

PREAMBULE

[à rédiger]

PARTIE I – PRINCIPES DIRECTEURS

SOCIETE GENERALE s'engage dans le cadre du projet de transformation de BDDF qui vise dans le présent accord le projet de transformation du dispositif Front office de BDDF et celui d'évolution de la relation client, d'optimisation du maillage agences et de la prise en charge de l'accueil des clients par les conseillers clientèle SOCIETE GENERALE à ne procéder jusqu'au 31 décembre 2020 à aucun licenciement contraint à caractère économique au sein du Réseau de la Banque de Détail France, et à mettre en place, dans les conditions décrites dans le présent accord, un dispositif spécifique d'accompagnement qui :

- Investit sur la formation des collaborateurs en favorisant le développement de nouvelles compétences, expertises et méthodes de travail, notamment en augmentant de façon significative d'ici 2020 les heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs de la Banque de Détail en France,
- Favorise le reclassement interne en l'accompagnant d'un dispositif de mobilité adapté aux enjeux de la transformation et prévoyant des mesures renforcées pour les collaborateurs dont le poste est supprimé,
- Donne 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,
- Met en place un dispositif permettant l'aménagement de fin de carrière des collaborateurs seniors.

SOCIETE GENERALE fait du reclassement interne sa priorité et à ce titre préempte tout poste ouvert au sein du Réseau de la Banque de Détail France. Pourront en revanche continuer à faire l'objet d'embauche directe :

- Les emplois dans les filières d'expertise sans lien avec les postes supprimés ou requérant des compétences-clés non disponibles en interne,
- Les jeunes salariés et ceux en alternance.

SOCIETE GENERALE se fixe par ailleurs pour objectif de recruter, pour l'année 2018, 2000 collaborateurs dont 400 jeunes de moins de 26 ans en contrat à durée indéterminée en France. Elle veillera à s'inscrire dans une démarche similaire sur les années 2019 et 2020.

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.

Les salariés de SGPM directement concernés par les objectifs de suppression de postes seront éligibles à l'ensemble des mesures du présent accord et en seront individuellement informés par écrit.

Les salariés de SGPM qui ne seraient pas directement concernés par des objectifs de suppression de postes pourront bénéficier des mesures de rupture conventionnelle collective et d'aménagement de fin de carrière dans les conditions définies par le présent accord et sous réserve que le départ de leur poste permette le reclassement effectif d'un salarié directement concerné par les objectifs de suppression de postes.

D'une façon générale, les mesures de rupture conventionnelle collective, d'aménagement de fin de carrière et de mobilité renforcée ne pourront pas concerner un collaborateur occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau (cf. annexe) ou entraîner une perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont il relève.

Projet d'accord

Par ailleurs, compte tenu des besoins en pourvoi de postes particulièrement importants en région parisienne, les salariés rattachés aux DRIF Nord et DRIF Sud seront reclassés en cas de suppression de poste au sein de l'une de ces deux délégations régionales et ne seront pas éligibles aux mesures :

- d'accompagnement renforcées de la mobilité
- de rupture conventionnelle collective
- d'aménagement de fin de carrière.

En revanche, sont éligibles à ces mesures les chargés d'accueil et les chargés d'accueil avec portefeuille des DEC's suivantes : CERGY, MANTES, CHESSY, MASSY, MELUN, EVRY, SAINT-QUENTIN EN YVELINES, VERSAILLES dans les conditions du présent accord.

Le nombre 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 du projet de transformation de la Banque de Détail France.

Une vigilance particulière sera portée aux salariés dont la demande de départ en transition d'activité ou dans le cadre de la rupture conventionnelle collective, aura été refusée.

PARTIE II – LES MODALITES DE REALISATION D'UNE EXPERTISE UNIQUE ET GLOBALE

Les parties conviennent de recourir à une expertise unique et globale sur les impacts économiques de la transformation de BDDF telle que définie dans les principes directeurs et si cela est nécessaire, sur les conditions de travail.

Cette expertise devra débuter à la date de signature du présent accord et être réalisée dans un délai maximum de 30 jours calendaires.

La lettre de mission est jointe en annexe du présent accord (cf. annexe XX)

L'expert bénéficiera des mêmes conditions d'accès à la documentation et aux informations de l'entreprise que les autres missions d'expertise rémunérées par l'employeur. Le cabinet retenu formulera ses demandes d'information dans les 5 jours suivant sa désignation.

Elle sera réalisée par le cabinet d'expertise comptable désigné cette année par le CSEC pour les expertises annuelles sur la situation financière et la politique sociale.

Les conclusions seront restituées aux Organisations Syndicales Représentatives par écrit lors d'une réunion prévue le 23 mars 2018 à laquelle assisteront les DSN et DSNA de chaque organisation syndicale représentative (ainsi que d'un représentant supplémentaire par OS). Les membres de la commission économiques seront invités à cette réunion afin de faciliter l'information du CSEC.

A l'issue de cette réunion, SOCIETE GENERALE organisera une rencontre entre les Organisations Syndicales Représentatives et le Directeur de la Banque de Détail France avant le 31 mars 2018.

Cette expertise, exclusive de toute autre expertise tant au niveau national que local, ne portera pas sur le contenu du présent accord.

Projet d'accord

L'expertise sera transmise pour information au CSEC via la BDES sans préjudice du calendrier de consultation de la transformation de BDDF (telle que définie dans les principes directeurs) et de la restitution d'un avis du CSEC.

Cette expertise unique et globale sera rémunérée par l'employeur.

La Direction accède à la demande des Organisations Syndicales Représentatives de décaler pendant la durée de l'expertise les nouvelles opérations d'accueil partagé et ce jusqu'à la restitution du rapport de l'expertise.

PARTIE III – NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES DANS LE CADRE DU PROJET DE TRANSFORMATION DE BDDF

Le nombre maximal de postes à supprimer d'ici le 31 décembre 2020 s'élève à 2135.

Dans le cadre de l'évolution du modèle relationnel de la banque de détail, la suppression d'environ 2.000 postes d'ici à fin 2020 doit être opérée dans le cadre de 400 fermetures d'agence, du passage en accueil partagé des agences de 4 à 9 collaborateurs et du passage en agence accueil :

- 765 suppressions de postes de chargés d'accueil, de chargés d'accueil avec portefeuille et de directeur d'agence ont été réalisées,
- 1235 suppressions de postes de directeur d'agence, de chargés d'accueil et de chargés d'accueil avec portefeuille restent à réaliser.

Dans le cadre du projet de transformation du dispositif Front office de BDDF, il est envisagé la suppression de 900 de postes de directeurs d'agence, de directeurs de Direction d'exploitation commerciale (DEC), de responsables ressources humaines et logistique (RRHL), de directeurs clientèle privée et professionnelle (DCPP), de directeurs commerciaux entreprise (DCE), de contrôleur des risques (CDR), de fonctions support DEC, de responsables commerciaux locaux (RCL) et de chargés d'accueil (CA) et de chargés d'accueil avec portefeuille (CAP).

De nouveaux échanges auront lieu entre la Direction du réseau et les organisations syndicales représentatives sur la teneur du rapport de l'expert.

PARTIE IV – MODALITES D'INFORMATION SUR LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

L'évolution du modèle relationnel de la Banque de Détail a fait l'objet d'une première présentation aux Organisations Syndicales Représentatives les 21 mai et 17 septembre 2015 puis d'une consultation du Comité Central d'entreprise le 17 décembre 2015.

Cette première étape de la transformation qui se poursuivra jusqu'en 2020 vise à :

- Optimiser le maillage des agences en accélérant le rythme des regroupements d'agences,
- Mettre en place une nouvelle organisation de l'accueil des clients en agence au travers de l'accueil partagé tel que présenté dans le dossier du Comité Central d'entreprise.

Dans le cadre de la transformation de BDDF, il est prévu également de réformer le dispositif Front office du Réseau. Ce nouveau projet a fait l'objet d'une première présentation aux Organisations Syndicales Représentatives le 27 novembre 2017 dans le cadre de l'instance de Dialogue et de Concertation, puis le 14 décembre 2017.

Le dossier de transformation du dispositif Front office du Réseau a été présenté aux Instances Représentatives du Personnel conformément aux engagements pris lors des instances de Dialogue et de concertation.

PARTIE V – MOBILITE INTERNE

I/LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE AU SEIN DU RESEAU DE LA BANQUE DE DETAIL FRANCE

Afin de répondre aux enjeux de la transformation de la Banque de détail France et de la nécessité d'optimiser la répartition des flux de mobilité internes, le dispositif de mobilité géographique est aménagé au sein de la Business Unit (BU) BDDF.

Le dispositif prévu par le présent accord a pour objectif de :

- ✓ Mieux indemniser les mobilités géographiques vers et dans les « DR du Nord » dans lesquelles des opportunités de reclassement interne seront plus nombreuses que dans les « DR du Sud »,
- ✓ Accompagner spécifiquement la mobilité géographique des collaborateurs dont le poste est supprimé,
- ✓ Encourager la mobilité des collaborateurs vers des postes difficiles à pourvoir,
- ✓ Favoriser le développement des compétences et l'employabilité des collaborateurs.

Sont désignées dans le présent accord « DR du Nord » : les DR de Lille, DR de Strasbourg, DRIF Nord, DRIF Sud.

Sont désignées dans le présent accord « DR du Sud » : les DR de Bordeaux, DR de Lyon, DR de Rennes, DR de Marseille.

1) Mobilités concernées et collaborateurs éligibles

Le dispositif d'accompagnement de la mobilité interne est applicable aux mobilités suivantes :

- Vers et dans la BU BDDF (à l'exception des salariés des PSC non pérennes et ceux d'une plate-forme spécialisée pour lesquels les accords du 31 mai 2016 et 24 octobre 2016 sont applicables).
- Vers les postes rattachés à une autre BU et dont l'activité est en lien avec la BU BDDF. A ce jour, sont concernés les postes de PRIV, CPLE, MCIB, RISQ, GTPS en région.

L'instruction mobilité n° 014116 du 11 juin 2016 n'est plus applicable aux mobilités précitées, à l'exception de celles concernant les nouveaux embauchés et les salariés revenant d'expatriation. Elle reste par ailleurs applicable aux mobilités vers et dans les autres BU/SU de SOCIETE GENERALE.

Est exclue du dispositif d'indemnisation décrit dans le présent accord, la mobilité géographique :

- Interne à la région parisienne (lieu de travail en zone 1 à 3 du Forfait Navigo),
- Des salariés partant en expatriation,
- Pour convenance personnelle sous réserve du cas prévu dans la partie V mobilité interne au point II, 4).

2) Mesures financières d'accompagnement de la mobilité géographique

2.1 Principes de la mobilité

L'objectif du nouveau dispositif est de mieux indemniser les mobilités intra et vers les « DR du Nord » par rapport à celles intra et vers les « DR du SUD », la mobilité des collaborateurs dont le poste est supprimé et la mobilité des collaborateurs vers des postes difficiles à pourvoir.

Ce dispositif est applicable quelle que soit la catégorie professionnelle (TMB/CADRE) et concerne la mutation justifiant un déménagement quand la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu travail est au moins égale à 50km avec un temps de trajet (aller ou retour) au moins égal à 1h30. Les salariés entrant dans ce dispositif sont exclus de

Projet d'accord

toute autre mesure d'accompagnement de la mobilité géographique sauf sous certaines conditions des mesures d'accompagnement renforcé prévues par le présent accord.

SOCIETE GENERALE veillera par ailleurs à faciliter la mobilité du conjoint SOCIETE GENERALE d'un collaborateur amené à prendre un nouveau poste impliquant une mobilité géographique d'au moins 50km et au moins égal à 1h30.

En cas de mutation d'un couple de salariés travaillant tous les deux à SOCIETE GENERALE un seul d'entre eux bénéficie du dispositif que les deux mutations aient lieu simultanément ou non.

La mobilité géographique dans le cadre des différents bassins d'emplois sera pilotée par les DRH de région sous la supervision du DRH de BDDF.

Les gestionnaires RH et les managers seront formés au dispositif de mobilité géographique décrit dans le présent accord.

Les primes ou allocations versées dans le cadre de ce dispositif sont assujetties à charges sociales et sont imposables.

Les conditions et modalités des mesures prévues par le présent accord concernant la mobilité géographique sont définies dans le guide des mesures d'accompagnement de la mobilité géographique dans la BU BDDF, désigné dans le présent accord « le guide ».

2.2 Dispositif d'accompagnement pour les mobilités d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1H 30

A/ Mobilité géographique accompagnée d'une prise en charge du loyer (Accessoire au Contrat de Travail) ou d'une prime et de mesures complémentaires

Le salarié peut bénéficier des mesures ci-dessous à la condition que la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail soit d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1h30 et qu'il déménage pour se rapprocher de la nouvelle affectation.

Les mobilités concernées sont celles :

- vers les délégations régionales « DR du Nord »,
- à l'intérieur de l'une des délégations régionales « DR du Nord »,
- dans les « DR du Sud » sur un poste ouvert depuis 3 mois dans la Bourse des emplois ou identifié par le Dispositif Mobilité Réseau (DMR) « comme difficile à pourvoir ».

a. Enveloppe Logement ou prime

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

- une enveloppe logement avec mise à disposition d'un logement dans le cadre d'un accessoire au contrat de travail (ACT) dont le montant et les modalités d'attribution sont définies dans le guide,
- ou
- le versement d'une prime.

Projet d'accord

Cette prime est d'un montant brut de 40 000 euros pour les mobilités vers et dans les DR du Nord et d'un montant brut de 25 000 euros pour les mobilités vers et dans les DR du Sud. Ces montants de prime peuvent être majorés de 5% par enfant à charge dans les conditions prévues par le guide.

Le salarié peut bénéficier de ces mesures sous réserve de la prise effective de fonction et à la condition qu'il ait effectivement déménagé.

Si le collaborateur opte pour le versement de la prime, celle-ci lui sera définitivement acquise après deux ans de temps de présence effective sur son nouveau poste. En cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant cette période, sauf départ à la retraite, il sera redevable du remboursement prorata temporis de cette somme.

Si le collaborateur décide de ne pas changer de résidence, il a droit à l'indemnité forfaitaire de transport en application de l'avenant N°10 de l'accord social du 7 juillet 2000.

b. Mesures complémentaires

Le salarié pourra également prétendre aux mesures précisées ci-après :

- **Prime versée à la prise de poste**

Cette prime de deux mensualités de 1/13^{ème} de la RAGB est versée en une fois après la prise de poste effective. Elle lui sera définitivement acquise après deux ans de temps de présence effective sur son nouveau poste. En cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant cette période, sauf départ à la retraite, le collaborateur sera redevable du remboursement prorata temporis de cette somme.

- **Remboursement des frais réels engagés par le salarié à l'occasion du changement de domicile**

Ils concernent quatre catégories de dépenses et portent sur les frais réels engagés par le salarié à l'occasion du changement de domicile, lorsque ce changement de domicile est lié au changement de lieu de travail et ne résulte pas d'une convenance personnelle :

- Les frais de recherche du logement (sauf en cas d'acquisition du logement),
- Les frais de déménagement,
- Les frais d'installation,
- Les travaux de remise en état sur la base d'un constat d'entrée dans les lieux établi par huissier (sauf en cas d'acquisition du logement).

Il est précisé que ces remboursements sont opérés sur présentation de justificatifs établis au nom du salarié et dans le cadre d'un plafond maximum global qui est fonction de la situation familiale du salarié, de la composition de sa famille. Le plafond est majoré de 5000 euros TTC lorsque la distance entre les deux lieux de travail est supérieure ou égale à 250km.

Lorsque le salarié ne souhaite pas déménager avec sa famille, il doit avoir clairement exprimé sa décision, par écrit, lors de sa prise de poste. Le montant pour chacun des deux volets du dispositif, logement et frais, est alors celui d'un salarié seul. De plus, il lui est attribué un plafond de 4 000 euros de remboursement pluriannuel de frais de transport dès sa prise de fonction, par lequel SOCIETE GENERALE participe au financement de ses frais de trajet hebdomadaires pour rejoindre sa famille. Le détail des frais est précisé dans le guide.

- **Allocation mensuelle d'aide à la mobilité (AAMO)**

Projet d'accord

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

Cette allocation est versée mensuellement pendant la période de recherche d'emploi du conjoint pour une durée maximale de 6 mois.

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

- **Versement d'une prime de 1000 euros bruts**

Une prime forfaitaire de 1000 euros bruts sera versée au salarié au moment de son déménagement sans demande de justification de son utilisation et sans prise en compte de la composition familiale.

- **Autres frais pris en charge**

La liste des frais ainsi que les conditions de remboursement sont définies dans le guide (frais de voyage et de séjour, etc.)

B/ Mobilité géographique accompagnée par une prime et mesures complémentaires

a) Mobilité géographique accompagnée par une prime

Les mobilités concernées sont celles :

- vers les délégations régionales « DR du Sud »
- à l'intérieur de l'une des délégations régionales « DR du Sud »

Le collaborateur bénéficiera d'une prime d'un montant brut de 25 000 euros qui pourra être majorée de 5% par enfant dans les conditions prévues par le guide.

Il peut bénéficier de cette prime à la condition que la distance entre son domicile et son nouveau lieu de travail soit d'au moins 50km avec un temps de trajet au moins égal à 1h30 et qu'il déménage pour se rapprocher de la nouvelle affectation.

Le salarié peut en bénéficier sous réserve de la prise effective de fonction et à la condition qu'il ait effectivement déménagé.

La prime versée sera définitivement acquise au collaborateur après deux ans de temps de présence effective sur son nouveau poste. En cas de rupture du contrat de travail à son initiative avant cette période, sauf départ à la retraite, il sera redevable du remboursement prorata temporis de cette somme.

Si le collaborateur décide de ne pas changer de résidence, il a droit à l'indemnité forfaitaire de transport en application de l'avenant N° 10 de l'accord social du 7 juillet 2000.

b) Mesures complémentaires

- **Remboursement des frais réels engagés par le salarié à l'occasion du changement de domicile**

Ils concernent quatre catégories de dépenses et portent sur les frais réels engagés par le salarié à l'occasion du changement de domicile, lorsque ce changement de domicile est lié au changement de lieu de travail et ne résulte pas d'une convenance personnelle :

- Les frais de recherche du logement (sauf en cas d'acquisition du logement),
- Les frais de déménagement,
- Les frais d'installation,
- Les travaux de remise en état sur la base d'un constat d'entrée dans les lieux établi par huissier (sauf en cas d'acquisition du logement).

Il est précisé que ces remboursements sont opérés sur présentation de justificatifs établis au nom du salarié et dans le cadre d'un plafond maximum global qui est fonction de la situation familiale du salarié, de la composition de sa famille. Le plafond est majoré de 5000 euros TTC lorsque la distance entre les deux lieux de travail est supérieure ou égale à 250km.

- **Allocation mensuelle d'aide à la mobilité (AAMO)**

Elle est versée si le conjoint du collaborateur venait à quitter son emploi, dès lors qu'il a travaillé les 6 derniers mois précédant la date d'acceptation de son poste par le collaborateur Société Générale.

Cette allocation est versée mensuellement pendant la période de recherche d'emploi du conjoint pour une durée maximale de 6 mois.

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

- **Versement d'une prime de 1000 euros bruts**

Une prime forfaitaire de 1000 euros bruts sera versée au salarié au moment de son déménagement sans demande de justification de son utilisation et sans prise en compte de la composition familiale.

- **Autres frais pris en charge**

La liste des frais ainsi que les conditions de remboursement sont définies dans le guide (frais de voyage et de séjour, etc.)

3. Dispositif d'accompagnement pour les mobilités sans déménagement inférieures à 50km ou à 1h30

Le collaborateur qui serait amené à avoir une mobilité géographique sans déménagement avec un allongement du trajet supérieur à 15km et inférieur à 50 km ou avec un allongement du temps de trajet d'au moins 30 minutes et d'au plus 1h30 entre le domicile et le nouveau lieu de travail pourrait bénéficier d'une prime forfaitaire de transport aux conditions cumulatives suivantes :

- Utilisation du véhicule personnel,
- Lieu de travail situé en région parisienne dans la zone 4 ou 5 ou en province.

Les salariés dont le lieu de travail est situé dans les zones 1 à 3 de la région parisienne sont exclus du dispositif.

Projet d'accord

Le montant de la prime forfaitaire de transport est fixe par jour travaillé et varie selon les trois plages d'allongement de la distance domicile/lieu de travail suivantes :

- De 15 à 25 km : 6,00 euros bruts
- De 26 à 35 km : 9,10 euros bruts
- Plus de 35 km : 12,10 euros bruts

La prime prend effet dès la prise effective du poste. En cas de mobilités successives dans le cadre du présent accord, la base de référence est l'allongement par rapport à la distance qui existait entre le lieu de travail et le domicile lorsque la prime forfaitaire de transport a été mise en place.

La prime est versée mensuellement et ce pendant une durée maximum de 4 ans et ce à compter de la prise effective du poste.

Cette prime est exclusive de la prise en charge de la moitié du prix du forfait Navigo et du remboursement transport Province. Elle est non cumulable avec tout autre dispositif de même nature.

II/ ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DE LA MOBILITE INTERNE DES SALARIES CONCERNES PAR DES SUPPRESSIONS DE POSTE

1) Rôle du Dispositif Mobilité Réseau (DMR)

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

Il permettra notamment l'animation et le pilotage de la mobilité et l'adaptation des salariés au sein du Réseau dans le cadre de la transformation de BDDF telle que définie dans les principes directeurs.

2) Définition des postes disponibles au reclassement interne

SOCIETE GENERALE fait du reclassement interne sa priorité, et à ce titre, elle mettra sur la Bourse des emplois, toutes les offres de postes durant la durée du présent accord et à pourvoir dans les plus brefs délais.

Les filiales françaises contribueront au reclassement des collaborateurs dans la mesure des postes disponibles.

Les salariés en absence de longue durée concernés par le projet de transformation de BDDF se verront appliquer les dispositions du présent accord. Une communication sur les modalités de mise en œuvre de l'accord sera effectuée auprès d'eux.

Les collaborateurs directement concernés par une suppression de poste dans le cadre de la transformation de BDDF telle que définie dans les principes directeurs, pourront postuler à des offres de postes dans la Bourse des emplois lorsqu'ils seront individuellement informés par écrit de leur éligibilité aux mesures du présent accord. Cette information sera effectuée à la date de dépôt des documents en local, sous réserve du respect des procédures applicables.

La date de prise de poste effective fera l'objet d'un accord entre l'entité d'origine et l'entité d'accueil.

Les collaborateurs directement concernés par une suppression de poste déjà opérée dans le cadre du projet d'évolution de la relation client, d'optimisation du maillage agences et de la prise en charge de l'accueil des clients par

les conseillers clientèle SOCIETE GENERALE seront éligibles aux mesures du présent accord dès lors qu'aucune solution de reclassement n'a été identifiée.

3) Renforcement des mesures d'accompagnement à la mobilité interne des salariés concernés par des suppressions de poste

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

- **Recueil des souhaits de mobilité des salariés concernés par une suppression de poste**

Les collaborateurs directement concernés par une suppression de poste auront un entretien individuel avec leur interlocuteur RH afin d'échanger sur leurs compétences et leurs parcours. Il permettra également de recueillir leurs souhaits et contraintes en matière de reclassement interne ou externe.

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

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

- **Mise en place d'un comité de mobilité**

Un comité de mobilité dédié sera organisé au niveau de chaque Direction des Ressources Humaines régionales pour se prononcer sur la compatibilité et la faisabilité des souhaits de mobilité fonctionnelle. Un retour de ces comités sera effectué auprès de chaque collaborateur par la filière RH.

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

- **Le passeport développement en vue de préparer la mobilité fonctionnelle**

Si dans le cadre du reclassement interne, une évolution fonctionnelle est envisagée pour le collaborateur dont le poste est supprimé, des actions spécifiques d'accompagnement et de formation lui seront proposées afin de lui permettre une prise de poste dans les meilleures conditions possibles.

Au regard des attentes et des besoins du salarié, il lui sera proposé un entretien afin de lui apporter conseil et accompagnement pour préparer sa mobilité.

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

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

Projet d'accord

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

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

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

- **Examen des candidatures et règles de priorité**

Les candidatures recueillies via la Bourse des Emplois sur l'ensemble des postes publiés, seront étudiées sur la base de la compatibilité, des compétences et qualifications du salarié, notamment par référence au temps de formation qui serait nécessaire pour la prise de poste, à la fin du mois qui suit la date de publication du poste dans la Bourse des emplois, puis toutes les fins de mois.

En cas de concurrence entre plusieurs candidatures de collaborateurs directement concernés par une suppression de poste au sein de la BU BDDF, le choix se fera en fonction :

- des compétences et qualifications du salarié, notamment par référence au temps de formation qui serait nécessaire pour la prise de poste,
- De la date de suppression de poste,
- Puis par ordre décroissant de l'ancienneté dans l'entreprise (inclure la reprise des anciennetés acquises dans le Groupe).

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

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

Les salariés recevront un retour dans le mois suivant l'examen de leur candidature. Les reclassements seront formalisés par écrit.

Lorsqu'aucune solution de reclassement n'aurait été trouvée à la date de suppression du poste, le reclassement sur un poste convenable sera réalisé. Le salarié pourra solliciter une organisation syndicale représentative dans l'entreprise en vue de saisir la Commission de suivi, s'il estime que le reclassement envisagé ne correspond pas à un poste convenable et/ou que ses contraintes, y compris géographique, n'ont pas été prises en compte.

La saisine de la Commission 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 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.

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

4) Mesures d'accompagnement renforcé de la mobilité et collaborateurs éligibles

Les mesures d'accompagnement renforcé de la mobilité ne bénéficient qu'aux collaborateurs directement concernés par le projet de transformation de BDDF tel que défini dans les principes directeurs.

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

Par ailleurs, le collaborateur non directement concerné par une suppression de poste qui permet le reclassement d'un collaborateur dont le poste est supprimé et qui aurait déjà exprimé par écrit sa volonté de rejoindre la zone géographique où s'opérera sa mobilité ne pourra se voir opposer la « convenance personnelle » en cas de mobilité géographique.

Les collaborateurs directement concernés par une suppression de poste bénéficient dans le cadre de leur reclassement interne des mesures d'accompagnement telles que prévues dans la partie V « Mobilité Interne ». Ils bénéficient en complément de ces mesures d'une mesure financière spécifique.

Afin d'accompagner ces collaborateurs et de faciliter leur reclassement, la Direction étudiera la mise en place de forum métier dans les bassins d'emplois où cela s'avère nécessaire.

Les mesures d'accompagnement renforcé ne pourront pas concerner :

- un collaborateur occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau,
- un collaborateur non directement concerné par une suppression même si sa mobilité permet le reclassement d'un collaborateur directement concerné par une suppression de poste.

Compte tenu des besoins en pourvoi de poste au sein des DRIF Nord et DRIF Sud, les salariés rattachés à l'une de ces deux délégations régionales et dont le poste est supprimé ne seront pas éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé. En revanche, sont éligibles à ces mesures, les salariés occupant les postes de chargé d'accueil et de chargé d'accueil avec portefeuille des DEC's suivantes : CERGY, MANTES, CHESSY, MASSY, MELUN, EVRY, SAINT-QUENTIN EN YVELINES, VERSAILLES.

- **Mesures financières spécifiques**

Les parties rappellent que la mobilité géographique impliquant un déménagement, contrainte par une suppression de poste, génère intrinsèquement des préjudices personnels individuels et familiaux. Afin de compenser ces préjudices, les collaborateurs qui seront amenés à avoir une mobilité géographique :

- vers les délégations régionales « DR du Nord »
- à l'intérieur de l'une des délégations régionales « DR du Nord »
- dans les « DR du Sud » sur un poste ouvert depuis 3 mois dans la Bourse des emplois ou identifié par le DMR « comme difficile à pourvoir »

bénéficieront lors de leur prise de poste effective d'une indemnité forfaitaire de 15 000 euros, en complément du dispositif mobilité prévu dans la partie V « Mobilité Interne ».

Ils pourront également opter pour la majoration de 30% du montant de leur enveloppe mobilité.

Projet d'accord

Les collaborateurs amenés à avoir une mobilité vers les « DR du SUD » ne pourront prétendre qu'à l'indemnité de 15 000 euros sous réserve de la prise de poste effective.

- **Allocation mensuelle d'aide à la mobilité (AAMO) renforcée**

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

Les autres conditions et modalités de versement définies dans la partie V « Mobilité Interne » restent inchangées.

Le conjoint du collaborateur pourra également bénéficier des conseils à la recherche d'emploi par un cabinet retenu par SOCIETE GENERALE.

5) Déploiement des moyens d'accompagnement

SOCIETE GENERALE veillera à tenir compte de l'adéquation charge/ressource par la mise à disposition de leviers et/ou des mesures organisationnelles dans le cadre du projet de transformation du dispositif Front office de BDDF et de celui d'évolution de la relation client, d'optimisation du maillage agences et de la prise en charge de l'accueil des clients par les conseillers clientèle Société Générale.

SOCIETE GENERALE s'engage à recourir à l'intérim et/ou au CDD afin notamment de prendre en compte les départs naturels, les mobilités et pallier la surcharge d'activité temporaire susceptible d'être générée.

PARTIE VI – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES

1) Mesures de formation et de développement des compétences

A chaque fois que les impacts sur l'emploi générés par le projet de transformation du Réseau nécessiteront une évolution fonctionnelle, des actions spécifiques d'accompagnement et de formation seront proposées à tous les collaborateurs concernés, afin de leur permettre une prise de poste dans les meilleures conditions possibles.

SOCIETE GENERALE s'engage par ailleurs à investir sur la formation des collaborateurs en favorisant le développement de nouvelles compétences, expertises et méthodes de travail, notamment en augmentant de façon significative les heures de formation pour l'ensemble des collaborateurs de la banque de détail en France. Il est ainsi prévu d'atteindre 1 million d'heures d'ici 2020.

Le programme de formation sera établi en tenant compte des besoins de développement des compétences du salarié par rapport à celles requises sur le poste envisagé, ainsi que des formations réglementaires indispensables à l'exercice des métiers de la Banque.

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 comprendra un accompagnement au sein du service d'accueil, ainsi que la réalisation de formations internes ou externes qui seraient nécessaires. Le programme de développement est élaboré et validé d'un commun accord par le manager, l'interlocuteur ressources humaines et le salarié.

Projet d'accord

Les salariés occupant des emplois susceptibles de connaître une évolution significative peuvent, en cas de refus de prise en charge par le FONGECIF, demander à suivre un bilan de compétences dans le cadre du plan de formation. Ce bilan de compétences leur permettra une meilleure visibilité sur les pistes de mobilité fonctionnelle.

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

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

2) Gestion des emplois et des compétences

Dans un environnement bancaire et financier en pleine mutation, les métiers du réseau vont devoir évoluer et s'adapter.

Le développement d'un dispositif omnicanal et la digitalisation des processus modifieront la façon dont seront exercés demain nos différents métiers.

Les expertises bancaires devront être renforcées, chaque collaborateur devra faire évoluer sa posture relationnelle avec le client et chaque manager devra adapter sa posture managériale.

Le cœur du métier des salariés de la banque va demeurer mais certaines évolutions peuvent d'ores et déjà être anticipées :

- Une évolution du management,
- Un changement d'orientation de la posture client,
- Un développement de la technicité métier,
- Un exercice du métier dans un environnement omnicanal.

Conformément aux engagements pris en décembre 2015, des échanges réguliers se poursuivront dans le cadre de l'observatoire des métiers sur la gestion des emplois et des compétences dédiées à BDDF.

PARTIE VII – MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE D'UN DEPART DE L'ENTREPRISE

I – LE DEPART VOLONTAIRE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

SOCIETE GENERALE rappelle que le reclassement interne des collaborateurs directement concernés par une suppression est sa priorité et pour ce faire le présent accord met en place un dispositif d'accompagnement renforcé au travers notamment du Dispositif Mobilité Réseau. Toutefois, certains salariés pourraient souhaiter poursuivre leur parcours professionnel hors de SOCIETE GENERALE, notamment 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 rupture conventionnelle collective en application des articles L1237-19 et suivants du code du travail.

1) Modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique Central (CSEC)

Projet d'accord

SOCIETE GENERALE a informé par voie dématérialisée la Directrice régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi du siège de l'entreprise courant janvier de l'ouverture d'une négociation portant sur des mesures de départ volontaire dans le cadre d'un dispositif de rupture conventionnelle collective afin que lui soit notifié le directeur régional compétent pour suivre l'instruction de la demande de validation dudit accord.

L'administration du travail a notifié à SOCIETE GENERALE par courrier en date du 26 janvier 2018 la compétence du DIRECCTE ILE DE FRANCE.

SOCIETE GENERALE a également informé les organisations syndicales représentatives par courrier en date du 6 février 2018 ainsi que les membres du CSEC lors de la réunion plénière du 22 février 2018.

Le présent accord sera transmis sans délai pour information à l'ensemble des membres du CSEC, après signature de l'accord par les organisations syndicales représentatives dans les conditions prévues par l'article L2232-12 du code du travail.

Le dispositif de rupture conventionnelle collective fera l'objet d'une demande de validation auprès du Directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRRECTE) d'Ile de France. La Direction informera dans les meilleurs délais le CSEC de la décision du DIRRECTE.

Le présent accord et la décision de validation seront publiés sur le site intranet RH online.

2) Le nombre maximal de suppressions de postes

Le nombre maximal de postes à supprimer d'ici le 31 décembre 2020 s'élève à 2135.

Dans le cadre de l'évolution du modèle relationnel de la banque de détail, la suppression d'environ 2.000 postes d'ici à fin 2020 doit être opérée dans le cadre de 400 fermetures d'agence, du passage en accueil partagé des agences de 4 à 9 collaborateurs et du passage en agence accueil :

- 765 suppressions de postes de chargés d'accueil, de chargés d'accueil avec portefeuille et de directeur d'agence ont été réalisées,
- 1235 suppressions de postes de directeur d'agence, de chargés d'accueil et de chargés d'accueil avec portefeuille restent à réaliser.

Dans le cadre du projet de transformation du dispositif Front office de BDDF, il est envisagé la suppression de 900 de postes de directeurs d'agence, de directeurs de Direction d'exploitation commerciale (DEC), de responsables ressources humaines et logistique (RRHL), de directeurs clientèle privée et professionnelle (DCPP), de directeurs commerciaux entreprise (DCE), de contrôleur des risques (CDR), de fonctions support DEC, de responsables commerciaux locaux (RCL) et de chargés d'accueil (CA) et de chargés d'accueil avec portefeuille (CAP).

Le nombre maximal de départs volontaires peut intervenir dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective jusqu'au 31 décembre 2020. Il ne pourra pas excéder le nombre total de suppressions de postes envisagés dans le cadre de la transformation du Réseau de la Banque de Détail France telle que définie dans les principes directeurs.

Dans le cadre de la mise en œuvre du présent accord, la date effective des suppressions de postes doit être sans incidence sur la possibilité de bénéficier d'un départ dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective à compter de la date de notification de leur éligibilité.

Projet d'accord

Aussi, dans la perspective de ne pas pénaliser les salariés mais également de ne pas fragiliser l'entreprise, il sera fait recours à l'intérim 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.

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

Les collaborateurs directement concernés par les objectifs de suppression de postes dans le cadre de la transformation de BDDF telle que définie dans les principes directeurs, seront éligibles sauf exceptions définies ci-après, à l'ensemble des mesures du présent accord dont la possibilité de partir de l'entreprise dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle. Ils en seront individuellement informés par écrit à la date de dépôt des documents en local, sous réserve du respect des procédures applicables.

Ils pourront à réception de leur courrier de notification déposer un dossier de candidature auprès du DMR qui procédera alors à son examen.

Les collaborateurs non directement concernés peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle collective à condition que leur départ permette le reclassement d'un collaborateur directement concerné. Les collaborateurs pourront à tout moment, manifester auprès du DMR leur souhait d'un départ dans le cadre d'une rupture conventionnelle collective.

Pour en bénéficier, le collaborateur devra être en contrat à durée indéterminée avec SGPM France depuis au moins 3 ans à la date où il candidate et ne devra pas :

- Être au jour de la signature de la convention de rupture individuelle sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire, ne pas avoir notifié par écrit sa démission
- Être en mesure de faire valoir ses droits à la retraite sécurité sociale à taux plein pendant la durée de l'accord et dans un délai de 12 mois qui suivent la fin de l'accord.

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

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

Ne sont pas éligibles à la mesure de rupture conventionnelle collective, les collaborateurs occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau (cf. Annexe 1) ou ceux dont le départ entraînerait une perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont il relève.

Projet d'accord

Par ailleurs, compte tenu des besoins en pourvoi de postes particulièrement importants en région parisienne, les salariés rattachés aux DRIF Nord et DRIF Sud ne sont pas éligibles à la mesure de rupture conventionnelle collective. En revanche, sont éligibles à cette mesure les chargés d'accueil et les chargés d'accueil avec portefeuille des DECs suivantes : CERGY, MANTES, CHESSY, MASSY, MELUN, EVRY, SAINT-QUENTIN EN YVELINES, VERSAILLES.

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

Au sein d'une entité et pour un emploi donné, les candidats à la mobilité interne, à un départ volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective ou à une mesure de transition d'activité seront traités de manière équivalente sans priorité des uns sur les autres.

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

4.1 Rôle du Dispositif Mobilité Réseau (DMR)

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

Il assurera l'animation et le pilotage des demandes de mobilité interne, de départ volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective ou d'une mesure de transition d'activité.

Lors de la prise de contact avec le DMR, le salarié non directement concerné par une suppression de poste sera informé qu'il peut être « compétences indispensables » et qu'en conséquence, s'il confirme son souhait de candidater à l'une des mesures de l'accord, le DMR sera contraint de lever la confidentialité de leur démarche auprès de la hiérarchie du collaborateur concerné pour vérifier ce point. Si le collaborateur le souhaite, il peut en parler directement avec sa hiérarchie.

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

Il se réunit 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.

4.2 Mise en place d'un cabinet d'accompagnement

En complément de l'accompagnement du DMR, les salariés pourront s'ils le souhaitent bénéficier à leur demande des conseils et de l'expertise d'un cabinet spécialisé afin d'étudier les différentes possibilités envisageables adaptées à leur situation et en adéquation avec leurs appétences professionnelles et/ou souhaits personnels.

Ce cabinet d'accompagnement sera proposé par SOCIETE GENERALE dans les conditions négociées par celle-ci.

Le salarié est responsable de son projet et décide en connaissance de cause, de poursuivre ou non son projet suite à ses échanges avec le DMR et le cas échéant le cabinet d'accompagnement.

4.3) Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ

Le salarié adresse un courrier de demande de rupture d'un commun accord auprès du pôle RH de la Délégation Régionale auquel il est rattaché 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

Projet d'accord

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 des critères d'éligibilité et de priorités définis dans le présent accord concernant le dispositif de rupture conventionnelle collective, le DMR confirme ou non au collaborateur que les conditions pour formaliser son départ de l'entreprise sont remplies à l'issue de la réunion mensuelle d'étude des dossiers.

4.4) Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture

Après validation du dossier de candidature par le DMR, le collaborateur sera convoqué à un entretien pour échanger avec ce dernier sur les conditions et les modalités de rupture de son contrat de travail et signer en cas d'accord, la convention individuelle de rupture.

A l'occasion de cet entretien, les parties conviendra d'un commun accord de la date de rupture effective du contrat de travail. Le départ du salarié pourra être différé à la demande de la hiérarchie en raison des nécessités de service, sans que ce report ne puisse excéder, à compter de la date de l'entretien, trois mois pour les collaborateurs n'exerçant pas des fonctions managériales et 6 mois pour les collaborateurs exerçant des fonctions managériales. Si le report devait remettre en cause le projet du salarié, un réexamen pourrait être envisagé.

Le collaborateur aura la possibilité d'exercer son droit de rétractation et ce dans un délai de 15 jour calendaire, 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.

La rupture effective du contrat de travail interviendra à la date convenue entre les parties dans la convention individuelle de rupture et au plus tôt à la date d'expiration du délai de rétractation.

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

5) Les critères de départage entre les potentiels candidats éligibles au départ

En cas de candidatures en surnombre au regard des objectifs de suppression 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 départ volontaire dans la cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective, 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 date de rupture effective du contrat de travail est fixée à la date de suppression du poste. Cette indemnité ne peut être inférieure à 25 000 euros bruts et

Projet d'accord

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,

- 0,8 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la date de rupture effective du contrat de travail demandée par le salarié est fixée antérieurement à la date de suppression du poste et lorsque la hiérarchie exerce sa faculté de report. 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 si la date de rupture effective du contrat de travail demandée par le salarié est fixée antérieurement à la date de suppression du poste. 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.

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 dans l'entreprise, l'indemnité 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 RCC correspond à un douzième de la rémunération contractuelle annuelle globale brute (RAGB) du salarié. Pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté ou plus, il sera ajouté au mois de salaire pris en considération un douzième de la moyenne des parts variables versées les 2 années précédant la date de rupture du contrat de travail plafonnée à 100 000 euros bruts.

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

7) Les mesures facilitant la reconversion externe du collaborateur

- Aide d'un cabinet d'accompagnement

Les salariés pourront s'ils le souhaitent bénéficier à leur demande des conseils et de l'expertise d'un cabinet spécialisé afin d'étudier les différentes possibilités envisageables adaptées à leur situation et en adéquation avec leurs appétences professionnelles et/ou souhaits personnels.

Ce cabinet d'accompagnement sera proposé par SOCIETE GENERALE dans les conditions négociées par celle-ci.

- Actions de formation

Projet d'accord

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

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 T.T.C.

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

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

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

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

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

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

- Aide financière à la création ou la 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.

II- MESURES D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE

Projet d'accord

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

1) Collaborateurs éligibles aux mesures d'aménagement de fin de carrière

Les collaborateurs directement concernés par les objectifs de suppression de postes seront éligibles à la mesure d'aide à la transition d'activité et en seront individuellement informés par écrit à la date de dépôt des documents en local, sous réserve du respect des procédures applicables.

Ils pourront à réception de leur courrier de notification déposer un dossier de candidature auprès du DMR qui procédera alors à son examen.

Les collaborateurs non directement concernés peuvent bénéficier de la mesure d'aide à la transition d'activité à condition que leur départ permette le reclassement d'un collaborateur directement concerné. Les collaborateurs pourront à tout moment, manifester auprès du DMR leur souhait d'un départ dans le cadre d'une mesure d'aide à la transition d'activité

Par ailleurs, les collaborateurs occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau ou ceux dont le départ entraînerait une perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont ils relèvent ne sont pas éligibles à la mesure d'aide à la transition d'activité.

Enfin compte tenu des besoins en pourvoi de postes particulièrement importants en région parisienne, les salariés rattachés aux DRIF Nord et DRIF Sud ne sont pas éligibles à la mesure d'aide à la transition d'activité. En revanche, sont éligibles à cette mesure les chargés d'accueil et les chargés d'accueil avec portefeuille des DEC suivantes : CERGY, MANTES, CHESSY, MASSY, MELUN, EVRY, SAINT-QUENTIN EN YVELINES, VERSAILLES.

Les départs en transition d'activité seront soumis à l'accord de la hiérarchie et du salarié et ne pourront intervenir avant la date effective de suppression du poste.

Pour en bénéficier, le collaborateur devra être en CDI SGPM France depuis au moins 3 ans à la date où il candidate et ne devra pas :

- Être à l'entrée du dispositif sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire, ne pas avoir notifié par écrit sa démission,
- Être en mesure de faire valoir ses droits à la retraite à taux plein jusqu'à la date de suppression du poste.

Les mesures ci-dessous sont réservées aux salariés en mesure de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein :

- Pour les collaborateurs dont le poste est supprimé en 2018 : Dans les 48 mois à compter 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, étant précisé que la rupture du contrat de travail devra intervenir au plus tard au 31 décembre 2022,
- Pour les collaborateurs dont le poste est supprimé en 2019 : Dans les 48 mois à compter 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, étant précisé que la rupture du contrat de travail devra intervenir au plus tard au 31 décembre 2023,
- Pour les collaborateurs dont le poste est supprimé en 2020 : Dans les 36 mois à compter 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, étant précisé que la rupture du contrat de travail devra intervenir au plus tard au 31 décembre 2023.

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail au titre de ce dispositif saisit le DMR qui le reçoit en entretien pour échanger sur les conditions et les modalités de son entrée dans le dispositif et lui remet à cette occasion un dossier d'information.

Après la validation de son dossier par le DMR, le collaborateur sera informé de l'exercice ou non de la faculté de report de son entrée dans le dispositif en raison des nécessités de service sans que ce report ne puisse excéder à compter de la date de l'entretien 3 mois pour les collaborateurs n'exerçant pas des fonctions managériales et 6 mois pour les collaborateurs exerçant des fonctions managériales.

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 peu important la date de signature par les parties de la convention, cette dernière ne prendra effet que le 1^{er} jour d'un mois. Elle ne peut intervenir moins de 8 jours après la validation du dossier. Le préavis court au lendemain de la signature.

En tout état de cause, la notification de la demande de départ en retraite devra intervenir pendant la durée de l'accord à l'initiative du salarié.

2) Aide à la transition d'activité

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

- Notifie à l'entreprise sa décision de partir à la retraite en précisant sa date de départ effective qui ne peut être fixée que le dernier jour d'un mois et y joint son relevé de carrière justifiant du nombre de trimestres restant à effectuer pour pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein,
- 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 pour les collaborateurs dont le poste est supprimé en 2018 et en 2019 et dans la limite de 36 mois pour les collaborateurs dont le poste est supprimé en 2020,
- S'engage par écrit à liquider sa pension de retraite de 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.

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

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

La « *Rémunération annuelle brute de référence* » est égale à la rémunération annuelle brute de base à la date de l'entrée du salarié dans le dispositif, à laquelle s'ajoute 50 % de la moyenne des parts variables versées les deux années précédant la date d'entrée dans le dispositif. 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 de base et complémentaires 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 :

Projet d'accord

- Reste salarié SOCIETE GENERALE et donc éligible à la participation, à l'intéressement et à l'épargne salariale sous réserve d'en remplir les conditions et sur la base de la rémunération versée durant cette période ; il continue à bénéficier des activités sociales et culturelles, mutuelle et régime de prévoyance sur la base de la rémunération versée pendant cette période,

- Ne constitue aucun droit à congés payés et jours RTT.

A l'entrée dans le dispositif, le salarié perçoit, par anticipation, 70 % de l'indemnité de fin de carrière telle que visée par l'instruction SOCIETE GENERALE n° 4504.1.

Le solde lui est versé à la sortie qui correspond à la rupture juridique du contrat de travail, dès lors qu'il aura fourni la notification de retraite établie par la caisse nationale d'assurance vieillesse.

L'indemnité de fin de carrière est soumise à l'impôt sur le revenu ainsi qu'aux cotisations sociales et contributions sociales.

PARTIE VIII – MODALITES DE SUIVI DE MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DE L'ACCORD

1) Au niveau national

- **La Commission de suivi et de recours**

- a) Mise en place, composition et durée

La Commission de recours et de suivi sera composée de deux représentants par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise, et de représentants de la Direction des Ressources Humaines de SOCIETE GENERALE. La Présidence est assurée par la Direction et ses représentants.

La Commission se réunira pendant la durée de la mise en œuvre du présent accord.

- b) Rôle de la Commission de recours et de suivi

Recours

Tout salarié qui contesterait une décision de la Direction concernant la mise en œuvre des mesures 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'au gestionnaire ressources humaines.

Suivi

La Commission assure un rôle de suivi de la mise en œuvre des mesures du présent accord et la poursuite du dialogue sur les évolutions de la transformation de BDDF.

Elle peut être saisie des questions d'interprétation de l'accord. Elle étudiera les cas qui lui sont soumis, notamment les cas individuels qui n'auraient pas trouvé localement de solution satisfaisante dans le cadre du déploiement du projet.

Projet d'accord

Elle pourra ainsi être saisie, pour traitement et recherche de solutions, par les organisations syndicales représentatives.

La Direction s'engage à dresser, tout au long du déploiement, devant les membres de la Commission de suivi un bilan du déploiement du projet de transformation de BDDF. La Commission définira lors de ces bilans les éventuels ajustements nécessaires.

Les documents de suivi de la commission présentant notamment 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 suppression de poste seront transmis au CSEC.

Les comptes-rendus établis par la Commission de suivi seront transmis aux délégations ad hoc concernées.

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.

- **L'Observatoire des métiers et des compétences**

Conformément aux engagements pris en décembre 2015, des échanges réguliers se poursuivront dans le cadre de l'observatoire des métiers sur la gestion des emplois et des compétences dédiées au réseau de la Banque de détail France.

L'Observatoire se réunira au moins 3 fois sur convocation de la DRH du Groupe. Au cours de ces réunions, l'évolution des métiers du Réseau liée à la transformation de BDDF et le dispositif de formation accompagnant la transformation seront abordés.

Les supports présentés seront mis en ligne sur le portail intranet de l'observatoire des métiers.

2) Au niveau local

Le suivi et le pilotage des demandes de reclassement interne, de départ volontaire dans le cadre du dispositif de rupture conventionnelle collective et de transition d'activité sont assurés par les Directions Ressources Humaines régionales en lien avec les RRHL.

Ceux-ci ont notamment pour mission d'assurer la mise en œuvre, dans de bonnes conditions, des mesures du présent accord, notamment en assurant un suivi de chaque salarié.

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

Au cours du déploiement du projet de transformation de BDDF tel que défini dans les principes directeurs, une délégation ad hoc effectuera un suivi trimestriel sur :

- l'état d'avancement de la mise en œuvre du projet,
- les éventuelles difficultés rencontrées, notamment sur certaines situations individuelles,
- les actions d'adaptation retenues,
- les demandes de RCC et de TA , le nombre de départs de l'entreprise, le nombre de recours.

La composition de cette délégation est fixée par le comité d'établissement (CE) ou le comité social et économique (CSE) lors de la réunion de consultation du premier projet présenté et ne peut excéder, outre les représentants de la

Projet d'accord

Direction, 5 membres désignés parmi les membres élus ou désignés des instances locales. Elle est complétée en cas de vacance d'un membre et est renouvelée en cas de nouvelle élection du CE ou CSE local.

Une synthèse des points abordés lors des réunions de la délégation ad hoc, rédigée par la Direction, est transmise au CE et au CHSCT.

Ainsi, ces démarches entre la Direction et les instances représentatives du personnel locales, en amont et au cours du déploiement du projet permettront, notamment au CHSCT, d'avoir une appréciation globale du projet et de ses impacts, et ce sans recourir à une expertise qui aurait la même finalité.

Au terme du déploiement du projet, la présentation d'un bilan par la Direction locale au CE et au CHSCT ou CSE s'il est mis en place au niveau local. A cette occasion, un compte-rendu des réunions de la Commission de suivi sera transmis au CE et au CHSCT concernés.

PARTIE IX- DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et prendra fin le 31 décembre 2020. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er}/XX/2018, sous réserve de la validation par l'autorité administrative compétente du dispositif de rupture conventionnelle collective, qu'elle soit expresse 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, au CSEC, aux Organisations Syndicales représentatives signataires et aux salariés éligibles à la rupture conventionnelle collective.

SOCIETE GENERALE informera sur son site intranet RH online les collaborateurs éligibles à la mesure de rupture conventionnelle collective de la décision du DIRECCTE Ile de France.

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.

Révision

Conformément à l'article L.2222-5 du Code du travail, le présent accord pourra être révisé ou modifié par avenant signé par la Direction et une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires ou adhérentes.

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 de trois mois suivant la réception de la demande.

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

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

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

Adhésion

Projet d'accord

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 X- 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.

PROJET

Annexe 1 : Liste des emplois relevant des filières d'expertise

• CTC clicom
• CBP
• CGP
• CCPRO SUPPORT
• RCPRO
• REP (responsable espace PRO)
• CCPRO
• CCBG
• Directeur CRC, Management opérationnel CRC , RESP equipe CRC
• CC en CRC
• RCE et RCC
• CCENT
• CCENT expert

PROJET