

**ACCORD SUR L'EVOLUTION DES METIERS
DES COMPETENCES ET DE L'EMPLOI**

Entre, d'une part,

SOCIETE GENERALE représentée par la Directrice des Ressources Humaines du Groupe,
Madame Anne Sophie CHAUVEAU-GALAS,

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. représenté par

signé par les organisations syndicales
CFDT, CFTC, SNB

Il est convenu ce qui suit.

Fait à Paris La Défense, le 15 décembre 2025

Table des matières

PREAMBULE	6
CHAPITRE 1. DISPOSITIF DE CONCERTATION ET DE DIALOGUE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET DES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI	7
I. L'INSTANCE DE DIALOGUE ET DE CONCERTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES.....	7
1. Rôle	7
2. Objet et périodicité des réunions	8
3. Composition et fonctionnement.....	8
4. Articulation avec le Comité Social et Economique Central	9
II - L'INSTANCE D'ECHANGE ET DE REFLEXION SUR L'EVOLUTION DES METIERS : L'OBSERVATOIRE DES METIERS	10
1. Rôle	10
2. Composition	11
3. Modalités de fonctionnement.....	11
4. Impacts des travaux de l'Observatoire des métiers sur les CSE régionaux de SGRF	12
III - LES TRAVAUX SUR L'EVOLUTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS	12
1. Des travaux de l'Observatoire des métiers tels que définis ci-dessus.....	12
2. De la cartographie des familles, métiers, des emplois et des compétences.....	12
2.1 Le référentiel « familles, métiers, emplois »	12
2.2 L'état des lieux de l'emploi.....	13
3. De la cartographie des compétences	13
4. De la cartographie des métiers/emplois en attrition et/ou en tension.....	13
IV - LA COMMUNICATION SUR LES METIERS, LES TRAVAUX DE L'OBSERVATOIRE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES	14
1. Le site Métiers à disposition des salariés	14
1.1. Les fiches-emploi et les passerelles	14
1.2. Les Fiches Pratiques.....	15
1.3. Les référentiels.....	15
1.4. Les travaux des Observatoires des métiers	15
2. Les Forums	15
CHAPITRE 2 - DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE ET ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL	15
I. MOBILITE GEOGRAPHIQUE SGRF	16
1. Mobilités concernées et salariés éligibles	17

2. Mesures d'accompagnement	17
2.1 Dispositif de « grande mobilité »	17
2.1.1 Conditions.....	17
2.1.2 Mesures financières	18
2.2. Dispositif d'accompagnement des « petites mobilités »	19
2.3. En cas de déplacements professionnels dans le cadre des activités quotidiennes	20
II. MOBILITE FONCTIONNELLE.....	20
1. Gestion de la mobilité.....	20
2. Les acteurs de la mobilité interne	21
2.1. Le salarié	21
2.2. La ligne managériale.....	21
2.3. La ligne RH	21
3. Les outils contribuant à la réussite de la mobilité interne.....	22
4. Principes de mobilité interne.....	22
4.1. Priorité à la mobilité interne	22
4.2. Transparence.....	23
4.3. Principes de gestion	23
5. Cas particulier des mobilités longues	24
6. Cas particulier des missions	24
III. FORMATION	25
IV. MESURES A DESTINATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES ET DES SALARIES EXPERIMENTES	25
1. Insertion des jeunes et intégration des nouveaux embauchés.....	26
1.1. Politique vis-vis des alternants, stagiaires et VIE	26
1.2. Accueil et intégration des nouveaux embauchés	26
1.2.1. Parcours d'intégration	26
1.2.2. Désignation d'un référent	26
1.2.3. Compagnonnage des nouveaux arrivants	27
2. Emploi des salariés expérimentés dans l'entreprise.....	27
2.1. Gestion de carrière	27
2.1.1. Accompagnement de la mobilité	27
2.1.2. Entretiens de deuxième partie de carrière	28
2.1.3. Engagements particuliers sur les rémunérations	28
2.2. Formation	29
2.2.1. Accès à la formation pour les salariés expérimentés	29

2.2.2. Bilan de compétences	29
2.3. Gestion, anticipation de la fin de carrière et transition entre activité et retraite 29	
2.3.1. Information sur la retraite.....	29
2.3.2. Absence rémunérée pour suivre une formation.....	30
2.4. Aménagements de fin de carrière.....	30
2.4.1. Temps partiel de fin de carrière	30
2.4.2. Dispositif de congé d'anticipation au départ à la retraite	31
2.4.3. Règles communes à ces deux dispositifs	32
2.5. Amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité ..	32
2.5.1. Autorisation absence rémunérée	32
2.5.2. Accompagnement des évolutions organisationnelles du travail.....	32
2.6. Indicateurs de suivi de carrière des salariés expérimentés et éventuel plan d'action	32
CHAPITRE 3. ACCOMPAGNEMENT DES METIERS/EMPLOIS EN ATTRITION ET DE POURVOI DES METIERS/EMPLOIS EN TENSION	33
I. LA CREATION D'UN CAMPUS MOBILITE ET COMPETENCES	33
II. GARANTIES PARTICULIERES.....	34
1. Garanties applicables avant la validation du poste	34
2. Garanties applicables pour la mise en œuvre de la mobilité.....	35
3. Garanties applicables au cours de l'année de mise en œuvre de la mobilité	35
III. DISPOSITIFS COMPLEMENTAIRES A DESTINATION DES SALARIES EXPERIMENTES EN CONSIDERATION DE LEUR AGE.....	35
IV. DISPOSITIF SUBSIDIAIRE : LE CONGE DE MOBILITE EXTERNE	36
V. MISE EN PLACE EVENTUELLE D'UN DISPOSITIF COLLECTIF DE GESTION DE L'EMPLOI	37
CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS GENERALES	38
I. CADRE LEGAL ET CONVENTIONNEL	38
II. DUREE	38
III. COMMISSION DE SUIVI.....	38
IV. REVISION	39
V. EVOLUTION LEGISLATIVE, REGLEMENTAIRE OU ECONOMIQUE.....	39
VI. ADHESION	39
VII. NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD.....	40
ANNEXE 1 : MODALITES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE MI-TEMPS SENIOR ET CONGE DE FIN DE CARRIERE	41
1. Modalités communes aux mi-temps senior et congé de fin de carrière	41

2. Modalités spécifiques au mi-temps sénior	41
3. Modalités spécifiques au congé de fin de carrière	42
ANNEXE 2 : MODALITES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE MOBILITE EXTERNE	43
1. Le projet de reclassement externe	43
2. Modalités d'adhésion au congé de mobilité	43
3. Durée du congé de mobilité	44
4. Rémunération du congé de mobilité	44
5. Situation du salarié pendant la durée du congé de mobilité	44
5.1. Suspension du contrat de travail	44
5.2. Congés payés et JRTT.....	44
6. Fin du congé de mobilité	45
6.1. Nouvel emploi pendant le congé de mobilité	45
6.2. Survenance du terme du congé	45
7. Obligations d'information	45
7.1. Information de l'Observatoire des métiers	45
7.2. Information de la DRIETS	45

PREAMBULE

Ce nouvel accord triennal SOCIETE GENERALE sur l'évolution des métiers, des compétences et de l'emploi affirme une conviction forte : nos collaboratrices et collaborateurs sont le premier capital de l'Entreprise et notre réussite collective reposera sur la capacité de permettre à chaque salarié de se développer, de se projeter dans le futur et d'évoluer dans sa carrière en lien avec les besoins de l'Entreprise.

Le présent accord constitue au-delà d'une simple évolution de nos pratiques, une nouvelle ambition qui mise sur l'évolution des compétences dans la durée.

L'ambition de cet accord est que SOCIETE GENERALE donne à chaque salarié les moyens d'être acteur de son avenir professionnel, en favorisant des mobilités internes plus fluides et des trajectoires de carrière variées en lien avec les besoins de l'Entreprise et tenant compte des évolutions conjoncturelles de son activité.

En créant des conditions de mobilité selon les situations, la Banque et les Organisations Syndicales signataires entendent développer l'employabilité des salariés qui sont les premiers contributeurs à la performance de l'Entreprise.

Cet accord s'inscrit donc dans une vision modernisée de la gestion des compétences : anticiper les évolutions plutôt que de les subir ainsi qu'accompagner et valoriser les talents de chaque salarié à chaque étape de sa vie professionnelle.

Pour atteindre ses ambitions, l'accord repose sur un dialogue continu sur la transformation des métiers, sur l'anticipation autour des nouvelles compétences dont l'Entreprise aura besoin pour permettre aux salariés d'apprendre tout au long de leur carrière, d'évoluer et de changer de métier.

A travers cet accord, SOCIETE GENERALE et les Organisations Syndicales signataires s'engagent résolument à créer les conditions pour éviter le recours aux dispositifs collectifs de départs volontaires, lesquels seraient nécessairement préalables à des dispositifs de départs contraints, pour les trois années à venir.

A travers cet accord, SOCIETE GENERALE et les Organisations Syndicales signataires souhaitent poursuivre un dialogue dynamique et constructif afin de partager les éléments d'information sur la stratégie de l'Entreprise et l'évolution des métiers, en renforçant notamment le rôle de l'Observatoire des métiers par son lien avec le dialogue stratégique.

A travers cet accord, SOCIETE GENERALE et les Organisations Syndicales signataires souhaitent faire évoluer la politique de mobilité fonctionnelle et géographique, intégrant les attentes des salariés, assurant la formation de ceux-ci pour adapter les écarts de compétences aux évolutions des métiers, et en accordant une priorité renforcée aux candidats internes avant tout recrutement externe.

A travers cet accord, SOCIETE GENERALE et les Organisations Syndicales signataires entendent adapter des dispositifs et un suivi particulier pour les salariés expérimentés afin de leur permettre d'avoir le parcours de carrière le plus sécurisé jusqu'à la retraite.

Enfin à travers cet accord, et la création du Campus Mobilité et Compétences qu'il instaure, SOCIETE GENERALE et les Organisations Syndicales signataires souhaitent innover en créant une structure associée à des dispositifs accompagnant les salariés occupant des métiers/emplois en attrition ou concernés par une transformation.

CHAPITRE 1. DISPOSITIF DE CONCERTATION ET DE DIALOGUE SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET DES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI

Pour préserver et développer son efficacité et sa performance, SOCIETE GENERALE constate qu'il est nécessaire de s'adapter de manière permanente à un environnement économique, réglementaire et technologique qui évolue de plus en plus rapidement.

Dans ce contexte, un dialogue dynamique et constructif entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives est nécessaire dans le cadre d'instances spécifiques afin de partager les éléments d'information sur la stratégie de l'Entreprise et d'évolution des métiers, ainsi que d'apporter de la visibilité sur celle-ci (*cf. I. L'instance de dialogue et de concertation sur les orientations stratégiques*).

Sur cette base, l'Observatoire des métiers voit son rôle renforcé dans la présentation et le suivi des métiers/emplois en attrition ou des métiers/emplois en tension (*cf. III.4.- De la cartographie des métiers/emplois en attrition et/ou en tension*).

Les salariés occupant ces métiers/emplois sont identifiés et susceptibles de bénéficier de mesures d'accompagnement spécifiques notamment en matière de mobilité et de formation (*cf. II. L'instance d'échange et de réflexion sur l'évolution des métiers : l'Observatoire des métiers*). De plus, les travaux sur lesquels reposent la démarche de Gestion des Emplois et des Parcours Professionnels (GEPP) sont clarifiés (*cf. III. Les travaux sur l'évolution des emplois et des parcours professionnels*).

Enfin, un dispositif de communication, permettant à chaque salarié de l'Entreprise d'avoir un accès direct aux éléments de communication sur les métiers, les travaux de l'Observatoire et l'accompagnement des évolutions professionnelles, est prévu (*cf. IV. La communication sur les métiers, les travaux de l'observatoire et l'accompagnement des évolutions professionnelles*).

Les dispositions prévues par le présent Chapitre n'ont toutefois pas vocation à se substituer aux procédures d'information et/ou de consultation des Instances Représentatives du Personnel. Elles en précisent certains contours.

I. L'INSTANCE DE DIALOGUE ET DE CONCERTATION SUR LES ORIENTATIONS STRATEGIQUES

1. Rôle

L'instance de dialogue et de concertation a pour objet de :

- Porter à la connaissance des Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise les orientations stratégiques et économiques de l'Entreprise, et/ou des Business Units (BU) et des Service Units (SU) et de leurs possibles déclinaisons connues ;
- Et permettre une concertation au cours de laquelle les Organisations Syndicales Représentatives pourront faire part de leurs réflexions et observations.

En outre, sont évoqués devant cette instance, en amont et dans la mesure du possible, les projets dont le caractère stratégique le justifierait notamment lorsqu'il y a un impact sur l'emploi.

Par sa composition et sa périodicité, cette instance a vocation à faciliter la transmission d'informations entre la Direction et les Organisations Syndicales Représentatives dans l'Entreprise. Elle permet des échanges de vues sur les perspectives d'évolution et de développement de l'Entreprise ainsi que les grandes tendances qui pourraient en résulter sur l'emploi.

Afin de permettre aux Organisations Syndicales Représentatives de s'organiser, de poser les questions qu'elles estimerait utiles d'être débattues ou de joindre leurs observations, la Direction les informera dans un délai suffisant du thème abordé et remettra, chaque fois que cela est possible, un support de présentation en fonction de la thématique traitée.

2. Objet et périodicité des réunions

Cette instance se réunit trois fois par an au travers de, notamment 3 thèmes ayant une incidence sur l'emploi notable, tels qu'identifiés à date du présent accord :

- L'évolution de la Banque de détail en France ;
- L'informatique dont l'intelligence artificielle et l'introduction de nouvelles technologies/innovations ;
- La localisation des ressources dans le monde.

Autant que possible, ces réunions doivent éclairer les Organisations Syndicales sur les impacts prévisibles en termes d'emplois en France au sein de Société Générale France.

Des réunions supplémentaires, au-delà des trois réunions prévues ci-dessus, peuvent par ailleurs être organisées par la Direction, le cas échéant, sur proposition des Organisations Syndicales, en cas d'enjeux particuliers touchant d'autres thématiques, notamment celles impactant la stratégie de l'Entreprise.

Au-delà des 3 réunions ordinaires prévues, une rencontre annuelle exceptionnelle avec la Direction Générale peut également rentrer dans le cadre de cette instance de dialogue et de concertation.

3. Composition et fonctionnement

Cette instance est composée :

- de trois représentants par Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'Entreprise ;
- de représentants de la Direction émanant des Business Units/Service Units selon les thèmes abordés et de représentants de la Direction des Affaires Sociales.

La présidence de l'instance est assurée par le Directeur des Ressources Humaines du Groupe ou par le Directeur des Affaires Sociales.

Par exception, lors des rencontres organisées avec les membres de la Direction Générale, la délégation des représentants du personnel est composée par principe du Délégué Syndical National et du Délégué Syndical National Adjoint de chaque Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'Entreprise.

Afin d'instaurer une réelle transparence dans l'information donnée par la Direction, les membres de l'instance sont tenus à la plus stricte obligation de discrétion sur les informations présentant un caractère confidentiel et présentées comme telles par la Direction dans le cadre des réunions de cette instance. Cette obligation de confidentialité doit être respectée tant en interne qu'en

externe. Les membres de l'instance pourront échanger sur ces sujets au sein de leur Organisation Syndicale en interne, sous réserve que cet échange soit nécessaire à leur mandat et qu'il n'entraîne aucune diffusion d'informations confidentielles.

La Direction prend en charge et établit une synthèse des échanges de cette instance qui est communiquée au Comité social et économique central, dans le cadre de la consultation sur les orientations stratégiques de l'Entreprise, selon les modalités prévues par l'accord du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social. Les Organisations Syndicales pourront proposer des amendements sur cette synthèse. Les éléments d'information et les échanges non confidentiels sont mis à disposition des Comités Sociaux et Economiques d'établissement concernés.

Les échanges avec la Direction Générale ne font pas l'objet de synthèse.

4. Articulation avec le Comité Social et Economique Central

Selon les modalités organisées au sein de la Partie III de l'accord du 19 avril 2017 relatif aux moyens et à l'expression du droit syndical et social à SOCIETE GENERALE, les consultations récurrentes du Comité Social et Economique Central portent sur :

- Les orientations stratégiques de l'Entreprise ;
- La situation économique et financière de l'Entreprise ;
- La politique sociale de l'Entreprise, les conditions de travail et l'emploi ;
- Les prévisions budgétaires.

La consultation sur les orientations stratégiques de l'Entreprise s'opère annuellement en une fois sur les trois thèmes suivants :

- La stratégie ;
- La gestion prévisionnelle des emplois et des compétences ;
- Les orientations générales de la formation.

La visibilité sur la mise en œuvre de la stratégie est assurée de façon récurrente au travers de :

- La tenue des réunions de cette instance sur les orientations stratégiques ;
- La présence régulière aux réunions ordinaires du CSEC des principaux cadres dirigeants de l'Entreprise (notamment Directeurs généraux, financiers, opérationnels, de la stratégie, ...) ;
- La tenue chaque année des réunions ordinaires du CSEC et de l'ensemble des consultations sur les projets afférents à la déclinaison du plan stratégique ;
- La présentation trimestrielle des résultats de l'Entreprise ;
- La présentation du scénario central macro-économique ;
- La communication au CSEC des travaux réalisés au sein de l'Observatoire des métiers (*cf II. du présent Chapitre*).

La visibilité sur la mise en œuvre de la stratégie est également assurée de manière spécifique à l'occasion de consultations sur des projets majeurs de transformation (dénommés à SOCIETE GENERALE « *dossier chapeau* »), lorsque dans le cadre d'une évolution transversale, sont concernées plusieurs BU/SU.

Ce dispositif permet de garantir un niveau d'information élevé sur les perspectives de l'Entreprise et sur sa stratégie.

II - L'INSTANCE D'ECHANGE ET DE REFLEXION SUR L'EVOLUTION DES METIERS : L'OBSERVATOIRE DES METIERS

La démarche d'anticipation et d'accompagnement des évolutions à venir des métiers permet à l'Entreprise d'adapter ses politiques Ressources Humaines, notamment en matière de formation ou de mobilité. L'objectif est de doter SOCIETE GENERALE des compétences répondant aux enjeux stratégiques et opérationnels tout en donnant aux salariés, notamment par une démarche de transparence, les moyens de développer leur employabilité.

L'Observatoire des métiers est un lieu de réflexion et d'échanges sur l'évolution des principaux métiers et des compétences répondant aux besoins au sein de l'Entreprise, sur la base notamment des analyses et des travaux menés par les Business Units/Service Units.

Ces échanges au sein de l'Observatoire interviennent, sans préjudice des prérogatives dévolues aux instances représentatives du personnel.

1. Rôle

L'Observatoire conserve son rôle initial de vision prospective sur les évolutions des principaux métiers de SOCIETE GENERALE au regard des évolutions du marché bancaire, de son environnement concurrentiel et des orientations stratégiques définies par l'Entreprise. Dès lors que leur incidence peut être évaluée et apparaît comme entrant dans le champ de l'Observatoire, sont également pris en compte des facteurs à moyen-long terme, de nature technologique, organisationnel, économique, réglementaire et démographique. Il est informé des plans d'actions qui en découlent et notamment des actions de formation.

Il s'appuie notamment sur les travaux menés par l'Observatoire des métiers de la branche sur les métiers de la profession.

Intégré dans les réflexions stratégiques sur les besoins d'évolution des métiers et dans la démarche de développement des compétences, l'Observatoire promeut des outils d'information des salariés sur le contenu des métiers. Il est informé des dispositifs de mobilité interne et de formation et peut faire valoir ses propositions d'amélioration.

Compte tenu du rôle prospectif de l'Observatoire, il ne constitue pas un niveau d'information/consultation supplémentaire ou préalable à celui des instances représentatives du personnel pour l'examen des projets relevant de leurs compétences. Les métiers/emplois concernés par des projets de transformation, quant à eux, sont intégrés aux dossiers présentés devant les Instances Représentatives du Personnel.

L'Observatoire des métiers voit son rôle élargi, dans le cadre de la présentation qui lui est faite des métiers/emplois en attrition ou des métiers/emplois en tension dans l'Entreprise. Cet élargissement de son rôle a pour but de :

- Annuellement, au cours du premier semestre, communiquer une liste, la plus exhaustive possible, des métiers/emplois en attrition et en tension (cela peut s'appliquer également à des postes ou à des compétences particulières ;
- De prendre connaissance des dispositifs d'accompagnement envisagés ou arrêtés permettant de développer l'employabilité et la mobilité des salariés afin de :
 - o D'une part, pour les métiers/emplois en attrition, permettre le développement de l'employabilité des salariés concernés,

- D'autre part, pour les métiers/emplois en tension, accroître le nombre de salariés susceptibles de pourvoir ces métiers/emplois.
- De présenter une fois par an, les éléments permettant d'évaluer la pertinence des mesures mises en œuvre pour accompagner les métiers/emplois en attrition et en tension et d'échanger sur les pistes d'amélioration à envisager.

2. Composition

L'Observatoire des métiers est composé de :

- Trois membres par Organisation Syndicale Représentative au niveau de l'Entreprise, chaque Organisation Syndicale veillant à assurer une représentation pérenne pour assurer le suivi des travaux de l'Observatoire des métiers ;
- Et de représentants appartenant à la Direction des Ressources Humaines qui en assurent la présidence, avec la présence d'un représentant de la Direction des Relations Sociales.

En fonction de l'ordre du jour et des sujets abordés, pourront être conviés :

- Des représentants des RH des Business Units/Service Units concernées ;
- Des experts ou des opérationnels.

3. Modalités de fonctionnement

L'Observatoire des métiers se réunit au moins trois fois par an sur convocation de la Direction des Ressources Humaines, l'une de ces réunions est consacrée à SGRF dans la mesure du possible. Compte tenu de l'importance de l'Observatoire, ces dates de réunion sont définies à l'occasion du calendrier social. La réunion peut aussi prendre la forme « extraordinaire » d'un séminaire d'au moins une journée intégrant des participants complémentaires aux membres habituels de l'Observatoire.

Par ailleurs, dès lors que la Direction et les Organisations Syndicales en conviennent, il sera réalisé des études spécifiques dans le cadre d'ateliers paritaires, pour restitution auprès de l'Observatoire.

Les Organisations Syndicales et la Direction s'engagent à respecter la confidentialité des informations présentées comme telles par la Direction dans le cadre des réunions de cette instance.

La Direction adresse l'ordre du jour de la réunion au minimum deux semaines avant chaque réunion. Les documents afférents seront transmis aux membres de l'Observatoire dès qu'ils seront finalisés et au minimum une semaine avant chaque réunion. L'ordre du jour pourra contenir des questions diverses à la demande de ses membres.

Les membres représentants des Organisations Syndicales bénéficient d'une journée de réunion préparatoire avant chaque réunion de l'Observatoire des métiers.

À la suite de la réunion, le président de l'Observatoire des métiers transmet systématiquement un compte-rendu, incluant les observations des Organisations Syndicales, à ses membres ainsi qu'aux Délégués Syndicaux Nationaux et Délégués Syndicaux Nationaux Adjointes.

Le temps passé aux réunions de l'Observatoire ainsi qu'aux réunions préparatoires est considéré comme du temps de travail effectif.

Les travaux réalisés au sein de l'Observatoire des métiers sont communiqués au Comité Social et Economique Central. Lorsque des travaux à caractère concurrentiel lui sont communiqués,

notamment sur les métiers/emplois en tension, ceux-ci ont un caractère confidentiel demeurant au niveau des membres de l'Observatoire.

4. Impacts des travaux de l'Observatoire des métiers sur les CSE régionaux de SGRF

La situation de l'emploi et l'employabilité des salariés dans les régions font l'objet d'informations :

- Quantitatives au travers de la consultation sur les prévisions budgétaires annuelles ;
- Quantitatives et qualitatives à l'occasion des projets impactant l'emploi dans les régions.

L'Observatoire des métiers a connaissance annuellement au niveau de l'Entreprise des métiers/emplois en attrition et en tension.

Afin d'informer au mieux les représentants du personnel des CSE régionaux, lors des prévisions budgétaires si cela est possible, ou ultérieurement de préférence lors du CSEE suivant, un échange sur la situation des emplois dans la région, y compris sur les filières présentes en Région, est réalisé. Cette information doit permettre d'identifier les enjeux qualitatifs et quantitatifs à prendre en compte localement, s'ils existent.

III - LES TRAVAUX SUR L'EVOLUTION DES EMPLOIS ET DES PARCOURS PROFESSIONNELS

La démarche GEPP au sein de SOCIETE GENERALE se décline au travers :

- 1. Des travaux de l'Observatoire des métiers tels que définis ci-dessus**
- 2. De la cartographie des familles, métiers, des emplois et des compétences**

2.1 Le référentiel « familles, métiers, emplois »

Le référentiel « familles, métiers, emplois » constitue un langage commun, partagé entre les managers, la ligne RH et les salariés. Outil pédagogique et opérationnel, ce référentiel vise aussi à créer plus de transversalité, en intégrant bien la vision filière, et doit être utilisé de manière agile et dynamique.

Le référentiel a une architecture à trois niveaux : famille, métier, emploi.

- Famille : regroupement de métiers liés entre eux par une finalité commune et une proximité technique et d'expertise ;
- Métier : regroupement d'emplois ayant des finalités proches et mobilisant les mêmes domaines de compétences ;
- Emploi : regroupement de postes très proches les uns des autres du fait de missions et d'activités communes, mettant en œuvre des compétences proches ou similaires.

Il est rappelé qu'un poste correspond à une situation concrète de travail, à des responsabilités, des activités et des tâches exercées par un salarié, dans une organisation donnée.

Les Business Units/Service Units doivent veiller à ce que les emplois auxquels sont rattachés les salariés correspondent précisément à l'activité qu'ils exercent. Toute modification du rattachement doit se faire dans le respect des règles légales et conventionnelles en vigueur et faire l'objet d'une information préalable au salarié.

2.2 L'état des lieux de l'emploi

A chaque présentation d'un métier/emploi en Observatoire des métiers, les Business Units/Service Units doivent produire une cartographie des effectifs, afin d'en assurer la gestion et la prospective dans une approche quantitative et qualitative.

A ce titre, chaque Business Unit/Service Unit produira une base, avec des données de moins de 3 mois, qui comprendra notamment :

- Une pyramide des âges par genre ;
- La répartition des effectifs techniciens métiers de la Banque / cadres, avec lorsque cela est possible une indication sur la localisation géographique ;
- La répartition par métiers/emplois ;
- L'évolution statistique des effectifs (par catégorie, par ancienneté) ;
- Les flux entrants et sortants des principaux métiers/emplois.
- Les indicateurs salariés expérimentés tels que définis au Chapitre 2. IV. 2.6.

Ces données seront communiquées sur un format permettant de voir l'évolution sur l'année N-1. Dès lors qu'elle aura la capacité de l'automatiser, la Direction complètera cette base avec des données sur les postes non occupés, sur les missions, sur les chiffres de suivi de la mobilité et les actions du Campus Mobilité et Compétences, et sur la répartition des métiers/emplois en attrition/tension.

3. De la cartographie des compétences

Les compétences sont au cœur de l'employabilité des salariés et des démarches tendant à pourvoir en interne les emplois disponibles.

Le développement des compétences passe par des dispositifs de formation quantitativement et qualitativement adaptés aux besoins de l'Entreprise.

Une cartographie, permettant d'avoir une vision complète des compétences des salariés dans l'Entreprise, sera constituée afin de constater les écarts entre les compétences disponibles et les compétences nécessaires. Cette cartographie s'appuiera sur :

- Les données inhérentes aux emplois actuellement occupés par les salariés,
- Celles inhérentes aux emplois précédemment occupés au sein de l'Entreprise,
- Et celles déclarées par les salariés dans les outils de l'Entreprise.

4. De la cartographie des métiers/emplois en attrition et/ou en tension

- Les métiers/emplois en tension :
Sont des métiers/emplois qui présentent un déséquilibre entre le nombre de postes à pourvoir et les candidatures internes ou qui présentent un déséquilibre entre les compétences requises et les compétences disponibles en interne.

L'enjeu est d'identifier et d'anticiper les passerelles qui permettront de pourvoir ces métiers/emplois autant que possible en interne pour répondre aux besoins futurs.

- Les métiers/emplois en attrition : sont des métiers/emplois qui sont peu évolutifs sur le plan des compétences et/ou qui sont en décroissance d'effectifs à terme. Ils incluent notamment :
 - Les métiers/emplois avec des compétences qui ne sont plus nécessaires ;
 - Les métiers/emplois avec une baisse de compétences et/ou d'effectif.

L'enjeu est d'anticiper en amont le redéploiement des salariés positionnés sur ces métiers/emplois vers les métiers/emplois disponibles, y compris ceux nécessitant un développement des compétences.

Une liste des métiers ou emplois en tension et en attrition, sera établie, présentée et discutée au moins une fois par an au sein de l'Observatoire des métiers. En cas de modifications éventuelles pendant l'année, celle-ci est débattue à l'occasion de la réunion de l'Observatoire suivante.

Pour accompagner les salariés occupant ces métiers/emplois ainsi identifiés, il pourra être mis en place des mesures spécifiques telles que définies dans le chapitre 3 du présent accord, sans préjudice des mesures définies dans le chapitre 2 du présent accord qui sont applicables à l'ensemble des salariés de l'Entreprise.

IV - LA COMMUNICATION SUR LES METIERS, LES TRAVAUX DE L'OBSERVATOIRE ET L'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES

La visibilité sur les métiers, leurs évolutions et les besoins de l'Entreprise est nécessaire aux salariés pour leur permettre de construire leur parcours professionnel et de développer leur employabilité.

Deux principaux outils sont mis à disposition des salariés sur l'intranet de SOCIETE GENERALE pour leur fournir une vision la plus exhaustive possible des métiers et emplois existants, des évolutions anticipées sur ces métiers ou emplois et des postes disponibles dans le Groupe : « *Mon site métiers* » et « *Bourse des emplois* » (cf. Chapitre 2).

1. Le site Métiers à disposition des salariés

« Mon site métiers » a pour objectif de fournir aux salariés les informations relatives aux métiers de la banque et de SOCIETE GENERALE afin que ceux-ci les connaissent mieux et puissent ainsi réfléchir à leur parcours professionnel, au développement de leur employabilité, ainsi que les travaux de l'Observatoire.

Le détail des informations mises à disposition des salariés dans ce cadre est décrit dans les paragraphes suivants.

Spécifiquement au sein de SGRF, un portail dédié présente les fiches emplois, les passerelles et les parcours de formation.

1.1. Les fiches-emploi et les passerelles

Au sein du site métiers, le salarié aura accès, pour chaque emploi à une fiche comprenant :

- Un intitulé d'emploi et sa description synthétique ;
- L'indication de son positionnement dans le référentiel des métiers et emplois (famille/métier) ;
- La liste des compétences requises, classées selon une typologie (techniques, comportementales, managériales).

Par ailleurs, la cartographie des compétences permettra également d'établir des passerelles de mobilité entre les métiers/emplois. Ces passerelles seront mises à disposition des salariés.

1.2. Les Fiches Pratiques

Des fiches pratiques sont également-disponibles sur l'intranet SG. Ces fiches ont pour objectif d'aider les salariés à mieux se préparer à la mobilité. Elles dispensent ainsi des conseils sur la définition d'un projet professionnel, la structuration de la démarche mobilité, l'optimisation du CV, la préparation aux entretiens ou encore sur les bonnes attitudes à adopter.

1.3. Les référentiels

Outre la communication faite individuellement par mail aux salariés directement concernés par une évolution du référentiel « familles, métiers, emplois », une rosace illustrant pédagogiquement ce référentiel est en ligne dans la famille concernée (ex : Famille Finance, Famille Traitement des opérations, Système d'Information...) et consultable par tous.

Cette diffusion sous format pédagogique permet une meilleure appropriation et une plus grande transversalité de la connaissance des métiers.

1.4. Les travaux des Observatoires des métiers

Les salariés retrouvent au sein de la rubrique « Observatoires » de mon site métier, les travaux issus de l'Observatoire des métiers SOCIETE GENERALE, les réflexions autour de l'évolution des métiers (veille, études...), de la GEPP (éléments de méthodologie, pédagogie) et un lien vers le site « Observatoire des métiers de la banque ».

Le site Métiers est régulièrement mis à jour et enrichi. Il est mis en visibilité sur l'intranet SG et est mis en avant dans le cadre des mises en mobilité, des réunions d'information réalisées par la Direction des Métiers ou encore dans le cadre de forums.

Toute mise à jour majeure du site est présentée à l'Observatoire des métiers.

Les moyens de communication mis à disposition ne se substituent pas aux échanges individualisés avec le manager, le gestionnaire RH et/ou le conseiller de la Direction des Métiers.

2. Les Forums

- Des forums « physiques » consistent dans un cadre informel à présenter les métiers/ emplois d'un domaine donné, à proposer des rencontres en direct managers/salariés dans le but de fluidifier la mobilité.
- Des forums « digitaux » mettent en contact, via une plate-forme SG, des managers et des salariés cherchant à en savoir plus sur une entité donnée et sur les postes qu'elle propose.

CHAPITRE 2 - DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE ET ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL

Les compétences des salariés de SOCIETE GENERALE représentent un atout majeur dans la réussite de l'Entreprise. Dans un contexte de transformation de l'Entreprise et du secteur d'activité et au regard des enjeux de performance et d'efficacité de SOCIETE GENERALE, celle-ci, réaffirme sa volonté d'anticiper les évolutions des métiers pour développer et sécuriser les parcours professionnels des salariés notamment au travers de la mobilité.

Si elle entend donner à chaque salarié les moyens de construire son parcours professionnel au sein de SOCIETE GENERALE, elle porte une attention particulière aux salariés expérimentés. De plus, si les recrutements externes doivent être limités, une politique dynamique concernant les alternants, stagiaires et VIE est renouvelée et un accompagnement particulier des nouveaux

embauchés est arrêté afin que leur intégration s'opère dans les meilleures conditions (cf. IV. *Mesures à destination des nouveaux embauchés et des salariés expérimentés*).

La politique de mobilité fonctionnelle de SOCIETE GENERALE doit conduire à favoriser la préservation de l'emploi au sein de l'Entreprise. Il en résulte que :

- La mobilité interne est le levier central pour l'évolution des parcours professionnels des salariés et le développement de leur employabilité au sein de l'Entreprise ;
- Des dispositifs spécifiques doivent être étudiés puis mis en place pour que les salariés à leur initiative ou à celle de l'Entreprise, puissent pourvoir des métiers/emplois en tension ;
- Le recrutement externe est secondaire au regard de l'employabilité des salariés en activité, dès lors qu'aucune solution interne intégrant la formation n'est envisagée ;
- D'ores et déjà, il est précisé que des dispositifs d'accompagnement spécifiques et renforcés doivent être mis en place pour les salariés qui occupent des métiers/emplois en attrition ainsi qu'un cadre particulier permettant le pourvoi des postes en tension. (Cf. *Chapitre III*).

Par ailleurs, la mobilité géographique, essentiellement au sein de SGRF, peut garantir une bonne répartition des compétences et expertises utiles au bon fonctionnement du réseau au regard de son implantation nationale. Dans cette perspective, et dans le contexte de l'échéance du dispositif de mobilité mis en place en 2018 et prolongé en 2022, SGRF adapte ses dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique interne.

I. MOBILITE GEOGRAPHIQUE SGRF

Cette partie s'applique aux mobilités qui s'opèrent en Province, entre Paris et la Province, entre la Province et Paris, ainsi qu'au sein et vers les zones 4 et 5 en Ile-de-France.

SGRF adapte ses dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique interne en s'appuyant sur les principes suivants :

- La simplification et la limitation des « *grandes mobilités* », dès lors qu'elles sont envisagées comme le moyen nécessaire pour offrir la meilleure adéquation entre les besoins de l'entreprise et l'évolution de carrière des salariés concernés ;
- Un encadrement et une valorisation des « *petites mobilités* » au sein d'un même bassin d'emploi ; celui-ci étant défini comme un regroupement de communes proches ayant entre elles des relations économiques, ou liées par des migrations alternantes domicile-travail quotidiennes ;
- Et la mise en cohérence des indemnisations lors des déplacements professionnels dans le cadre des activités quotidiennes.

Cette gestion de la mobilité doit, au-delà des mesures d'accompagnement financier :

- Encourager la mobilité des salariés vers des postes reconnus comme difficiles à pourvoir ;
- Prendre en compte les mobilités successives, dès lors qu'elles allongent les distances de manière cumulatives au sein d'un même bassin d'emploi ;
- Aborder, préalablement avec le salarié, les contraintes que la mobilité géographique pourrait occasionner, notamment lorsqu'il y a plusieurs propositions possibles ;
- Permettre le cas échéant, sur proposition de la Direction, et dès lors qu'il n'existe pas dans le Bassin d'emploi de poste s'inscrivant dans un parcours de carrière cohérent, aux salariés occupant des métiers/emplois en attrition de bénéficier du dispositif de « *grande mobilité* » géographique.

1. Mobilités concernées et salariés éligibles

Les dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique au sein de SGRF s'appliquent aux mobilités suivantes :

- Vers et au sein de SGRF ;
- Vers les postes rattachés à une autre BU et dont l'activité est en lien avec SGRF. A ce jour, sont notamment concernées les BU/SU PRIV, CPLE, GLBA, RISQ, GTPS.

Le guide pratique indemnisation individuelle de la mobilité géographique reprenant l'instruction n°014116 du 11 juin 2016 continue de ne pas être appliqué aux mobilités précitées¹.

2. Mesures d'accompagnement

2.1 Dispositif de « *grande mobilité* »

2.1.1 Conditions

Peuvent être bénéficiaires du dispositif de « *grande mobilité* », les salariés (Techniciens des métiers de la banque et les Cadres de la classification) répondant aux conditions cumulatives suivantes :

- Salariés à qui l'Entreprise a proposé une mutation qui justifie un déménagement effectif quand la distance séparant l'ancien logement du nouveau lieu travail est au moins de 50 km avec un temps de trajet (aller ou retour) au moins égal à 1 h 30².
- Salariés appelés à occuper des postes de management de groupes, de management d'agences importantes ou de management de centres d'affaires entreprises du réseau, ou salariés validés sur des métiers identifiés comme étant difficiles³ à pourvoir ou des métiers d'expertise⁴).

La mobilité géographique est pilotée par les DRH de région sous la supervision de la DRH de SGRF et du DRH de BU/SU pour les équipes BU/SU situées en région dont l'activité est en lien avec SGRF, en particulier pour les métiers identifiés comme étant difficiles à pourvoir ou d'expertise. Aussi, sur accord du DRH de région, même si le temps de trajet est inférieur à 1 h 30, il sera appliqué les principes de la « *grande mobilité* » lorsqu'un déménagement peut être justifié par les caractéristiques et contraintes du nouveau poste, le salarié pouvant toujours opter pour le maintien des mesures de la « *petite mobilité* ».

¹ Restent exclues les mobilités géographiques pour convenance personnelle, en cas de départ ou de retour d'expatriation et au sein de la région parisienne (nouveau lieu de travail situé au sein de la zone 1 à 3 du Pass Navigo).

² L'appréciation du nombre de kilomètres et du temps de trajet se fait par référence aux informations fournies par le site internet « *viamichelin.fr* » selon la notion d'itinéraire conseillé le plus court, aux heures habituelles de trajet et en activant l'option « *Eviter les péages* ».

³ SGRF considère que le poste est difficile à pourvoir à l'issue d'un délai de trois mois de parution dans la Bourse des emplois sans qu'un candidat dont les compétences correspondent à celles du poste ait pu être identifié au sein du bassin d'emploi concerné

⁴ Identifiés comme tels par l'entité en charge de la parution du poste dans la bourse des emplois interne, et faisant apparaître sur l'offre le dispositif de mobilité applicable

2.1.2 Mesures financières

Les salariés répondant aux conditions d'éligibilité précitées, perçoivent une Prime Forfaitaire de Grande Mobilité (PFGM) variant en fonction de la nature du poste à pourvoir :

- Pour les salariés appelés à occuper des postes de management de groupes, de management d'agences importantes ou de management de centres d'affaires entreprises du réseau : le montant de la prime est fixé à 40.000 euros bruts. Elle est majorée de 4.000 euros par enfant à charge⁵.
- Salariés validés sur des métiers identifiés comme étant difficiles à pourvoir ou des métiers d'expertise, y compris les directeurs d'agence : le montant de la prime est fixé à 30.000 euros bruts. Elle est majorée de 4.000 euros par enfant à charge⁵.

Cette prime est versée en une fois à compter de la date de la prise de fonction du salarié et sous réserve qu'il ait effectivement déménagé.

Cette prime sera définitivement acquise après deux ans de temps de présence effective sur le nouveau poste. En cas de rupture du contrat de travail à l'initiative du salarié avant cette période, sauf départ à la retraite, il sera redevable du remboursement *pro rata temporis* de cette somme.

La Prime Forfaitaire de Grande Mobilité est assujettie aux cotisations ainsi qu'aux contributions sociales et est imposable conformément aux dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur. Du fait de son caractère forfaitaire, elle se substitue à tous les dispositifs de remboursements de frais ou prise en charge de frais liés prévus dans le cadre des dispositifs antérieurement applicables.

En complément, les salariés bénéficiant de la Prime Forfaitaire de Grande Mobilité peuvent prétendre au versement d'une Prime forfaitaire d'Aide à la Mobilité du Partenaire⁶ d'un montant forfaitaire de 5.000 euros bruts, soumis au même régime social et fiscal que la PFGM. Cette prime forfaitaire est versée dès lors que le partenaire du salarié a eu à quitter son emploi⁷ afin de pouvoir le suivre dans sa mobilité.

En cas de « *célibat géographique* », la majoration pour enfant à charge et la Prime forfaitaire d'Aide à la Mobilité du Partenaire ne seront pas versées.

Situations des couples travaillant tous les deux pour SOCIETE GENERALE :

En cas de « *grande mobilité* » géographique, SOCIETE GENERALE :

- Veillera à faciliter la mobilité du partenaire, dans un délai raisonnable ;
- Attribuera à un seul des deux le bénéfice du dispositif, que les deux mutations aient lieu simultanément ou non.
- Versera en cas de mobilité du couple, la prime la plus favorable, pouvant entraîner le cas échéant, un versement complémentaire.

⁵ Son enfant à charge fiscale de maximum 26 ans (pas de condition d'âge pour les enfants en situation de handicap).

⁶ Marié, PACS, concubinage

⁷ Afin de pouvoir y prétendre, le partenaire du salarié SG doit avoir travaillé les 6 derniers mois précédant la date d'acceptation de son poste par ce dernier.

2.2. Dispositif d'accompagnement des « petites mobilités »

Dans le cas où la « *grande mobilité* » ne s'applique pas, le salarié réalisant une mobilité géographique sans déménagement, avec un allongement du trajet supérieur à 15 km ou avec un allongement du temps de trajet d'au moins 30 minutes entre le domicile et le nouveau lieu de travail pourra 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 (Forfait Navigo) ou en province.

Le montant de la Prime Forfaitaire annuelle de Transport (PFT) est fixe et varie selon les trois plages d'allongement de la distance domicile/lieu de travail suivantes :

- **Allongement de 15 à 25 km** : prime annuelle de 1 700€ brut pour un temps plein,
- **Allongement de 26 à 35 km** : prime annuelle de 2 600€ brut pour un temps plein,
- **Allongement de plus de 35 km** : prime annuelle de 3 700€ brut pour un temps plein.

Dans le cas où un salarié est éligible à la « *grande mobilité* » mais ne déménage pas, il perçoit le dispositif de « *petite mobilité* » applicable à l'allongement de plus de 35km.

Le montant annuel de la prime applicable sera divisé par le nombre de mensualités de salaire appliqué chez SOCIETE GENERALE et versé mensuellement.

Le versement de la prime prend effet dans le mois suivant la prise effective du poste. Cette dernière sera versée au prorata du temps de travail pendant la durée du poste, dans la limite de 10 ans.

La prime forfaitaire de « *petite mobilité* » est assujettie aux cotisations et contributions sociales et est imposable conformément aux dispositions législatives et réglementaires actuellement en vigueur.

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.

En cas de mobilités successives et dès lors que ces mobilités ne s'accompagnent pas d'un déménagement, 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 seule diminution du trajet domicile-lieu de travail d'un bénéficiaire de la PFT constatée à l'occasion d'une nouvelle mobilité, n'entraîne pas la perte de la PFT dès lors que le nouveau trajet domicile-lieu de travail reste compris dans les bornes d'allongement prévues pour la mise en place de la prime (allongement entre 15 km et 25 km/ entre 26 km et 35 km/au-delà de 35 km).

A l'occasion d'une nouvelle mobilité, un salarié justifiant d'un allongement de temps de trajet domicile-lieu de travail insuffisant pour prétendre à lui seul du bénéfice de la PFT accèdera au dispositif si ce nouvel allongement, cumulé à celui de sa dernière mobilité qui n'aurait pas entraîné un versement de prime, est compris dans les bornes d'allongement prévues pour la mise en place de la prime.

Dans l'hypothèse où un salarié serait affecté au sein d'une agence multisite (AMS), et sans remettre en cause la règle rappelée ci-dessus en ce qu'elle détermine la base de référence

applicable, le lieu de travail retenu pour la détermination du montant de la Prime Forfaitaire de Transport sera le lieu de travail de l'AMS le plus éloigné du domicile du salarié, quand bien même celui-ci ne correspondrait pas à son lieu habituel de travail au sein de l'AMS ou à son lieu de travail contractuel.

2.3. En cas de déplacements professionnels dans le cadre des activités quotidiennes

Il est important que les règles appliquées s'agissant de versement d'indemnités kilométriques (IK) soient identiques, quelles que soient les régions.

Il est rappelé que les modalités d'attribution des IK sont :

- Une IK est allouée dès lors que le salarié utilise son véhicule personnel pour les besoins du service ;
- La distance donnant droit à l'IK concerne le trajet entre le lieu de travail habituel et le lieu de déplacement ou bien le surplus de kilomètres par rapport au trajet habituel entre le domicile du salarié et le lieu de travail habituel.

De plus, il est précisé que :

- L'attribution d'une prime de « *grande* » ou « *petite* » mobilité n'est pas privative du versement d'IK, lorsque les conditions d'attribution de celles-ci sont réunies ;
- Un salarié non bénéficiaire de la prime de « *grande* » ou « *petite* » mobilité perçoit le versement d'IK lorsque les conditions d'attribution de celles-ci sont réunies.

II. MOBILITE FONCTIONNELLE

1. Gestion de la mobilité

SOCIETE GENERALE développe une politique de mobilité active en vue notamment de favoriser une démarche de préservation de l'emploi dans l'Entreprise et veille au maintien et au développement de l'employabilité ainsi qu'à l'adaptation des compétences des salariés (« *upskilling* »), voire à leur reconversion (« *reskilling* »).

Dans le cadre du présent accord, elle entend appuyer cet accompagnement par :

- la priorité à la mobilité interne, les postes disponibles étant réservés en priorité aux salariés de l'entreprise, qui bénéficient de mesures de montée en compétences ;
- la mise à disposition, dans une démarche de transparence, d'informations sur les évolutions de l'emploi et les passerelles entre les métiers (*cf. Chapitre 1*) ;
- des outils d'aide à la réflexion permettant aux salariés de réfléchir en toute autonomie et de façon proactive à leur parcours professionnel ;
- un renforcement du rôle des managers, des gestionnaires RH et la Direction des métiers pour faciliter les mobilités au sein des BU/SU ;
- la mise en place d'un accompagnement renforcé pour les salariés occupant des emplois/métiers en attrition ou pouvant pourvoir des métiers/emplois en tension (*cf. Chapitre 3*).

2. Les acteurs de la mobilité interne

2.1. Le salarié

Le salarié est le principal acteur de sa mobilité en anticipant et en favorisant son évolution professionnelle notamment :

- En complétant les outils de déclaration des compétences utilisés dans l'Entreprise, afin d'accroître la visibilité de son profil ;
- En sollicitant son manager et/ ou son gestionnaire RH, notamment lors des entretiens périodiques prévus à cet effet ;
- En candidatant sur des postes au sein de la Bourse des Emplois ;
- En préparant son entretien et sa prise de poste, par exemple en étant actif dans le suivi d'un plan de formation ou d'accompagnement à la prise de poste.

2.2. La ligne managériale

Au sein de chaque BU/SU, les managers sont les premiers interlocuteurs des salariés en matière de mobilité :

- D'une part, chaque manager doit échanger, lors de l'entretien professionnel ainsi que lors de l'entretien d'évaluation, sur :
 - o Les appétences professionnelles des salariés ;
 - o Leur parcours professionnel,
 - o Les compétences existantes et à acquérir ;
 - o Ainsi que sur la mise en mobilité ;Ces éléments doivent être mis en regard des besoins de l'entreprise.

- D'autre part, le manager qui accueille un nouveau salarié dans son équipe, définit et garantit un niveau d'accompagnement adapté à la prise de poste, puis veille à suivre le salarié en mobilité dans sa prise de poste (feedbacks réguliers, ajustement des objectifs à la prise de poste, etc.) ;
- Enfin, le manager est impliqué de manière proactive dans les changements de poste de son périmètre.

2.3. La ligne RH

Le gestionnaire RH assure un accompagnement en support du manager et du salarié :

- Peut présenter les postes ouverts et pérennes au sein de la BU/SU ou du Groupe, correspondant à ses compétences et appétences professionnelles, et aux besoins de l'Entreprise ;
- Définit et garantit, aux côtés du manager d'accueil, le niveau d'accompagnement pour la prise de poste ;
- Informe le salarié sur les éléments liés à sa mobilité (rémunération, classification, etc.) ;
- Aborde, préalablement avec le salarié, ses appétences à certains métiers et son intérêt à intégrer une BU/SU particulière, notamment lorsqu'il y a plusieurs opportunités possibles.

La Direction des métiers assure un accompagnement collectif, elle :

- Est garante des grands principes de mobilité ;

- S'assure du bon fonctionnement et de la mise à jour de la Bourse des Emplois ;
- Peut préempter des postes et accompagner les salariés, pour pourvoir les postes en tension et mettre en œuvre la mobilité dans les environnements où existent des métiers/emplois en attrition (*cf. chapitre 3*) ;
- Mène des actions collectives pour préparer les salariés à la mobilité : Organisation d'ateliers, forum, CareerWeek etc. ;
- Accompagne les salariés en situation de mobilité longue ou en mission, ainsi que les situations de retour d'absence de longue durée, si des solutions sont identifiées/envisagées par le Campus Mobilité et Compétences.

3. Les outils contribuant à la réussite de la mobilité interne

Des outils sont mis à la disposition des salariés afin de les accompagner dans le développement de leur employabilité et la mise en œuvre de leur mobilité :

- La cartographie des compétences (*cf. Chapitre 1, III. 3.*) ;
- Les Fiches-emploi et les passerelles (*cf. Chapitre 1, IV. 1.1*) ;
- La Bourse des Emplois (*cf. II. 4.2 « Transparence*), qui contient une liste exhaustive et actualisée des postes disponibles dans le Groupe et une description de ces postes ;
- L'entretien professionnel constitue un élément-clé dans la démarche d'accompagnement des salariés, au cours duquel le salarié peut faire mention de ses souhaits d'évolution professionnelle, et peut analyser, avec son manager, ses compétences et ses besoins de formation ;
- Afin de favoriser la définition d'un parcours professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de 50 ans, tout salarié bénéficie d'un bilan de compétences dans les conditions prévues au IV. ci-dessous. Avant 50 ans, le salarié peut mobiliser son CPF dans l'optique de réaliser un bilan de compétences à moins que le Campus Mobilité et Compétences considère qu'un bilan est nécessaire au repositionnement d'un salarié. Dans ce cas, le bilan de compétences est pris en charge par la Direction⁸.
- Les moyens collectifs mis en place par la Direction des Métiers : Actions collectives pour préparer les salariés à la mobilité (Organisation d'ateliers, forum, Career Week, etc). Les moyens collectifs et l'intranet Métiers doivent permettre de communiquer sur les métiers en tension afin que les salariés et le management aient l'occasion d'échanger sur la possibilité d'une évolution vers ces métiers (*cf Chapitre 1. III. 4.*).

4. Principes de mobilité interne

4.1. Priorité à la mobilité interne

Les postes disponibles sont réservés en priorité aux salariés de l'ensemble du Groupe.

Un candidat peut ne pas avoir toutes les compétences nécessaires à la tenue d'un poste auquel il postule. La formation est un élément contribuant à l'adéquation des compétences permettant la réussite de la mobilité. La mobilité s'accompagne d'un dispositif adapté de développement des compétences permettant la réussite dans la tenue de poste.

⁸ Dans l'hypothèse où la législation viendrait modifier les conditions d'utilisation du CPF pour la réalisation d'un bilan de compétences, la Direction et les Organisations Syndicales signataires conviennent de se rencontrer pour en évaluer les impacts sur l'employabilité des salariés concernés.

En conséquence, le recrutement externe est secondaire au regard de l'employabilité des salariés. Le simple fait de ne pas avoir identifié en interne de candidat ayant les compétences nécessaires à la tenue d'un poste, sans rechercher la possibilité pour certains salariés d'opérer la mobilité par le bénéfice d'un parcours de formation adapté, ne peut justifier le recours à un recrutement externe. Dans un bassin d'emploi, en cas de besoin de pourvoi de poste, l'accompagnement d'un salarié de celui-ci sera privilégié à la mobilité d'un salarié d'une autre localisation. L'accompagnement du salarié intègre le dispositif d'évolution des compétences nécessaire.

Le management, la ligne RH et la Direction des métiers veillent à la bonne application de ce principe.

4.2. Transparence

La mobilité interne s'appuie sur un dispositif de communication des postes disponibles.

Chaque salarié a accès à une liste et une description des postes disponibles sur la bourse des emplois. Les descriptions des postes disponibles comprennent les éléments suivants : contexte dans lequel ils s'exercent, nature des missions et responsabilités principales, type d'expérience souhaitée, aptitudes requises et niveau(x) de classification.

Les postes ouverts à la mobilité sont publiés de manière transparente. Ainsi, les candidats sont sélectionnés selon des critères objectifs liés à l'expérience et aux qualifications permettant de prévenir toute forme de discrimination et de favoritisme.

La Direction pourra préempter et réserver des postes disponibles afin de satisfaire à son obligation d'emploi et de repositionnement des salariés, notamment ceux occupant des métiers/emplois en attrition (*Cf Chapitre 3*), ou ceux en retour d'absence longue durée, en mission, en retour de détachement, ainsi que ceux en inaptitude.

4.3. Principes de gestion

La décision de mobilité est prise en considérant notamment les discussions entre le salarié et son manager, en particulier lors des entretiens d'évaluation et professionnel. Cette décision prend en compte les aspirations du salarié, la vision globale des métiers et des compétences pilotées par la ligne RH. Elle est prise en accord avec le salarié.

Tout salarié occupant son poste depuis 4 ans (durée présentée en Observatoire des métiers) peut être sollicité ou peut postuler sur un poste ouvert dans la Bourse des emplois. La durée de poste n'est pas une obligation définie encadrant, par principe, la mobilité, et doit faire l'objet d'échanges transparents selon plusieurs critères (maîtrise des compétences, projet professionnel du salarié, besoin de l'Entreprise, etc).

Un candidat doit bénéficier d'un retour motivé sur sa candidature dans un délai d'un mois.

Sans préjudice de ces principes, les règles légales, conventionnelles et jurisprudentielles en vigueur sont respectées en cas d'affectation d'un salarié sur un poste en fonction des besoins de l'Entreprise. Cela s'entend dans le même Bassin d'emploi en cas de changement de lieu de travail.

Les candidats à la mobilité continuent d'exercer leur activité sur leur poste d'origine tant que leur nouvelle affectation n'est pas effective.

5. Cas particulier des mobilités longues

Une présence longue sur un poste n'est pas un frein à la carrière du salarié. Cela est en particulier le cas pour les métiers d'expertise où ceux intégrant des compétences rares. Des mobilités longues peuvent également être constatées pour les profils complexes liés à des expertises atypiques au regard des besoins de l'entreprise.

Toutefois, une présence longue sur un poste ou une mobilité ouverte depuis un certain temps peuvent complexifier la réussite de la mobilité.

Dans ce cas, le manager et le gestionnaire RH dans une logique de maintien ou de développement de l'employabilité :

- Veilleront à ce que le salarié poursuive le développement de ses compétences sur son poste (dont il continue à assurer les missions dans leur intégralité) ;
- Étudieront les modalités de poursuite de la mobilité et, le cas échéant, de son report ainsi que d'éventuelles actions de développement et d'accompagnement correspondant à une évolution de son parcours professionnel et aux besoins de l'Entreprise.

6. Cas particulier des missions

Dans certains cas, des salariés peuvent être amenés à effectuer des missions. Ces missions⁹ ont pour objet de permettre de pallier un besoin momentané de l'Entreprise sans recourir à un recrutement externe¹⁰.

La mission peut s'inscrire dans le cadre de l'évolution professionnelle du salarié.

La mission fait l'objet d'une formalisation spécifique remise au salarié. Elle ne peut modifier son contrat de travail sans faire l'objet d'un avenant signé par le salarié. L'avenant fixe les conditions de mise en œuvre de la mission notamment concernant la gestion de carrière y compris la réalisation de l'évaluation.

La situation du salarié en mission ne pourra lui être opposée pour l'application du présent accord.

Le salarié conserve son code emploi d'origine pendant la mission. Si, pour des raisons de conformité ou d'habilitations, le salarié doit changer de code emploi, il en est informé.

Dès lors que le salarié trouve un poste, la mobilité prime sur la mission qui prend fin.

⁹ A l'exclusion des missions d'organisation intrinsèques au poste du salarié (Audit, Inspection, SG consulting, etc.)

¹⁰ La durée d'une mission ne devrait pas excéder 24 mois.

III. FORMATION

L'accord relatif à la formation professionnelle du 17 février 2021 prévoit les dispositions suivantes :

- Dans un contexte d'évolution rapide des métiers et des compétences, l'anticipation des évolutions des métiers permet de développer et de sécuriser les parcours professionnels des salariés ;
- La formation professionnelle est un vecteur clé du développement des compétences des salariés, en cohérence avec les besoins de l'entreprise, visant à renforcer leur employabilité ;
- Les orientations générales de la formation s'appuieront notamment sur les travaux de l'Observatoire des métiers.

La politique de formation repose sur quatre principes fondamentaux :

- Veiller à ce que les salariés soient en situation de remplir efficacement leur fonction en contribuant à leur bonne intégration, à leur environnement professionnel, et plus généralement au sein de l'entreprise ;
- Contribuer à assurer l'adéquation des compétences aux besoins des activités et métiers existants ;
- Préparer l'avenir en anticipant l'évolution de l'entreprise et en accompagnant les adaptations nécessaires ;
- Contribuer d'une façon générale au développement professionnel des salariés et les accompagner dans la réalisation de leur parcours professionnel, notamment en cas d'écart de compétences, par l'élaboration de parcours de reconversion vers certains métiers/emplois en tension.

La Direction veillera à sensibiliser les managers de manière qu'ils contribuent à la définition des besoins de formation, à la structuration des parcours de formation, et au suivi de leur mise en œuvre afin que l'intégration du salarié s'opère dans de bonnes conditions.

IV. MESURES A DESTINATION DES NOUVEAUX EMBAUCHES ET DES SALARIES EXPERIMENTES¹¹

Tout en favorisant la mobilité interne, SOCIETE GENERALE doit intégrer les nouveaux embauchés et en particulier les alternants, stagiaires et VIE, de la façon la plus pertinente, pour l'Entreprise comme pour les nouveaux arrivants, que ceux-ci le soient de manière permanente ou temporaire.

Par ailleurs, le maintien dans l'emploi des salariés expérimentés contribue à l'efficacité et à la performance de l'Entreprise. Les parties conviennent de l'importance du suivi de leur évolution de carrière, de l'accès à la formation professionnelle et aux dispositifs d'aménagement de fin de carrière.

¹¹ Les salariés expérimentés au titre du présent accord sont les salariés de 50 ans et plus (sauf dispositions contraires expressément prévues ou dispositions légales différentes).

1. Insertion des jeunes et intégration des nouveaux embauchés

1.1. Politique vis-vis des alternants, stagiaires et VIE

Offrir une première expérience en entreprise est une responsabilité que SOCIETE GENERALE a, en sa qualité d'employeur responsable, vis-à-vis des alternants, stagiaires, et volontaires internationaux en entreprise (VIE), qu'elle recrute.

Cet accès doit être proportionnel aux besoins et aux capacités de formation de SOCIETE GENERALE et doit, de plus, permettre de constituer un vivier pour assurer des recrutements et une gestion dynamique de sa pyramide des âges.

Pour l'ensemble des alternants, stagiaires, VIE formés au sein de SOCIETE GENERALE, cette expérience contribue à développer leur employabilité.

Afin de faciliter l'intégration, différentes documentations sont communiquées ou mises à disposition des alternants, stagiaires et VIE, lors de leur arrivée dans l'Entreprise pour accompagner leurs premiers pas dans l'Entreprise.

Ils bénéficient également du programme d'intégration destiné aux nouveaux embauchés et d'un référent, qui les guidera au cours de leurs premiers mois de travail au sein de SOCIETE GENERALE.

Un guide de bonnes pratiques est remis aux managers de ces nouveaux arrivants.

1.2. Accueil et intégration des nouveaux embauchés

1.2.1. Parcours d'intégration

SOCIETE GENERALE met en place un parcours d'intégration des nouveaux embauchés afin de faciliter leur insertion au sein de l'Entreprise. Ce parcours peut être adapté au sein de la BU/SU d'accueil afin de tenir compte des spécificités de l'activité.

S'agissant du parcours d'entreprise, les nouveaux embauchés accèdent sur l'intranet SG à une page dédiée aux nouveaux arrivants.

Des points réguliers sont réalisés durant les 6 premiers mois; entre le manager, le référent, la RH et le nouvel embauché.

1.2.2. Désignation d'un référent

Afin de faciliter l'intégration du nouvel embauché, celui-ci peut être accompagné par un « *salarié référent* » pour une durée minimale de 3 mois. Le rôle de référent est pris en compte dans la charge de travail du salarié, dans la valorisation de son parcours et dans le cadre de l'entretien annuel d'évaluation.

Le manager est par nature le référent du nouvel embauché, mais il peut désigner un référent parmi les salariés volontaires pour l'être. Le référent peut être un salarié expérimenté.

1.2.3. Compagnonnage des nouveaux arrivants

La transmission des savoirs et des compétences est un élément essentiel visant à conserver et transmettre l'expérience, les savoirs et les compétences dans l'Entreprise.

À ce titre, les salariés expérimentés volontaires peuvent être sollicités dès lors qu'ils disposent des qualités relationnelles, pédagogiques et techniques nécessaires.

Le compagnonnage au sein de SOCIETE GENERALE permet de transmettre les connaissances nécessaires au bon fonctionnement et au développement des activités de l'Entreprise sans se substituer à la formation professionnelle.

Le compagnonnage, faisant partie de l'activité des salariés concernés, est pris en compte dans leur charge de travail. Il doit également être reconnu lors de l'entretien annuel d'évaluation. Il en est tenu compte dans l'examen de leur situation financière.

Afin de favoriser ces actions de compagnonnage, SOCIETE GENERALE prévoit de poursuivre ses efforts de formation des futurs tuteurs en les incitant à participer aux formations mises à disposition des salariés par l'Entreprise.

2. Emploi des salariés expérimentés dans l'entreprise

Au sein de SOCIETE GENERALE, les salariés de 50 ans et plus représentent 30% de l'effectif de l'Entreprise. Ainsi, les mesures de la présente partie sont en principe applicables aux salariés de 50 ans et plus, sous réserve des mesures réservées à des âges ou tranches d'âge particuliers.

SOCIETE GENERALE veille à ce que le principe de non-discrimination lié à l'âge soit intégré dans tous les actes de management et de gestion du personnel, dans toutes les entités de l'Entreprise, notamment en matière de mobilité, de recrutement et d'évolution de carrière. Ce principe est rappelé aux hiérarchies dans le cadre des formations managériales, ainsi qu'à l'ensemble des acteurs RH.

De plus, SOCIETE GENERALE est particulièrement vigilante à ce que, d'une part, la terminologie utilisée en matière d'offres d'emploi et de définitions de poste ne fasse pas référence à l'âge, et, d'autre part, les décisions prises ne soient pas en pratique discriminantes à l'égard de l'âge.

2.1. Gestion de carrière

2.1.1. Accompagnement de la mobilité

La mobilité et la promotion interne doivent être fondées sur des critères de compétences, et/ou de qualification, et/ou d'expérience professionnelle.

Les souhaits de mobilité professionnelle des salariés expérimentés sont examinés suivant les mêmes principes que pour l'ensemble des salariés.

L'Entreprise s'assure de la mobilité fonctionnelle pour les salariés de 50 ans et plus, afin de maintenir et encourager la motivation des salariés, de leur donner la possibilité d'accéder à de nouvelles activités, tout en répondant à ses besoins en compétences.

A ce titre, les gestionnaires RH veillent tout particulièrement à l'information et à l'accompagnement de ces salariés lorsqu'ils s'engagent dans une démarche de mobilité.

2.1.2. Entretiens de deuxième partie de carrière

Les entretiens de deuxième partie de carrière ayant la même nature que l'entretien professionnel, celui-ci s'y substitue.

En complément des points traités lors des entretiens professionnels, ceux réalisés après 45 ans, auront également pour objectifs :

- De faire un point sur le parcours professionnel du salarié ;
- D'étudier avec le salarié porteur d'un souhait et/ou d'un projet professionnel pouvant être une réorientation, la faisabilité de celui-ci en cohérence avec les possibilités de l'Entreprise ;
- D'examiner la possibilité d'une participation du salarié à des actions de tutorat et/ou de référent ;
- D'aborder les éventuelles mesures proposées par le médecin du travail dans le cadre de la visite médicale de mi-carrière.

Le manager a pour vocation de réaliser cet entretien. Il s'appuie si nécessaire sur l'interlocuteur RH. La fiche RH complète sera remise au salarié dans le cadre des entretiens professionnels réalisés après 50 ans.

Par ailleurs, lors du premier entretien professionnel qui intervient au cours des deux années précédant le 60^{ème} anniversaire du salarié, sont abordés, en plus des sujets habituels de l'entretien professionnel :

- Les conditions de maintien dans l'emploi ;
- Le recueil du souhait du salarié par rapport à sa date de liquidation de retraite envisagée afin de faciliter la gestion prévisionnelle et la transmission des connaissances ;
- Les possibilités d'aménagements de fin de carrière.

Cet entretien est réalisé par l'interlocuteur RH. Le manager peut également être présent si le salarié le demande.

2.1.3. Engagements particuliers sur les rémunérations

Afin d'accompagner la poursuite des carrières professionnelles indépendamment de l'âge des salariés, la Direction s'assurera de la cohérence et de l'absence de discrimination sur les augmentations des salariés de 55 ans et plus sur trois années glissantes, par rapport aux salariés âgés de moins de 55 ans, indépendamment des mesures collectives des accords salariaux de branche et d'entreprise.

Par ailleurs, les montants des parts variables sont déterminés comme pour l'ensemble des salariés.

Le montant de la dernière part variable des salariés partant en retraite ou entrant dans un dispositif de fin de carrière prévu par le présent accord, ne doit pas être en principe inférieur à celui de l'année précédente, prorata temporis, en tenant compte notamment du critère de la performance collective et, plus généralement, du niveau d'atteinte des objectifs attachés. Dans le cas contraire, des éléments de justifications, basés sur des éléments concrets, seront apportés aux salariés.

2.2. Formation

2.2.1. Accès à la formation pour les salariés expérimentés

Pour que les salariés acquièrent, tout au long de leur carrière professionnelle, de nouvelles compétences, SOCIETE GENERALE s'engage à promouvoir l'accès de tous les salariés, sans considération d'âge, à la formation professionnelle.

En particulier, les salariés expérimentés, notamment ceux de 50 ans et plus, doivent pouvoir, comme les autres salariés, s'inscrire, au-delà des formations métiers, à d'autres formations telles que par exemple des formations comportementales, dans le cadre du plan de formation, et ce, sans que leur âge puisse leur être opposé.

2.2.2. Bilan de compétences

Afin de favoriser la définition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carrière, après 20 ans d'activité professionnelle, et en tout état de cause à compter de 50 ans, tout salarié bénéficie, à son initiative et sous réserve d'une ancienneté minimum d'un an dans l'Entreprise, d'un bilan de compétences, même si celui-ci ne peut pas être financé par le compte personnel de formation (CPF).

Dans le cadre du développement de son employabilité et de ses mobilités à venir, le salarié est invité à en partager les éléments avec ses interlocuteurs RH.

2.3. Gestion, anticipation de la fin de carrière et transition entre activité et retraite

2.3.1. Information sur la retraite

Les salariés pourront accéder depuis leur poste de travail, via l'intranet SG, aux informations sur le site du groupement d'intérêt public (GIP) info retraite qui regroupe les organismes de retraite assurant la gestion des régimes légalement obligatoires.

Les salariés ont à leur disposition sur l'intranet SG des informations pratiques sur le départ à la retraite (règles légales, composantes de la retraite, avantages maintenus après le départ, démarches à entreprendre, contacts utiles...), de manière à alimenter leur réflexion sur un éventuel départ en retraite.

Pour les salariés partant à la retraite, un séminaire de préparation est mis à leur disposition, avec l'objectif de donner des informations utiles et des renseignements pratiques sur leur future situation de retraité, et d'avoir une réflexion permettant d'aborder la retraite de façon positive et dynamique.

Ce dispositif pourra être ajusté et l'évolution envisagée sera alors présentée aux Organisations Syndicales représentatives.

Les règles de calcul de l'indemnité de fin de carrière sont à la disposition des salariés sous l'intranet. Les salariés pourront également obtenir auprès de leur gestionnaire RH une estimation du montant de leur indemnité de fin de carrière.

2.3.2. Absence rémunérée pour suivre une formation

Les salariés ayant annoncé leur départ en retraite, pourront, s'ils le souhaitent, suivre une formation en lien avec des projets d'activité pendant la retraite dans le cadre du compte personnel de formation. Ils bénéficieront à ce titre d'une autorisation d'absence de SOCIETE GENERALE pour suivre cette formation. A défaut de prise en charge par l'organisme financeur, SOCIETE GENERALE pourra accorder une absence rémunérée à hauteur de 3 jours au salarié qui souhaite maintenir son projet personnel.

Dans ce dernier cas de figure, SOCIETE GENERALE prend également à sa charge les frais pédagogiques de formation dans la limite de 400 euros T.T.C., dès lors que le Compte Personnel de Formation du salarié ne permettrait pas de prendre en charge cette formation, sous réserve que la formation et l'organisme soient choisis par le salarié sur une liste privilégiant les formations à caractère transversal (langue, gestion, comptabilité, management, organisation).

Le salarié sera informé par son manager de la possibilité de réaliser ce type de formation lors de son entretien professionnel. Cette information est également rappelée sur l'intranet SG.

2.4. Aménagements de fin de carrière

2.4.1. Temps partiel de fin de carrière

Le dispositif de temps partiel de fin de carrière vise à favoriser la transition entre activité et retraite des salariés qui le souhaitent, en permettant à ces derniers de travailler, pendant deux ans au maximum, selon un régime de travail à temps partiel à 80 %, avec un maintien de leur rémunération annuelle globale brute (RAGB) à hauteur de 100 %, selon les modalités suivantes :

- 10 % de la différence de salaire prise en charge directement par l'Entreprise ;
- 10 % de la différence de salaire prise en charge par le salarié grâce à son compte épargne temps et son indemnité de fin de carrière.

En application du principe de double volontariat, SOCIETE GENERALE confirme l'acceptation de l'Entreprise au salarié de bénéficier de ce dispositif aux conditions suivantes :

- Être lié à SOCIETE GENERALE par un contrat à durée indéterminée ;
- Être à temps plein ;
- Être en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein ou à taux réduit dans les deux années à venir au maximum et s'engager formellement à partir volontairement à la retraite au terme de ce temps partiel ;
- Répondre, pour la période sollicitée¹², à la condition de financement des 10% pris en charge par le salarié grâce à son épargne temps et son indemnité de fin de carrière.

En tout état de cause, le salarié ne sera pas porté par le dispositif au-delà de sa première date de liquidation retraite sécurité sociale taux plein¹³.

¹² La durée minimum doit être de 6 mois.

¹³ La date de liquidation retraite sécurité sociale à taux plein est la première date à laquelle il est possible pour le salarié de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein c'est-à-dire sans décote ni surcote de la pension de retraite qui sera versée.

Il est rappelé qu'un départ au titre d'un dispositif de départ anticipé légal permet de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein. Ainsi, le salarié éligible à un départ en carrière longue ne pourra pas être éligible ou maintenu dans le cadre du présent dispositif de fin de carrière jusqu'à la date de liquidation à « l'âge légal ».

En cas de refus de mise en place d'un temps partiel de fin de carrière, il sera proposé au salarié de bénéficier d'un congé d'anticipation au départ à la retraite sous réserve d'en respecter les conditions (*Cf ci-dessous*).

2.4.2. Dispositif de congé d'anticipation au départ à la retraite

Afin de favoriser la transition entre activité et retraite des salariés qui le souhaitent, un dispositif de congé d'anticipation au départ à la retraite est proposé aux salariés pour financer par la mobilisation de l'ensemble de ses droits issus de ses jours, acquis de l'année civile en cours, de congés payés, de ses jours de RTT, de son compte épargne-temps (CET), et/ou de son indemnité de fin de carrière.

En contrepartie de l'engagement formel du salarié de partir à la retraite à l'issue du congé, dès que le salarié peut liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein, l'employeur abonde le financement du congé à hauteur de 25% des droits mobilisés par le salarié.

SOCIETE GENERALE confirme l'acceptation de l'Entreprise au salarié de bénéficier de ce congé aux conditions suivantes :

- Être lié à SOCIETE GENERALE par un contrat à durée indéterminée ;
- Être en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein ou à taux réduit dans les deux années à venir au maximum et s'engager formellement à partir volontairement à la retraite au terme de ce congé.
- Ce congé doit être d'au moins d'une durée de 2 mois pour bénéficier de l'abondement de SOCIETE GENERALE.

Le congé débute à la date convenue par les parties, et se termine à la date de liquidation retraite sécurité sociale à laquelle le salarié s'est engagé formellement à partir à la retraite.

Le salarié ne sera pas porté par le dispositif au-delà de sa première date de liquidation retraite sécurité sociale taux plein¹⁴.

Cette date de fin peut être décalée de 3 mois maximum au-delà de la date de liquidation taux plein sécurité sociale, en cas de contraintes opérationnelles.

Pendant la durée du congé d'anticipation, le contrat de travail du salarié est suspendu. Il ne génère pas de droits à congés payés ou de jours de RTT. Par exception, il est pris en compte dans la détermination de l'ancienneté retenue pour le calcul des droits, dont le calcul de l'indemnité de fin de carrière.

¹⁴ La date de liquidation retraite sécurité sociale à taux plein est la première date à laquelle il est possible pour le salarié de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein c'est-à-dire sans décote ni surcote de la pension de retraite qui sera versée.

Il est rappelé qu'un départ au titre d'un dispositif de départ anticipé légal permet de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein. Ainsi, le salarié éligible à un départ en carrière longue ne pourra pas être éligible ou maintenu dans le cadre du présent dispositif de fin de carrière jusqu'à la date de liquidation à « l'âge légal ».

2.4.3. Règles communes à ces deux dispositifs

Le salarié souhaitant bénéficier d'un de ces dispositifs en informe au moins 3 mois avant, par écrit, son gestionnaire RH et son responsable hiérarchique, en indiquant la date souhaitée pour son départ à la retraite. Il joint à sa demande les documents CNAV permettant de vérifier sa date de liquidation retraite sécurité sociale. Sous réserve de la réalisation des contrôles administratifs nécessaires à la mise en place de ces dispositifs, un avenant au contrat de travail est établi. Le calcul des droits mobilisés se fera à partir de la date d'entrée dans le dispositif sans possibilité de revalorisation ultérieure.

Ces dispositifs internes ne peuvent pas se cumuler avec les autres dispositions de même nature prévues conventionnellement ou légalement. Par ailleurs, ils ne sont pas exclusifs des dispositifs légaux (notamment la retraite progressive - Article L.161-22-1-5 du Code de la sécurité sociale) que peuvent demander les salariés dès lors que la mise en œuvre de ceux-ci ne génère pas une obligation supplémentaire pour l'Entreprise.

2.5. Amélioration des conditions de travail et de la prévention de la pénibilité

L'amélioration des conditions de travail et la prévention des situations de pénibilité, intégrant les risques psycho-sociaux, constituent un enjeu indispensable au maintien dans l'emploi des salariés expérimentés, au-delà de l'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail en vigueur.

2.5.1. Autorisation absence rémunérée

SOCIETE GENERALE accorde une autorisation d'absence rémunérée d'une demi-journée sur la période entre 50 et 54 ans puis chaque année pour les salariés de 55 ans et plus, pour faire un bilan de santé ou pour pouvoir faire le bilan de santé réalisé par la sécurité sociale.

2.5.2. Accompagnement des évolutions organisationnelles du travail

L'accord sur la qualité de vie et les conditions de travail en vigueur, traite de l'accompagnement de ces évolutions pour l'ensemble des salariés.

2.6. Indicateurs de suivi de carrière des salariés expérimentés et éventuel plan d'action

Les parties conviennent que pour assurer un suivi des principes posés au sein de la présente partie relative aux salariés expérimentés, les neuf indicateurs ci-dessous sont partagés, par BU/SU, annuellement avec les Organisations Syndicales dans le cadre de la commission de suivi du présent accord :

Pour les salariés de 50 ans et plus :

- 1) Nombre de mobilités réalisées : pourcentage de pourvois de poste ;
- 2) Nombre d'heures de formation suivies ;
- 3) Nombre de bilans de compétences réalisés ;
- 4) Indicateurs relatifs aux rémunérations, révisions et promotions ;
- 5) Nombre de temps partiel de fin de carrière ;
- 6) Nombre de congés d'anticipation ;
- 7) Nombre d'entretiens de 2nde partie de carrière réalisés (à 45 ans et autour de 60 ans) ;

- 8) Nombre d'arrêts maladies ;
- 9) Nombre de licenciements.

Sur la base de ces indicateurs, et des explications données par la Direction, un échange peut conduire à la mise en place d'un plan d'action adapté.

CHAPITRE 3. ACCOMPAGNEMENT DES METIERS/EMPLOIS EN ATTRITION ET DE POURVOI DES METIERS/EMPLOIS EN TENSION

La Direction, consciente des enjeux que constituent, la mobilité des salariés occupant des métiers/emplois en attrition et, le pourvoi des métiers/emploi en tension définis au chapitre 1.III.4 et présentés comme tels par l'Observatoire des métiers, met en place un accompagnement renforcé au bénéfice des salariés concernés ainsi qu'à ceux concernés par une transformation, dès lors que le profil justifie un accompagnement particulier.

Cet accompagnement est réalisé par le Campus Mobilité et Compétences créé au sein de HRCO, sous la responsabilité de la Direction des Métiers et de l'Université de SOCIETE GENERALE.

I. LA CREATION D'UN CAMPUS MOBILITE ET COMPETENCES

Au-delà de la mobilité « classique » ou de « proximité » initiée dans la BU/SU, le Campus Mobilité et Compétences, contribue au développement de l'employabilité et à la mobilité des salariés SOCIETE GENERALE. Son action doit permettre de développer les mobilités inter BU/SU, en ce qu'elles ont un effet positif sur l'employabilité des salariés, et d'opérer des mobilités fonctionnelles nécessitant un besoin particulier de développement des compétences (Upskilling ou Reskilling).

Le Campus Mobilité et Compétences s'entoure dans son activité, des acteurs RH des BU/SU, des managers connaissant les salariés concernés, mais aussi les besoins métiers en termes de compétences et d'intervenants externes, ayant une pratique d'accompagnement des salariés dans leur parcours professionnel. Les équipes de MET qui contribuent à ces activités, y participent.

Sa spécificité repose sur :

- Une dimension transverse sur le périmètre SGPM et Filiales (permettant de réaliser des mobilités entre les BU/SU et au sein du Groupe) ;
- Une intervention complète sur les mobilités et le développement des compétences ;
- Une capacité à accompagner individuellement et collectivement les salariés ;
- Un travail de proximité avec les DRH de BU/SU sur les postes à pourvoir ;
- Une capacité à préempter des postes.

Au travers de son pilier « *Compétences* », il :

- Structure des parcours de compétences au regard des métiers/emplois en tension et des métiers/emplois en attrition ;
- Communique sur ces parcours, pour donner de la visibilité sur les opportunités de développement des compétences et de mobilité pour l'ensemble des salariés ;
- Définit, à l'occasion de mobilité y compris individuelle à mettre en œuvre, les formations nécessaires et les active.

Au travers de son pilier « *Mobilité* », il :

- Reçoit ou sollicite les salariés concernés notamment ceux dont les métiers/emplois sont en attrition, ceux dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une transformation présentée aux Instances Représentatives du Personnel et ceux dont les profils répondent aux besoins de l'Entreprise notamment pour des métiers/emplois en tension ;
- Prémpte tous types de postes disponibles, qu'ils soient ou non en tension ;
- Conduit des actions individuelles au bénéfice des salariés occupant des métiers/emplois en attrition qui y ont un accès direct ;
- Fait le lien avec la fonction RH de la BU/SU d'accueil afin que la mobilité se finalise au plus proche du poste cible.

Le Campus Mobilité et Compétences n'a pas vocation à se substituer à la gestion individuelle qui reste opérée en proximité par les lignes RH des BU/SU. Il travaillera avec les lignes RH et managériales de BU/SU, afin de :

- Identifier les besoins de postes et de compétences à pourvoir ;
- Accompagner individuellement et/ou collectivement les salariés, tout en accompagnant les managers d'origine et d'accueil dans le cadre des mobilités pour fluidifier et aider à la finalisation de celles-ci ;
- Prioriser les actions au bénéfice des salariés occupant un métier/emploi en attrition, ou de ceux concernés par une transformation, en recherchant à concilier au mieux les intérêts de l'Entreprise et les souhaits des salariés ;
- Accompagner les salariés en situation de mobilité longue ou en mission, ainsi que les situations de retour d'absence de longue durée, si des solutions sont identifiées/envisagées par le Campus Mobilité et Compétences.

Dans le cadre de cet accompagnement, le salarié aura un interlocuteur dédié.

La Direction présentera les dispositifs de développement des compétences mis en œuvre par le Campus Mobilité et Compétences une fois par an, auprès de la Commission Formation du CSEC, lors d'une réunion ordinaire et/ou extraordinaire.

II. GARANTIES PARTICULIERES

Les salariés accompagnés par le Campus Mobilité et Compétences bénéficient de garanties spécifiques lorsque leur niveau d'employabilité diffère de celui habituellement constaté dans le cadre d'une mobilité classique.

1. Garanties applicables avant la validation du poste

Les candidats à la mobilité continuent d'exercer leur activité sur leur poste d'origine tant que leur nouvelle affectation, sur un poste ou une mission, n'est pas effective.

Afin d'établir un parcours de mobilité, la préemption temporaire d'un poste par le Campus Mobilité et Compétences peut être réalisée au bénéfice d'un salarié concerné.

Dès lors qu'un poste est identifié et nécessite une montée en compétence, un parcours de formation adapté pour la tenue de poste est identifié par le Campus Mobilité et Compétences avec l'aide du manager et de la RH de l'entité d'accueil.

Le statut TMB n'est pas, par principe, de nature à empêcher une mobilité vers un poste cadre.

2. Garanties applicables pour la mise en œuvre de la mobilité

Pour la mise en œuvre de sa mobilité, le salarié est accompagné par le manager et la ligne RH de la BU/SU d'accueil.

Sa mobilité fera par ailleurs l'objet d'un accompagnement financier spécifique susceptible de prendre la forme suivante :

- Une augmentation de la RAGB du salarié, à sa prise de poste, si le niveau de celle-ci est inférieur au niveau de la RAGB moyenne pratiquée sur le poste d'accueil, à ancienneté et temps de travail équivalents. Cette augmentation à la prise de poste ne peut empêcher l'attribution d'autres augmentations ultérieures en lien avec le positionnement du salarié sur le poste d'accueil ;
- En cas d'écart de rémunération variable, une convergence progressive sur deux exercices, en hausse ou en baisse, en fonction de la nouvelle pratique de part variable sur l'emploi et la BU/SU d'accueil, à performance individuelle et collective équivalentes.

Sa mobilité opérée par le Campus Mobilité et Compétences donne lieu, dans le respect des règles habituelles, à une éventuelle évolution de classification (y compris du statut de TMB vers le statut Cadre) au regard du poste d'accueil.

3. Garanties applicables au cours de l'année de mise en œuvre de la mobilité

Au cours de l'année de mise en œuvre de la mobilité, le différentiel de compétences entre le nouveau poste et le précédent poste sera pris en compte pour la finalisation du parcours de développement de compétences lors de l'évaluation de la performance.

S'il apparaît pendant ou après la réalisation du parcours de formation mis en place lors de la prise de poste, que le salarié se retrouve en difficulté sur le nouveau poste, un ajustement du parcours de formation existant ou un nouveau plan de formation pourra, le cas échéant, être mis en place par le manager.

En cas de constat commun entre le salarié, son manager et la fonction RH, de nécessité de repositionnement, le salarié peut être remis en mobilité. Dans la perspective de ce repositionnement, il pourra bénéficier de l'assistance du Campus Mobilité et Compétences si cela apparaît nécessaire. Avant la concrétisation de cette mobilité, le salarié reste accompagné sur son poste afin d'éviter toute pénalisation liée au constat opéré.

III. DISPOSITIFS COMPLEMENTAIRES A DESTINATION DES SALARIES EXPERIMENTES EN CONSIDERATION DE LEUR AGE

Certains salariés occupant des métiers/emplois en attrition ainsi que certains salariés concernés par des transformations, pour lesquels les possibilités de mobilité ne sont pas identifiées, pourraient bénéficier, sur la base du double volontariat, d'un des dispositifs suivants : mi-temps senior ou congé de fin de carrière.

Pour ces deux dispositifs, SOCIETE GENERALE fixe, pour chaque année d'application de l'accord, le nombre de bénéficiaires à 250 salariés.

Afin d'être éligible à ces dispositifs, le salarié doit :

- Être lié à SOCIETE GENERALE par un CDI ;
- Ne pas avoir notifié ou s'être vu notifier une rupture du contrat de travail ;
- Être en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein¹⁵ dans un délai maximum de 36 mois, et au plus tard le 1^{er} janvier 2032. Il joint à sa demande les documents CNAV permettant de vérifier sa date de liquidation retraite sécurité sociale à taux plein ;
- S'engager formellement à partir volontairement à la retraite au terme du dispositif et à liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein à la date annoncée.

Dans l'hypothèse où les dispositions législatives et/ou réglementaires et/ou conventionnelles en matière de retraite (régime de base et/ou complémentaire) viendraient impacter ces dispositifs pendant la durée de l'accord, les Parties conviennent de se rencontrer également pour en analyser les conséquences.

Ces départs sont conditionnés par l'absence de remplacement directement ou indirectement. Ainsi, ils peuvent conduire à la constitution de « paire » dès lors que celle-ci a pour conséquence le non-remplacement d'un salarié.

En cas de refus, le salarié peut exercer un recours auprès du Campus Mobilité et Compétences. Celui-ci lui adressera une réponse motivée dans le délai d'un mois.

Les modalités de mise en œuvre de ces deux dispositifs sont détaillées en annexe 1.

Les salariés bénéficiant d'un mi-temps senior ou du congé de fin de carrière au titre de l'accord Emploi de 2019 et de ses avenants ne verront pas leur avenant au contrat de travail ni remis en cause, ni modifié.

IV. DISPOSITIF SUBSIDIAIRE : LE CONGE DE MOBILITE EXTERNE

A partir de 2027, s'il apparaissait nécessaire de fluidifier la mobilité, la Direction pourrait envisager, après information préalable de l'Observatoire des métiers, la mise en œuvre d'un dispositif d'accompagnement complémentaire permettant un projet externe pour les salariés occupant des métiers/emplois en attrition ou salariés concernés par une transformation, pour lesquels les capacités de mobilité sont perçues comme complexes et sans condition de remplacement.

Ce dispositif prendra la forme de congé de mobilité externe, dans les conditions et selon les modalités fixées en annexe 2, conformément aux dispositions des articles L.1237-18 et suivants du Code du travail. Le congé de mobilité permet à son bénéficiaire de réaliser un projet externe, en lui assurant une période de disponibilité complète en vue de se consacrer à la réalisation de celui-ci, tout en percevant une partie de sa rémunération.

¹⁵ La date de liquidation doit être la première date à laquelle il est possible pour le salarié de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein (sans décote ni surcote de la pension de retraite qui sera versée).

Il est rappelé qu'un départ au titre d'un dispositif de départ anticipé légal permet de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein. Ainsi, le salarié éligible à un départ en carrière longue ne pourra pas être éligible ou maintenu dans le cadre du présent dispositif de fin de carrière jusqu'à la date de liquidation à « l'âge légal ».

Pour ce dispositif, SOCIETE GENERALE limiterait, pour chaque année d'application de l'accord, à compter de 2027, le nombre de bénéficiaires à 250 salariés.

Peut bénéficier du congé de mobilité, le salarié qui remplit les conditions cumulatives suivantes à la date de la demande de congé de mobilité :

- Être lié à SOCIETE GENERALE par un CDI ;
- Ne pas avoir notifié ou s'être vu notifié une rupture du contrat de travail ;
- Occuper un métier/emploi en attrition ou être concerné par une transformation, et pris en charge par le Campus Mobilité et Compétences ;
- Avoir un projet de mobilité externe éligible (*cf annexe 2*), et présenter les justificatifs requis;
- Ne pas être en mesure de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein¹⁶ dans les 36 mois maximum suivant l'adhésion au congé de mobilité.

Le départ d'un salarié dans le cadre d'un congé de mobilité requiert l'expression d'un double volontariat : celui du salarié et celui de l'Entreprise.

Ces départs sont conditionnés par l'absence de remplacement directement ou indirectement. Ainsi, ils peuvent conduire à la constitution de « paire » dès lors que celle-ci a pour conséquence le non-remplacement d'un salarié.

En cas de refus, le salarié peut exercer un recours auprès du Campus Mobilité et Compétences. Celui-ci lui adressera une réponse motivée dans le délai d'un mois.

Les modalités de mise en œuvre de ce congé de mobilité externe sont détaillées en annexe 2.

V. MISE EN PLACE EVENTUELLE D'UN DISPOSITIF COLLECTIF DE GESTION DE L'EMPLOI

Le présent accord constitue un cadre structurant et ambitieux pour accompagner les transformations internes par la mobilité, le développement des compétences et la sécurisation des parcours professionnels des salariés.

Ainsi, les parties réaffirment que la gestion de l'emploi des salariés relève de la mise en œuvre des dispositions du chapitre 2 qui constituent le cœur de son dispositif d'accompagnement et de développement des compétences des salariés. Il est complété par un dispositif de mi-temps senior et de congé de fin de carrière, ainsi que par un dispositif subsidiaire, à partir de 2027, de congé de mobilité externe.

Cependant, si ces dispositifs s'avéraient insuffisants, et qu'il apparaissait un besoin particulier au-delà de l'attrition naturelle, de la mobilité interne, des mesures d'accompagnement renforcé, des mesures complémentaires à destination des salariés expérimentés, et de la mesure subsidiaire du congé de mobilité externe, SOCIETE GENERALE, dans le cadre de négociations préalables avec les Organisations Syndicales Représentatives, aurait recours en priorité à un

¹⁶ La date de liquidation doit être la première date à laquelle il est possible pour le salarié de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein (sans décote ni surcote de la pension de retraite qui sera versée).

Il est rappelé qu'un départ au titre d'un dispositif de départ anticipé légal permet de liquider sa retraite sécurité sociale à taux plein. Ainsi, le salarié éligible à un départ en carrière longue ne pourra pas être éligible ou maintenu dans le cadre du présent dispositif de fin de carrière jusqu'à la date de liquidation à « l'âge légal ».

dispositif de rupture conventionnelle collective, qui devra faire l'objet d'un accord collectif majoritaire.

Dans le cadre des négociations portant sur la mise en place d'un tel dispositif, les parties s'attacheront à respecter les garanties suivantes :

- La transparence et l'objectivité des critères de gestion des candidatures ;
- Le principe de double volontariat du salarié et de l'Entreprise ;
- L'égalité de traitement pour tous les salariés concernés, et notamment le fait qu'il ne puisse y avoir de régimes différenciés en fonction des BU/SU pour des projets identiques ;
- Le principe de priorité au reclassement interne et à la mise en place d'aide à la formation renforcée, sur les autres mesures ;
- Les dispositifs de mobilité géographique pouvant être adaptés aux impacts géographiques du Projet, nécessitant la mise en œuvre d'un dispositif collectif ;
- L'intégration de mesures d'aménagement de fin de carrière ;
- La mise en place d'une commission de suivi et de recours spécifique au Projet.

CHAPITRE 4 - DISPOSITIONS GENERALES

I. CADRE LEGAL ET CONVENTIONNEL

Le présent accord s'inscrit d'une façon générale dans le cadre des dispositions légales et conventionnelles et répond à ce titre aux obligations qui en découlent.

Ainsi, le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-20 du Code du travail prévoyant une négociation triennale sur la gestion prévisionnelle des emplois et parcours professionnels. Les parties conviennent que le chapitre 2. IV. s'inscrit dans le cadre de l'article L. 2242-2-1 du Code du travail prévoyant une négociation quadriennale sur l'emploi, le travail et l'amélioration des conditions de travail des salariés expérimentés, en considération de leur âge.

Enfin, les dispositions du présent accord ne peuvent se cumuler avec les accords, usages et engagements unilatéraux d'accompagnement social de restructuration et/ou de réorganisations déjà mises en œuvre ainsi qu'avec des mesures légales ou conventionnelles de même nature.

II. DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de trois ans, à compter du 1^{er} janvier 2026.

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 à cet accord.

III. COMMISSION DE SUIVI

Sans préjudice des compétences des Instances Représentatives du Personnel existantes, une commission de suivi est mise en place et est composée de deux représentants par Organisations Syndicales Représentatives et de représentants de la Direction de SOCIETE GENERALE.

Cette commission se réunit deux fois par an.

Dans le cadre de cette instance, la Direction communiquera un suivi annuel, notamment des indicateurs prévus dans le Chapitre 2. IV. 4.

IV. REVISION

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.

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 Représentatives 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.

V. EVOLUTION LEGISLATIVE, REGLEMENTAIRE OU ECONOMIQUE

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'entraîner 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 à nouveau, dans un délai de trois mois après la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions. A défaut d'accord dans les six mois sur les modifications à apporter, le présent accord cessera automatiquement de s'appliquer.

Il en est de même en cas d'évolution du cadre réglementaire bancaire et/ou de la dégradation de la situation économique qui viendrait créer des obligations supplémentaires, imposerait une modification importante de l'organisation de l'Entreprise ou qui emporterait des conséquences majeures sur l'équilibre économique de l'Entreprise.

VI. ADHESION

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.

VII. NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD

La Direction notifie, 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 sur la plateforme de téléprocédure du Ministère du Travail et du secrétariat du greffe du Conseil de prud'hommes compétent dans les conditions légales en vigueur.

Il sera par ailleurs porté à la connaissance du personnel par voie d'affichage électronique, via l'intranet salarié.

ANNEXE 1 : MODALITES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE DES DISPOSITIFS DE MI-TEMPS SENIOR ET CONGE DE FIN DE CARRIERE

1. Modalités communes aux mi-temps senior et congé de fin de carrière

Les salariés ont la possibilité de cotiser à l'assurance vieillesse sécurité sociale sur la base d'un salaire à temps plein ainsi qu'au régime de retraite complémentaire (AGIRC-ARRCO). SOCIETE GENERALE prend en charge les cotisations patronales, dans les conditions prévues par les réglementations applicables.

Cette prise en charge est soumise à la condition du maintien de cette faculté, notamment par le régime de retraite complémentaire AGIRC-ARRCO.

Pendant la durée de ces deux dispositifs, le salarié reste lié par son contrat de travail SOCIETE GENERALE et est donc éligible à la participation, à l'intéressement et à l'épargne salariale sous réserve d'en remplir les conditions et sur la base du montant de la rémunération versée durant cette période. Il continue à bénéficier des activités sociales et culturelles, et à cotiser aux régimes de mutuelle¹⁷ et de prévoyance¹⁸.

2. Modalités spécifiques au mi-temps sénior

Sous réserve de remplir les conditions mentionnées au Chapitre 2. IV., les salariés peuvent exercer, dans la limite de 36 mois :

- Des missions d'experts, de formateurs internes au sein de SOCIETE GENERALE. Ces missions conjuguent à la fois l'intérêt de l'Entreprise et les attentes des salariés, en termes d'autonomie, d'utilisation et de transfert des techniques et des savoirs ;
- Ou des missions d'experts, de formateurs ou de management dans le cadre de mécénat de compétences entre SOCIETE GENERALE et des fondations ou des associations reconnues d'utilité publique ou d'intérêt général au sens du Code général des impôts ;

Afin d'assurer l'accomplissement de vérifications réglementaires, le choix de l'association doit s'opérer parmi la liste des associations pour lesquelles les vérifications réglementaires ont déjà été réalisées. Cette liste est mise à disposition par la Direction sur le site intranet. Cette liste sera revue semestriellement.

Pour exercer ces missions de mi-temps senior, les salariés sont déchargés de leur activité professionnelle courante jusqu'à la date à laquelle prend effet leur départ volontaire à la retraite.

Les salariés souhaitant bénéficier de ce dispositif en informent, par écrit, leur gestionnaire RH, qui fait le lien avec le Campus Mobilité et Compétences pour vérifier l'éligibilité.

Le bénéfice d'un mi-temps senior, s'il est accepté, est soumis à la signature d'un avenant au contrat de travail.

Les salariés en mi-temps senior sont en temps partiel à 50 %. Ils bénéficient d'un maintien à 75 % de leur rémunération annuelle globale brute (RAGB).

¹⁷ Sur la base de leur RAGB avant l'entrée dans le dispositif

¹⁸ Sur la base du montant de la rémunération versée durant cette période.

Ils bénéficient également, pendant toute la durée du mi-temps senior, d'un complément versé en 12 mensualités correspondant à 75 % de la moyenne des parts variables versées les deux années précédant la mise en œuvre du dispositif, plafonnée à 80 000 euros bruts.

Ce maintien de la RAGB, auquel s'ajoute le complément mensuel précité, ne peut pas être inférieur à 2.000 € brut par mois.

Le salarié en MTS peut bénéficier des éventuelles revalorisations collectives sur la RAGB qui pourraient être convenues dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. En revanche, il ne pourra pas bénéficier des augmentations individuelles.

S'agissant des salariés accomplissant leur mi-temps senior dans le cadre d'un mécénat de compétences, celui-ci se déroule comme suit :

- Soit, intégralement dans la même association et dans la limite de 36 mois maximum ;
- Soit, pour la période suivant le mécénat de compétences au sein d'une Association, les salariés bénéficient d'un congé de fin de carrière avec les conditions financières qui y sont attachées (*cf. conditions définies ci-dessous*).

3. Modalités spécifiques au congé de fin de carrière

Sous réserve de remplir les conditions mentionnées au Chapitre 2. IV., les salariés réalisant des projets de développement professionnel ou personnel afin de promouvoir leur expertise peuvent être dispensés de leur activité professionnelle dans la limite de 36 mois maximum.

Le bénéfice d'un congé de fin de carrière, s'il est accepté, est soumis à la signature d'un avenant au contrat de travail. Durant cette période, leur contrat de travail est suspendu et ils ne constituent aucun droit à congés payés et jours de RTT.

Les salariés en congé de fin de carrière bénéficient d'un maintien à 75% de leur rémunération annuelle globale brute (RAGB). Ce maintien de la RAGB ne peut pas être inférieur à 2.000 € brut par mois.

Le salarié en CFC peut bénéficier des éventuelles revalorisations collectives sur la RAGB qui pourraient être convenues dans le cadre des négociations annuelles obligatoires. En revanche, il ne pourra pas bénéficier des augmentations individuelles.

ANNEXE 2 : MODALITES PRATIQUES DE MISE EN ŒUVRE DU CONGE DE MOBILITE EXTERNE

1. Le projet de reclassement externe

Les salariés doivent justifier d'un projet de reclassement externe réaliste prenant l'une des formes visées ci-dessous :

- Embauche en CDI justifiée par un contrat de travail ;
- Création ou reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise. Le salarié doit exercer son activité en tant que personne physique, en société, en association ou sous forme d'activité libérale. Les conditions requises sont celles fixées à l'article R. 5141-2 du Code du travail pour la création ou reprise d'entreprise. Le salarié en exerce effectivement le contrôle. Sont également éligibles les salariés ayant déjà créé leur entreprise depuis moins d'un an à compter de leur demande de bénéficier de la mesure, et qui souhaiteraient y consacrer la totalité de leur temps ;
- Réalisation d'une formation qualifiante, certifiante ou diplômante, permettant le développement de l'employabilité externe du salarié ou sa reconversion professionnelle ;
- Réalisation d'un projet personnel motivé tel que l'exercice d'une activité artistique, associative, caritative..., qui implique pour le salarié d'y consacrer une partie importante de son temps. Le salarié devra justifier de ressources financières suffisantes permettant ainsi de confirmer le caractère réalisable de son projet. Ce type de projet n'est recevable que si le salarié justifie de ressources financières personnelles suffisantes excluant tout recours à l'assurance chômage.

2. Modalités d'adhésion au congé de mobilité

Le salarié qui souhaite bénéficier du congé de mobilité devra en faire la demande par écrit à son gestionnaire RH, qui fait le lien avec le Campus Mobilité et Compétences pour vérifier son éligibilité. Cette demande précise la nature de son projet professionnel et la date de départ souhaitée.

Seuls les dossiers complets de candidature sont examinés. Est considéré comme complet, le dossier comprenant le formulaire de demande du salarié, et les éléments justificatifs associés.

Les candidatures seront examinées et validées par la Direction en tenant compte des conditions d'éligibilité précisées ci-dessus et du sérieux du projet présenté.

En cas de validation de la candidature, une convention d'adhésion au congé de mobilité emportant rupture d'un commun accord à terme du contrat de travail, est proposée au salarié.

Celui-ci dispose alors de 8 jours calendaires pour signer cette convention. L'absence de réponse du salarié dans le délai de 8 jours calendaires vaut abandon de sa candidature à un congé de mobilité.

3. Durée du congé de mobilité

La durée du congé de mobilité est fixée à 6 mois maximum. Ce congé peut être d'une durée de 8 mois pour les salariés en situation de RQTH. Le congé de mobilité débute à la date de départ mentionnée dans la convention signée avec la Direction.

4. Rémunération du congé de mobilité

Le salarié perçoit, pendant le congé de mobilité, une allocation mensuelle brute égale à 75% de sa dernière RAGB base temps plein précédant l'entrée dans le congé de mobilité, sans pouvoir être inférieure à 2.000 euros brut.

Cette allocation est soumise au régime de cotisations et contributions sociales selon les dispositions légales en vigueur.

Il est précisé qu'en cas de périodes de travail effectuées en dehors de l'Entreprise pendant le congé de mobilité, il est nécessairement suspendu, et le salarié est exclusivement rémunéré par l'entreprise auprès de laquelle il effectue ces périodes de travail. L'allocation due au titre du congé de mobilité est donc suspendue pendant cette période et cesse de lui être versée par SOCIETE GENERALE.

Au terme de ces périodes de travail, si le congé de mobilité n'a pas pris fin, le salarié peut réintégrer le congé de mobilité jusqu'au terme initialement prévu de celui-ci, et le versement de l'allocation due au titre du congé de mobilité reprendra, pour la durée restant à courir jusqu'au terme initial. En aucun cas, la période d'emploi ne peut avoir pour effet de reporter le terme initial du congé de mobilité. Si la période de travail hors de l'Entreprise s'étend au-delà du terme initialement prévu du congé de mobilité, ce dernier prend fin au terme initialement fixé.

5. Situation du salarié pendant la durée du congé de mobilité

5.1. Suspension du contrat de travail

Pendant la durée du congé de mobilité, le contrat de travail du salarié est suspendu. Le salarié est dispensé d'activité et bénéficie ainsi d'une période de disponibilité totale pour la réalisation de son projet.

5.2. Congés payés et JRTT

Les congés payés acquis au titre des périodes de travail antérieures à l'entrée dans le congé de mobilité peuvent être pris, à la demande du salarié et avec l'accord de son manager, avant le début de celui-ci ou donner lieu à une indemnité compensatrice.

En revanche, le congé de mobilité ne génère pas de droits à congés payés ou de jours de RTT et n'est pas pris en compte dans la détermination de l'ancienneté retenue pour le calcul des droits, notamment pour le calcul de l'indemnité de licenciement.

6. Fin du congé de mobilité

6.1. Nouvel emploi pendant le congé de mobilité

Durant le congé de mobilité, le salarié qui trouve un nouvel emploi (CDI, CDD, contrat temporaire etc.) en informe par écrit, et dans les meilleurs délais SOCIETE GENERALE, en précisant la date de début de son nouvel emploi. Cela mettra fin au congé de mobilité et donc au contrat de travail d'un commun accord.

Le salarié ne peut alors plus prétendre aux mesures prévues par le présent chapitre, et notamment au paiement de la rémunération.

6.2. Survenance du terme du congé

La rupture du contrat de travail d'un commun accord intervient au plus tard à la date fixée dans la convention d'adhésion au congé de mobilité.

La rupture du contrat de travail d'un commun accord des salariés protégés est soumise à la procédure applicable. Ainsi, pour les salariés protégés, la date de rupture du contrat de travail ne peut intervenir au plus tôt que le lendemain de l'autorisation de l'inspecteur du travail.

Le salarié perçoit, à la rupture de son contrat de travail, le plus favorable entre l'indemnité conventionnelle prévue par l'article 26 de la convention collective de la Banque et l'indemnité légale prévue par l'article L. 1237-18-2 du Code du travail.

Le salarié peut par ailleurs, de sa propre initiative et quel que soit le projet professionnel retenu et la durée de congé de mobilité écoulée, solliciter qu'il soit mis fin de manière anticipée à son congé de mobilité et, par conséquent, à son contrat de travail.

7. Obligations d'information

7.1. Information de l'Observatoire des métiers

L'Observatoire des métiers sera informé au moins une fois par an du nombre de salariés ayant adhéré au congé de mobilité, de la nature des projets des salariés, du nombre de congés de mobilité rompus à terme et du nombre de congés de mobilité ayant fait l'objet d'une rupture anticipée.

Au terme du présent accord, un bilan du nombre de salariés ayant adhéré au congé de mobilité sera présenté en Commission de suivi du présent accord.

7.2. Information de la DRIETS

La DRIETS sera informée des ruptures prononcées dans le cadre du congé de mobilité tous les six mois à compter de la mise en œuvre éventuelle de la mesure, conformément aux dispositions de l'article D. 1237-5 du Code du travail.