

**ACCORD DE METHODE ET DE GARANTIES SOCIALES  
DANS LE CADRE DU PROJET DE PLAN D'ACCOMPAGNEMENT DE LA  
RÉORGANISATION ET DE L'ADAPTATION DES EFFECTIFS DE SGIB**

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par Madame Anne MARION-BOUCHACOURT,  
Directrice des Ressources Humaines du Groupe,



Et, d'autre part,

les Organisations Syndicales représentatives,

C.F.D.T. représentée par

C.F.T.C. représentée par E. Boyer



C.G.T. représentée par



F.O. représentée par

Maryse GAUZET



S.N.B. représentée par

Christine Flecheux



Il a été convenu ce qui suit.

Fait à PARIS LA DEFENSE, le 27 décembre 2011

## **PREAMBULE**

La Direction de Société Générale Personne Morale et les organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ont décidé de se rencontrer pour établir un socle de garanties d'accompagnement social pour les salariés de SGCIB concernés par les suppressions de postes qui résulteraient du projet de réorganisation de SGCIB, tel qu'il sera présenté aux instances représentatives du personnel dans le cadre du calendrier d'information-consultation défini par le présent accord.

Le présent accord fixe, en application de l'article L 1233-22 du code du travail, un ensemble de principes et de modalités que les parties s'engagent à respecter dans le cadre du plan d'accompagnement de la réorganisation et de l'adaptation des effectifs de SGIB, ci-après « le plan », qui serait mis en œuvre à cette occasion après information-consultation des instances représentatives compétentes. Ces principes s'inscrivent dans le cadre de la Convention collective de la Banque à l'exception du calendrier de consultations des instances représentatives fixé dans le présent accord de méthode.

Le calendrier des procédures d'informations-consultations des instances représentatives est fixé dans le cadre des articles L. 1233-21 à 1233-24 du code du travail.

## **PARTIE I - PRINCIPES GENERAUX ET ENGAGEMENTS COMMUNS**

La mise en place des suppressions de postes dans le cadre du projet ne peut donner lieu à aucun licenciement à caractère économique.

Au regard de cet engagement, il est garanti un principe de double volontariat.

Les départs volontaires sont ouverts de ce fait à la double condition :

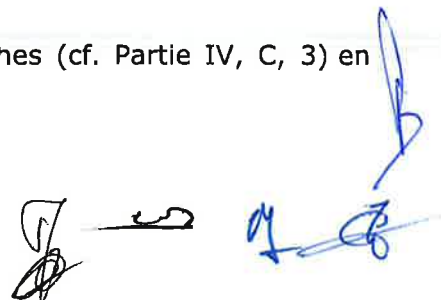
- de l'accord du salarié,
- et de l'accord de l'entreprise sur l'éligibilité du salarié au départ et sur la date de départ de celui-ci.

D'une façon générale, le départ volontaire du salarié ne doit pas entraîner une perte de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont il relève.

SOCIETE GENERALE fait du reclassement interne sa priorité.

A ce titre, elle s'engage :

- à ne pas opérer, pour la durée du plan, de transfert d'activité employant des salariés SOCIETE GENERALE du pôle SGIB parisien vers son site de Bangalore,
- à apporter une attention particulière aux demandes de recours aux contrats à durée déterminée et de travail temporaire non liés à un remplacement de salarié absent et d'une durée suffisamment longue pour envisager un reclassement,
- à procéder, pour la durée du plan, à un gel partiel des embauches (cf. Partie IV, C, 3) en limitant les embauches directes à :



- des emplois d'experts sans lien avec les postes supprimés et disposant de compétences clés non disponibles en interne,
- des emplois au sein du Réseau et des services centraux de province dès lors que les postes disponibles ne permettraient pas le reclassement de salariés bénéficiaires directs ou indirects (voir définition Partie II) de l'établissement des services centraux parisiens.

Les embauches directes de jeunes salariés récemment diplômés des grandes écoles ainsi que le recrutement des salariés en alternance ne sont pas concernés par ce gel, de même que le « programme Graduate » et le concours annuel de l'Inspection Générale.

SOCIETE GENERALE s'engage à mettre en place les moyens nécessaires en matière de formation pour les reclassements internes.

Un plan de départ volontaire dans le cadre d'un plan de reconversion professionnelle sera mis en place et sera accompagné de moyens importants de formation.

Une structure dédiée à l'accompagnement, l'assistance et le conseil des salariés concernés, intitulée « Espace Conseil Reclassement et Emploi » sera mise en place et pilotée par la fonction RH Groupe et assistée d'un cabinet de consultants externes. Elle aura pour objectif d'apporter aux salariés le conseil et l'accompagnement nécessaires afin de contribuer à la réalisation de leur affectation ou de leur mobilité au sein de l'entreprise ou à la réalisation d'un projet professionnel ou personnel.

Une commission de recours et de suivi, composée de représentants de la Direction et des organisations syndicales représentatives au niveau de l'entreprise aura pour objectif de :

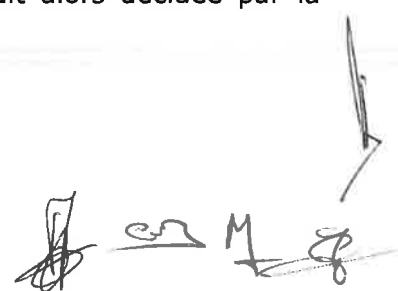
- veiller au respect des engagements de l'entreprise en particulier concernant le reclassement interne,
- étudier les recours éventuels des salariés qui contesteraient les décisions de la Direction dans le cadre de l'application du plan et, s'attacher à les résoudre,
- examiner le cas des salariés qui la saisiraient pour des difficultés d'intégration dans leur nouveau service suite à leur reclassement.

Cette commission sera saisie des questions d'interprétation du plan.

Le nombre de départs et de reclassements internes ne peut excéder le nombre de postes dont la suppression est envisagée.

La durée du plan pendant laquelle les salariés peuvent bénéficier des mesures est de 12 mois à compter du 2 Avril 2012, sauf dispositions particulières ci-après, à l'issue du calendrier des consultations des instances représentatives du personnel fixé par le présent accord. Le plan prendra fin le 1<sup>er</sup> avril 2013.

Les mesures de départs volontaires seront ouvertes pour une durée de six mois à compter du 2 Avril 2012, à l'issue du calendrier de consultation des instances représentatives du personnel fixé par le présent accord et prendront fin le 1er octobre 2012. Toutefois les parties s'accordent sur une éventuelle prolongation des mesures de départ volontaire qui serait alors décidée par la commission de recours et de suivi.



Handwritten signatures and a large arrow pointing downwards.

## **PARTIE II - LES BENEFICIAIRES**

### **A/ LES BENEFICIAIRES DIRECTS**

Sont considérés comme « bénéficiaires directs », tous les salariés SGPM en CDI relevant des entités concernées par des suppressions de postes et qui occupent un emploi dont la suppression est envisagée :

- L'entité concernée correspond au Centre d'Activité (CA) selon la nomenclature SOCIETE GENERALE,
- L'emploi correspond à la nomenclature des emplois SOCIETE GENERALE.

Le salarié de retour d'expatriation dont le poste d'affectation n'est pas pérenne est bénéficiaire direct.

Le salarié absent dont la dernière affectation correspond à un poste supprimé (occupé ou non) ou en attente d'affectation, ne bénéficiant pas d'un poste d'affectation pérenne sont également bénéficiaires directs s'ils relèvent des entités concernées par des suppressions de postes.

### **B/ LES BENEFICIAIRES INDIRECTS**

La qualité de « Bénéficiaire indirect » est attribuée au salarié qui remplit la condition suivante :

Il s'agit de tous les salariés SGPM en CDI relevant de l'établissement des services centraux parisiens :

- qui ne sont pas concernés par une suppression de poste dans le cadre du plan,
- qui ne sont plus concernés par une suppression de poste du fait de la résorption du sureffectif identifié au sein des entités concernées.

Ces salariés sont bénéficiaires de l'ensemble des mesures du Plan à la double condition que :

- a. leur départ du poste permette le reclassement interne effectif d'un bénéficiaire direct,
- b. leur hiérarchie ait accepté leur demande d'être éligible au départ. Un refus doit être motivé par l'existence de compétences indispensables au fonctionnement du métier ou de l'activité dont il relève et formalisé par écrit.

Le cas des salariés, bénéficiaires directs ou indirects, qui présentent des compétences indispensables au fonctionnement de l'activité ou n'existant pas dans l'entreprise du fait de leur départ et pour lesquels les hiérarchies s'opposeraient au bénéfice des mesures du plan, pourront saisir la Commission de recours et de suivi.

### **C/ LES SALARIES DU RESEAU ET DES SERVICES CENTRAUX DE PROVINCE**

Si un salarié bénéficiaire direct ou indirect était favorable à occuper un poste, du réseau ou des services centraux de province, compatible avec son profil, le salarié titulaire du poste visé, deviendrait par exception à la procédure de consultation, bénéficiaire indirect du dispositif.

Dès lors, celui-ci pourrait bénéficier des mesures identiques dans les mêmes conditions que celles applicables aux salariés des services centraux parisiens.

Par ailleurs, les postes disponibles dans le Réseau pouvant conduire à des reclassements seront communiqués à l'Espace Conseil Reclassement et Emploi.

### **PARTIE III - ESPACE CONSEIL RECLASSEMENT ET EMPLOI**

#### **A/ COMPOSITION DE L'ESPACE CONSEIL RECLASSEMENT ET EMPLOI**

L'Espace Conseil Reclassement et Emploi est composé de représentants SG de la fonction RH Groupe et/ou d'opérationnels ayant une connaissance des métiers de l'entreprise.

Le Directeur de cet Espace, issu de la fonction RH, est nommé par DRHG. Il assure également la présidence de la Commission de Recours et de Suivi (cf. Partie VI).

Il sera assisté d'un cabinet de consultants externe qui sera plus particulièrement en charge de l'accompagnement des salariés souhaitant développer un projet de reconversion professionnelle.

#### **B/ ACCES À L'ESPACE CONSEIL RECLASSEMENT ET EMPLOI**

##### **1 - Conditions d'accès**

###### **a) Bénéficiaires directs**

Les salariés seront individuellement informés par écrit s'ils sont bénéficiaires directs.

###### **b) Bénéficiaires indirects**

Les bénéficiaires indirects potentiels, dont le départ volontaire externe permettrait le reclassement interne d'un bénéficiaire direct, pourront, à leur initiative et de manière confidentielle, se rapprocher directement de l'Espace Conseil Reclassement et Emploi afin d'être informés sur la démarche à suivre pour se porter candidat à un départ volontaire.

Ils accèdent à l'espace Conseil Reclassement et Emploi dans les mêmes conditions que les bénéficiaires directs dès lors qu'ils ont été considérés comme éligibles.

##### **2 - Les moyens d'accès**

Des facilités en termes de disponibilité pourront être accordées aux bénéficiaires directs ou indirects afin de favoriser leur prise de contacts avec l'Espace Conseil Reclassement et Emploi.

Un « numéro vert » sera mis en place pour contacter l'Espace Conseil Reclassement et Emploi. Il sera tout particulièrement destiné aux salariés intéressés par les mesures du plan et qui, pour des raisons matérielles ou géographiques, ne pourraient se déplacer.

#### **C/ ACCOMPAGNEMENT DE L'ESPACE CONSEIL RECLASSEMENT ET EMPLOI**

L'Espace Conseil Reclassement et Emploi a pour rôle d'assister, d'accompagner et de conseiller les salariés bénéficiaires directs et indirects.

Il s'assure de l'adéquation entre les postes disponibles et les profils des bénéficiaires directs.

Plus précisément, ses missions sont les suivantes :

- Identifier les postes susceptibles de permettre la mobilité ou l'affectation des bénéficiaires directs,
- Soutenir et conseiller les salariés sur leurs possibilités et leurs perspectives professionnelles, les accompagner dans leur démarche,
- Etablir, si nécessaire, un plan de formation individuel leur permettant d'accéder au poste libéré et de faciliter la prise de fonction, en interne comme en externe,
- Assurer, en mobilisant la ligne RH, le reclassement des salariés dans les meilleurs délais et s'assurer du respect des règles de priorité par rapport aux mobilités internes et aux recrutements externes,
- Accompagner les salariés éligibles et candidats à un départ volontaire en les aidant à définir et à construire leur projet professionnel, et en identifiant, si besoin, la ou les formations nécessaires à la réalisation de leur projet,
- Examiner les projets externes et éventuellement, à la demande des salariés, proposer une aide spécifique à la recherche de projets externes avec l'aide du cabinet de consultants externes et donner un avis pouvant être assorti de préconisations et d'un plan d'actions individuel,
- Assurer le suivi des reclassements dans leur ensemble, et donner les informations nécessaires à la Commission de recours et de suivi.

Dans tous les cas, les salariés sont reçus à leur demande par un conseiller de l'Espace Conseil Reclassement et Emploi qui, après examen de leur expérience et de leurs compétences, porte à leur connaissance les possibilités de reclassement interne.

En toute connaissance de cause, le salarié peut alors se positionner, soit pour un reclassement interne, soit pour un départ volontaire (ou exceptionnellement manifester le souhait d'envisager en parallèle la voie d'un départ volontaire et la recherche d'un reclassement interne).

Il bénéficie des modalités d'accompagnement de l'Espace Conseil Reclassement et Emploi propres à ces différentes options.

## **PARTIE IV - PROMOTION DU RECLASSEMENT INTERNE**

### **A/ REGLES DE PRIORITE**

Pour pourvoir les postes disponibles, la priorité est donnée au reclassement des bénéficiaires directs. A cet effet, chaque poste disponible par création ou devenu disponible suite au départ d'un salarié SG en CDI, pour quelques motifs que ce soit, est préempté par l'Espace Conseil Reclassement et Emploi s'il peut permettre un reclassement dans les conditions définies (cf. Partie IV, C, 3).

Toutefois, en cas de projet autonome de réorganisation interne qui générerait des suppressions et parallèlement des créations de postes destinées aux salariés dont les postes sont supprimés, ces salariés seraient prioritaires sur les postes ainsi créés. Les bénéficiaires du présent dispositif conservent la priorité un fois les reclassements propres au projet terminés.

Handwritten signature and initials, including a large 'M' and a checkmark.

## **B/ MODALITES D'ACCES AUX POSTES DISPONIBLES**

Le salarié qui est informé de son statut de « bénéficiaire direct » est accompagné, au sein de l'Espace Conseil Reclassement et Emploi, par un conseiller référent dans sa recherche de reclassement.

Il accède avec l'aide de l'Espace Conseil Reclassement et Emploi, à l'ensemble des postes disponibles et peut s'y porter candidat via son conseiller référent.

Les gestionnaires ressources humaines des lignes de métiers « accueillantes » peuvent être mis à contribution par l'Espace Conseil Reclassement et Emploi pour préciser la nature des postes ouverts.

Les salariés ont également accès à la bourse des emplois sur l'Intranet de l'entreprise et peuvent ainsi être eux-mêmes en permanence informés des postes à pourvoir. Ils peuvent proposer leur candidature de leur propre initiative auprès de leur conseiller référent au sein de l'Espace Conseil Reclassement et Emploi.

Les postes qui se libéreront au fur et à mesure de la mise en œuvre du plan seront publiés dans la bourse des emplois dans les meilleurs délais possibles, compte tenu des délais de traitement applicables.

L'Espace Conseil Reclassement et Emploi met par ailleurs tout en œuvre pour proposer aux salariés bénéficiaires directs les postes de reclassement disponibles. Il recherche à ce titre les postes en adéquation.

## **C/ LA GESTION DU RECLASSEMENT**

### **1 - Gestion des candidatures à un poste**

En cas de candidature unique et dans la mesure où le poste envisagé est compatible avec le profil du salarié, le salarié est affecté sur ce poste.

En cas de candidatures multiples, l'Espace Conseil Reclassement et Emploi sélectionne les candidats au poste en fonction de leurs compétences et qualifications (notamment par référence au temps de formation qui serait nécessaire pour la prise de poste) et de la charge de travail restant sur les postes supprimés. A compétences et qualifications égales, l'employabilité et l'adaptabilité du bénéficiaire direct devront également être prises en compte. L'avis du gestionnaire ressources humaines de l'entité « d'accueil » pourra être recueilli.

Le salarié identifié est affecté sur le poste.

### **2 - En l'absence de candidats sur un poste**

L'Espace Conseil Reclassement et Emploi peut affecter tout bénéficiaire direct à un poste non pourvu dès lors qu'il s'agit d'un poste convenable.

Le salarié qui estimerait que cette affectation ne correspond pas à un reclassement convenable pourra saisir la Commission de recours et de suivi.

### **3 - Concernant les postes correspondant à des embauches gelées**

Dès lors qu'il n'aura été procédé à aucune affectation dans un délai de 30 jours calendaires à compter de la publication de l'offre, les postes correspondant à des embauches gelées seront ouverts à la mobilité prioritairement et au recrutement externe.

Cette disposition ne s'applique pas aux embauches directes telles que précisées dans la Partie I.

Jusqu'à ce qu'une proposition soit émise par SG au candidat externe, les salariés bénéficiaires directs restent, en tout état de cause, prioritaires.

De la même façon, l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi pourra affecter tout salarié bénéficiaire direct qu'il identifierait ultérieurement, sous réserve du caractère convenable du poste.

## **D/ MESURES D'AIDES AU RECLASSEMENT INTERNE**

### **1 - Formation**

Afin de permettre au salarié une prise de poste dans les meilleures conditions possibles, l'Espace Conseil Emploi et Reclassement identifie les actions d'accompagnement et de formation nécessaires.

Le programme est personnalisé en fonction des besoins de développement des compétences et de l'expérience du salarié par rapport aux requis du poste.

Il est composé de trois types d'actions : des actions d'accompagnement en vue de préparer le reclassement du salarié, des actions de formation à la prise d'un nouveau poste et des mesures destinées à favoriser le reclassement avec reconversion professionnelle.

#### **a) Actions d'accompagnement en vue de préparer le reclassement du salarié**

Au regard des attentes et des besoins du salarié, l'Espace Conseil Reclassement et Emploi pourra lui proposer un conseil et un accompagnement afin de préparer son reclassement.

#### **b) Formation à la prise du nouveau poste**

Elle comprend un accompagnement au sein du service d'accueil ainsi que la réalisation de formations internes ou externes qui seraient nécessaires.

Le programme de formation est élaboré par l'Espace Conseil Reclassement et Emploi et validé d'un commun accord par le manager, le gestionnaire ressources humaines « accueillant » et le salarié.

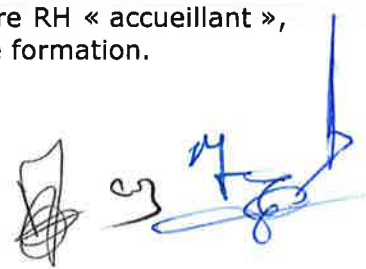
Il est formalisé par l'élaboration d'un carnet de route qui permet d'en assurer le suivi.

#### **c) Mesures destinées à favoriser la reconversion professionnelle**

Les possibilités de mobilité interne sont importantes dans le groupe SG ou s'exercent sur un grand nombre de métiers et une grande diversité d'activités.

Un dispositif d'intégration, élaboré par l'Espace Conseil Reclassement et Emploi, aura pour objet d'accompagner le reclassement avec reconversion professionnelle des salariés avec une préparation de l'intégration et un suivi particulier pendant les premiers mois suivant l'arrivée dans le nouveau poste.

Le recours à ce dispositif est convenu d'un commun accord, lors de la préparation du reclassement, entre l'Espace Conseil Reclassement et Emploi, le gestionnaire RH « accueillant », et le salarié dès lors que le reclassement nécessite des efforts importants de formation.



Durant la période d'intégration le salarié est positionné dans son nouveau poste de travail et suit le parcours de formation-intégration défini au moment de la préparation du reclassement.

L'équipe RH « accueillante » 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 ne pourra excéder, en règle générale, 650 heures.

## **2 - Aides à la mobilité géographique**

Les salariés, y compris les salariés de retour d'expatriation bénéficiaires directs, amenés à réaliser une mobilité géographique en France dans le cadre de leur reclassement interne ou de leur mobilité interne dans les conditions prévues par le plan se verront appliquer systématiquement les mesures en vigueur au sein de Société Générale relatives à la mobilité géographique dans la mesure où les conditions requises seront remplies.

Les conditions à remplir et les mesures actuellement applicables sont prévues par l'instruction SOCIETE GENERALE n° 11049 en ce qui concerne la mobilité géographique avec déménagement, et par l'annexe 7 de l'instruction SOCIETE GENERALE n° 3125 en ce qui concerne la mobilité sans déménagement.

Il est notamment prévu ce qui suit :

### **a) Mobilité avec déménagement**

Il est considéré que la mobilité justifie un déménagement lorsque la distance séparant l'ancien logement de la nouvelle affectation est d'au moins 50 km (trajet aller) avec un temps de trajet au moins égal à 1h30. Toutefois, dans le cas où le temps de trajet est inférieur à 1h30, la nécessité d'un déménagement pour l'entreprise peut être justifiée par les caractéristiques et contraintes du nouveau poste.

Dans le cadre d'un reclassement nécessitant pour le salarié un changement de domicile en France métropolitaine, Société Générale accompagnera, dans les conditions visées dans l'instruction SG n° 11049, cette mobilité par une indemnisation affectée dans un compte particulier, le « compte mobilité ».

Deux volets de dépenses dont les montants sont plafonnés peuvent faire l'objet d'un remboursement :

- un volet « frais »,
- un volet « logement ».

Peuvent être pris en charge au titre de frais, sur présentation de justificatifs :

- les frais de recherche de logement,
- les frais de déménagement,
- les frais d'installation,
- les frais de remise en état.

Pour le logement, deux options sont envisageables :

- le salarié peut utiliser le volet « logement » sous forme de prise en charge partielle du loyer,
- ou l'utiliser sous forme de prime.

La renonciation à la mise à disposition d'un logement doit se faire impérativement avant la date de déménagement et de manière définitive.

Deux mesures complémentaires accompagnent le dispositif :

- une prime annuelle de mobilité géographique équivalente à une demi-mensualité ((RAGB / 13) / 2) versée pendant quatre ans maximum,
- une allocation mensuelle d'aide à la mobilité liée à la perte d'emploi du conjoint, versée pendant six mois maximum. Son montant correspond au différentiel entre le salaire fixe brut mensuel moyen du conjoint et les éventuelles indemnités reçues au titre de la perte d'emploi. Le salaire du conjoint est plafonné au montant du salaire fixe brut mensuel du salarié SG tel que fixé après affectation.

Le salarié bénéficie en outre de trois allers-retours de 2 jours maximum pour la recherche d'un logement, de deux jours pour la vente de l'ancien appartement auxquels peuvent s'ajouter les deux jours de déménagement personnel prévus par l'article 59-1 de la Convention collective de la banque.

#### **b) Mobilité sans déménagement**

Pour bénéficier de cette mesure, le trajet domicile / nouvelle affectation doit être supérieur de 15 kms au trajet domicile / ancienne affectation effectuée précédemment.

SOCIETE GENERALE s'engage à appliquer les dispositions de l'annexe 7 de l'Instruction SG n° 3125 aux salariés dont le reclassement ou la mobilité aurait justifié un déménagement, et auquel ils ont choisi de renoncer. A ce titre les salariés concernés bénéficieront de l'indemnité compensatrice et forfaitaire de transport dans les conditions prévues par l'instruction.

L'indemnité dont le montant a été revalorisée par avenant n°10 à l'accord social du 7 juillet 2000, est découpée en tranches en fonction de la distance parcourue. Elle est payée à taux plein les cinq premières années, puis amortie de manière progressive.

### **PARTIE V - DEPART VOLONTAIRE DANS LE CADRE D'UN PLAN DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE**

Le départ volontaire est potentiellement ouvert aux bénéficiaires directs et indirects reconnus comme tels en application des dispositions visées (cf. Partie II) sous réserve qu'ils justifient d'un projet de reclassement externe réaliste prenant l'une des formes visées à l'article B ci-après.

Les salariés éligibles sont titulaires d'un contrat à durée indéterminée avec SOCIETE GENERALE depuis au moins un an à la date d'ouverture du plan. Ils ne doivent pas être sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire. Ils ne doivent pas avoir notifié par écrit leur démission ou leur décision de faire valoir leur droit à la retraite.

#### **A/ PERIODE DE VOLONTARIAT**

La période de volontariat est de six mois courant à compter de la mise en œuvre du plan soit le 2 Avril 2012 et se termine le 1<sup>er</sup> octobre 2012. Toutefois les parties s'accordent une éventuelle prolongation qui sera alors décidée par la commission de recours et de suivi.

Les départs volontaires devront avoir été formalisés par la signature d'un protocole de rupture d'un commun accord avant cette date.

Les salariés qui optent pour un départ volontaire formalisé par une telle signature dans le mois ou les trois mois suivant la date d'ouverture du plan bénéficient d'une indemnité de départ majorée dans les conditions visées au paragraphe V-E-1-a.

## **B/ LA NOTION DE PROJET PROFESSIONNEL**

Le départ volontaire d'un salarié dans les conditions prévues par le plan n'est possible que si le salarié éligible dans les conditions rappelées ci-dessus est titulaire d'un projet professionnel réaliste ayant fait l'objet d'un examen avec avis de l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi, suivi d'une décision favorable de DRHG.

Par projet professionnel, il faut entendre :

- Tout projet de mobilité externe en CDI ou CDD de plus de six mois,
- La création ou la reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise. 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, soit :

*« Le demandeur du bénéfice de ces dispositions [...] détient, personnellement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité ou son concubin, ses ascendants et descendants, plus de la moitié du capital de la société, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 35 % de celui-ci ;*

*Le demandeur [...] a la qualité de dirigeant de la société et [...] détient, personnellement ou avec son conjoint, son partenaire lié par un pacte civil de solidarité, ses ascendants et descendants, au moins un tiers du capital de celle-ci, sans que sa part personnelle puisse être inférieure à 25 % et sous réserve qu'un autre actionnaire ou porteur de parts ne détienne pas directement ou indirectement plus de la moitié du capital. »*

- La participation à une action de formation qualifiante ou professionnalisante en vue d'une reconversion professionnelle,
- Et au cas par cas un autre projet personnel motivé, tel que l'exercice d'une activité artistique, associative ou caritative, un projet familial. 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 se consacrer à sa vie familiale ou à une 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 ou à la liquidation d'un avantage retraite dans les douze mois suivants la fin de son contrat de travail.

## **C/ ACCOMPAGNEMENT**

### **1 - La définition et la construction du projet**

Le salarié est accompagné par un conseiller externe de l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi qui va l'aider dans la définition et la construction de son projet.

A ce titre, des entretiens pour examen de son projet seront organisés. Un bilan professionnel pourra être effectué et des actions de formation pourront également être préconisées pour la réalisation du projet.

Au vu des préconisations et de l'avis rendu par le consultant externe de l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi transmis au salarié, ce dernier décide ensuite, dans la mesure où il estime son projet suffisamment construit et lui-même clairement informé, de déposer un dossier de demande de départ volontaire auprès de l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi ou de renoncer à celui-ci.

## **2 - Le dépôt du dossier de demande de départ volontaire**

Le dossier de candidature détaille de manière complète le projet du salarié, en fonction de son type (projet salarié, projet de création ou reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise, projet de formation, projet personnel). Le dossier de candidature doit préciser autant que possible l'état d'avancement, la fiabilité, la cohérence et le sérieux du projet, critères qui seront pris en compte lors de l'examen du projet par l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi.

Après examen, notamment du caractère réaliste du projet, l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi rend un avis qui peut être assorti de préconisations et d'un plan d'actions individuel.

Cet avis est communiqué à DRHG.

Au vu de cet avis et après avoir vérifié que le salarié candidat au départ remplit l'ensemble des conditions d'éligibilité, DRHG statue sur sa demande de départ volontaire.

DRHG transmet ensuite au salarié par lettre remise en mains propres contre décharge ou par lettre recommandée avec accusé de réception, l'avis de l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi accompagné de l'acceptation ou du refus de la demande de départ volontaire.

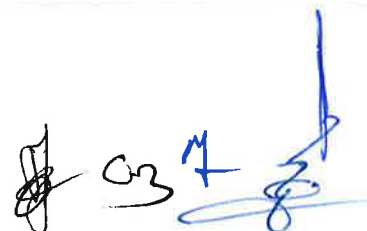
## **3 - La confirmation de la demande de départ volontaire**

Si son dossier est accepté par DRHG, le salarié qui le souhaite doit confirmer par écrit sa demande de départ volontaire dans les sept jours ouvrés suivant la notification de la décision de DRHG et de l'avis rendu par l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi. Le délai court à compter du lendemain de la remise de la lettre ou de la première présentation du courrier recommandé.

En cas de confirmation de sa demande de départ volontaire, la rupture du contrat de travail du salarié peut être formalisée par un protocole de rupture d'un commun accord pour motif économique, dont la signature fera courir le préavis.

Le départ du salarié peut toutefois être différé à la demande de la hiérarchie en raison des nécessités de service, sans que ce report puisse excéder trois mois, à compter de la réception de la confirmation de la demande de départ volontaire.

Lorsque le projet professionnel est une création ou une reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise, et que le refus de DRHG est fondé sur l'absence de caractère réalisable de celui-ci tel qu'appréciée par l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi, sans que la réalité du projet soit contestée, le salarié peut également, en toute connaissance de cause, confirmer sa demande de départ volontaire. Informé des risques de son projet mais déterminé à s'engager dans celui-ci, le salarié pourra souhaiter toutefois voir formaliser la rupture de son contrat de travail directement. Il peut contester auprès de la Commission de recours et de suivi l'avis formulé par DRHG.



**D/ MISE EN ŒUVRE****1 - La formalisation de la rupture du contrat de travail**

La confirmation par le salarié de sa demande de départ volontaire au terme de la procédure prévue ci-dessus donne lieu à la signature par le salarié et l'entreprise d'un protocole de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif économique.

Ce protocole de rupture prévoit la possibilité pour le salarié de bénéficier d'un congé de reclassement d'une durée de 4 mois, dans lequel le préavis est inclus.

La date de signature du protocole de rupture constituera le point de départ du préavis.

**2 - Le congé de reclassement**

Le congé de reclassement fixé par les articles L 1233-71 et suivants du code du travail a pour objet de permettre au salarié de bénéficier d'actions de formation et des prestations de l'Espace Conseil Reclassement et Emploi visant à l'accompagner dans ses démarches et son projet externe.

Le congé de reclassement ne peut en aucun cas se cumuler avec les aides de formation prévues au point 2.1 du E ci-dessous.

**E/ MESURES D'AIDE AU DEPART VOLONTAIRE****1 - Aides financières****a) Indemnité de départ volontaire et complément d'indemnité**

Tout salarié volontaire dont le départ est accepté perçoit une indemnité égale à un mois de salaire par semestre complet d'ancienneté, cette indemnité ne pouvant être inférieure à trente mille euros bruts, ni supérieure à trente mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder huit fois le plafond annuel de sécurité sociale pour 2012.

Cette indemnité intègre l'équivalent de l'indemnité conventionnelle ou, le cas échéant, légale de licenciement.

L'ancienneté s'apprécie :

- au niveau du Groupe SOCIETE GENERALE dès lors que les différents contrats de travail au sein du Groupe se sont succédés sans interruption,
- à la date de fin du préavis exécuté ou non. Tout semestre en cours est considéré comme semestre complet.

Le coût des mesures complémentaires prises par l'entreprise, au-delà de la durée du congé de reclassement de 4 mois pour financer des actions de formation demandées par le salarié en vue de son reclassement externe s'impute sur ces montants.

Pour les salariés ayant été occupés à temps complet et à temps partiel dans l'entreprise, l'indemnité de départ volontaire est calculée proportionnellement aux périodes d'emploi effectuées selon l'une ou l'autre de ces modalités.

Dans l'hypothèse où la signature du protocole de rupture par les parties interviendrait dans le mois suivant le début du plan, soit au plus tard le 2 Mai 2012, un complément d'indemnité de départ égal à 30 % de cette même indemnité, ne pouvant être inférieur à vingt mille euros bruts ni supérieur à soixante mille euros bruts, serait versé.

Dans l'hypothèse où la signature d'un protocole de rupture d'un commun accord du contrat de travail par les parties interviendrait dans les trois mois suivant le début du plan, soit au plus tard le 2 Juillet 2012, ce complément d'indemnité de départ serait égal à 20 % de cette même indemnité sans pouvoir être supérieur à quarante mille euros bruts.

Ces compléments d'indemnités s'ajoutent à l'indemnité de départ volontaire, ce qui peut conduire au dépassement des plafonds prévus au premier alinéa.

Le mois de salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de départ volontaire et du complément d'indemnité correspond à un douzième de la rémunération annuelle fixe (RAGB) du salarié.

Le salarié ayant signé son protocole de rupture dans le premier mois de l'ouverture de la période de départ volontaire, soit au plus tard le 2 Mai 2012, bénéficiera par ailleurs, en sus de l'indemnité correspondant au préavis non effectué, du versement de la somme des allocations du congé de reclassement qu'il aurait pu percevoir.

La somme de l'indemnité de préavis et des allocations de reclassement ne peut excéder quatre mois de salaire fixe.

Si ayant signé son protocole de rupture dans le premier mois, le salarié demande à voir celui-ci néanmoins différé, les salaires versés pendant la partie effectuée du préavis seront déduits de la somme versée au moment du départ effectif.

## **b) 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 avec l'Espace Conseil Reclassement et Emploi, une indemnité de vingt-cinq mille euros bruts sera versée au créateur ou au repreneur d'entreprise.

Pendant le congé de reclassement, le salarié pourra par ailleurs obtenir, avec l'accord de l'Espace Conseil Reclassement et Emploi, une avance sur ses indemnités de rupture pour l'aider dans ses démarches.

## **2 – Formation**

L'Espace Conseil, Reclassement et Emploi examine les besoins de formation nécessaires à la réalisation du projet, voire à son élaboration, de manière à concourir à sa réussite.

En particulier pour ceux qui souhaiteraient se reconvertir, l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi les aidera à identifier les formations nécessaires et participera à leur financement.

Les salariés qui choisiront de bénéficier du congé de reclassement ne pourront bénéficier des mesures de formation détaillées au point 2.1 ci-dessous.

Plusieurs actions de formation peuvent ainsi être préconisées ou retenues par l'Espace Conseil, Reclassement et Emploi :

### **2.1 - Formation dans le cadre du projet professionnel**

#### ***a) Des formations (d'adaptation) de courte durée visant :***

- 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.

Ces formations ne concernent pas les salariés ayant signé le protocole de rupture d'un commun accord dans le premier mois, soit au plus tard le 2 Mai 2012.

### **b) Des formations de longue durée visant principalement à la reconversion professionnelle**

Il pourra s'agir notamment de la préparation d'un MBA.

La préparation d'un MBA, diplôme d'études supérieures en management, peut constituer en tant que tel un projet personnel réaliste, permettant à des salariés, diplômés de l'enseignement supérieur et ayant quelques années d'expérience professionnelle, de valoriser leur expérience à l'international et d'accéder à des postes de management.

Concernant une demande de financement de préparation de MBA, celle-ci pourra être adressée à SG après validation du projet par l'Espace Conseil Reclassement et Emploi et sera examinée au cas par cas. Si elle exprime son accord, SOCIETE GENERALE contribuera au financement des études.

La réalisation de cette formation sera exclusive du suivi de toute autre action de formation.

### **c) Financement des formations**

Les actions de formation identifiées comme nécessaires à la réalisation du projet pourront être financées par l'entreprise dans les conditions prévues ci-dessous.

Les formations de courte durée sont financées par l'entreprise dans la limite de 10 000 euros TTC.

Ce financement ne concerne pas les salariés ayant signé le protocole de rupture d'un commun accord dans le premier mois, soit au plus tard le 2 Mai 2012.

Les formations de longue durée ayant un caractère de projet professionnel, de type MBA, sont financées par l'entreprise dans la limite de 25 000 euros TTC.

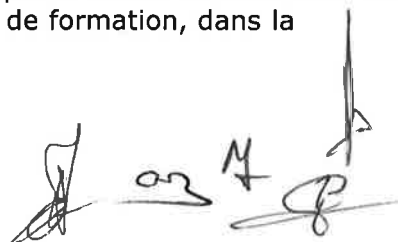
Au-delà, le coût supplémentaire des actions de formation demandées par le salarié s'impute sur le montant des indemnités de départ dépassant le montant correspondant à celui des indemnités légales ou conventionnelles, le salarié prenant à sa charge l'éventuel reliquat.

## **2.2 - Droit individuel à la Formation (DIF)**

Le salarié quittant l'entreprise dans le cadre du projet de plan peut faire valoir les droits qu'il a acquis au titre du Droit Individuel à la Formation (DIF) et non utilisés, pour financer totalement ou partiellement une action de formation, un bilan de compétence ou la validation des acquis de l'expérience.

Le salarié souhaitant utiliser son DIF devra formuler une demande par écrit auprès de l'entreprise avant l'expiration de son préavis.

Il devra adresser à l'entreprise la facture de la formation et l'attestation de présence. Sur la base de ces justificatifs, l'entreprise prendra en charge le montant des dépenses de formation, dans la limite de 9,15 euros par heure de formation acquise et non utilisée.



## **F/ PLAN DE TRANSITION D'ACTIVITE**

### **1- Bénéficiaires**

Le plan de transition d'activité est ouvert à la double condition :

- d'être bénéficiaire direct ou bénéficiaire indirect tel que défini dans la partie II du plan, c'est à dire dont le départ volontaire permet le reclassement interne effectif d'un bénéficiaire direct et après que leur hiérarchie a accepté leur demande d'être éligible au départ,
- et d'être en mesure d'obtenir la liquidation à taux plein de leurs pensions de retraite sécurité sociale et AGIRC/ARRCO dans un délai n'excédant pas 36 mois à compter de la date de rupture de leur contrat de travail. Le salarié fournit un relevé de carrière justifiant de la date où il pourra bénéficier de la retraite à taux plein.

Les salariés pouvant liquider leur retraite à taux plein pendant la durée du plan sont exclus de ce dispositif.

### **2 - Dispositif**

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

- effectue un préavis d'une durée égale au nombre de mois, dans la limite de 36 mois, restant à courir pour liquider ses pensions de retraite Sécurité Sociale et AGIRC/ARRCO à taux plein,
- s'engage par écrit à liquider ses pensions de retraite à l'issue du préavis et à en apporter la preuve (production de la notification de retraite établie par la CNAV -Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse-).

Il peut demander à SOCIETE GENERALE à être dispensé de son préavis.

Dans cette éventualité, SOCIETE GENERALE accepte de lui verser une rémunération mensuelle sur toute la durée du préavis qui correspond à 1/12<sup>ème</sup> de :

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

La « rémunération annuelle brute de référence » est égale à la rémunération annuelle brute de base au 31 décembre 2011 à laquelle s'ajoute 50 % de la moyenne des parts variables au titre des années 2010 et 2011. Le montant de chaque part variable prise en compte est plafonné à cinquante mille euros bruts.

Pendant cette période, la base d'assujettissement des cotisations aux régimes de retraite 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 de SOCIETE GENERALE et donc est 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 CNAV -Caisse Nationale d'Assurance Vieillesse-.

Le salarié qui souhaite rompre son contrat de travail au titre de ce dispositif saisit l'Espace Conseil Reclassement et Emploi qui le reçoit en entretien et lui remet un dossier d'information. La rupture est formalisée à la date de signature par le salarié et SG de l'ensemble des documents prévus au présent article. Elle ne peut intervenir moins de huit jours après l'entretien réalisé par l'Espace Conseil Reclassement et Emploi. Le préavis court au lendemain de la signature.

## **PARTIE VI – LA COMMISSION DE RECOURS ET DE SUIVI**

Une commission de recours et de suivi sera mise en place.

### **1 - Mise en place, composition et durée**

Une Commission de recours et de suivi sera mise en place. Elle 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 le Directeur de l'Espace Conseil Reclassement et Emploi.

La Commission se réunira pendant la durée du plan. Elle se poursuivra dans les trois mois suivants, soit au-delà du 1<sup>er</sup> Avril 2013, afin d'assurer le suivi des salariés qui rencontreraient des difficultés dans le cadre de leur reclassement. A l'issue de cette période, elle pourra être amenée à se réunir à titre exceptionnel si cela s'avérait nécessaire dans la limite d'une durée de 3 mois.

### **2 – Rôle**

#### **a) Recours**

Un recours peut être formé devant la Commission :

- Par les bénéficiaires directs qui contesteraient leur affectation à un poste de reclassement considérant que celle-ci ne correspond pas à un poste convenable. La Commission examinera dans cette hypothèse les caractéristiques du poste.
- Par les salariés éligibles et candidats à un départ volontaire qui se sont vus refuser celui-ci par l'entreprise. La Commission examinera alors les motivations de ce refus.
- Par les salariés non éligibles au statut de bénéficiaire indirect suite au refus de la hiérarchie. La Commission examinera alors les motivations de ce refus.

Handwritten signatures and initials at the bottom right of the page, including a large vertical signature on the right and several smaller initials and numbers (e.g., '4', '24') below it.

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 10 jours ouvrés suivant la notification de la décision de DRHG auprès du salarié,
- par écrit adressé au secrétariat du Président, qui en accuse immédiatement réception.

Une organisation syndicale siégeant à la Commission peut demander à celle-ci d'auditionner un salarié ayant formé un recours. L'audition requiert l'accord d'au moins trois organisations syndicales de la Commission.

L'avis de la Commission est transmis au salarié par écrit, ainsi qu'à l'Espace Conseil Emploi et Reclassement et au gestionnaire ressources humaines.

### **b) Suivi**

La Commission assure un rôle de suivi de la mise en œuvre du plan et peut être saisie des questions d'interprétation de celui-ci. Elle étudiera les cas qui lui sont soumis et s'attachera à les résoudre.

Elle pourra également examiner le cas des salariés qui la saisiraient pour des difficultés d'intégration dans leur nouveau service suite à leur reclassement.

### **3 - Mode de fonctionnement**

La Commission se réunit une fois par mois sur convocation de la Direction.

Des réunions exceptionnelles pourront être organisées à l'initiative de la Direction ou à la demande d'au moins trois organisations syndicales si le nombre de questions ou dossiers l'exige.

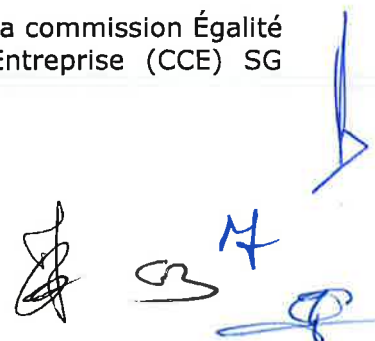
## **PARTIE VII – LE PROCESSUS ET LE CALENDRIER DE CONSULTATIONS DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES DU PERSONNEL**

Lors d'annonces de suppression de postes, il est essentiel de pouvoir apporter aux salariés rapidement une vision précise de la situation de l'emploi et de leur perspective et d'une façon générale de limiter au maximum les périodes d'incertitude.

A cet effet, dès lors qu'un accord apportant les garanties sociales à des mesures de réduction des effectifs, les procédures de consultation doivent permettre d'accompagner le processus engagé avec les Organisations syndicales dans des délais compatibles avec une mise en place rapide des mesures négociées et ce, dans le respect des règles en vigueur.

Aussi, les parties conviennent que les instances représentatives du personnel compétentes seront informées et consultées selon le calendrier suivant, fixé dans le cadre des articles L. 1233-21 à 1233-24 du code du travail, pour une mise en œuvre des projets de réorganisation et de plan au 2 avril 2012 au plus tard :

- 20 janvier 2012 : première réunion de la commission économique et de la commission Égalité Professionnelle et Questions Sociales (EPQS) du Comité Central d'Entreprise (CCE) SG respectivement sur :
  - le projet de réorganisation de SGIB,



- le projet de plan d'accompagnement de la réorganisation et de l'adaptation des effectifs de SGIB.
- 1er février 2012 : réunion d'information en vue de la consultation du CCE SG sur le projet de réorganisation de SGIB et sur le projet de plan d'accompagnement de la réorganisation et de l'adaptation des effectifs de SGIB.

Les Organisations syndicales représentatives conviennent entre elles de procéder à la désignation d'un expert au titre du projet de réorganisation et de l'adaptation des effectifs de SGIB (livre II), dont le choix sera confirmé par le CCE SG lors de sa réunion du 1<sup>er</sup> février 2012.

Cette expertise est exclusive de toute autre expertise.

Le rapport de l'expert devra être rendu dans des délais compatibles avec le recueil des avis prévu le 16 mars 2012, et au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 2012.

- 2 février 2012 : première réunion d'information en vue de la consultation du Comité d'Établissement (CE) des Services Centraux Parisiens sur le projet de plan d'accompagnement de la réorganisation et de l'adaptation des effectifs de SGIB.
- 16 février 2012 : réunion du Comité d'Entreprise Européen (CEE) sur le projet de réorganisation de SGIB en Europe.
- 7 mars 2012 : réunion de la commission économique et de la commission EPQS du CCE SG.
- 16 mars 2012 : seconde réunion d'information-consultation du CCE SG et recueil des avis sur le projet de réorganisation de SGIB et sur le projet de plan d'accompagnement de la réorganisation et de l'adaptation des effectifs de SGIB.
- 23 mars 2012 : seconde réunion d'information-consultation du CE des services centraux parisiens et recueil de l'avis sur le projet de plan d'accompagnement de la réorganisation et de l'adaptation des effectifs de SGIB.

### **PARTIE VIII – DUREE, REVISION ET DEPÔT DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée, équivalente à celle du plan, soit jusqu'au 1er avril 2013.

Conformément à l'article L.2222-5 du code du travail, le présent accord pourra être révisé à l'initiative de la Direction ou à la demande d'au moins deux syndicats signataires. Une négociation devra être engagée, dans les deux mois de la demande de révision.

Le présent accord prendra fin de plein droit à l'arrivée de son terme, et cessera de produire tout effet à cette date.

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.

