Cfdt: -SG

Accord emploi

Attrition, tension, mobilité, seniors



Guide pratique



Sommaire

Les objectifs de l'accord Emploi P. 4

L'accord vise quatre résultats opérationnels P. 4

Le positionnement de la CFDT P. 5

Se situer en matière d'emploi P. 6

- Et moi en quoi suis-je concerné(e) par cet accord ? P. 6
  - Votre poste/métier est-il en attrition ou en tension ? P. 6

Je suis sur un métier/poste en attrition, quels sont les dispositifs pour moi ? P. 7

- Comment le processus se lance-t-il ? P. 7
- Quels sont les dispositifs qui se mettent en place pour vous ? P. 8
- Quelles sont vos options ? P. 9
  - 1. La mobilité interne (priorisée) P. 9
  - 2. Le congé de mobilité externe (à partir de 2027) P. 11
  - 3. Les dispositifs de fin de carrière pour les salariés positionnés sur un emploi en attrition P. 12

Je suis sur un métier/poste en tension, quels sont les dispositifs pour moi ? P. 13

- Et si je souhaite tout de même évoluer ou changer de poste/métier au sein de SG ? P. 13
  - Comment le processus se lance-t-il ? P. 13
  - Quels sont les dispositifs en place et vos options ? P. 14

Je fais l'objet d'une mobilité géographique, quels dispositifs sont prévus dans ce cas ? P. 15

- Les dispositifs financiers prévus selon la nature de votre mobilité géographique P. 15
  - 1. Le dispositif de « grande mobilité » P. 15
  - 2. Le dispositif d'accompagnement des « petites mobilités » P. 16

Je suis salarié sénior en fin de carrière, quels sont les dispositifs me concernant ? P. 17

- 1. Fin de carrière sur des métiers/postes en « attrition transformation » : le mi-temps senior et le Congé de fin de carrière P. 17
  - a. Le Mi-temps senior (MTS). P. 18
  - b. Le Congé de fin de carrière (CFC). P. 19
- 2. Fin de carrière, les dispositifs « ouverts à tous en fin de carrière » : le temps partiel de fin de carrière et le Congé d'anticipation au départ à la retraite P. 20
  - a. Temps partiel de fin de carrière (TPFC). P. 20
  - b. Congé d'anticipation au départ à la retraite (CADR). P. 21

Focus campus mobilité P. 22

- 1. Le pilier « Compétences » (pour l'Upskilling et le Reskilling) P. 22
- 2. Le pilier « Mobilité » (pour le replacement effectif) P. 23
- Quelles sont les garanties concrètes offertes par le Campus ? P. 23

Focus sur les commissions de suivi P. 24

- Composition et fréquence des réunions P. 24
- Les éléments de suivi et les indicateurs P. 24
- Les actions et bilans découlant de la commission P. 25

Quels sont les objectifs de cet accord Emploi ?

L'accord Emploi part d'une idée simple :

> ***Société Générale veut anticiper les transformations des métiers (technologies, organisation, compétences) pour sécuriser les parcours professionnels, plutôt que de gérer les impacts "à chaud".***

Le préambule insiste sur la capacité de chaque salarié à se développer, à se projeter et à faire évoluer son parcours en lien avec les besoins de l'entreprise.

L'accord vise quatre résultats opérationnels

Être acteur de son avenir professionnel

L'entreprise doit donner à chaque salarié les moyens d'être acteur de son avenir professionnel, avec une mobilité interne plus fluide, des trajectoires variées et un effort structuré de développement des compétences

Pouvoir se situer en matière de carrière

L'entreprise doit analyser ses besoins en emplois et en compétences, tandis que le salarié doit identifier sa position au sein de cette cartographie.

Prioriser le recrutement interne et la formation

La direction réaffirme sa priorité : la mobilité interne et la formation doivent primer sur le recrutement externe, y compris sur les métiers en tension.

Éviter les dispositifs collectifs de départ

L'accord affiche un objectif politique clair : créer les conditions permettant d'éviter le recours à des dispositifs collectifs de départs (volontaires ou contraints) sur les trois années à venir.

Le positionnement de la CFDT

La CFDT défend :

Une logique de **maintien dans l'emploi**

Des dispositifs renforcés de mobilité, en particulier pour les salariés dont le métier est en attrition,

Et un **budget orienté vers la préservation de l'emploi** plutôt que vers des mesures de départ.



La CFDT insiste aussi sur deux points de méthode :

Le volontariat doit rester la règle et l'accompagnement (formation, parcours, soutien) doit être réel, car c'est lui qui garantit l'employabilité sans mobilité contrainte.

Bien que la CFDT ait signé l'accord, elle émet des réserves et sera attentive à ces points :

- Un risque de non-équité sur la grande mobilité,
- Des dispositifs seniors jugés insuffisants,
- Une vigilance spécifique sur la notion de mobilité non contrainte (notion de volontariat dans l'accord) par le Campus Mobilité & Compétences et les RH.

Se situer en matière d'emploi
au sein de SG

Et moi en quoi suis-je concerné(e) par cet accord ?



Chaque année, la Direction publiera une cartographie pour avoir une vision complète des compétences des salariés dans l'entreprise afin de constater les écarts entre les compétences disponibles et les compétences nécessaires.

Votre poste/métier **est-il en attrition ou en tension ?**

En même temps que la cartographie des besoins en compétence, la direction fournira chaque année la liste des emplois concernés, qu'ils soient :

En attrition

Il s'agit des métiers/postes :

- dont les effectifs sont appelés à diminuer à terme,
- peu ou pas évolutif en compétences,
- associés à des compétences de moins en moins nécessaires
- ou présentant une baisse structurelle des besoins.

En tension

Il s'agit des métiers/postes pour lesquels l'entreprise rencontre des difficultés de recrutement interne :

- car le nombre de postes à pourvoir est supérieur aux candidatures internes disponibles,
- car les compétences requises ne sont pas disponibles en interne, ou pas suffisamment.

Voir les listes des postes en attrition ou en tension

Je suis sur un emploi en attrition,
quels sont les dispositifs pour moi ?

Si vous occupez un poste identifié comme étant en attrition au sein de Société Générale, un accompagnement spécifique et renforcé est prévu par l'accord sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi pour sécuriser votre parcours professionnel.

Comment le processus se lance-t-il ?

Identification et transparence

Chaque année, l'Observatoire des métiers établit et discute une liste des métiers en attrition. Vous êtes informé de l'évolution de votre métier grâce à une notification personnelle et aux outils mis à votre disposition sur l'intranet, notamment le « Site Métiers » et ses fiches-emplois.

Prise de contact

Le processus peut être initié de manière proactive. Le **Campus Mobilité et Compétences** (la structure dédiée à cet accompagnement) peut vous solliciter directement, ou vous pouvez le solliciter vous-même si votre emploi est supprimé dans le cadre d'une transformation.

Votre rôle et celui de votre manager

Vous êtes le principal acteur de votre mobilité (mise à jour de vos compétences, consultation de la bourse des emplois). **Votre manager et votre gestionnaire RH sont également tenus de vous accompagner** et de réfléchir avec vous, de manière proactive, aux changements de poste sur leur périmètre. Tant que votre mobilité n'est pas effective, vous continuez d'exercer votre activité sur votre poste d'origine.

Quels sont les dispositifs qui se mettent en place pour vous ?

La principale structure d'aide est le **Campus Mobilité et Compétences,** qui vous dédie un interlocuteur spécifique.

Ce Campus vous offre plusieurs garanties :

Priorité et préemption

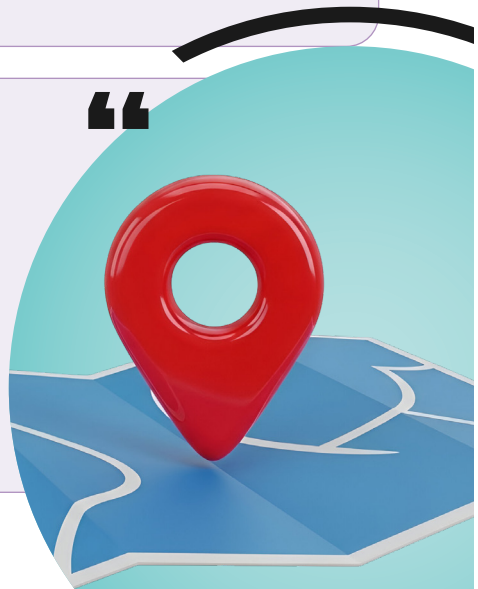
Le Campus priorise ses actions à votre bénéfice pour vous trouver un poste et peut «préempter» tous types de postes disponibles.

Garanties financières en cas de mobilité interne

Si vous acceptez un poste dont le niveau de rémunération moyenne (RAGB) est supérieur à votre poste actuel à ancienneté et temps de travail équivalents, vous bénéficiez d'une augmentation de votre RAGB à la prise de poste. De plus, en cas d'écart de rémunération variable, une convergence progressive sur deux exercices est mise en place (dans les deux sens).

Droit à l'erreur (Repositionnement)

Si, après la concrétisation d'une mobilité, il s'avère que le poste ne correspond pas (constat commun avec le manager et les RH), vous pouvez être remis en mobilité avec l'assistance du Campus pour éviter toute pénalisation.



Quelles sont vos options ?

Plusieurs voies s'offrent à vous, en fonction de votre projet professionnel et de votre âge :

1

La mobilité interne (priorisée)

L'objectif premier de l'entreprise est de vous maintenir en emploi en interne. Vous pouvez bénéficier d'actions de développement des compétences, comme l'Upskilling (montée en compétences) ou le Reskilling (reconversion vers d'autres métiers, notamment ceux en tension).

Qu'est-ce qui est mis en œuvre dans le cadre d'une montée en compétence (Upskilling) ou d'une reconversion vers un autre métier (Reskilling) ?

Le Campus Mobilité et Compétences aide concrètement à l'Upskilling (montée en compétences) et au Reskilling (reconversion) en mettant en place un parcours de transition sécurisé et personnalisé pour le salarié.

Identification des écarts de compétences

Le Campus a pour rôle d'identifier précisément les besoins de postes et les compétences à pourvoir au sein de l'entreprise.

Préemption de postes cible

Pour sécuriser la mobilité d'un salarié, notamment s'il occupe un poste en attrition, le Campus a le pouvoir de **préempter (réserver) temporairement un poste disponible à son bénéfice.**



Création d'un parcours de formation sur-mesure

C'est l'action la plus concrète pour l'Upskilling ou le Reskilling. Dès qu'un poste de destination est identifié et qu'il nécessite de nouvelles compétences, le Campus définit un parcours de formation totalement adapté pour la tenue de ce nouveau poste, en collaboration avec le manager et la fonction RH de l'entité d'accueil.

Le bilan de compétence

est pris en charge si le Campus et le salarié y voient un intérêt commun, sans conditions d'âge.

Ajustement et suivi

L'accompagnement ne s'arrête pas à la prise de poste. S'il s'avère, pendant ou après la réalisation de ce parcours de formation, que le salarié rencontre des difficultés, le manager peut ajuster ce parcours ou mettre en place un nouveau plan de formation.

Assistance au repositionnement (Droit à l'erreur)

Si, malgré la formation, un constat commun (salarié, manager, RH) établit que le poste ne convient pas, le salarié est remis en mobilité. Le Campus intervient alors à nouveau pour l'assister dans la recherche d'un nouveau point de chute, évitant ainsi toute pénalisation.

En résumé, le Campus agit comme un facilitateur qui ne se contente pas de vous orienter : **il fait le pont entre votre profil et un nouveau poste en concevant et en accompagnant toute la phase d'apprentissage nécessaire (la formation) pour que vous y réussissiez.**

2

Le congé de mobilité externe (à partir de 2027)

Le congé de mobilité externe pourra se mettre en place, à la demande de l'entreprise, seulement si les mobilités ne sont pas assez fluides, ou autres difficultés identifiées dans le cadre de la gestion des emplois.

Dans ce cas, et si vous êtes identifié sur un emploi en attrition et que vous souhaitez quitter Société Générale pour un projet externe, vous pourrez faire la demande d'un congé de mobilité externe d'une durée maximale de 6 mois (ou 8 mois si vous êtes en situation de RQTH), rémunéré à 75 % de votre rémunération brute antérieure. Attention toutefois, le quota sera de 250 salariés par an.

Pour y être éligible, vous devez justifier d'un projet de reclassement réaliste, tel que :

- **Une embauche en CDI à l'extérieur.**
- **La création ou la reprise d'une entreprise.**
- **Le suivi d'une formation diplômante ou certifiante.**
- **Un projet personnel motivé (artistique, associatif, etc.) avec des ressources financières suffisantes.**

Si vous choisissez ce dispositif, il est important d'avoir conscience qu'il n'existe **aucune possibilité de retour en arrière.** Quelle que soit l'issue de votre projet — qu'il aboutisse ou non — **la sortie de l'entreprise est définitive.** Vous bénéficierez quoiqu'il arrive, de l'indemnité conventionnelle ou légale prévue (celle qui vous sera la plus favorable)

3

Les dispositifs de fin de carrière pour les salariés positionnés sur un emploi en attrition
(si vous êtes un salarié expérimenté/senior)

Si vous approchez de l'âge de la retraite, des mesures spécifiques (soumises à des conditions d'éligibilité, notamment d'être en mesure de liquider votre retraite à taux plein dans un délai maximum de 36 mois) s'offrent à vous :

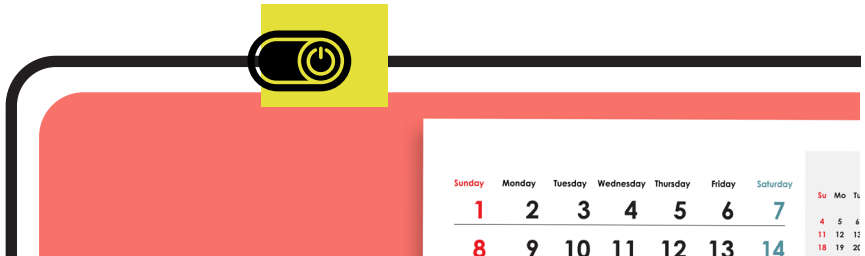
Le mi-temps senior

Il vous permet de travailler à temps partiel (50 %) tout en bénéficiant d'un maintien de votre rémunération à 75 % de votre salaire brut global annuel et d'un maintien à 100 % des cotisations de retraite.

Le congé de fin de carrière

Il s'agit d'une dispense d'activité professionnelle totalement rémunérée (via l'utilisation de vos jours de RTT, CET, et congés payés), abondée par l'Entreprise, vous permettant d'anticiper votre départ à la retraite.

Le quota est de 250 salariés par an pour les 2 dispositifs.



Je suis sur un Emploi en tension,
quels sont les dispositifs pour moi ?

Contrairement à un emploi en attrition (qui est voué à se réduire), occuper un emploi identifié « en tension » signifie que vous exercez un métier très recherché par Société Générale. L'accord définit ces postes comme ceux présentant un déséquilibre entre le nombre de postes à pourvoir et les candidatures internes, ou un manque de compétences disponibles.

Par conséquent, la logique de l'accord est inversée pour vous :

L'objectif de l'entreprise n'est pas de vous inciter à quitter ce poste, mais au contraire d'**accroître le nombre de salariés capables de faire votre métier.** Les dispositifs d'accompagnement très renforcés du Campus Mobilité (comme la préemption de poste ou les parcours de reconversion sur-mesure) servent précisément à aider les salariés en attrition à venir renforcer les métiers en tension comme le vôtre.

Et si je souhaite tout de même évoluer ou changer de poste/ métier au sein de SG ?

Si vous souhaitez malgré tout évoluer ou changer de poste, vous ne relevez pas des mesures de sauvegarde, mais du processus classique de mobilité interne.



Comment le processus se lance-t-il ?

Puisque votre poste n'est pas menacé, le processus ne sera pas initié proactivement par le Campus Mobilité. **Vous êtes le principal acteur de votre mobilité** et l'initiative doit venir de vous. Le processus se lance généralement lors de vos échanges réguliers (notamment l'entretien professionnel) avec votre manager ou votre gestionnaire RH, à qui vous devez faire part de vos souhaits d'évolution.

Quels sont les dispositifs en place et vos options ?



Vos options reposent sur les outils standards de développement de l'employabilité mis à la disposition de tous les salariés :

L'accès aux outils de transparence

Vous avez accès au portail « Mon site métiers » pour consulter les fiches-emplois et identifier les passerelles de mobilité possibles depuis votre poste, ainsi qu'à la « Bourse des emplois » pour consulter de manière transparente tous les postes ouverts.

L'accompagnement managérial et RH

Votre manager a pour rôle d'étudier vos appétences et compétences à acquérir, et votre gestionnaire RH vous accompagne en vous présentant les postes ouverts correspondant à votre profil au sein du Groupe.

La formation continue

Vous bénéficiez de la politique de formation globale de l'entreprise pour continuer à développer vos compétences (Upskilling) en cohérence avec les besoins de l'entreprise.

Le bilan de compétences

Pour favoriser la définition de votre parcours, notamment pour la seconde partie de votre carrière (après 20 ans d'activité et en tout état de cause à compter de 50 ans), tout salarié bénéficie d'un bilan de compétences (finançable via le CPF).

Votre position est sécurisée car vos compétences sont une priorité pour la banque. Vos options d'évolution sont donc celles de la mobilité interne classique, pilotée par vous-même, votre manager et votre fonction RH locale.

Je fais l'objet d'une mobilité géographique, quels dispositifs sont prévus dans ce cas ?

En cas de mobilité géographique (notamment au sein du périmètre SGRF : en Province, entre Paris et la Province, ou vers les zones 4 et 5 en Ile-de-France), **l'accord prévoit un accompagnement spécifique structuré autour de deux grands dispositifs.**

Concernant le caractère imposé de cette mobilité, **l'accord et ses signataires mettent l'accent sur le volontariat et la concertation :** la décision de mobilité doit être prise en considérant les discussions entre vous, votre manager et les RH, au travers d'échanges transparents. La Direction doit notamment aborder préalablement avec vous les contraintes que cette mobilité pourrait occasionner. De plus, la CFDT-SG a formellement souligné dans ses réserves à la signature de l'accord son exigence de garantir l'employabilité **« sans imposer de mobilités contraintes ».**

Les dispositifs financiers prévus selon la nature de votre mobilité géographique

1 Le dispositif de « grande mobilité »

Il s'applique si l'entreprise vous propose une mutation qui justifie **un déménagement effectif (la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu de travail est d'au moins 50 km avec un temps de trajet d'au moins 1h30) et que vous occupez des postes spécifiques** (management de groupes/agences, ou métiers difficiles à pourvoir/d'expertise ou emploi en attrition).

Prime Forfaitaire de Grande Mobilité (PFGM)

Vous percevez une prime versée en une fois, allant de **30 000 euros** bruts (pour les métiers d'expertise ou difficiles à pourvoir) à **40 000 euros bruts** (pour les postes de management).

Majoration familiale

Cette prime est majorée de **4 000 euros bruts par enfant à charge.**

Aide pour le conjoint

Si votre partenaire de PACS, concubin ou époux est contraint de quitter son emploi pour vous suivre, une Prime forfaitaire d'Aide à la Mobilité du Partenaire de **5 000 euros bruts** peut vous être versée.



Je fais l'objet d'une mobilité géographique, quels dispositifs sont prévus dans ce cas ?

2 Le dispositif d'accompagnement des « petites mobilités »

Il s'applique si votre mutation n'entraîne pas de déménagement, mais qu'elle allonge votre temps de trajet d'au moins 30 minutes, sous réserve d'utiliser un véhicule personnel ou d'avoir un lieu de travail en région parisienne (zone 4 ou 5) ou en province.

Prime Forfaitaire annuelle de Transport (PFT) : Son montant varie selon l'allongement de la distance entre votre domicile et votre lieu de travail :

- **Allongement de 15 à 25 km**
  1 700 € bruts par an (pour un temps plein).
- **Allongement de 26 à 35 km**
  2 600 € bruts par an.
- **Allongement de plus de 35 km=**
  3 700 € bruts par an.



Notez que ces dispositifs excluent les mobilités géographiques demandées pour pure convenance personnelle.

Je suis salarié sénior en fin de carrière quels sont les dispositifs me concernant ?

Fin de carrière à SG, deux paires de dispositifs, deux logiques d'usage

À retenir tout de suite : il existe **deux paires** de dispositifs.

La première est **réservée aux salariés dont le métier est en attrition ou concernés par une transformation ;** elle sert à sécuriser des fins de parcours quand la mobilité interne n'est plus réaliste.

La seconde est **ouverte à tout salarié arrivant à l'échéance de la retraite ;** elle organise une transition progressive ou un congé avant départ.

1 Fin de carrière sur des métiers/postes en « attrition / transformation » : le Mi-temps senior et le Congé de fin de carrière

Ces deux dispositifs sont déclenchés **en considération de l'âge** quand un salarié occupe un **métier en attrition** ou fait partie d'une **transformation** et qu'aucune solution de mobilité satisfaisante n'est identifiée.

Ils reposent sur le **double volontariat**

sont **contingentés à 250 bénéficiaires par an**

et exigent un **engagement écrit de départ à la retraite à taux plein** dans un **délai maximal de 36 mois, au plus tard le 1er janvier 2032**

L'entreprise conditionne ces départs à **l'absence de remplacement direct ou indirect,** avec voie de **recours auprès du Campus Mobilité & Compétences** en cas de refus.

a

Le Mi-temps senior (MTS)

Le contrat est maintenu mais le salarié passe **à 50 % de temps de travail** pour **jusqu'à 36 mois,** en étant **détaché de son activité courante** pour réaliser des **missions d'expertise ou de formation internes** ou un **mécénat de compétences** dans une association **préalablement validée** par l'entreprise.

La rémunération est fixée à **75 % de la RAGB,** complétée par un **supplément mensuel** égal à **75 % de la moyenne des parts variables des deux dernières années, plafonné à 80 000 € bruts/an,** avec un **plancher de 2 000 € bruts/mois.**

L'accord prévoit les **revalorisations collectives** (type NAO) mais pas d'augmentations individuelles sur la période.



b

Congé de fin de carrière (CFC)

C'est l'alternative « congé » au MTS pour les **mêmes publics et conditions :**

Le contrat est suspendu pour jusqu'à 36 mois

La rémunération est portée à 75 % de la RAGB avec plancher 2 000 € bruts/mois, et seules les revalorisations collectives s'appliquent

Le salarié reste éligible aux dispositifs d'intéressement/participation/épargne, et les cotisations vieillesse et AGIRC ARRCO peuvent être maintenues sur une base temps plein, l'employeur prenant en charge la part patronale dans les limites réglementaires.

Quand choisir l'un plutôt que l'autre ?

Le **MTS** convient quand l'entreprise souhaite **capitaliser encore sur l'expertise** du salarié (transfert de savoirs, formation, mécénat de compétences), alors que le **CFC** répond mieux aux situations où un **retrait complet de l'activité** s'impose tout en assurant un **revenu sécurisé** jusqu'à la date de retraite à **taux plein.** Dans les deux cas, l'**engagement ferme de départ** et le **plafond annuel** imposent d'anticiper la demande et de **documenter l'éligibilité « attrition / transformation »** avec le Campus.

L'accord limite le nombre de bénéficiaires de ces mesures à 250 salariés par an.



2 Fin de carrière, les dispositifs « ouverts à tous en fin de carrière » : le Temps partiel de fin de carrière et le Congé d'anticipation au départ à la retraite

Ces mesures visent **tout salarié** qui approche de la retraite, qu'il soit ou non concerné par l'attrition, pour **organiser une transition** vers la retraite **dans les deux ans** précédant la liquidation. Elles exigent :

Un **CDI**

La capacité à liquider la retraite Sécurité sociale (à taux plein ou réduit) dans les 24 mois et un **engagement écrit de départ** à la date convenue.

Elles ne peuvent **dépasser la première date de liquidation à taux plein,** et nécessitent un **préavis de 3 mois** avec **justificatifs CNAV et avenant.**

a

Temps partiel de fin de carrière (TPFC)

Le salarié travaille à **80 %** pendant **jusqu'à 24 mois,** tout en percevant **100 % de sa RAGB : 10 %** sont financés par l'employeur, **10 %** par le salarié via son **CET** et son **indemnité de fin de carrière.**

La **durée minimale** est de **6 mois.**

En cas de **refus** par l'employeur, celui-ci doit **proposer le congé d'anticipation** ci-après. Le dispositif est **incompatible avec des régimes de même nature,** mais peut **coexister avec la retraite progressive** si cela **n'engendre pas d'obligation supplémentaire** pour l'entreprise.

b

Congé d'anticipation au départ à la retraite (CADR)

Le contrat est **suspendu** pour une période **d'au moins 2 mois** et jusqu'à la date convenue de liquidation, **financée par les droits du salarié (CP, RTT, CET, indemnité de fin de carrière)** avec un **abondement employeur de 25 %** de ces droits.

Le congé **prend fin au plus tard** à la **première date de taux plein,** avec une **marge opérationnelle** de **3 mois** possible pour l'organisation. Pendant le congé, **pas d'acquisition de CP/RTT,** mais la période **compte pour l'ancienneté** (notamment pour l'IFC).

Comment arbitrer entre les deux ?

Le **TPFC** est le bon choix si l'on souhaite **rester actif** en aménageant son rythme, avec un **niveau de revenu maintenu** à 100 % grâce à la **co contribution** salarié/entreprise. Le **CADR** convient à celles et ceux qui préfèrent **se retirer totalement** avant la retraite en **mobilisant leurs droits** avec un **coup de pouce de 25 %**, sans activité jusqu'à la date de départ. Dans les deux cas, il faut **sécuriser la preuve CNAV, anticiper l'avenant, et intégrer la contrainte de la « première date taux plein »** pour éviter tout décalage non maîtrisé.

Focus

campus mobilité

Le **Campus Mobilité et Compétences** est une structure clé créée au sein de la direction des ressources humaines (HRCO), placée sous la responsabilité de la Direction des Métiers et de l'Université de Société Générale.

Son rôle principal est d'offrir **un accompagnement renforcé et sur-mesure aux salariés occupant des métiers ou emplois en attrition,** ou concernés par une transformation, afin de développer leur employabilité et de sécuriser leur parcours professionnel. Il n'a pas vocation à remplacer la gestion RH locale de votre BU/SU, mais vient travailler en appui avec elle.

L'action du Campus s'articule autour de **deux piliers fondamentaux :**

1 Le pilier « Compétences »

(pour l'Upskilling et le Reskilling)

Structuration

Il analyse les métiers en attrition et en tension pour construire des parcours de compétences adaptés.

Visibilité

Il communique sur ces parcours pour montrer aux salariés les opportunités de développement de compétences.

Formation sur-mesure

Lors d'une mobilité, il définit précisément les formations nécessaires pour que vous puissiez acquérir les compétences de votre nouveau poste.



2 Le pilier « Mobilité »

(pour le replacement effectif)

Proactivité

Le Campus vous contacte (ou vous pouvez le solliciter) dès lors que votre emploi est en attrition ou supprimé.

Pouvoir de préemption

C'est l'un de ses outils les plus forts. Le Campus a la capacité de préempter (réserver) tous types de postes disponibles, qu'ils soient en tension ou non, au bénéfice exclusif des salariés qu'il accompagne.

Accompagnement individualisé

Vous bénéficiez d'un interlocuteur dédié qui mène des actions individuelles pour vous trouver un point de chute et fait le lien avec la fonction RH de l'entité d'accueil.

Quelles sont les garanties concrètes offertes par le Campus ?

Lorsque vous êtes accompagné par le Campus Mobilité et Compétences, vous bénéficiez de mesures très protectrices :

Garanties de formation

Dès l'identification du poste, une montée en compétences avec un parcours de formation totalement adapté est mise en œuvre avec l'aide du manager d'accueil.

Garanties financières

Si vous prenez un poste dont le niveau de rémunération moyenne (RAGB) est inférieur à votre poste d'origine (à ancienneté et temps de travail équivalents), vous bénéficiez d'une augmentation de votre RAGB à la prise de poste. En cas d'écart sur la rémunération variable, une convergence progressive sur deux exercices est assurée. De plus, le passage vers un poste de statut "Cadre" ne peut pas vous être refusé par principe si vous êtes actuellement "TMB" (Technicien Métiers de la Banque).

Garantie de repositionnement (le droit à l'erreur)

Si, malgré la formation et l'accompagnement, vous et votre nouveau manager constatez que le poste ne vous convient finalement pas, vous êtes remis en mobilité. Le Campus vous assistera à nouveau pour trouver un autre poste, vous évitant ainsi toute pénalisation.

Focus

sur les commissions de suivi

L'accord prévoit la mise en place d'une **Commission de suivi** spécifique, chargée de veiller à la bonne application des mesures négociées, sans pour autant se substituer aux Instances Représentatives du Personnel déjà existantes.

Composition et fréquence des réunions

Composition

Elle réunit des représentants de la Direction de Société Générale ainsi que **deux représentants par Organisation Syndicale Représentative.**

Périodicité

Cette instance a vocation à se réunir **deux fois par an.**



Les éléments de suivi et les indicateurs

Dans le cadre de cette commission, la Direction a l'obligation de communiquer un suivi annuel. L'attention de cette commission est particulièrement portée sur **le suivi de carrière des salariés expérimentés (de 50 ans et plus).** Pour s'assurer du respect des principes de l'accord concernant cette population, la Direction partage chaque année, ventilés par BU/SU, neuf indicateurs précis :

1. Le nombre de mobilités réalisées.
2. Le nombre d'heures de formation suivies.
3. Le nombre de bilans de compétences réalisés.
4. Les indicateurs liés aux rémunérations, révisions et promotions.
5. Le nombre de salariés en temps partiel de fin de carrière (mi-temps sénior).
6. Le nombre de congés d'anticipation au départ à la retraite.
7. Le nombre d'entretiens de seconde partie de carrière (prévus à 45 ans et autour de 60 ans).
8. Le nombre d'arrêts maladies.
9. Le nombre de licenciements.

Les actions et bilans découlant de la commission

Plans d'action

Les échanges lors de la commission ne sont pas uniquement consultatifs. Sur la base des indicateurs présentés et des explications fournies par la Direction, les discussions peuvent mener à **la mise en place d'un plan d'action adapté** si des écarts ou des problématiques sont constatés.

Bilan final

À l'échéance de l'accord (qui est triennal), la commission de suivi sera également le lieu où la Direction présentera le bilan final détaillant le nombre de salariés ayant fait le choix d'adhérer au **congé de mobilité externe.**

01 42 14 41 18

delegation-nationale@cfdt-sg.fr

cfdt-sg.fr