



S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS

# L'ESSENTIEL

## SUR LE PLAN 2024 DANS LES CENTRAUX

INFORMER, CONSEILLER ET DÉFENDRE



# SOMMAIRE

## ÉTAT DES LIEUX

Les impacts clés du projet .....	4
Les raisons pour lesquelles la CFDT a signé .....	5
Nos principales réserves .....	6
Calendrier prévisionnel d'accompagnement RH des salariés concernés par une suppression de poste .....	8

## MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ

Transition d'Activité .....	10
Rupture Conventionnelle Collective .....	13
Reclassement interne .....	18



## ÉDITO

Dans une période marquée par les déclinaisons multiples de la nouvelle stratégie SG présentée devant les investisseurs en Septembre 2023 (vente de SGEF, des activités au Maroc...), ce plan, qui affecte l'organisation de 7 BU/SU (GBSU, GLBA, DFIN, HRCO, RESG, AFMO-EURO et SGRF) et qui compte un nombre important de suppressions de postes 946 (1050 en incluant les salariés détachés et expatriés, en absence longue durée, et concernés par le projet), risque de marquer durablement l'avenir des Centraux Parisiens.

La CFDT a néanmoins oeuvré pour **améliorer l'accompagnement social du projet** pour limiter au maximum la casse : sécurisation de la formation, amélioration des aides

concernant le reclassement interne, droits réaffirmés et étendus (comme le « droit au rebond »)...

Vous trouverez donc dans ce livret les éléments principaux qui prévalent à votre avenir que vous vous projetiez dans le groupe ou en dehors.

Au-delà de ces informations, chaque situation étant spécifique, l'équipe des Centraux CFDT est sur le pont pour vous informer, vous conseiller, vous défendre, tout au long du processus d'absorption.

***Bon courage à toutes et tous dans cette période incertaine.***

**La section des Centraux CFDT**

# ÉTAT DES LIEUX





## LES IMPACTS CLÉS DU PROJET

## 1050 suppressions de postes dont :

### 945 salariés

directement concernés par les objectifs de suppressions de postes dans le cadre du Projet et candidats au départ volontaire



### Salariés en absence longue durée

**Condition :** la dernière affectation doit correspondre à un emploi supprimé au croisement Centre activité/Code Emploi, remplacé ou non, et relevant des emplois et entités concernés par des suppressions de poste



### Détachés, expatriés en France ou à l'étranger

**Conditions :**

- Si la prolongation du contrat de détachement ou d'expatriation n'est pas déjà envisagée par l'ensemble des parties ;
- Si aucune proposition d'affectation pérenne n'a été émise au cours du 1<sup>er</sup> semestre 2024 ;
- Si la date de la fin de leur avenant de détachement/d'expatriation intervient avant la date de fin de l'accord d'accompagnement social de ce Projet.

BU/SU concernées : SU GBSU et BU GLBA, SU DFIN, HRCO, RESG, BU AFMO-EURO et SGRF

Beaucoup de postes de Middle management et d'expertises seront supprimés, pas d'identification de ressources indispensables (seulement 16 personnes spécifiques).



## LES RAISONS POUR LESQUELLES LA CFDT A SIGNÉ

Même si la SG ne soutient pas ce plan, elle a beaucoup œuvré pendant les négociations de Mars/Avril 2024 pour appréhender les contours de ce projet, lire au-delà des mots, déceler les pièges et faire des contre-propositions en faveur de tous les salariés, ceux qui partent et ceux qui restent.

La CFDT a joué un rôle majeur dans cette négociation en intégrant de nouvelles garanties afin de **sécuriser au maximum l'accompagnement des salariés.**

## SALARIÉS RESTANT DANS L'ENTREPRISE

### Salariés en reclassement interne

- Mesures d'aides supplémentaires pour la recherche de poste : propositions de postes ciblés sur demande, aide au CV, coaching d'entretien...
- Priorisation des reclassements sur les postes ouverts
- Droit au rebond (si le poste cible ne convient pas)

- **PASSEPORT FORMATION RENFORCÉ :** bilan de compétences sur le temps de travail financé par l'entreprise, droit à formations, extension des formations de type Reskilling

### Salariés transférés

- Droit à formation pour s'adapter à son nouveau poste (environnement)
- Obtention de la nouvelle fiche de poste
- En cas de transfert de VDF à La Défense (ou réciproquement), choix du régime de télétravail (de l'entité d'origine ou d'accueil) sur 3 mois ; en cas d'impact sur la vie personnelle du salarié : adaptation des horaires de travail et mobilité anticipée possible





## SALARIÉS QUITTANT L'ENTREPRISE

**En TA (Transition d'Activité vers la retraite) :** bénéficie des mesures négociées dans le cadre des NAO jusqu'à la retraite effective (mesure étendue aux bénéficiaires des dispositifs d'aménagement de fin de carrière - MTS et CFC).

Ces avancées, nous avons pour objectif de les faire perdurer notamment pour les plans en dehors des RCC (Rupture Conventionnelle Collective). Ainsi, nous demanderons **l'intégration de toutes ces mesures dans l'accord emploi qui sera renégocié en 2025.**

## NOS PRINCIPALES RÉSERVES :



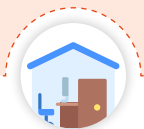
**Manque de garanties et de moyens** pour juguler la surcharge de travail et les RPS que vont subir les salariés qui vont rester



**Pas de mesures concrètes pour sécuriser les fiches de postes** des salariés qui vont subir des transferts



**Pas de priorisation des reclassements internes** sur les candidats au départ volontaire, pour une même suppression de poste



**Délai d'adaptation des jours de télétravail** pour les salariés qui subiront des transferts entre BU/SU jugé insuffisant



**Pas d'identification factuelle des ressources indispensables**



**Le rachat de trimestres pour les retraites** n'est pas accompagné d'une mesure favorisant les petites retraites



La signature de cet accord par la CFDT permet d'**avancer vers des mesures plus protectrices des salariés restants**, dans le but de les élargir à des principes sur des mobilités ou des plans non couverts par un accord spécifique d'accompagnement.

**Cette signature ne valide pas le plan** qui impacte fortement et durablement près de 5 000 salariés (directement ou indirectement) des services Centraux Parisiens.

Ce plan, décidé, et mené au pas de charge, marque **une rupture fondamentale dans la déclinaison de la stratégie Société Générale.**

La CFDT a rappelé et rappellera à la Direction que **cette rupture doit aussi s'opérer dans sa gestion de la surcharge de travail et des RPS** : nous attendons enfin des actes concrets, engagés, mesurés et suivis.





## CALENDRIER PRÉVISIONNEL D'ACCOMPAGNEMENT RH DES SALARIÉS CONCERNÉS PAR UNE SUPPRESSION DE POSTE

### DÉBUT MAI

- Les salariés SDC reçoivent leur lettre (domicile), mail pour expatriés; ceux qui souhaitent bénéficier de la RI se manifestent (modalités décrites dans la lettre)
- Les NDC souhaitant bénéficier de TA/RCC demandent la publication de leur poste sur la bourse des emplois



### À PARTIR DU 3 JUIN

- Les SDC souhaitant bénéficier de la TA/RCC se manifestent (modalités décrites dans la lettre) et transmettent leurs dossiers



### À PARTIR DU 28 JUIN

- Première session de validation des dossiers\*
- La priorité est faite exclusivement par rapport à l'ancienneté du salarié
- Convocation RH sous quelques jours si dossier validé, signature convention de rupture
- Délai de rétractation de 15 jours
- Solde de tout compte et sortie de l'Entreprise



\*Dates des sessions de validation :

session 1	session 2	session 3	session 4	session 5	session 6	session 7	session 8	session 9
28/06/24	26/07/24	06/09/24	27/09/24	25/10/24	22/11/24	13/12/24	31/01/25	28/02/25

**SDC** : Salarié Directement Concerné par la Réorganisation, dont le code emploi est concerné dans son CA par la suppression de poste

**NDC** : Salarié Non Directement Concerné (ce sont les ceux qui ne sont pas SDC)

**RI** : Reclassement Interne (mobilité interne)

**TA** : Transition d'activité (dispense d'activité pour des salariés pouvant partir en retraite à taux plein au plus tard le 01/04/2028)

**RCC** : Rupture Conventiionnelle Collective (départ de l'Entreprise avec une indemnité)

# MODALITÉS D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCÉ





## TRANSITION D'ACTIVITÉ



### CETTE MESURE S'APPLIQUE :

- Aux salariés directement concernés par des suppressions de postes ;
- Aux salariés non directement concernés par des suppressions de postes sous réserve que le départ de leur poste permette le reclassement d'un salarié directement concerné par une suppression.

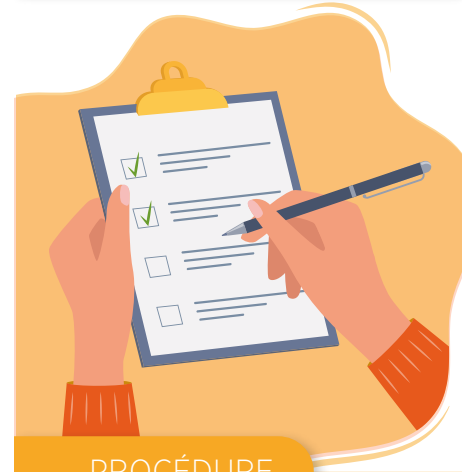


### CETTE MESURE NE S'APPLIQUE PAS :

- Aux salariés dont le départ entraînerait une perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont ils relèvent.



## CONDITIONS À REMPLIR



## PROCÉDURE

Être en Contrat à durée indéterminée depuis au moins 3 ans et être en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein au plus tard le 01/04/28

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail au titre de ce dispositif saisit le DAC (Dispositif d'Accompagnement des Salariés) qui le reçoit en entretien pour échanger sur les conditions et les modalités de son entrée dans le dispositif et lui remet un dossier d'information.

Après validation de son dossier par le DAC, **le salarié pourra être informé du report de son entrée dans le dispositif** en raison des nécessités de service sans que ce report ne puisse excéder 3 mois à compter de la date de l'entretien.

La rupture est formalisée à la date de signature par le salarié et SG de l'ensemble des documents. La convention ne prendra effet que le 1<sup>er</sup> jour du mois suivant. La date de signature ne peut intervenir moins de 8 jours après la validation du dossier. Le préavis court au lendemain de la signature.

## CONDITIONS FINANCIÈRES



Le salarié est dispensé de son préavis pendant maximum 36 mois et reçoit une rémunération mensuelle sur toute la durée du préavis qui correspond à 1/12<sup>e</sup> 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 RAGB à la date de l'entrée du salarié dans le dispositif + 50 % de la moyenne des parts variables des deux années précédentes. Le montant de chaque part variable prise en compte est plafonné à 50 000€ brut.



**Le salarié perçoit, par anticipation, 70% de l'indemnité de fin de carrière.** Le solde lui est versé à la rupture juridique du contrat de travail, dès qu'il aura fourni la notification de retraite établie par la Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse.

- **La base d'assujettissement des cotisations aux régimes de retraite de base et complémentaire est maintenue à 100%** sur la base de la « rémunération annuelle brute de référence ». Le différentiel de cotisations sera pris en charge par SOCIÉTÉ GÉNÉRALE.
- La rémunération mensuelle versée pendant la période de préavis et l'indemnité de fin de carrière sont **soumises à l'impôt sur le revenu, aux cotisations et contributions sociales.**
- **Le salarié reste salarié SG, 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, mutuelles et régimes de prévoyance sur la base de la rémunération versée pendant cette période, mais il ne constitue aucun droit à congés payés et jours RTT.

Le salarié sera éligible aux NAO sur la base de sa rémunération brute annuelle de référence pendant toute sa TA.



## RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE

**CETTE MESURE S'APPLIQUE :**

- Aux salariés directement concernés par des suppressions de postes et dont les leviers naturels n'ont pas permis d'atteindre l'objectif de suppression au croisement code emploi / centre d'activité (SDC);
- Aux salariés non directement concernés par des suppressions de postes sous réserve que le départ de leur poste permette le reclassement d'un salarié directement concerné par une suppression (NDC).



## CONDITIONS À REMPLIR

- **Être en contrat à durée indéterminée depuis au moins 3 ans** à la date où l'on candidate;
- **Ne pas être en mesure de faire valoir ses droits à la retraite sécurité sociale** à taux plein avant le 31/03/2025;
- **Ne pas être en mesure de bénéficier de la transition d'activité;**
- **Pouvoir justifier d'un projet de reclassement externe réaliste :**
  - 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;
  - Participation à une formation qualifiante/certifiante/diplômante de longue durée en vue d'une reconversion professionnelle;
  - Un 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, seulement si le salarié justifie de ressources financières suffisantes excluant tout recours à l'assurance chômage.

## NOTA BENE

Les salariés peuvent solliciter les conseils et l'expertise d'un cabinet spécialisé afin d'étudier les différentes possibilités envisageables et adaptées à leur situation et en adéquation avec leurs appétences professionnelles et/ou souhaits personnels.

## PROCÉDURE



## PROCÉDURE POUR LES SDC :

Tous les salariés concernés par les suppressions de poste sont **informés individuellement par courrier postal début mai**. Attention, à noter que pour plus de 3000 salariés sont concernés pour 946 suppressions de poste.

Les candidats au départ peuvent se manifester à partir du 3 juin 2024. Ils peuvent dès cette date avoir un rendez-vous auprès du cabinet d'accompagnement pour valider leur projet professionnel.

## PROCÉDURE POUR LES NDC :

Tout salarié non directement concerné par une suppression de poste peut envisager **un départ de l'entreprise, en bénéficiant de la transition d'activité ou de la rupture conventionnelle collective**. Pour cela il doit faire savoir à sa hiérarchie son souhait de départ afin de faire publier son poste dans la Bourse des Emplois. La hiérarchie peut refuser le départ du salarié.

**Le poste peut être publié à partir du 6 mai 2024 afin de favoriser le reclassement interne, avec la mention « réservé ».** Dès cette date (à vérifier), les candidats au départ peuvent prendre rendez-vous pour valider leur projet professionnel à l'extérieur ou leur transition d'activité.

Lorsqu'un salarié directement concerné est accepté dans le poste, la paire formée par le salarié directement concerné candidat au reclassement interne et le salarié non directement concerné, se présente à une session de validation. Ainsi pour que le reclassement ait lieu, il faut que le salarié concerné par la suppression de poste soit prioritaire par rapport aux autres salariés directement concernés (condition d'ancienneté au sein de la session) et que le salarié non directement concerné voie son projet à l'extérieur de l'entreprise validé.



## CALCUL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE



Pour les signatures intervenant dans les 30 jours calendaires après les 4 premières sessions de validation

**1 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté.** Minimum 25 000 € brut ou 50 000 € brut si au moins 5 ans d'ancienneté. Maximum 30 mois de salaire fixe ou dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours.

Si la signature de la convention individuelle intervient à la date de suppression de poste, un complément d'indemnité de départ égal à 10% de cette même indemnité ne pouvant être inférieur à 20 000 euros sera versé.

Pour les signatures intervenant dans les 30 jours calendaires après les sessions 5 à 7 de validation

**0,8 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté**  
Minimum 20 000 € brut ou 40 000 € si au moins 5 ans d'ancienneté. Maximum 24 mois de salaire fixe ou dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours.

Pour les signatures intervenant dans les 30 jours calendaires après les 2 dernières sessions de validation

**0,6 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté.** Minimum 15 000 € brut ou 30 000 € brut si au moins 5 ans d'ancienneté. Maximum 24 mois de salaire fixe ou dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours

L'indemnité sera calculée proportionnellement aux périodes d'emploi à temps complet et à temps partiel. Le mois de salaire pris en considération correspond à un douzième de la RAGB.

L'indemnité de départ volontaire sera soumise aux dispositions légales et réglementaires applicables au moment de leur versement (cotisations sociales/CSG-CRDS), selon le code de la Sécurité Sociale, art. L 242-1, L 241.3, L 136-2 et 5, L 242-1.



**Pour les salariés ayant 10 ans d'ancienneté ou plus,** il sera ajouté un douzième de la moyenne des parts variables versées en 2023 et 2024 plafonnée à 100 000 € bruts.



### AIDES À LA RECONVERSION

**Les formations de courte durée sont financées dans la limite de 9 000 € T.T.C.** et cumulables avec l'indemnité de reprise ou création d'entreprise.

- Les formations de longue durée ayant un caractère de projet professionnel, y compris les frais afférents, sont financées dans la limite de 27 500 € T.T.C.
- Versement d'une indemnité de 20 000 € brut en cas de création ou reprise d'entreprise (sous réserve de produire les éléments justificatifs (extrait Kbis, etc.) dans un délai d'un mois suivant le départ).

*Tout salarié qui contesterait une décision de la Direction concernant la mise en œuvre des mesures du présent accord peut saisir la Commission de recours et de suivi, directement ou par l'intermédiaire d'une Organisation Syndicale dans les 10 jours ouvrés suivant la décision contestée.*

Simulateur d'indemnités de départ



L'intégralité de l'accord accompagnement social





## RECLASSEMENT INTERNE



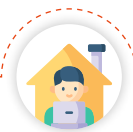
**CE STATUT S'APPLIQUE :**  
AUX SALARIÉS DIRECTEMENT CONCERNÉS  
PAR UNE SUPPRESSION DE POSTE  
MAIS QUI SOUHAITENT RESTER DANS L'ENTREPRISE.



Les salariés peuvent bénéficier d'un bilan de compétences financé par l'employeur



Les salariés qui le souhaitent peuvent être accompagnés par la Direction des Métiers ou le cabinet d'accompagnement pour les aider dans leur recherche de poste



Les salariés qui verraient leur rythme de télétravail modifié suite à leur changement de poste, peuvent conserver leur précédent rythme pendant une durée maximale de 3 mois



Les candidats au reclassement interne peuvent se manifester à partir du 6 mai 2024. Ils peuvent postuler à tous les postes précédemment ouverts dans la Bourse des Emplois ainsi qu'à tous les postes portant la mention « réservé ». Ces postes sont publiés dès lors qu'un salarié souhaite partir sans être concerné par une suppression de poste (NDC) et que son manager accepte le départ.

Lorsque le manager valide la candidature de manière effective, la paire formée par le salarié directement concerné candidat au reclassement interne et le salarié non directement concerné, se présente à une session de validation. Ainsi pour que le reclassement ait lieu, il faut que le salarié concerné par la suppression de poste soit prioritaire par rapport aux autres salariés directement concernés (condition d'ancienneté au sein de la session) et que le salarié non directement concerné voie son projet à l'extérieur de l'entreprise validé (TA ou RCC).



Tous les salariés concernés par les suppressions de poste sont informés individuellement par courrier postal début mai. Attention: plus de 3000 salariés sont concernés pour 946 suppressions de poste.



Les entretiens pour le pourvoi de poste se font de la même manière qu'en cas de mobilité classique.





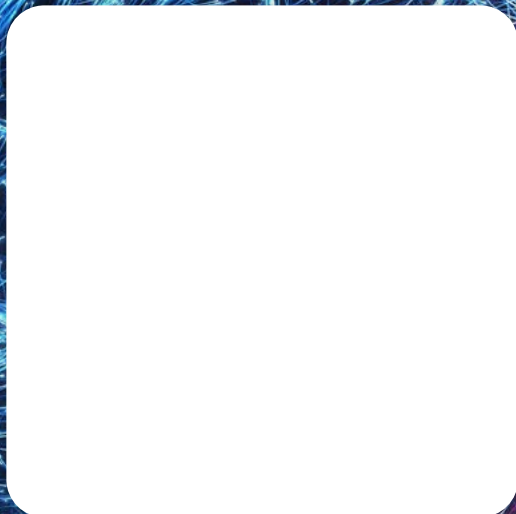
Contactez la Délégation Nationale  
Cfdt Société Générale au  
**01 42 14 41 18**

Pour suivre les informations  
de la DN Société Générale CFDT :  
**cfdt-sg.fr**



Suivez-nous et intéragissez avec nous  
sur **LinkedIn** et **Youtube!**

Pour suivre les informations  
de la confédération CFDT, et accéder  
à celles de vos régions : **cfdt.fr**

The logo for Cfdt, consisting of the word "Cfdt:" in white lowercase letters inside a solid orange circle.

**Cfdt:**

S'ENGAGER POUR CHACUN  
AGIR POUR TOUS