 euros bruts.

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

Sw KBH 18/28

Dans l'hypothèse où la signature de la convention individuelle de rupture par les parties interviendrait dans les 30 jours calendaires qui suivent la première ou la deuxième session de validation et sous réserve de la validation de la candidature au titre de ces sessions, un complément d'indemnité de départ égal à 20 % de cette même indemnité, ne pouvant être inférieur à 20 000 euros bruts, serait versé.

7. Les actions de formation

La réalisation du projet du salarié, voire son élaboration, peuvent nécessiter des formations complémentaires, en particulier pour les salariés souhaitant se reconvertir. La Direction des métiers 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.

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 formations de courte durée sont financées par l'Entreprise dans la limite de 8 000 euros TTC.

Au-delà, le coût supplémentaire des actions de formation demandées par le salarié s'impute sur le montant des indemnités de départ volontaire dépassant le montant correspondant à celui des indemnités légales ou conventionnelles dues en cas de licenciement pour un motif non disciplinaire, le salarié prenant à sa charge l'éventuel reliquat.

Des formations de longue durée visant principalement à la reconversion professionnelle

Il pourra s'agir notamment de la préparation d'un MBA. La préparation d'un MBA, diplôme d'études supérieures en management, peut constituer en tant que tel un projet personnel réaliste, 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 SOCIETE GENERALE après validation du projet par la Direction des métiers. 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, de type MBA, sont financées par l'Entreprise dans la limite de 25 000 euros TTC.

Au-delà, le coût supplémentaire des actions de formation demandées par le salarié s'impute sur le montant des indemnités de départ volontaire dépassant le montant correspondant à celui des indemnités légales ou conventionnelles dues en cas de licenciement pour un motif non disciplinaire, le salarié prenant à sa charge l'éventuel reliquat.

Aide financière 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'un 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.

CSB 19/28 DF
SW KBH

8. Les modalités de suivi

Conformément au B de la Partie IV du présent accord, la Direction met en place une Commission de recours et de suivi qui 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.

La Direction s'engage à présenter, tout au long de la mise en œuvre du projet, aux membres de la Commission de recours et de suivi un état d'avancement notamment du nombre de demandes de reclassement interne, du nombre de demandes de départ dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective et de transition d'activité, du nombre de départs effectifs de l'Entreprise, du nombre de recours et du nombre effectif de suppressions de postes.

B/ LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA TRANSITION D'ACTIVITE A DESTINATION DES SALARIES EN FIN DE CARRIERE

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.

1. Les salariés éligibles aux mesures de transition d'activité

Les salariés 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 trois ans à la date où ils candidatent, qu'ils ne soient pas sous le coup à l'entrée dans le dispositif 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 de base sécurité sociale à taux plein.

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 la notification de la rupture de leur contrat de travail et qui s'engagent à liquider leur retraite à taux plein, dès lors qu'ils en remplissent les conditions au terme du dispositif, au plus tard le 1^{er} février 2024.

L'entrée dans le dispositif du salarié peut toutefois être différé à la demande de la hiérarchie en raison des nécessités de service, sans que ce report ne puisse excéder trois mois, à compter de la date de l'entretien.

Enfin dans l'hypothèse où les dispositions législatives et/ou réglementaires et/ou conventionnelles en matière de retraite (régime de base et/ou complémentaire) viendraient à impacter ce dispositif pendant la durée de l'accord, les parties conviennent de se rencontrer pour en analyser les conséquences.

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 sécurité sociale à taux plein ;
- s'engage par écrit à liquider sa pension de retraite sécurité sociale 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.

ED 20/28 OK
SW KBH

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 attribuées au titre de 2016 et de 2017. 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.

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'accord relatif à l'indemnité de fin de carrière du 19 décembre 2018. 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.

L'indemnité de fin de carrière sera soumise aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment de son versement.

Le salarié qui souhaite bénéficier de ce dispositif saisit la Direction des métiers 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 étant précisé que la date d'entrée dans le dispositif de transition d'activité débutera le 1^{er} jour d'un mois. La formalisation de la rupture ne peut intervenir moins de 8 jours après la validation du dossier.

SB
SW
KBM
21/28

PARTIE VII - DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

Cadre légal et conventionnel

Les dispositions du présent accord, adaptées au projet relatif à l'ajustement des métiers de la Banque de Grande Clientèle et Solutions Investisseurs et de la Banque de Détail à l'Internationale, ne peuvent se cumuler avec les accords, usages et engagements unilatéraux d'accompagnement social d'opération de structures et/ou de réorganisation déjà mis en œuvre ainsi qu'avec des mesures légales ou conventionnelles de même nature ou ayant le même objet. En cas de concurrence entre les mesures de même nature ou qui viendraient en contradiction, les dispositions du présent accord prévaudront.

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 6 février 2020. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} juillet 2019, sous réserve de la validation par l'autorité administrative compétente du dispositif de rupture conventionnelle collective, qu'elle soit explicite ou implicite.

En cas de décision implicite, SOCIETE GENERALE transmettra par tout moyen une copie de la demande de validation, accompagnée de son accusé de réception par l'administration, aux Organisations Syndicales représentatives signataires et aux salariés éligibles à la rupture conventionnelle collective.

En cas de décision explicite, SOCIETE GENERALE informera via son site intranet RH online, les salariés éligibles à la mesure de rupture conventionnelle collective, de la décision de la Direction Régionale des Entreprises de la Concurrence de la Consommation et de l'Emploi (DIRECCTE).

Le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date. Il n'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Suivi

Le suivi des conditions et modalités d'application du présent accord est assuré dans le cadre de la Commission de suivi définie ci-avant.

Révision

Conformément à l'article L. 2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant, sous réserve de la validation par l'autorité administrative compétente de l'aménagement qui serait le cas échéant apporté au dispositif de rupture conventionnelle collective.

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

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

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

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

CS
SW
22/28
KBH

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

Adhésion

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

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

Evolution législative, réglementaire ou économique

En cas d'évolution législative ou conventionnelle qui viendrait créer des obligations supplémentaires, celles-ci ne sauraient se cumuler avec les dispositions du présent accord.

Dès lors que ces obligations supplémentaires seraient susceptibles d'avoir des conséquences sur tout ou partie des dispositions de cet accord et d'accroître les obligations de SOCIETE GENERALE, les parties signataires conviennent de se réunir afin d'examiner les conséquences sur l'accord.

PARTIE VIII - DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

La Direction notifiera, après signature, 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.


SW

23/28

KSH



ANNEXE 1

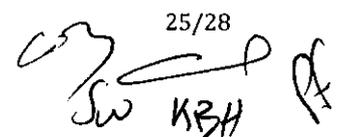
CALENDRIER PREVISIONNEL DES SESSIONS DE VALIDATION PAR LA DIRECTION DES METIERS

- 1^{ère} session : 26 juillet 2019
- 2^{ème} session : 13 septembre 2019
- 3^{ème} session : 27 septembre 2019
- 4^{ème} session : 25 octobre 2019
- 5^{ème} session : 22 novembre 2019
- 6^{ème} session : 20 décembre 2019

ANNEXE 2

TABLEAU DE SYNTHÈSE DES SUPPRESSIONS DE POSTES PAR CODE EMPLOI

Code Emploi	Libellé Emploi	Nombre de Suppressions de Postes
122	RESPONSABLE DES OPÉRATIONS	5
123	RESP D'ÉQUIPE - OPÉRATIONS	11
124	CHARGÉ DE RÉFÉRENTIELS	1
125	CHGÉ DE CONTRÔLE OPÉRATIONS	3
126	CHARGÉ DES OPÉRATIONS CLIENTS	51
127	EXPERT DES OPÉRATIONS	13
128	EXPERT FILIÈRE OPÉRATIONS	7
130	SALES TRADER	10
134	ANALYSTE MODELE OPERATOIRE	3
137	SPECIALISTE AMÉLIOR CONTINUE	7
138	EXPERT CONSULTING INTERNE	1
140	DATA SCIENTIST/EXPLOIT DONNÉES	5
150	CHIEF DATA OFF/RESP DONNÉES ENTREP	1
153	DIGITAL OFF/RESP STRAT DIGITALE	2
902	RESP ORIGINATION MARCHÉS CAPITAUX	1
904	RESP ANALYSE MARCHÉS FINANCIERS	2
905	ANALYSTE MARCHÉS FINANCIERS	11
908	RESP GLOBAL FINANC. STRUCTURÉS	1
910	RESPONSABLE GESTION	1
913	RESP VENTE MARCHÉS FINANCIERS	7
915	RESPONSABLE TRADING	8
1001	RESPONSABLE DE LA STRATÉGIE	1
1005	RESPONSABLE BANQUIER PRIVÉ	3
1006	RESP INGÉN PATRIMONIAL ET FI	1
1007	INGÉN PATRIMONIAL ET FINANCIER	1

25/28

SW KBH

1008	CHARGÉ D'ETUDES PATRIMONIALES	1
1009	RESP CONSEIL EN INVESTISSEMENT	2
1010	CONSEILLER EN INVESTISSEMENT	1
1014	KNOWLEDGE MANAGER	3
1016	RESP PÉRIM GÉO OU FONCTIONNEL	9
1017	GLOBALCOO/RESP ACTIVITÉS OPÉ	3
1018	DIRECTEUR DE CABINET	4
1019	RÉFÉRENT CONFORMITÉ	1
2550	CHEF DE PROJET SI	7
2551	DIRECTEUR DE PROJET SI	1
2552	DIRECTEUR DE PROGRAMME SI	2
2555	CHEF DE PROJET	48
2556	DIRECTEUR DE PROJET	20
2557	DIRECTEUR DE PROGRAMME	12
2558	RESP PORTEFEUILLE PROJETS (PPM)	2
2559	RSP PLANIFICAT° PROJETS (PMO)	4
2600	ASSISTANT(E) RH	3
2607	INGÉNIEUR PÉDAGOGIQUE	3
2660	GEST PREST SERV GÉNÉRAUX	1
2683	GÉNÉRALISTE RH	7
2684	ANALYSTE RH	3
2687	EXPERT DÉVELOPPEMENT RH	2
2708	JURISTE	1
2722	RESPONSABLE ASSURANCE	1
2756	ORGANISATEUR CONSEIL	20
2757	RESPONSABLE DE MISSIONS	2
2758	LEADEREQUIPEORGANISATION	2
2762	PROMOTEUR RSE	1
2763	EXPERTPROCESSAMELIORCONTINUE	8
2800	ARCHITECTFONCTIONNELAPPLICATIF	1

2801	CONSEIL EN STRATÉGIE SI	5
2803	DIRECTEUR DE DIVISION SI	2
2804	DIRECTEUR SI	1
2812	SPÉCIALIST ETUD-DEVELOP SI	2
2813	ANALYSTESIMETIER	3
2816	RESPANALYSTESSIMETIER	2
2871	RESPONSABLE DE DIVISION SI	2
2873	RESPONSARCHITECTURE	1
2878	EXPERT MÉTHODES-OUTILS SI	5
2886	RESPONSABLE APPLICATION INFORM	1
2903	RESPONSABLE DES RISQUES	9
2906	ANALYSTE RISQ. SUR OPÉ. MARCHÉ	5
2908	RESPONSABLE RISQUES DE CRÉDIT	1
2909	ANALYSTE RISQUE DE CRÉDIT	9
2917	CHARGÉ REPORTING RISQUES	3
2918	RESP. RISQUES OPÉRATIONNELS	2
2919	ANALYSTE RISQUES OPÉ.	4
3814	TRADER	54
3818	VENDEUR MARCHÉS FINANCIERS	45
3931	RESP INGÉNIERIE FIN. STRUCT	1
4001	INGENIEURR&DMARCHÉSFINANCIERS	5
4002	ORIGINATEUR MARCHÉ DE CAPITAUX	10
4003	INGENIEUR PRODUITS	29
4036	GÉRANT	2
4059	SYNDICATEUR	1
4062	RESP FINANCEMENT STRUCTURES	3
4065	CHARGÉ DE RELATION CLIENT	3
4073	ANALYSTE VENTES	4
4090	ANAL RECH & SÉLECTION DE FOND	4
4120	CHEF DE MARCHÉ	1

4151	CHARGE D'ETUDES MARKETING	18
4152	CHEF PRODUIT	3
4181	CHARGÉ D'OPÉ MARKETING CLIENT	2
4201	DIRECTEUR DES OPÉRATIONS	1
5002	CHARGÉ DE CLIENTÈLE	4
5010	CHARGÉ D'ÉTUDES CLIENTÈLE	2
5012	RESPONSABLE SECTEUR CLIENTÈLE	5
5309	RESPONSABLE MARKETING	7
5342	CHARGÉ DE MIDDLE OFFICE	12
5528	CHARGÉ AFFAIRES STRATÉGIQUES	1
5731	CHARGÉ RELATIONS CLIENTÈLE	2
5801	CHARGÉ FINANCEMENTS STRUCTURÉS	3
6006	SECRETAIRE DE DIRECTION	12
6009	GESTIONNAIRE ADMINISTRATIF	2
6061	RESP PRODUITS PORTEFEUILLE	2
6085	TRÉSORIER	1
6090	ADJ. RESP. OPE. ETRANGER	1
6117	RESP. ACTIVITES COMMERCIALES	1
6118	COO/RESP SUIVI DES ACTIVITES	28
6161	RESP PILOTAGE DES PRESTATIONS	3
6192	ASSISTANT GÉRANT	1
6194	CONSEILLER CLT ENTR EXPERT	1
8021	CHARGE MISSION	39
8040	SECRETAIRE	4
8096	CADRE DIRECTION	2
5228	CHARGÉ D'AFFAIRES STRATÉGIQUES	1
TOTAL		709