

LA TRANSITION D'ACTIVITÉ (TA)



CETTE MESURE S'APPLIQUE :

- Aux salariés directement concernés par des suppressions de postes ;
- Aux salariés des sièges régionaux sans considération de la date de suppression de leur poste à la seule condition d'être éligibles au plus tard au 31 décembre 2025 ;
- 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 occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau (cf liste en annexe de l'accord) ;
- Aux salariés dont le départ entraînerait une perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont ils relèvent ;
- Aux salariés des Délégations Régionales Île-de-France (DRIF) Nord et Sud **sauf les chargés d'accueil, directeurs d'agences et directeurs de groupe ;**
- Si le salarié peut faire valoir ses droits à la retraite à taux plein avant et jusqu'à la date de suppression du poste.

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.

CONDITIONS À REMPLIR

Être en contrat à durée indéterminée depuis au moins 3 ans et en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein :

- **Dans les 36 mois à compter de la date de suppression de poste**
- **Ou pour les salariés des sièges régionaux ou sans solution pérenne à la fin du plan, d'y être éligibles avant le 31 décembre 2025.**

Avec l'engagement de liquider leur retraite à taux plein dès lors qu'ils en remplissent les conditions.



PROCÉDURE



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^{er} 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.

CALCUL DES INDEMNITÉS DE RUPTURE

\$



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^e 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.

146.762

