

ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DE LA TRANSFORMATION DE LA BANQUE DE DETAIL EN FRANCE
--

Entre, d'une part,

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

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

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par

C.G.T. représentée par

S.N.B. représentée par

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 1^{er} mars 2018

SOMMAIRE

PREAMBULE.....	4
PARTIE I : PRINCIPES DIRECTEURS	5
PARTIE II : LES MODALITES DE REALISATION D'UNE EXPERTISE UNIQUE ET GLOBALE ...	6
PARTIE III : NOMBRE DE SUPPRESSIONS DE POSTES DANS LE CADRE DU PROJET DE TRANSFORMATION DE BDDF	7
PARTIE IV : COLLABORATEURS ELIGIBLES AUX MESURES DE L'ACCORD.....	7
PARTIE V : MODALITES D'INFORMATION SUR LE DEPLOIEMENT DU DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT	8
PARTIE VI : MOBILITE INTERNE.....	8
I - LE DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE INTERNE AU SEIN DU RESEAU DE LA BANQUE DE DETAIL FRANCE	8
1) Mobilités concernées et collaborateurs éligibles	9
2) Mesures financières d'accompagnement de la mobilité géographique	9
2.1. Principes de la mobilité	9
2.2. Dispositif d'accompagnement pour les mobilités d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1 h 30	10
A - Mobilité géographique accompagnée d'une prise en charge du loyer (Accessoire au Contrat de Travail) ou d'une prime et de mesures complémentaires.....	10
a) Enveloppe logement ou prime.....	10
b) Mesures complémentaires	11
B - Mobilité géographique accompagnée par une prime et mesures complémentaires	13
a) Mobilité géographique accompagnée par une prime	13
b) Mesures complémentaires.....	13
3) Dispositif d'accompagnement pour les mobilités sans déménagement inférieures à 50 km ou à 1 h 30.....	14
II - ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DE LA MOBILITE INTERNE DES SALARIES CONCERNES PAR DES SUPPRESSIONS DE POSTE.....	15
1) Rôle du Dispositif Mobilité Réseau (DMR)	15
2) Définition des postes disponibles au reclassement interne.....	15
3) Renforcement de l'accompagnement à la mobilité interne des salariés concernés par des suppressions de poste	16
4) Mesures d'accompagnement renforcé de la mobilité et collaborateurs éligibles	18
5) Déploiement des moyens d'accompagnement.....	20
6) Attention particulière portée sur la mesure de la performance.....	20

PARTIE VII : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES	20
1) Mesures de formation et de développement des compétences.....	20
2) Gestion des emplois et des compétences.....	21
PARTIE VIII : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE D'UN DEPART DE L'ENTREPRISE	22
I - LE DEPART VOLONTAIRE DANS LE CADRE DU DISPOSITIF DE RUPTURE CONVENTIONNELLE COLLECTIVE	22
1) Modalités et conditions d'information du Comité Social et Economique Central (CSEC)	22
2) Le nombre maximal de suppressions de postes	23
3) Les conditions d'éligibilité au dispositif de rupture conventionnelle collective	24
4) Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ des salariés	25
4.1. Rôle du Dispositif Mobilité Réseau (DMR)	25
4.2. Mise en place d'un cabinet d'accompagnement.....	26
4.3. Les modalités de présentation et d'examen des candidatures au départ.....	26
4.4. Les modalités de conclusion d'une convention individuelle de rupture	26
5) Les critères de départage entre les potentiels candidats éligibles au départ.....	27
6) Les modalités de calcul des indemnités de rupture.....	27
7) Les mesures facilitant la reconversion externe du collaborateur	28
II - MESURES D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE	30
1) Collaborateurs éligibles aux mesures d'aménagement de fin de carrière	30
2) Aide à la transition d'activité.....	31
PARTIE IX : MODALITES DE SUIVI DE MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DE L'ACCORD	33
I – AU NIVEAU NATIONAL	33
1) La Commission de suivi et de recours.....	33
2) L'Observatoire des métiers et des compétences.....	34
3) Réunion d'échanges sur la situation du logement en région parisienne	34
II – AU NIVEAU LOCAL	35
PARTIE X : DUREE ET APPLICATION DE L'ACCORD	36
PARTIE XI : DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD	37
ANNEXE 1 : LETTRE DE MISSION PROJET DE TRANSFORMATION DU RESEAU	38
ANNEXE 2 : LISTE DES EMPLOIS RELEVANT DES FILIERES D'EXPERTISE.....	48
ANNEXE 3 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DANS LA BU BDDF (INCLUANT UN SCHEMA DU DISPOSITIF)	49

PREAMBULE

Les métiers de la Banque de Détail en France (BDDF) connaissent une mutation profonde. Celle-ci s'inscrit dans de nouvelles tendances sociétales et technologiques.

Cette révolution des usages et des comportements des clients amène SOCIETE GENERALE à adapter son modèle, notamment en s'appuyant sur l'expertise humaine et le digital, sur les relais de croissance et les nouveaux métiers des marchés privés, professionnels, entreprises et en poursuivant une politique d'abaissement de ses coûts. Les actions engagées depuis 2015 dans le cadre du programme #Client2020 s'inscrivent dans cette stratégie.

BDDF poursuit la transformation de l'organisation de son Front Office à horizon 2020. Dans ce contexte, la montée en expertise de ses collaborateurs constitue un élément de différenciation, notamment face à la concurrence des nouvelles banques digitales.

Ainsi BDDF s'engage dans une démarche de refonte de ses métiers, de redéfinition des compétences nécessaires à leur exercice et des parcours d'évolution professionnelle.

Pour ce faire, BDDF se dote de moyens renforcés en matière de formation et d'accompagnement managérial afin de mettre en œuvre sa stratégie.

Les Organisations Syndicales représentatives expriment leur opposition en partie à la stratégie mise en œuvre et ont demandé une expertise sur le projet. La Direction affirme que la réalisation d'une telle transformation est fondamentale pour maintenir la compétitivité de la Banque de Détail en France.

Toutefois, au regard des impacts d'un tel projet pour les salariés, la Direction de SOCIETE GENERALE a proposé aux Organisations Syndicales représentatives de négocier des mesures d'accompagnement social en particulier pour les salariés concernés par des suppressions de poste pour faciliter et accompagner leur adaptation ou leur reconversion.

Dans ce cadre BDDF réaffirme que la mobilité interne est sa priorité tout en permettant aux salariés qui auraient un projet à l'extérieur de le réaliser dans de bonnes conditions.

Les départs de l'entreprise ne pourront intervenir que dans un cadre strictement volontaire et dans les conditions décrites dans le présent accord.

SOCIETE GENERALE s'engage à veiller à ce que la mise en œuvre de la transformation de BDDF se fasse dans le plus grand respect des salariés et vise à préserver la poursuite de leur activité au sein du Groupe.

PARTIE I : PRINCIPES DIRECTEURS

SOCIETE GENERALE s'engage dans le cadre du projet de transformation de BDDF¹ 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 ;
- Définit l'évolution des métiers de BDDF à horizon 2020 et propose aux collaborateurs les parcours professionnels permettant d'y accéder et développe les passerelles vers les autres Business Units/Service Units (BU/SU) ;
- 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, pour l'année 2018, de recruter 2 000 collaborateurs en contrat à durée indéterminée dont 400 jeunes de moins de 26 ans. 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.

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.

Les salariés dont la demande de départ en transition d'activité ou dans le cadre de la rupture conventionnelle collective aura été refusée, feront l'objet d'une attention particulière.

¹ 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.

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 1).

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 Comité Social Economique Central (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 28 mars 2018 à laquelle assisteront les Délégués Syndicaux Nationaux et Délégués Syndicaux Nationaux Adjoins de chaque Organisation Syndicale représentative (ainsi que d'un représentant supplémentaire par Organisation Syndicale représentative). Les membres de la Commission économique 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.

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. Un résumé du rapport de l'expert sera présenté à la première séance plénière du CSEC après la réunion de présentation aux Organisations Syndicales représentatives et membres de la Commission économique.

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 2 135.

Dans le cadre de l'évolution du modèle relationnel de la banque de détail, 1 235 suppressions de postes de directeurs 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 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 et sur ses éventuelles conséquences sur le projet.

PARTIE IV : COLLABORATEURS ELIGIBLES AUX MESURES DE L'ACCORD

Les collaborateurs éligibles aux mesures de l'accord sont les salariés de SOCIETE GENERALE PERSONNE MORALE (SGPM) directement concernés par les objectifs de suppression de postes à l'exception des collaborateurs occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau (cf. Annexe 2) ou des collaborateurs dont le départ entraînerait une perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont ils relèvent.

Par ailleurs, compte tenu des besoins en pourvoi de postes particulièrement importants en région parisienne, les salariés rattachés aux Délégations Régionales Ile de France (DRIF) Nord et Sud ne seront pas éligibles aux mesures :

- D'accompagnement renforcé de la mobilité ;
- De rupture conventionnelle collective ;
- D'aménagement de fin de carrière.

En revanche, sont éligibles :

- Aux mesures de rupture conventionnelle collective les chargés d'accueil et les chargés d'accueil avec portefeuille des DRIF Nord et DRIF Sud d'au moins 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise ;
- Aux mesures d'aménagement de fin de carrière les chargés d'accueil, les chargés d'accueil avec portefeuille et les directeurs d'agence des DRIF Nord et DRIF Sud.

Les collaborateurs directement concernés par une suppression de poste déjà annoncée ou opérée dans le cadre du projet présenté en 2015 sur l'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 formalisée à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Les salariés de SGPM non directement concernés par des objectifs de suppression de postes pourront bénéficier, sauf les populations exclues précitées, 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.

Les salariés de SGPM non directement concernés par des objectifs de suppression de postes ne sont pas éligibles aux mesures d'accompagnement renforcé de la mobilité.

PARTIE V : 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 (IRP) conformément aux engagements pris lors des instances de dialogue et de concertation.

PARTIE VI : 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 Délégations Régionales de Lille, de Strasbourg, DRIF Nord, DRIF Sud.

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

1) Mobilités concernées et collaborateurs éligibles

Le dispositif d'accompagnement de la mobilité interne est applicable à compter de l'entrée en vigueur du présent accord, aux mobilités suivantes :

- Vers et dans la BU BDDF (à l'exception des salariés des Pôles Services Clients (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 en région de PRIV, CPLE, MCIB, RISQ, GTPS.

L'instruction mobilité n° 014116 du 11 juin 2016 est suspendue pendant toute la durée de l'accord et 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 :

- Au sein de la région parisienne (nouveau 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 VI 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 50 km avec un temps de trajet (aller ou retour) au moins égal à 1 h 30.

Toutefois, dans le cas où le temps de trajet est inférieur à 1 h 30, la nécessité d'un déménagement pour l'entreprise peut être justifiée par les caractéristiques et contraintes du nouveau poste.

Les salariés entrant dans ce dispositif sont exclus de 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, dans un délai raisonnable, d'un collaborateur amené à prendre un nouveau poste, impliquant une mobilité géographique d'au moins 50 km et au moins égal à 1 h 30.

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 l'Annexe 3 sur les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique dans la BU BDDF.

2.2. Dispositif d'accompagnement pour les mobilités d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1 h 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 1 h 30 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 l'Annexe 3,
ou
- Le versement d'une prime.

Cette prime est d'un montant brut :

- de 40 000 euros pour les mobilités vers et dans les « DR du Nord » ;
- de 25 000 euros pour les mobilités vers un poste ouvert depuis 3 mois dans la Bourse des emplois ou identifié par le Dispositif Mobilité Réseau (DMR) « comme difficile à pourvoir » dans les « DR du Sud » .

Ces montants de prime peuvent être majorés de 10 % par enfant à charge dans les conditions prévues par l'Annexe 3.

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 en cas d'ACT

Cette prime de deux mensualités de 1/13^{ème} de la Rémunération Annuelle Globale Brute (RAGB) est versée dans le cadre d'un ACT 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

Ces remboursements 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 5 000 euros T.T.C. lorsque la distance entre les deux lieux de travail est supérieure ou égale à 250 km.

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, s'il opte pour l'ACT 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 l'Annexe 3.

- 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. 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 1 000 euros bruts

Une prime forfaitaire de 1 000 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 l'Annexe 3 (frais de voyage et de séjour, etc.)

B - Mobilité géographique accompagnée par une prime et 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 1 h 30 et qu'il déménage pour se rapprocher de la nouvelle affectation.

Les mobilités concernées sont celles :

- Vers les délégations régionales « DR du Sud » ;
- A l'intérieur de l'une des délégations Régionales « DR du Sud ».

a) Mobilité géographique accompagnée par une prime

Le collaborateur bénéficiera d'une prime d'un montant brut de 25 000 euros qui est majorée de 10 % par enfant dans les conditions prévues par l'Annexe 3.

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

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

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

Ces remboursements 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 5 000 euros T.T.C. lorsque la distance entre les deux lieux de travail est supérieure ou égale à 250 km.

- 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 SOCIETE GENERALE.

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 1 000 euros bruts

Une prime forfaitaire de 1 000 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 l'Annexe 3 (frais de voyage et de séjour, etc.).

3) Dispositif d'accompagnement pour les mobilités sans déménagement inférieures à 50 km ou à 1 h 30

Le collaborateur qui serait amené à avoir une mobilité géographique sans déménagement avec un allongement du trajet supérieur à 15 km et inférieur à 50 km ou avec un allongement du temps de trajet d'au moins 30 minutes et d'au plus 1 h 30 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 (du forfait Navigo) ou en province.

Les salariés dont le lieu de travail est situé en région parisienne dans les zones 1 à 3 (du forfait Navigo) sont exclus du dispositif.

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 dès lors qu'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. Le délai entre le dépôt des documents et la date de suppression de poste sera au minimum de 4 mois.

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

3) Renforcement de l'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.

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.

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 ceux 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, une proposition sur un poste convenable non constitutive d'une modification du contrat de travail, sera réalisée. Le salarié pourra solliciter une Organisation Syndicale représentative dans l'entreprise en vue de saisir la Commission de 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.

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 relèvent des dispositions relatives à la mobilité interne et bénéficient dans le cadre de leur reclassement interne des mesures d'accompagnement de la Partie VI, I). Ils bénéficient en complément de ces mesures de mesures financières spécifiques.

En cas de mutation d'un couple de salariés travaillant tous les deux à SOCIETE GENERALE un seul d'entre eux bénéficie des mesures financières spécifiques que les deux mutations aient lieu simultanément ou non, dès lors que la mobilité géographique s'accompagne d'un ACT.

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.

- 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 » ;
- A 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 VI « Mobilité Interne » ou pourront opter pour la majoration de 30 % du montant de leur enveloppe mobilité.

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

En cas de mutation d'un couple de salariés travaillant tous les deux à SOCIETE GENERALE et concernés chacun par une suppression de poste, chacun d'entre eux bénéficie de cette indemnité si la mobilité ne s'accompagne pas d'un ACT. Cette mesure n'est pas applicable aux salariés des Pôles Services Clients (PSC) non pérennes et ceux d'une plate-forme spécialisée pour lesquels les accords du 31 mai 2016 et 24 octobre 2016 sont applicables.

- 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 VI « 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 concerné par les objectifs de suppression de postes.

Les autres conditions et modalités de versement définies dans la Partie VI « 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 SOCIETE GENERALE.

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

6) Attention particulière portée sur la mesure de la performance

SOCIETE GENERALE s'engage à ce que la fixation des objectifs, l'évaluation des collaborateurs et les critères de performance des agences concernées établis conformément à l'instruction « Evaluation Professionnelle » fassent l'objet d'une attention particulière, afin d'intégrer les impacts du projet. La hiérarchie prendra notamment en compte le passage récent en Accueil Partagé, la mise en place d'Agences Multi sites ou la fermeture d'une agence dans l'analyse des performances des collaborateurs.

La première année suivant le déploiement, les niveaux de performance attendus de l'agence ne pourront pas être comparés à ceux de l'agence non concernée par le projet.

Ce principe est mentionné dans la note annuelle « Critères de performance » co-signée par la Direction Ressources Humaines et la Direction Commerciale de BDDF, pour les exercices 2018, 2019 et 2020.

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

PARTIE VII : 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.

Des dispositifs facilitant la réalisation de formation tels que par exemple la possibilité de se former en tête de DEC ou en agence de proximité pourra être étudiée. Une étude de faisabilité de formation avec des dispositifs à distance pourra être menée.

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. Ces points seront évoqués dans le cadre de l'Observatoire des métiers.

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 de l'entité 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.

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 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.

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.

La Direction s'engage dans les deux prochaines années de l'accord à ce qu'une attention particulière soit apportée aux TMB exerçant des fonctions d'expertise ou managériales sur la possibilité d'accéder à des postes de niveau Cadre via le latéralat en fonction de leur évolution et de leur adaptation dans l'entreprise.

Une analyse de la situation des collaborateurs exerçant des métiers d'expertise sera réalisée dans les mêmes délais.

PARTIE VIII : 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 L. 1237-19 et suivants du Code du travail.

La possibilité donnée aux salariés de s'inscrire dans un dispositif de rupture conventionnelle collective, exclut à ce titre tout licenciement pour atteindre les objectifs assignés par l'accord en termes de suppression d'emplois, résultant d'un motif économique, d'un refus de modification du contrat de travail ou d'un accord de nécessité de fonctionnement.

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

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 2018 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 L. 2232-12 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 (DIRECCTE) d'Ile de France. La Direction informera dans les meilleurs délais le CSEC de la décision du DIRECCTE.

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 au travers des mesures de reclassement interne, rupture conventionnelle collective et transition d'activité d'ici le 31 décembre 2020 s'élève à 2 135.

Dans le cadre de l'évolution du modèle relationnel de la Banque de Détail France, 1 235 suppressions de postes de directeurs 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 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 et sur ses éventuelles conséquences sur le projet.

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.

Ainsi, 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.

Les modèles de courriers d'information adressés aux collaborateurs seront transmis aux Organisations Syndicales représentatives.

Les salariés 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 ;
- 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 2) ou ceux dont le départ entraînerait une perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont il relève.

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 DRIF Nord et DRIF Sud d'au moins 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise.

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.

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

S'il confirme son souhait de candidater à l'une des mesures de l'accord, le DMR l'informera qu'il 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 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 ainsi que la date envisagée dudit départ, 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 conviendront 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, 3 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 jours calendaires, qui commencera à courir à compter du lendemain de la signature de la convention individuelle de rupture.

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

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 portée à 50 000 euros bruts pour les salariés ayant au moins 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 au moins 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 au moins 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 rupture conventionnelle collective 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.

Dans l'hypothèse où la date de rupture effective du contrat de travail est fixée à la date de suppression du poste, un complément d'indemnité de départ égal à 10 % de cette même indemnité, ne pouvant être inférieur à 20 000 € bruts, serait versé.

L'indemnité de rupture conventionnelle collective 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

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. Cette aide sera intégrée à l'indemnité de rupture conventionnelle collective.

II - MESURES D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE

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.

Compte tenu des besoins en pourvoi de postes particulièrement importants en région parisienne, les salariés rattachés aux DRIF Nord et DRIF Sud, à l'exception des chargés d'accueil, des chargés d'accueil avec portefeuille et des directeurs d'agence des DRIF Nord et Sud, ne sont pas éligibles à la mesure d'aide à la transition d'activité.

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,
- 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. La date de signature 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 :

- 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 IX : MODALITES DE SUIVI DE MISE EN ŒUVRE EFFECTIVE DE L'ACCORD

I – AU NIVEAU NATIONAL

1) La Commission de suivi et de recours

- 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.

- 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.

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 deux Organisations Syndicales représentatives si le nombre de questions ou dossiers l'exige.

2) 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 des métiers et des compétences se réunira 4 fois par an 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 et des compétences.

Une réunion spécifique sur le dispositif de formation mis en place au sein de BDDF s'effectuera dans les 3 mois qui suivent l'entrée en vigueur de l'accord.

3) Réunion d'échanges sur la situation du logement en région parisienne

Une réunion d'échanges se tiendra tous les 4 mois afin de faire un point sur la situation du logement des salariés amenés à prendre un nouvel emploi en région parisienne. A cette occasion, les dossiers individuels présentés par les Organisations Syndicales représentatives pourront être évoqués.

Seront présents à cette réunion un représentant par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise et des représentants de la Direction des Ressources Humaines de SOCIETE GENERALE.

Les représentants pourront traiter les situations individuelles entre chaque réunion, en prenant les contacts nécessaires auprès des acteurs logement, en lien avec le service SOCIETE GENERALE compétent. Ils seront habilités à consulter le logiciel Action Logement (E logis ou son éventuel remplaçant) afin de suivre les évolutions des dossiers. Ils pourront éventuellement participer à la rencontre annuelle avec les acteurs logement (séance d'information sur le logement social dispensé par Action logement).

II – 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 rupture conventionnelle collective et de transition d'activité, le nombre de départs de l'établissement, le nombre de recours.

La composition de cette délégation est fixée dans la continuité de l'accord du 11 décembre 2015 devenu caduc, 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 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 ou CSE local.

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 ou au CSE local concernés.

PARTIE X : 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} juin 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.

Les parties conviennent 6 mois avant le terme du présent accord de se réunir afin d'examiner les suites qu'elles envisagent de donner aux mesures relatives à la mobilité et aux transitions d'activité.

Le présent accord se substitue à l'accord du 11 décembre 2015 relatif au dispositif d'accompagnement du projet de Société Générale concernant l'évolution de la relation client, l'optimisation du maillages agences et la prise en charge de l'accueil des clients par les conseillers clientèle, qui ne sera plus applicable à l'entrée en vigueur du présent accord.

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, sous réserve de la validation par l'autorité administrative compétente du dispositif de rupture conventionnelle collective.

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

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

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 XI : 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.

ANNEXE 1 : LETTRE DE MISSION PROJET DE TRANSFORMATION DU RESEAU

Paris, le mardi 27 février 2018

SOCIETE GENERALE

Monsieur Youssef BOUNI

Directeur des relations sociales

Tour Générale 17 cours Valmy

92800 Puteaux

Monsieur Bouni,

Dans le cadre des discussions en cours entre partenaires sociaux sur le programme de transformation du réseau Société Générale à l'horizon 2020, et sur l'accord sur l'accompagnement social de la transformation de BDDF, les organisations syndicales ont émis le souhait d'être accompagnées d'un expert externe pour l'examen de ce programme, demande relayée au niveau des membres de la commission économique du CSEC.

Cette lettre de mission a pour objet de vous préciser successivement l'origine et la finalité de la mission, son contenu et ses modalités de réalisation

1. Origine et finalité de la mission

Ainsi, afin de faciliter l'appréhension par les organisations syndicales et la représentation du personnel du projet de transformation et de ses impacts stratégiques, il est convenu que les organisations syndicales et la commission économique s'appuieront pour l'exercice de leurs rôles respectifs sur une expertise rémunérée par l'employeur, et bénéficiant des mêmes conditions d'accès à la documentation et aux informations de l'entreprise que les missions d'expertise prévues par le cadre de droit commun des missions légales à la charge de l'entreprise, sur un champ convenu entre partenaires sociaux.

Cette expertise portera sur les motifs économiques et la stratégie qui sous-tendent le plan de transformation, le contenu des projets et, pour les points où cela est nécessaire, leur impact sur les conditions de travail.

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

Les conclusions seront restituées aux Organisations Syndicales Représentatives par écrit lors d'une réunion prévue le 28 mars 2018 à laquelle assisteront les DSN et DSNA de chaque Organisation Syndicale représentative (ainsi que d'un représentant supplémentaire par Organisation Syndicale). Les membres de la commission économique seront invités à cette réunion afin de faciliter l'information du CSEC.

L'expertise sera transmise pour information au CSEC via la BDES. Un résumé du rapport de l'expert sera présenté à la première séance plénière du CSEC après la réunion de présentation aux Organisations Syndicales représentatives et membres de la Commission économique.

Contenu de la mission

Au cours d'une réunion de cadrage avec les représentants des organisations syndicales et de la présidente de la commission économique le 8 février matin, les représentants des salariés nous ont fait part des interrogations suivantes sur le plan de transformation :

- Quels sont les motifs économiques et stratégiques du programme de transformation du réseau, quels est le montant des coûts engagés et quelles retombées économiques en sont-elles escomptées ?
- Quel en est le contenu détaillé et précis, et notamment celui du complément par rapport au programme présenté en novembre 2015 ?
- Quelles sont les conditions de sa mise en œuvre, et notamment le calendrier des développements informatiques qui le sous-tendent, de la refonte des périmètres de DEC, la concordance des calendriers de mise en œuvre technique et de concrétisation en termes d'emploi... ?
- Quel est le bilan des mesures déjà mises en œuvre ?
 - o En termes d'impact sur la charge de travail en agence, avec un focus sur l'accueil partagé ?
 - o En termes de qualité de service et satisfaction clientèle ?
- Quel est l'état des lieux en termes d'emploi et les écarts à la cible par région ?
- Quel en sera l'impact :
 - o Sur les métiers des salariés du réseau et les mesures prévues pour les accompagner dans ces évolutions ?
 - o Sur les organisations, les modalités de management ?
 - o Sur le niveau d'emploi, avec une analyse des bases de quantification du volume de suppressions d'emploi ?
- Et quelles tensions existeraient-elles sur les capacités de BDDF à mettre en œuvre le programme dans de bonnes conditions de fonctionnement du réseau et de satisfaction clientèle?

Nous regroupons ces questions selon les axes et contenus de mission suivants de notre intervention.

Celle-ci débutera par une réunion de lancement avec la direction des relations sociales et les responsables du programme, dont l'ordre du jour sera le suivant :

- Prise de connaissance des grandes lignes du programme par l'équipe mission
- Examen pour les différents volets de notre intervention des sources documentaires disponibles ou de moyens permettant la mise en œuvre de l'intervention (recalage liste des entretiens)
- Traitement de points d'organisation encore non finalisés comme par exemple les interviews salariés pour le bilan des déploiements déjà réalisés.

Stratégie de BDDF

- Entretien initial sur le diagnostic fait par la SG sur la position stratégique de BDDF, les motifs d'engagement du programme, les objectifs poursuivis, le lien entre ces objectifs et l'éventail des projets constituant le programme
- Examen des objectifs de développement par segment de clientèle CLIPRI et CLICOM et des analyses de marché et du positionnement de la SG à l'origine des choix proposés
 - i. Dans ce cadre, nous examinerons aussi les indicateurs de pilotage retenus pour le suivi de ces objectifs
- Analyse de l'existence de stratégies différenciées et des offres à développer pour atteindre les objectifs fixés

Bilan économique

- Analyse du business plan et des objectifs financiers de BDDF : croissance, revenus, résultats et objectifs d'indicateurs de gestion (coefficient d'exploitation, rentabilité) et des moyens mis en œuvre pour y parvenir, de la contribution du programme réseau à ces objectifs ;
- Analyse du montant des investissements prévus par nature et de leur traduction dans les comptes
- Examen du détail des éléments de calcul des provisions pour restructuration déjà constituées
- Evaluation des charges à venir, de la part constituée par :

- o Le programme de réorganisation du réseau dans ses volets organisation et implantations immobilières
- o Des investissements techniques et informatiques programmés

Appréciation du caractère suffisant des investissements prévus au regard des enjeux

- Analyse des prévisions de baisse des charges et de retour sur investissement

Contenu du programme

- Mise en évidence des différents constituants du programme de réorganisation du réseau et des liens de dépendance entre différents projets :
 - o Détail des mesures organisationnelles et des pré-requis pour leur mise en œuvre ;
 - o Examen du plan de déploiement d'outils informatiques
 - o Identification des volets immobiliers ou logistiques des programmes et des contraintes associées.
- Chiffrage des baisses d'emploi par projet (et emplois concernés)

Modalités de mise en œuvre

- Analyse du dispositif de conduite d'ensemble de la réorganisation et de ses différents volets : acteurs concernés, comitologie et gouvernance, dispositifs de suivi, de « feed-back », articulation et coordination entre les différents volets du programme ;
- Examen du calendrier de mise en œuvre, des enjeux de date de livraison des développements informatiques, des marges de manœuvre en termes de calendrier ;
- Analyse des dispositifs de contrôle de cette mise en œuvre :
 - o Prévention des risques humains liés aux perturbations du fonctionnement ou des organisations
 - o Prévention et correction des risques techniques liés au déploiement de nouveaux outils ou de nouveaux processus de travail
 - o Marges de manœuvre financières ou techniques permettant la mise en œuvre de mesures correctives.

Bilan des déploiements déjà réalisés

- Analyse documentaire des projets déjà mis en œuvre et des écarts par rapport au plan initial : projets informatiques livrés, volumétrie des agences passées en accueil partagé, nouveaux ELS
- Echange avec les responsables du projet portant sur le bilan qu'ils tirent des premières mises en œuvre des projets du programme
- Analyse des indicateurs de mesure d'impacts directs ou indirects disponibles :
 - i. Recensement des moyens de mesures de ces impacts
 - ii. Evolution satisfaction clientèle globale et sur les périmètres touchés,
 - iii. Evolution des niveaux d'activité commerciale et des taux d'atteinte des objectifs commerciaux pour les périmètres concernés, notamment agences ayant basculé en accueil partagé
 - iv. Examen éventuels indicateurs de mesure de la charge de travail
- Analyse qualitative des effets sur le vécu professionnel des salariés concernés, au moyen d'interviews (dispositif à confirmer) avec :
 - I. 5 représentants du management du réseau (niveaux région et DEC)
 - II. 5 directeurs d'agence en individuel + 2 réunions de groupe
 - III. 20 salariés d'agences impactées par les changements et 2 réunions de groupe

Les périmètres seront choisis parmi ceux ayant mis en œuvre l'accueil partagé depuis au moins 3 mois. Les réunions de groupe auront lieu au siège de la région ou de la DEC retenu, les interviews individuelles pourront être réalisées par téléphone.

Afin de faciliter l'organisation de ces interviews, nous proposons que la sélection de leur périmètre et les modalités permettant d'assurer l'anonymat des propos soient convenues lors de l'entretien initial avec le responsable de projet puis validée par les organisations syndicales.

Appréhension des enjeux sociaux et analyse des impacts

- Examen de l'effectif, des pyramides des âges par région sur les emplois concernés par le programme et confrontation des hypothèses de départs formulées par la Société Générale et des évolution d'effectifs par emploi entre l'existant et la cible

- Examen des hypothèses de départs par nature et de l'apport prévu des dispositifs de départ et de mobilité
- Analyse des conséquences du plan sur la population des managers du réseau concernés tant en termes d'emploi que de contenu de leur métier, de rôle et évaluation des changements auxquels ils devront faire face. Examen des moyens d'accompagnement prévus
 - o Ce point comportera aussi une mise en évidence des effets de la révision des structures organisationnelles du réseau sur ses modalités de fonctionnement (organisation des délégations, nombres de personnes encadrées, nouvelles responsabilités...)
- Analyse des impacts du programme sur les autres métiers du réseau et des moyens d'accompagnement prévus par la formation, la mise à disposition d'outils...

2. Modalités de réalisation

Equipe

Cette mission sera réalisée par une équipe sous la responsabilité d'Arnaud PORNIN, directeur associé et composée de consultants connaissant déjà la Société Générale ou l'organisation des réseaux bancaires.

Calendrier

Comme indiqué en préambule, l'objectif est de livrer le rapport d'ici la fin du mois de mars.

Cet objectif suppose que l'envoi de documents puisse intervenir au plus tôt

Budget et modalités financières

Honoraires

Pour cette intervention, compte tenu de la composition de l'équipe mission, le prix de journée moyen de [x] euros HT.

Sur la base du chiffrage de notre plan de travail figurant en annexe, et qui estime à [x] jours les temps de mission présentations incluses, nos honoraires pour cette intervention seront donc de [x] euros HT

Compléments de facturation

Nos débours et frais de déplacement sont facturés en sus selon les modalités suivantes :

Déplacements en voiture

NB : à noter que nos déplacements s'entendent entre l'agence de rattachement du consultant et le site d'intervention. Les distances sont comptabilisées d'après le site : www.mappy.fr

Déplacements en train (si applicable)

- tarif 1ère Classe PRO

Autres frais de déplacement : péage, parking, taxi

- Frais réels

Repas :

Frais administratifs :

Reprographie

Conformément aux usages de notre profession, nous adresserons une demande d'acompte de 50% de nos honoraires, payable à réception de la facture.

Une facture complémentaire de solde avec les frais correspondants sera établie à l'issue de chaque phase à l'émission de notre rapport.

Sauf remarques ou commentaires de votre part dans un délai de 7 jours suivant la réception de ce courrier, nous considérerons que ces modalités d'intervention emportent votre accord.

Je vous prie de bien vouloir recevoir, Monsieur le Président, l'expression de mes plus respectueuses salutations.

Pour SECAFI

Arnaud PORNIN

Directeur associé

01 53 62 71 07

a.pornin@secafi.com

Copies :

Délégués syndicaux nationaux des organisations syndicales représentatives

André-Guy TUROCHE

Annexe : Budget prévisionnel de l'intervention

Liste des entretiens (à compléter éventuellement après entretien initial)

- Entretien initial avec la direction du programme
- Entretiens avec les responsables des projets du programme dans les dimensions suivantes
 - o Informatique (ITIM)
 - o Mobilités
 - o Formation
- Responsable stratégie BDDF
- Responsable financier BDDF
- Directeur délégué immobilier Banque de Détail
- DRH Banque de Détail
- Organisation des réunions et interviews de terrain tels que décrits dans le contenu de mission « bilan des déploiements déjà réalisés
- Entretien de synthèse avec la direction de BDDF

Première liste d'informations

Volet stratégie

- Etudes conduites par la direction de BDDF pour définir son programme de transformation
- Objectifs de BDDF en termes de conquête, de cible de clientèle, de parts de marché...
- Eléments d'appréciation du positionnement de la SG sur les différents marchés de BDDF
- Evolution détaillée des niveaux de satisfaction de la clientèle par marché

Volet économique

- Plan d'affaires BDDF et prévisions financières à 3 ans
- Montant des investissements 2017 et prévus à 3 ans
- Détails du calcul des provisions passées au titre de la transformation du réseau, utilisation et au sein de ces provisions, part représentée par le volet transformation des organisations
- Bases de calcul des économies récurrentes escomptée année après année du fait du plan de transformation

Contenu du programme et mise en œuvre

- Détail des projets informatiques et organisationnel constituant le plan de transformation du réseau
- Détail des suppressions de postes par nature de poste et projet ou volet du programme et échéancier prévisionnel des suppressions
 - Bases de calcul du dimensionnement des suppressions de postes et de calibrage de l'effectif cible
- Calendrier de réalisation et livraison des projets informatiques

- Documents présentant l'organisation du programme et des instances chargées des décisions et du pilotage du projet

Bilan des déploiements déjà réalisés

- Détail de l'évolution de la satisfaction clientèle sur les périmètres ayant été concerné par l'accueil partagé
- Taux d'attrition clientèle de ces agences comparés aux moyennes de leur région et nationales
- Pour les agences concernées par l'accueil partagé, évolution de l'activité commerciale, du taux d'atteinte des objectifs avant et après passage en accueil partagé

Appréhension des enjeux sociaux et analyse des impacts

- Etudes d'impact RH et organisation réalisées par le management de BDDF
- Analyse de l'évolution de la charge de travail prévue
- Estimations des suppressions de postes escomptées 2018-19 et 2020
 - o par région et par emploi
 - o et par DEC
- Estimation des départs naturels par région et emploi ou famille d'emploi réalisées pour évaluer les écarts avec les réductions d'emploi envisagées
- Etat des postes non pourvus par Région et bassin d'emploi
- Fichier du personnel tel que fourni pour la mission d'examen des comptes, enrichi d'un code par de cet avec une nomenclature d'emploi plus fine (critères à définir plus précisément) au 31/12/2017
- Programme de formation envisagé à l'appui des évolutions

ANNEXE 2 : LISTE DES EMPLOIS RELEVANT DES FILIERES D'EXPERTISE

	Libellés emploi et libellés de poste si différents du libellé emploi
• CTC clicom	• Conseiller Technico Commercial Clientèle Commerciale (poste : Coordinateur Animation Clientèle Commerciale)
• CBP	• Conseiller Banque Privée
• CGP	• Conseiller Gestion de Patrimoine
• CCPRO SUPPORT	• Conseiller Clientèle Professionnels Support
• RCPRO	• Responsable Commercial Professionnels
• REP	• Responsable Commercial Local (poste : Responsable Espace Professionnels)
• CCPRO	• Conseiller de Clientèle Professionnels
• CCBG	• Conseiller de Clientèle Privée Bonne Gamme
• Directeur CRC • Management opérationnel CRC • RESP équipe CRC	• Directeur d'entité (poste : Directeur de centre relation client) • Responsable d'unité opérationnelle • Responsable d'équipe centre de relation clientèle
• CC en CRC	• Conseiller Clientèle en centre de relation clientèle (postes : CC en CRC CC expérimenté en CRC Adjoint Responsable d'équipe)
• RCE • RCC	• Responsable Commercial Entreprises • Responsable Clientèle Commercial
• CCENT	• Conseiller de Clientèle Entreprise (postes : Conseiller de Clientèle Entreprises Conseiller Associations)
• CCENT expert	• Conseiller de Clientèle Entreprise expert

ANNEXE 3 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DANS LA BU BDDF (INCLUANT UN SCHEMA DU DISPOSITIF)

1. Principes

Ces mesures s'appliquent aux mobilités géographiques dans la BU BDDF qui s'inscrivent dans l'accord sur l'accompagnement social de la transformation de BDDF et pour la durée de celui-ci soit jusqu'au 31 décembre 2020.

Pour les salariés, la mobilité comporte un ensemble de contraintes que l'entreprise indemnise par la mise en place du dispositif décrit ci-après. Cette indemnisation est utilisée par le salarié, en accord avec l'entreprise et dans la limite de plafonds, en fonction des diverses dépenses résultant pour lui et pour sa famille de sa mutation.

L'URSSAF considère que la mutation justifie un déménagement quand la distance séparant l'ancien logement de la nouvelle affectation est au moins de 50 km (trajet aller ou retour) avec un temps de trajet au moins égal à 1 h 30.

Toutefois, dans le cas où le temps de trajet est inférieur à 1 h 30, la nécessité d'un déménagement pour l'entreprise peut être justifiée par les caractéristiques et contraintes du nouveau poste.

L'indemnisation d'un salarié acceptant une mutation géographique en France est gérée au travers d'un compte mobilité ouvert dans Gerswin qui lui est personnellement dévolu.

2. Bénéficiaires

Les Techniciens des métiers de la banque et les Cadres de la classification dont la mutation, suite à une proposition de la Direction, nécessite un déménagement.

Cette nécessité est appréciée conjointement par la Direction des Ressources Humaines du pôle d'activité ou de la Direction concernée et la hiérarchie de l'entité concernée par la nouvelle affectation.

Le présent dispositif est applicable aux salariés concernés par les mobilités suivantes :

- Vers et dans la business unit (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 en région de PRIV, CPLE, MCIB, RISQ, GTPS.

Ces mobilités se voient appliquer en fonction de la localisation géographique du nouveau lieu de travail soit les mesures pour les mobilités vers/intra les « DR du Nord » soit celles pour les mobilités vers/intra les « DR du Sud » ou sur poste ouvert depuis 3 mois ou identifié par le Dispositif Mobilité Réseau comme difficile à pourvoir.

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

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

L'instruction « Indemnisation individuelle de la mobilité géographique » 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 document, la mobilité géographique :

- Au sein de la région parisienne (nouveau lieu de travail en zone 1 à 3 du Forfait Navigo)
- Des salariés partant en expatriation,
- Pour convenance personnelle.

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

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

Les salariés entrant dans ce dispositif sont exclus de toute autre mesure d'accompagnement de la mobilité géographique.

3. Modalités

Les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique sont fonction :

- de la localisation du nouveau lieu de travail selon qu'il est situé dans une « DR du Nord » ou dans une « DR du Sud »,
- de la date d'ouverture du poste (poste ouvert depuis 3 mois dans la bourse des emplois) ou de son identification par le Dispositif Mobilité Réseau « comme difficile à pourvoir » dans une « DR du Sud ».

Elles sont présentées ci-après sous forme de fiches complétées par des annexes :

Fiche 1 : Mesures d'accompagnement pour les mobilités avec déménagement d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1H 30 vers et dans les « DR du Nord »

Fiche 2 : Mesures d'accompagnement pour les mobilités avec déménagement d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1H 30 vers et dans les « DR du Sud »

Fiche 3 : Mesures d'accompagnement pour les mobilités avec déménagement d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1H 30 pour les postes ouverts depuis 3 mois dans la bourse des emplois ou identifiés par le Dispositif Mobilité Réseau comme « poste difficile à pourvoir » dans les « DR du Sud ».

Fiche 1 : Mesures d'accompagnement pour les mobilités avec déménagement d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1H 30 vers et dans les « DR du Nord »

1. Mobilité géographique accompagnée d'une prise en charge du loyer (Accessoire au Contrat de Travail) ou d'une prime

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 »

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 plafonné est défini en annexe 3,
- ou le versement d'une prime d'un montant brut de 40 000 euros majorée de 10% par enfant à charge.

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

L'enveloppe logement : ACT accessoire au contrat de travail, en cas de mise à disposition d'un logement

Société Générale met à disposition du salarié un logement dans le cadre d'un Accessoire au Contrat de Travail (ACT) donnant lieu à un Contrat de Mise à Disposition (CMD) du logement concerné (cf. annexes 6 et 7) pour la durée de son poste.

Le bail est au nom de Société Générale qui paie le loyer, les charges et le dépôt de garantie directement au propriétaire.

Le salarié est prélevé mensuellement ou trimestriellement par Société Générale d'une redevance d'occupation égale au minimum au 1/12ème de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation, valeur majorée de 10 % pour anticiper les hausses annuelles de la valeur locative. Il rembourse intégralement les provisions sur charges et acquitte les régularisations annuelles pour charges.

Le salarié supporte les augmentations de loyer, quelle que soit leur nature.

Dans ces conditions, l'avantage en nature logement accordé aux salariés est exonéré, en totalité, de charges sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, la charge que représente pour Société Générale la fourniture d'un logement équivalent à l'avantage que représente pour le salarié la mise à disposition d'un logement par Société Générale, dans les conditions ci-dessus définies (charge mesurée mensuellement ou trimestriellement par la différence entre le loyer payé par Société Générale au propriétaire et la redevance d'occupation acquittée par le salarié à Société Générale), est plafonnée à un montant maximum (cf. barème en annexe 3) établi en fonction des facteurs suivants :

- les zones géographiques de départ et d'arrivée (cf. Annexe 1)
- la situation et composition familiale du salarié (cf. Annexe 2)

Le montant de cette enveloppe ne peut pas être transformé en prime.

Si pendant la durée de poste, ce montant maximum est atteint ou si le contrat de travail est suspendu pour quelque raison que ce soit, le salarié prend en charge la totalité du loyer.

En revanche, si ce montant maximum n'est pas atteint pour quelque raison que ce soit (nouvelle mutation, rupture du contrat de travail...), le salarié ne peut pas prétendre à le reporter ni récupérer le solde non utilisé sous forme de prime.

La prime

Si le collaborateur opte pour le versement de la prime de 40 000 euros bruts, celle-ci lui sera définitivement acquise après deux ans de temps de présence effective sur son nouveau poste. Cette prime est majorée de 10% par enfant à charge selon les modalités précisées en annexe 2.

Cette prime est assujettie à charges sociales et est imposable.

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.

Dispositions particulières

En cas de suspension du contrat de travail, dans le cas d'un des congés sans solde mentionnés à l'annexe 6 § III, l'utilisation du dispositif d'indemnisation de la mobilité géographique est gelée. Pendant toute la durée de la suspension, le salarié paie l'intégralité du loyer.

Le dispositif d'indemnisation de la mobilité géographique est mis en œuvre pour une mutation donnée. **Si une nouvelle mutation géographique intervient** sans que les plafonds accordés pour la précédente mutation soient atteints, il n'y a pas de report sur les plafonds de la nouvelle mutation.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le salarié s'engage à libérer les lieux, moyennant un préavis de trois mois à réception du courrier par le bailleur en cas de démission ou de départ ou mise à la retraite et d'un mois à réception du courrier par le bailleur en cas de licenciement.

En cas de mise à la retraite ou pré-retraite, le coût du déménagement vers le domicile de retraite peut être remboursé sous réserve du respect du plafond initial des remboursements de frais.

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. L'enveloppe logement et la prise en charge des frais sont déterminées sur la situation d'un salarié seul.

De plus, s'il opte pour l'ACT, il lui est attribué un plafond de 4 000 euros de remboursement pluriannuel de frais de transport dès sa prise de fonction, par lequel Société Générale participe au financement de ses frais de trajet hebdomadaires pour rejoindre sa famille.

Les frais admis à imputation sur ce plafond, sur justificatifs, charges éventuelles comprises, sont les suivants :

- achat d'abonnement de transport en commun (avion, train, métro, bus, car...),
- frais d'essence, de péage, de parking lorsque le salarié utilise son véhicule personnel.

Si au cours de la période de mobilité le salarié revient sur sa décision et fait venir sa famille pour convenance personnelle, cette décision ne peut en aucun cas avoir pour effet de majorer les plafonds initiaux du double dispositif. Si au contraire le salarié décide de revenir à son logement de départ où est restée sa famille, seuls les frais de déménagement sont pris en charge et il ne bénéficie pas d'un compte mobilité.

En cas d'acquisition par le salarié de son logement à l'occasion de sa mutation, les frais de déménagement et d'installation peuvent être imputés sur l'enveloppe de frais remboursables. Les frais de recherche du logement et les frais occasionnés pour les travaux de remise en état ne peuvent pas être remboursés.

2. Mesures complémentaires

Le salarié pourra prétendre aux mesures précisées ci-après :

- **Prime versée à la prise de poste en cas d'ACT**

Cette prime de deux mensualités de 1/13ème de la RAGB est versée dans le cadre d'un ACT, 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.

Cette prime est assujettie aux charges sociales et imposable.

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

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 et de la composition de sa famille (Cf. annexe 2). Ce plafond est majoré de 5 000 euros TTC lorsque la distance entre les deux lieux d'affectation est supérieure à 250 Km.

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).

Toutes les factures relatives à ces dépenses doivent être établies au nom du salarié.

Certains frais liés à la mutation géographique ne sont pas imputés sur le montant de l'indemnisation et sont pris en charge par l'entreprise (cf. annexe 5).

Le recours aux aides mobili-pass et loca-pass est préconisé (cf. instruction sur les prêts et aides 1 % logement).

- **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 au salarié 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 Société Générale tel que fixé après mutation.

Cette allocation est assujettie aux charges sociales et imposable.

- **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.

Cette prime est assujettie aux charges sociales et imposable.

Fiche 2 : Mesures d'accompagnement pour les mobilités avec déménagement d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1H 30 vers et dans les « DR du Sud »

1. Mobilité géographique accompagnée par une prime

Le salarié peut bénéficier de la prime 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 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 10% par enfant selon les modalités précisées en annexe 2.

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.

Cette prime est assujettie aux charges sociales et imposable.

2. Mesures complémentaires

Le salarié pourra prétendre aux mesures précisées ci-après :

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

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 et de la composition de sa famille (Cf. annexe 2). Ce plafond est majoré de 5 000 euros TTC lorsque la distance entre les deux lieux d'affectation est supérieure à 250 Km.

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).

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

Toutes les factures relatives à ces dépenses doivent être établies au nom du salarié.

Certains frais liés à la mutation géographique ne sont pas imputés sur le montant de l'indemnisation et sont pris en charge par l'entreprise (cf. annexe 5).

Le recours aux aides mobili-pass et loca-pass est préconisé (cf. instruction sur les prêts et aides 1 % logement).

En cas de mise à la retraite ou pré-retraite, le coût du déménagement vers le domicile de retraite peut être remboursé sous réserve du respect du plafond initial des remboursements de frais.

- **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 au salarié 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 Société Générale tel que fixé après mutation.

Cette allocation est assujettie aux charges sociales et imposable.

- **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.

Cette prime est assujettie aux charges sociales et imposable.

Fiche 3 : Mesure d'accompagnement pour les mobilités avec déménagement d'au moins 50 km avec un temps de trajet au moins égal à 1H 30 pour les postes ouverts depuis 3 mois dans la bourse des emplois ou identifiés comme « poste difficile à pourvoir » dans les DR du Sud

1. Mobilité géographique accompagnée d'une prise en charge du loyer (Accessoire au Contrat de Travail) ou d'une prime

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 dans les délégations régionales des « DR du Sud » :

- vers un poste ouvert depuis 3 mois dans la bourse des emplois,
- ou identifié comme « poste difficile à pourvoir » par le Dispositif Mobilité Réseau .

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 est plafonné et défini en annexe 3,
- ou le versement d'une prime d'un montant brut de 25 000 euros bruts majorée de 10 % par enfant à charge.

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

L'enveloppe logement : ACT accessoire au contrat de travail, en cas de mise à disposition d'un logement

Société Générale met à disposition du salarié un logement dans le cadre d'un Accessoire au Contrat de Travail (ACT) donnant lieu à un Contrat de Mise à Disposition (CMD) du logement concerné (cf. annexes 6 et 7) pour la durée de son poste.

Le bail est au nom de Société Générale qui paie le loyer, les charges et le dépôt de garantie directement au propriétaire.

Le salarié est prélevé mensuellement ou trimestriellement par Société Générale d'une redevance d'occupation égale au minimum au 1/12ème de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation, valeur majorée de 10 % pour anticiper les hausses annuelles de la valeur locative. Il rembourse intégralement les provisions sur charges et acquitte les régularisations annuelles pour charges.

Le salarié supporte les augmentations de loyer, quelle que soit leur nature.

Dans ces conditions, l'avantage en nature logement accordé aux salariés est exonéré, en totalité, de charges sociales et fiscales, conformément aux dispositions légales et réglementaires en vigueur.

Toutefois, la charge que représente pour Société Générale la fourniture d'un logement équivalent à l'avantage que représente pour le salarié la mise à disposition d'un logement par Société Générale, dans les conditions ci-dessus définies (charge mesurée mensuellement ou trimestriellement par la différence entre le loyer payé par Société Générale au propriétaire et la redevance d'occupation acquittée par le salarié à Société Générale), est plafonnée à un montant maximum (cf. barème en annexe 3) établi en fonction des facteurs suivants :

- les zones géographiques de départ et d'arrivée (cf. annexe 1)
- la situation et composition familiale du salarié (cf. annexe 2)

Le montant de cette enveloppe ne peut pas être transformé en prime.

Si pendant la durée de poste, ce montant maximum est atteint ou si le contrat de travail est suspendu pour quelque raison que ce soit, le salarié prend en charge la totalité du loyer.

En revanche, si ce montant maximum n'est pas atteint pour quelque raison que ce soit (nouvelle mutation, rupture du contrat de travail...), le salarié ne peut pas prétendre à le reporter ni récupérer le solde non utilisé sous forme de prime.

La prime

Si le collaborateur opte pour le versement de la prime de 25 000 euros bruts, celle-ci lui sera définitivement acquise après deux ans de temps de présence effective sur son nouveau poste. Cette prime est majorée de 10% par enfant à charge selon les modalités précisées en annexe 2.

Cette prime est assujettie à charges sociales et est imposable.

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.

Dispositions particulières

En cas de suspension du contrat de travail, dans le cas d'un des congés sans solde mentionnés à l'annexe 6 § III, l'utilisation du dispositif d'indemnisation de la mobilité géographique est gelée. Pendant toute la durée de la suspension, le salarié paie l'intégralité du loyer.

Le dispositif d'indemnisation de la mobilité géographique est mis en œuvre pour une mutation donnée. **Si une nouvelle mutation géographique intervient** sans que les plafonds accordés pour la précédente mutation soient atteints, il n'y a pas de report sur les plafonds de la nouvelle mutation.

En cas de rupture du contrat de travail pour quelque cause que ce soit, le salarié s'engage à libérer les lieux, moyennant un préavis de trois mois à réception du courrier par le bailleur en cas de démission ou de départ ou mise à la retraite et d'un mois à réception du courrier par le bailleur en cas de licenciement.

En cas de mise à la retraite ou pré-retraite, le coût du déménagement vers le domicile de retraite peut être remboursé sous réserve du respect du plafond initial des remboursements de frais.

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. L'enveloppe logement et la prise en charge des frais sont déterminées sur la situation d'un salarié seul.

De plus, s'il opte pour l'ACT, il lui est attribué un plafond de 4 000 euros de remboursement pluriannuel de frais de transport dès sa prise de fonction, par lequel Société Générale participe au financement de ses frais de trajet hebdomadaires pour rejoindre sa famille.

Les frais admis à imputation sur ce plafond, sur justificatifs, charges éventuelles comprises, sont les suivants :

- achat d'abonnement de transport en commun (avion, train, métro, bus, car...),
- frais d'essence, de péage, de parking lorsque le salarié utilise son véhicule personnel.

Si au cours de la période de mobilité le salarié revient sur sa décision et fait venir sa famille pour convenance personnelle, cette décision ne peut en aucun cas avoir pour effet de majorer les plafonds initiaux du double dispositif. Si au contraire le salarié décide de revenir à son logement de départ où est restée sa famille, seuls les frais de déménagement sont pris en charge et il ne bénéficie pas d'un compte mobilité.

En cas d'acquisition par le salarié de son logement à l'occasion de sa mutation, les frais de déménagement et d'installation peuvent être imputés sur l'enveloppe de frais remboursables. Les frais de recherche du logement et les frais occasionnés pour les travaux de remise en état ne peuvent pas être remboursés.

2. Mesures complémentaires

Le salarié pourra prétendre aux mesures précisées ci-après :

- **Prime versée à la prise de poste en cas d'ACT**

Cette prime de deux mensualités de 1/13ème de la RAGB est versée dans le cadre d'un ACT 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.

Cette prime est assujettie aux charges sociales et imposable.

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

Ces remboursements sont opérés sur présentation de justificatifs et dans le cadre d'un plafond maximum global qui est fonction de la situation familiale du salarié et de la composition de sa famille. Ce plafond est majoré de 5 000 euros TTC lorsque la distance entre les deux lieux d'affectation est supérieure à 250 Km.

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).

Toutes les factures relatives à ces dépenses doivent être établies au nom du salarié.

Certains frais liés à la mutation géographique ne sont pas imputés sur le montant de l'indemnisation et sont pris en charge par l'entreprise (cf. annexe 5).

Le recours aux aides mobili-pass et loca-pass est préconisé (cf. instruction sur les prêts et aides 1 % logement).

Certains frais liés à la mobilité géographique ne sont pas imputés sur le montant de l'indemnisation et sont pris en charge par l'entreprise (Cf. annexe 5).

- **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 au salarié 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 Société Générale tel que fixé après mutation.

Cette allocation est assujettie aux charges sociales et imposable.

- **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.

Cette prime est assujettie aux charges sociales et imposable.

ANNEXE 1 : ZONES GÉOGRAPHIQUES

ZONE 1	Zones Forfait Navigo 1 - 2 - 3 + les Hauts de Seine + Villes de Saint-Germain-en-Laye, Versailles, Le Vésinet et Chatou.
ZONE 2	Zones Forfait Navigo 4 - 5 + les agglomérations de : Grasse, Nice, Marseille, Aix en Provence + les agglomérations des départements du Var et des Alpes Maritimes bordant la mer + Annemasse, Divonne les Bains, Monaco, Strasbourg, Thoiry
ZONE 3	Les agglomérations de : Aix-les-Bains, Anglet, Annecy, Arcachon, Avignon, Bayonne, Biarritz, Bordeaux, Bourges, Chambéry, Chamonix, Chantilly, Compiègne, Creil, Dijon, Draguignan, Evian les Bains, Grenoble, La Rochelle, Le Havre, Libourne, Lille, Longwy, Lyon, Megève, Molsheim, Montpellier, Nantes, Rennes, Rouen, Sallanches, Senlis, Thonon, Toulouse, Tours, Voiron + les agglomérations frontalières de l'Allemagne et de la Suisse + la Corse.
ZONE 4	Les agglomérations des Préfectures et Sous-Préfectures des Départements non classées en ZONE 2 et en ZONE 3 + les agglomérations de : Auneau, Berck, Bolbec, Bourgoin-Jallieu, Bourg-St-Maurice, Cavaillon, Concarneau, Cluses, Deauville, Dinard, Douarnenez, Elbeuf, Carnac, Epernon, Granville, Honfleur, Landivisiau, Le Touquet, Lourdes, Martigues, Montélimar, Nogent-le-Roi, Obernai, Orange, Perros-Guirec, Quiberon, Royan, St-Chamond, St-Rémy-de-Provence, Saint-Malo, Salon-de-Provence, Sète, Tarascon, Trouville, Vaison-la-Romaine, Vernon.
ZONE 5	Les villes non comprises dans les ZONES précédentes.

N.B. : la zone géographique à prendre en compte est celle du lieu d'affectation, tant au départ de la mutation qu'à son arrivée. L'appartenance à une agglomération est définie dans le Dictionnaire National des Communes de France.

ANNEXE 2 : SITUATION FAMILIALE

La situation familiale du salarié, le nombre d'enfants et/ou les autres personnes à charge au sens fiscal, sont pris en compte dans la détermination du montant de l'indemnisation de la mobilité géographique.

I - Les enfants :

1.1 Les enfants à charge du salarié sont ceux pris en compte par l'administration fiscale pour déterminer le quotient familial à retenir pour le calcul de l'impôt sur le revenu ou ceux bénéficiant d'une pension alimentaire déductible du revenu du salarié (copie de l'avis d'imposition ou du jugement de pension alimentaire à fournir).

La limite d'âge est reportée jusqu'au 26ème anniversaire si les enfants poursuivent des études et bénéficient, soit du régime d'un organisme de Sécurité sociale des étudiants, soit du régime d'assurance personnelle d'un organisme de Sécurité sociale.

Il n'y a pas de limite d'âge si l'enfant est handicapé.

Enfant handicapé : sont considérés comme handicapés les enfants atteints d'une affection les empêchant de se livrer à une quelconque activité rémunératrice avant leur 26ème anniversaire et titulaires, avant leur 21ème anniversaire, d'une carte d'invalidé civil et/ou bénéficiaires de l'allocation adulte handicapé.

Pour les salariés dont certains enfants ne sont plus à charge, le principe de calcul de la composition familiale suivant sera retenu :

- jusqu'à 2 enfants initialement à charge : nombre d'enfants initialement à charge,
- au-delà de 2 enfants initialement à charge : nombre d'enfants initialement à charge moins un.

Nombre d'enfants initialement à charge	1	2	3	4	5
dont nombre d'enfants encore à charge : 0	1	2	2	3	4
1	1	2	2	3	4
2	-	2	2	3	4
3	-	-	3	3	4
4	-	-	-	4	4
5	-	-	-	-	5

II - Le concubinage et situations assimilées (PACS) :

Les concubins bénéficient des présentes dispositions au même titre que les couples mariés.

Ils doivent néanmoins justifier de leur situation de concubinage notoire par l'un des moyens suivants :

- livret de famille si un enfant est né de leur union,

- document de la Sécurité sociale justifiant que le concubin bénéficie de la couverture sociale en qualité d'ayant droit du salarié Société Générale si lui seul travaille,
- certificat de concubinage délivré par la mairie si les concubins travaillent tous les deux (ou à défaut, déclaration sur l'honneur du concubin accompagné d'un justificatif de domicile commun avec le salarié de Société Générale),
- ou, en cas de Pacte Civil de Solidarité (PACS), photocopie de la déclaration conjointe des deux partenaires au greffe du tribunal d'instance dont dépend le domicile commun.

Ces justificatifs sont à produire préalablement à toute mise en œuvre du dispositif d'indemnisation de la mobilité géographique.

III - Autres situations :

Les salariés(es) veufs(veuves), divorcés(es), séparés(es) par décision judiciaire, célibataires, avec enfant(s) sont traités(es) comme des salariés(es) mariés(es) pour l'attribution du dispositif.

ANNEXE 3 : MONTANTS DES PLAFONDS D'INDEMNISATION DANS LE CADRE DE LA MISE À DISPOSITION D'UN LOGEMENT

(en milliers d'euros)

Seul

départ/arrivée	zone 1	zone 2	zone 3	zone 4	zone 5
zone 1		27,0	24,8	22,0	17,3
zone 2	34,3	29,8	27,0	22,7	18,0
zone 3	37,0	32,7	28,4	23,4	18,8
zone 4	39,8	35,5	29,8	24,2	19,5
zone 5	41,2	37,0	30,5	24,8	20,1

Marié

départ/arrivée	zone 1	zone 2	zone 3	zone 4	zone 5
zone 1		30,6	27,5	23,3	17,6
zone 2	41,0	34,6	30,6	24,5	18,6
zone 3	45,1	38,8	32,7	25,4	19,7
zone 4	49,2	43,1	34,6	26,5	20,8
zone 5	51,2	45,1	35,9	27,5	21,8

Marié et un enfant

départ/arrivée	zone 1	zone 2	zone 3	zone 4	zone 5
zone 1		33,3	29,6	24,5	17,9
zone 2	45,8	38,3	33,3	25,9	19,2
zone 3	50,8	43,3	35,7	27,2	20,3
zone 4	55,8	48,2	38,3	28,3	21,7
zone 5	58,2	50,8	39,7	29,6	23,0

Marié et deux enfants

départ/arrivée	zone 1	zone 2	zone 3	zone 4	zone 5
zone 1		36,2	31,7	26,0	18,1
zone 2	50,9	42,1	36,2	27,5	19,5
zone 3	56,9	47,9	39,2	28,9	21,0
zone 4	62,6	53,8	42,1	30,3	22,5
zone 5	65,5	56,9	43,7	31,7	23,9

Marié et trois enfants

départ/arrivée	zone 1	zone 2	zone 3	zone 4	zone 5
zone 1		37,8	33,1	26,5	18,4
zone 2	54,0	44,4	37,8	28,2	19,8
zone 3	60,4	50,8	41,0	29,9	21,6
zone 4	66,9	57,2	44,4	31,4	23,1
zone 5	70,0	60,4	45,9	33,1	24,7

Marié et quatre enfants

départ/arrivée	zone 1	zone 2	zone 3	zone 4	zone 5
zone 1		39,8	34,5	27,5	18,7
zone 2	57,5	46,8	39,8	29,2	20,7
zone 3	64,3	53,9	43,3	31,0	22,3
zone 4	71,4	60,8	46,8	32,7	24,2
zone 5	74,9	64,3	48,4	34,5	25,8

Marié et cinq enfants

départ/arrivée	zone 1	zone 2	zone 3	zone 4	zone 5
zone 1		41,5	35,6	28,2	19,0
zone 2	60,4	49,0	41,5	30,1	21,1
zone 3	68,1	56,7	45,1	32,0	22,9
zone 4	75,6	64,2	49,0	33,8	24,7
zone 5	79,4	68,1	50,9	35,6	26,6

ANNEXE 4 : FRAIS IMPUTABLES SUR LE VOLET REMBOURSEMENT DES FRAIS RÉELS

Les dépenses listées ci-après sont soumises au contrôle de la hiérarchie (le Responsable de Service pour les Services Centraux, le Directeur de DEC, de PSC ou de CRCM pour le Réseau, ou toute autre personne en charge de cette responsabilité. Les dérogations concernant ces responsables doivent être validées par leur hiérarchie directe).

Les dépenses sont imputées, une fois acquittées, toutes taxes comprises, sur le plafond de remboursement des frais.

Les dépenses doivent être engagées au plus tard 10 mois après la date du déménagement.

Toutes les factures relatives à ces dépenses doivent être établies au nom du salarié.

Rappel : le recours aux aides mobili-pass et loca-pass est préconisé (cf. instruction sur les prêts et aides 1 % logement).

I - Frais de recherche du logement

- frais d'organisme spécialisé dans l'aide à la recherche du logement, incluant des prestations d'accompagnement de la mobilité,
- annonces dans la presse,
- frais d'agence immobilière pour la location uniquement.

Pour l'état d'entrée et de sortie des lieux, cf. annexe 5 § IV.

II - Frais de déménagement

III - Frais d'installation

- branchement des appareils ménagers (montage de prises électriques spéciales : matériel, main-d'œuvre, déplacement),
- transfert de ligne téléphonique,
- changement d'adresse pour le suivi du courrier,
- changement de plaques minéralogiques,
- réouverture des compteurs à gaz et d'électricité à l'exclusion des avances sur consommation,
- branchement de l'antenne T.V. (matériel de branchement, main d'œuvre, déplacement).

Le remboursement des voilages est exclu des frais d'installation.

IV - Travaux de remise en état

ces travaux concernent la fourniture et la pose uniquement,

l'état d'entrée dans les lieux doit démontrer leur nécessité,

ils ne peuvent se réaliser qu'après l'autorisation écrite du bailleur dans les cas nécessaires et dans le respect des termes du bail,

les factures doivent mentionner le lieu du chantier,

la TVA doit être précisée en fonction de l'âge de l'immeuble.

Les travaux concernés sont les suivants :

- peintures et papiers peints,
- moquettes et linoléum,
- parquet,
- carrelage,
- sanitaire (plomberie),
- électricité, à l'exclusion, en principe, des travaux visant à mettre aux normes l'installation électrique qui normalement demeurent à la charge du propriétaire.

Plafond de remboursement des frais réels

Montants plafonnés en fonction de la situation familiale	Plafonds TTC en euros
Salarié seul (1) (2)	6 500
Salarié marié, pacsé, concubin	9 000
Majoration par 1 ^{er} et 2 ^{ème} enfant à charge	1 500
Majoration par 3 ^{ème} , 4 ^{ème} et 5 ^{ème} enfant à charge	1 000

(1) célibataire, divorcé, veuf sans enfants

(2) le salarié seul avec enfant(s) est considéré comme « marié/pacsé/concubin »

Le plafond est majoré de 5 000 euros TTC lorsque la distance entre les deux lieux d'affectation est supérieure à 250 Km.

ANNEXE 5 : AUTRES FRAIS PRIS EN CHARGE

Le remboursement des frais suivants, engagés dans le cadre d'une mutation géographique, n'est pas imputé sur le volet remboursement de frais de la mobilité géographique. Il est pris en charge par l'entreprise sur justificatifs.

De la date de sa convocation par la Direction jusqu'à celle de son installation dans le nouveau domicile, le salarié muté est remboursé de ses frais de voyage et de séjour sur présentation des pièces justificatives des dépenses réellement engagées et dans les limites fixées par le barème d'indemnisation des frais professionnels diffusé par la Direction des Ressources Humaines du Groupe (cf. instructions « frais professionnels » et « politique de consommation groupe - déplacements professionnels »).

I - Déplacements ouvrant droit au remboursement de frais de voyage et de séjours et bénéficiaires

1.1 Salarié muté

- convocation pour la présentation de la nouvelle affectation,
- passation des consignes,
- prise de fonction,
- éventuellement, un voyage hebdomadaire entre la prise de fonction et l'emménagement de la famille.

1.2 Salarié pouvant être accompagné du conjoint ou assimilé (voir annexe 2)

- Trois voyages (aller et retour) de prospection pour permettre de rechercher un logement. Chaque séjour est limité à deux jours ouvrés, cette disposition ne se cumulant pas avec des dispositions conventionnelles de même nature ayant le même objet et un des trois voyages pouvant avoir lieu avant que le salarié n'accepte définitivement sa mutation.
- Eventuellement, un voyage sur le lieu de l'ancienne affectation pour accomplir les formalités liées à la vente de l'ancien logement. La durée du séjour est limitée à deux jours ouvrés.

1.3 Salarié muté, conjoint ou assimilé, enfants (voir annexe 2) et personnes à charge au sens fiscal

- Voyage permettant à la famille de rejoindre définitivement le nouveau domicile.

II - Modalités de remboursement des frais de voyage

Il convient de se conformer à la politique de voyages du Groupe Société Générale en se référant à l'instruction « politique de consommation groupe - déplacements professionnels » et le cas échéant à l'instruction « Assurance Auto mission "Tous risques à la Sortie TRS" ».

III - Modalités de remboursement des frais de séjour

Les frais de repas et éventuellement de séjour à l'hôtel (ou en meublé) sont remboursés sur présentation des pièces justificatives dans les limites fixées par le barème d'indemnisation des frais professionnels. Ce barème fixe le plafond journalier (cf. instruction « frais professionnels »).

Le repas du déjeuner est remboursé jusqu'à la date de prise de fonction. À partir de cette date, le salarié rentre dans le cadre général de l'entité à laquelle il appartient.

Si le salarié est accompagné de sa famille, les dépenses de séjour concernant le conjoint ou assimilé, les enfants (voir annexe 2) et les personnes à charge au sens fiscal seront indemnisées, dans la limite de 50 % du plafond journalier pour chacune d'elles. Toutefois, cette dernière règle pourra être modulée en fonction notamment de la composition de la famille et des problèmes personnels de chacun de ses membres.

IV - Autres frais donnant lieu à remboursement ou prise en charge

- la pension scolaire des enfants, les frais de garde supplémentaires des enfants en bas âge s'ils demeurent sur le lieu de l'ancienne affectation,
- l'annulation des réservations de vacances dans le cas d'une prise de fonction immédiate,
- les frais de garde-meubles,
- les loyers réglés en double du fait des délais du préavis.

Le bénéfice de l'une ou plusieurs de ces dispositions ne peut être maintenu que pendant la période de scolarité en cours des enfants du salarié muté, soit 10 mois au maximum.

- l'état d'entrée dans les lieux ainsi que celui de sortie qui doivent être faits par huissier.

ANNEXE 6 : RÉGIME DU LOGEMENT ACCESSOIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL (ACT)

Le régime d'indemnisation du logement pour se rapprocher de sa nouvelle affectation dans le cadre d'un Accessoire au Contrat de Travail (ACT) s'organise de la manière suivante :

I - Dispositions

- Dans un premier temps, Société Générale loue un logement sur proposition du salarié.

Société Générale signe le bail du logement, pour lequel une durée de 6 ans est fortement recommandée (ou 3 ans renouvelable) afin d'éviter un déménagement supplémentaire. À cette occasion, Société Générale verse au(x) propriétaire(s) un dépôt de garantie.

- Dans un deuxième temps, Société Générale met le logement choisi à la disposition du salarié dans le cadre d'un Contrat de Mise à Disposition (CMD) obligatoirement renseigné et signé par les deux parties. La mise à disposition n'est effective qu'après la signature du CMD. Société Générale fait supporter au salarié une redevance d'occupation (avec un minimum) égale au loyer total, diminué du montant imputé sur le compte mobilité dédié au logement, et fixé par le salarié.

La durée du CMD est alignée sur la durée du bail et dissociée de la durée d'utilisation du dispositif d'indemnisation.

Le CMD est renouvelable dans la limite de la durée du bail éventuellement renouvelé. Le cumul des CMD ne peut excéder 6 ans maximum.

Remarque :

Un logement appartenant à une Société Civile Immobilière (SCI) dont le salarié détient des parts ne peut être retenu dans le cadre de l'indemnisation.

II - Détermination du montant imputé sur le dispositif d'indemnisation de la mobilité géographique

Le salarié détermine le **montant mensuel à imputer sur le plafond du compte destiné à l'indemnisation de loyer et sa durée (nombre de mensualités).**

Le salarié doit être sensibilisé

- **au choix du logement dans la mesure où il peut être amené, dans certaines conditions, à prendre en charge la totalité du loyer, une fois épuisé le montant de l'indemnisation dédié à la prise en charge partielle du loyer ou en cas de rupture du contrat**
- **ainsi que sur le fait qu'en cas de non-utilisation du plafond de l'indemnisation, le solde n'est pas reportable sur l'indemnisation d'une autre mutation ni récupérable sous forme de prime.**

De ce fait, il est admis que le salarié puisse, en cours de poste, ajuster une fois le montant de la redevance d'occupation avec un minimum à respecter de 50 euros pour le 2^{ème} palier (cf. Demande de prise en charge partielle de loyer).

III - La redevance d'occupation

Pour se conformer à la réglementation en vigueur, le salarié doit acquitter une redevance d'occupation qui doit être au moins égale au 1/12ème de la valeur locative servant à l'établissement de la taxe d'habitation (ou valeur locative cadastrale – VLC) de son logement pour l'année en cours.

Cette valeur locative est majorée de 10 % pour en anticiper les hausses annuelles.

En ce qui concerne les logements neufs et en cas d'impossibilité d'obtention de la fiche d'évaluation cadastrale auprès des services du cadastre, les acteurs RH de BDDF doivent se rapprocher de RESG/IMM/FPM/PMT.

Le montant de l'ACT imputé sur le dispositif d'indemnisation de la mobilité géographique étant fixe (hormis le choix de deux paliers indiqués au § II), le salarié supporte intégralement toutes les augmentations de loyer, quelle que soit leur nature.

En revanche, le salarié acquitte l'intégralité du loyer (et non plus seulement la redevance) s'il opte pour un des congés énoncés ci-après, et cela pour toute la durée de ce congé (*), nonobstant la durée du bail qui demeure inchangée :

➔ congé parental d'éducation à temps complet, congé pour création d'entreprise, congé sabbatique, congé projet, congé individuel de formation, congé de solidarité internationale, congé pour exercice du mandat de député ou de sénateur, congé de solidarité familiale, congé de présence parentale ...

En cas de rupture du contrat de travail (licenciement, démission, départ ou mise à la retraite...), il sera mis fin à l'ACT en application du contrat de mise à disposition. Le bail devra être résilié.

(*) Il est rappelé que le logement est mis à la disposition exclusive du salarié et de sa famille et reste à usage exclusif d'habitation.

IV - Charges annexes

Le salarié :

- supporte la totalité des charges locatives et la taxe d'ordures ménagères,
- règle la taxe d'habitation et les dépenses de consommation courante : chauffage, eau, gaz, électricité, téléphone ...

V - Obligations des salariés en matière d'entretien et de réparations

Le salarié doit prendre à sa charge l'intégralité des charges locatives, à savoir : l'entretien courant du logement, des équipements mentionnés au contrat de bail et les menues réparations ainsi que l'ensemble des réparations locatives définies par décret, sauf si elles sont occasionnées par vétusté, malfaçon, vice de construction, cas fortuit ou force majeure (cf. liste en annexe 7).

Il doit restituer les lieux en bon état d'usage et ne peut les transformer sans l'accord écrit du propriétaire. Les dégradations dues au manque d'entretien seront intégralement à la charge du salarié.

ACCESSOIRE AU CONTRAT DE TRAVAIL

Demande de prise en charge partielle de loyer dans le cadre de la mobilité

servant également de fiche de liaison avec RESG/IMM/FPM/PMT

NOM :

Prénom :

Matricule :

Agence/Service :

- Pour la prise en charge de mon dossier, je vous communique les renseignements et pièces justificatives suivantes :
 - * Surface du logement :
 - * Loyer mensuel hors charges (A) :€
 - * Valeur Locative Cadastre mensuelle (VLC) du futur logement :€
(se référer au document : mode de détermination de la VLC, joindre obligatoirement le justificatif et *appliquer la réévaluation de l'année en cours*)
 - * Montant minimum mensuel de la redevance d'occupation (B) :€
(*égal à la VLC mensuelle + 10% pour des raisons fiscales*)
 - * Montant prélevé sur mon compte bancaire :
Dont :
 - Montant de la redevance d'occupation (cf. annexe 6 - III)
 - Montant mensuel de la provision pour charges :
 - * Code Agence ou code du centre d'activité à débiter (entité receveuse) : ... (numéro de CA à débiter)
- Dans le cadre de ma mutation de à, je souhaite affecterEUR (disponibles sur mon compte mobilité), à la prise en charge partielle de mon futur loyer. Elle se fera dans le cadre d'une mise à disposition du logement par accessoire au contrat de travail (ACT).

Mensuellement, je souhaite utiliser ce montant comme suit :

Premier palier ⁽¹⁾ :EUR pendant mois, soit du/..../.... au/..../.....

puis éventuellement (à confirmer le moment venu) :

Deuxième palier ⁽¹⁾ :EUR pendant mois, soit du/..../.... au/..../.....

(1) montant = montant total du loyer (TTC) hors charges (A) – montant redevance d'occupation (B)

A, le/..../.....

Date, nom et visa du RH

Signature (précédée de la mention "Lu et approuvé")

(précédés de la mention "Bon pour accord")

Pièces jointes :

- RIB du propriétaire
- RIB de l'occupant du logement
- Bail du logement
- Pièce justificative de la Valeur Locative Cadastre.
-

ANNEXE 7 : ENTRETIEN ET RÉPARATIONS LOCATIVES

À ce jour, la réglementation applicable figure au décret n° 87-712 du 26 août 1987.

I - Parties extérieures dont le locataire a l'usage exclusif

- Jardins privatifs :
 - Entretien courant, notamment les allées, pelouses, massifs, bassins et piscines ; taille élagage, échenillage des arbres et arbustes ;
 - Remplacement des arbustes ; réparation et remplacement des installations mobiles d'arrosage.
- Auvents, terrasses et marquises :
 - Enlèvement de la mousse et des autres végétaux.
- Descentes d'eau pluviales, chéneaux et gouttières :
 - Dégorgement des conduits.

II - Ouvertures intérieures et extérieures

- Sections ouvrantes telles que portes et fenêtres :
 - Graissage des gonds, paumelles et charnières ;
 - Menues réparations des boutons et poignées de portes, des gonds, crémones et espagnolettes ; remplacement notamment de boulons, clavettes et targettes.
- Vitrages :
 - Réfection des mastics ;
 - Remplacement des vitres détériorées.
- Dispositifs d'occultation de la lumière tels que stores et jalousies :
 - Graissage ;
 - Remplacement notamment de cordes, poulies, ou de quelques lames.
- Serrures et verrous de sécurité :
 - Graissage ;
 - Remplacement de petites pièces ainsi que des clés égarées ou détériorées.
- Grilles :
 - Nettoyage et graissage ;
 - Remplacement notamment de boulons, clavettes, targettes.

III - Parties intérieures

- Plafonds, murs intérieurs et cloisons :
 - Maintien en état de propreté ;
 - Menus raccords de peintures et tapisseries ; remise en place ou remplacement de quelques éléments des matériaux de revêtement tels que faïence, mosaïque, matière plastique ; rebouchage des trous rendu assimilable à une réparation par le nombre, la dimension et l'emplacement de ceux-ci.

- Parquets, moquettes et autres revêtements de sol :
 - Encaustiquage et entretien courant de la vitrification ;
 - Remplacement de quelques lames de parquets et remise en état, pose de raccords de moquettes et autres revêtements de sols notamment en cas de taches et de trous.
- Placards et menuiseries telles que plinthes, baguettes et moulures.
 - Remplacement des tablettes et tasseaux de placard et réparation de leur dispositif de fermeture ; fixation de raccords et remplacement de pointes de menuiseries.

IV - Installations de plomberie

- Canalisations d'eau :
 - Dégorgement ;
 - Remplacement notamment de joints et de colliers.
- Canalisations de gaz :
 - Entretien courant des robinets, siphons et ouvertures d'aération ;
 - Remplacement périodique des tuyaux souples de raccordement.
- Fosses septiques, puisards et fosses d'aisance :
 - Vidange.
- Chauffage, production d'eau chaude et robinetterie :
 - Remplacement des bilames, pistons, membranes, boîtes à eau, allumage piezo-électrique, clapets et joints des appareils à gaz ;
 - Rinçage et nettoyage des corps de chauffe et tuyauteries ;
 - Remplacement des joints, clapets et presse-étoupes des robinets ;
 - Remplacement des joints, flotteurs, et joints cloches des chasses d'eau.
- Éviers et appareils sanitaires :
 - Nettoyage des dépôts de calcaire ; remplacement des tuyaux flexibles de douches.

V - Équipements d'installations d'électricité

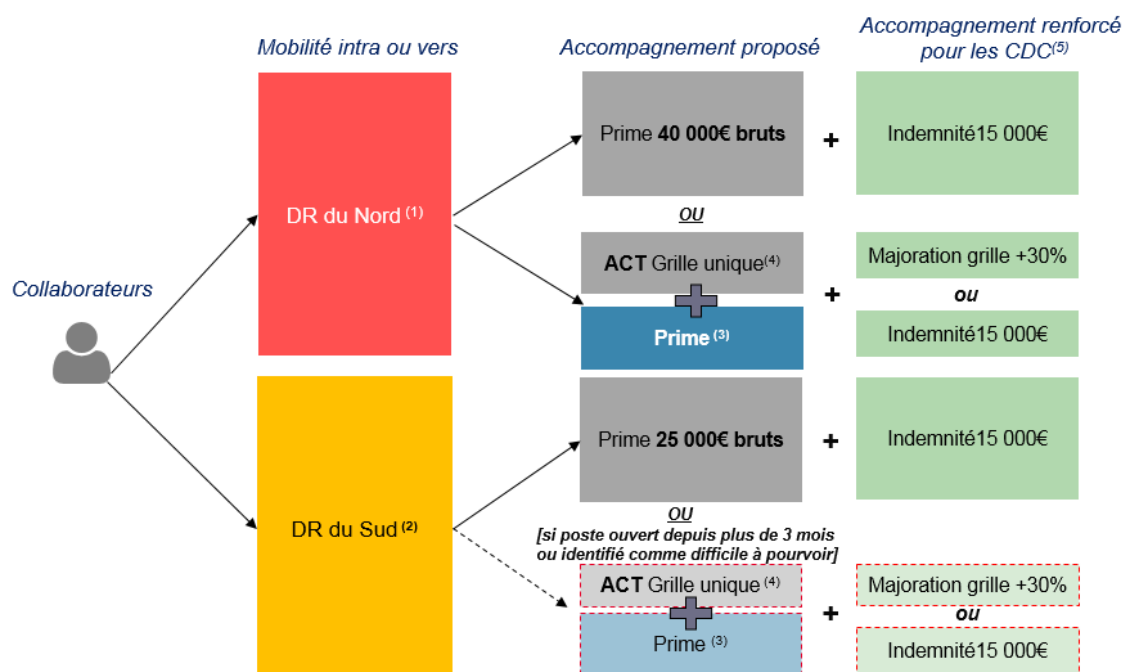
- Remplacement des interrupteurs, prises de courant, coupe-circuit et fusibles, des ampoules, tubes lumineux ; réparation ou remplacement des baguettes ou gaines de protection.

VI - Autres équipements mentionnés au contrat de location

- Entretien courant et menues réparations des appareils tels que :
 - Réfrigérateurs, machines à laver le linge et la vaisselle, sèche-linge, hottes aspirantes, adoucisseurs, capteurs solaires, pompes à chaleur, appareils de conditionnement d'air, antennes individuelles de radiodiffusion et de télévision, meubles scellés, cheminées, glaces et miroirs ;
- Menues réparations nécessitées par la dépose des bourrelets ;
- Graissage et remplacement des joints des vidoirs ;
- Ramonage des conduits d'évacuation des fumées et des gaz et conduits de ventilation.

SCHEMA DU DISPOSITIF MOBILITE POUR LES MOBILITES AVEC DEMENAGEMENT

(>= 50KM et 1h30)



⁽¹⁾ DR du Nord : DR Lille, DR Strasbourg, DRIF Nord, DRIF Sud

⁽²⁾ DR du Sud : DR Lyon, DR Marseille, DR Bordeaux, DR Rennes

⁽³⁾ Prime = (RAGB / 13) x 2

⁽⁴⁾ Grille unique pour l'ensemble des collaborateurs

⁽⁵⁾ Mesures prévues à la partie VI, II) point 4 de l'accord sur l'accompagnement social de la transformation de BDDF