



Réseau : Projet d'accord

Donnez votre avis !

Version 2

Nous aurions préféré une situation dans laquelle nous ne serions pas confrontés à 2.135 suppressions de postes dans le réseau.

Nous savons, parce que nous le vivons, ce que ce transfert de charge de travail représente pour chacun d'entre nous. Et pourtant, nous devons faire face à ces annonces.

C'est d'autant plus insupportable, pour les représentants CGT, que **nous avons largement contribué à la lutte contre les effets néfastes des vagues successives d'attaques contre le code du travail et les intérêts des salariés (Lois Rebsamen, El kohmri et ses 49-3, puis les ordonnances Macron).**

Nous avons abordé l'ensemble des problématiques de l'avenir du réseau avec pragmatisme et intelligence. **La CGT, fidèle à ses principes, aura été combative, transparente et restera démocratique.**

C'est pourquoi, nous voulons vous présenter **un bilan objectif de la situation et vous permettre de trancher ce que sera la position de la CGT sur le projet d'accord qui est soumis à la signature des organisations syndicales.**

Point sur la situation :

La volonté de fermer 400 agences et la mise en « accueil partagé » ont fait l'objet de négociations et d'un accord en 2015. En s'inscrivant dans la durée, la situation était gérable par les départs naturels et la mobilité traditionnelle.

La baisse des taux et la double contrainte (localisation des effectifs actuels et fermetures envisagées) ont poussé la direction à ouvrir des négociations fin 2017 pour rééquilibrer les flux de mobilité, et permettre le départ en transition d'activité ou en départ volontaire.

Le nœud de l'équation, en dehors de savoir si la stratégie de la direction est la bonne ou la voie du déclin, est certainement **la capacité de la SG à reclasser les salariés qui seraient concernés par des suppressions de poste.**

La direction a fait parvenir aux organisations syndicales un projet d'accord pour gérer les 3 prochaines années, décisives pour l'entreprise et déterminantes pour notre qualité de vie.

La CGT a combattu sans dogmatisme les dangers auxquels pourraient être confrontés les salariés de la Société Générale, en plaçant les curseurs sur l'ensemble des aspects de la négociation à la hauteur des intérêts de l'ensemble des salariés. Il vous revient maintenant de déterminer si la CGT doit – ou pas – signer le projet soumis aux syndicats. Pour ce faire, nous vous proposons les extraits de l'accord qui nous semblent les plus importants et les commentaires de la CGT. L'ensemble du texte est disponible sur nos sites et nous restons à votre disposition pour vous apporter toutes les informations nécessaires.

La stratégie de la direction : Conquête ou déclin ?

La motivation économique des 2135 suppressions de postes qui sont en discussion tourne autour de quelques idées que nous avons voulu prendre le temps de regarder de près. Nous avons exigé une expertise, par un cabinet externe – indépendant et reconnu. Cette expertise est inscrite dans l'accord et permettra une confrontation de la stratégie de la direction avec nos arguments. Il est aussi inscrit dans l'accord que celle-ci pourrait avoir un impact sur le nombre de suppressions de postes.

La digitalisation est-elle un bon prétexte pour faire des nouvelles économies ?

Les utilisations actuelles des nouvelles technologies (ou à court et moyen terme) doivent-elles faire basculer l'équilibre entre le numérique et les relations individuelles ?

Enfin, doit-on privilégier la montée en expertise en agence ou doit-on les regrouper dans des centres d'expertise ?

Les décisions qui vont être prises seront définitives, les fermetures irréversibles ... il n'y a pas de droit à l'erreur.

Pour que les dispositifs présentés ci-après puissent entrer en application, il faut la signature de la CGT. Sans cela, il n'est pas possible d'avoir un accord majoritaire. Aucun dispositif ne pourrait alors être mis en place. Les 2135 suppressions de postes ne disparaîtront pas pour autant...

Nous vous proposons de donner votre avis

(Pour la signature / Contre la signature)

jusqu'au mercredi 28 février :

soit par mail :

cgt.sg@wanadoo.fr,

Soit sur notre site internet :

<http://www.cgtsocgen.fr/>

Le projet d'accord

Les commentaires CGT

<p>(...) SOCIETE GENERALE s'engage dans le cadre du projet de transformation de BDDF à ne procéder jusqu'au 31 décembre 2020 à aucun licenciement contraint à caractère économique au sein du Réseau de la Banque de Détail France (...)</p>	<p><i>Pour la CGT, c'est le préalable indispensable à toute discussion dans le cadre des projets sur les 3 prochaines années.</i></p>
<p>(...) à mettre en place, dans les conditions décrites dans le présent accord, un dispositif spécifique d'accompagnement :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investit sur la formation des Collaborateurs - Définit l'évolution des métiers de BDDF à horizon 2020 et propose aux collaborateurs les parcours professionnels permettant d'y accéder et développe les passerelles - Favorise le reclassement interne en l'accompagnant d'un dispositif de mobilité adapté aux enjeux de la transformation et prévoyant des mesures renforcées pour les collaborateurs dont le poste est supprimé - Donne la possibilité aux salariés qui seraient porteurs d'un projet à l'extérieur de l'entreprise de postuler à un départ volontaire - Met en place un dispositif permettant l'aménagement de fin de carrière des collaborateurs seniors 	<p><i>L'équilibre entre toutes les mesures d'accompagnement aura été de trouver des dispositifs qui prennent en compte la volonté de certains salariés dans le cadre de leur mobilité géographique, de la nécessité d'avoir de vrais dispositifs de reclassement pour ceux dont le poste serait supprimé, tout en permettant à d'autres de partir en retraite 3 ou 4 ans avant et enfin d'avoir une possibilité de départs volontaires pour ceux qui ont un projet externe à l'entreprise.</i></p>
<p>La SG fait du reclassement interne sa priorité et à ce titre préempte tout poste ouvert au sein du Réseau (...) et se fixe par ailleurs pour objectif de recruter, pour l'année 2018, 2000 collaborateurs en contrat à durée indéterminée dont 400 jeunes de moins de 26 ans. Elle veillera à s'inscrire dans une démarche similaire sur les années 2019 et 2020.</p>	<p><i>Si les projets présentés, dès 2015, et les annonces lors de l' « investor day » pourraient générer 2135 suppressions de postes, nous avons exigé et obtenu qu'une expertise d'un cabinet externe nous permette de confronter nos positions avec la direction de BDDF.</i></p>
<p>De nouveaux échanges auront lieu entre la Direction du réseau et les organisations syndicales représentatives sur la teneur du rapport de l'expert et sur ses éventuelles conséquences sur le projet.</p>	<p><i>C'est par cette prochaine bataille que nous pourrions faire baisser au final le nombre de postes supprimés.</i></p> <p><i>En attendant, la CGT a demandé et obtenu un moratoire sur les opérations en cours (accueil partagé).</i></p>
<p>COLLABORATEURS ELIGIBLES AUX MESURES DE L'ACCORD :</p> <ul style="list-style-type: none"> + salariés directement concernés par les objectifs de suppression de postes à l'exception des collaborateurs occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau (cf. Annexe 2) ou des collaborateurs dont le départ entraînerait une perte de compétences indispensables + les salariés rattachés aux DRIF Nord et DRIF Sud ne seront pas éligibles sauf aux mesures de rupture conventionnelle collective les chargés d'accueil et les chargés d'accueil avec portefeuille des DRIF Nord et DRIF Sud d'au moins 6 ans d'ancienneté dans l'entreprise + aux mesures d'aménagement de fin de carrière les chargés d'accueil, les chargés d'accueil avec portefeuille et les directeurs d'agence des DRIF Nord et DRIF Sud. 	
<p>Les salariés de SGPM non directement concernés par des objectifs de suppression de postes pourront bénéficier, sauf les populations exclues précitées, des mesures de rupture conventionnelle collective et d'aménagement de fin de carrière (...) sous réserve que le départ de leur poste permette le reclassement effectif d'un salarié directement concerné par les objectifs de suppression de postes.</p>	
<p>MOBILITE INTERNE</p> <ul style="list-style-type: none"> . Mieux indemniser les mobilités géographiques vers et dans les « DR du Nord » dans lesquelles des opportunités de reclassement interne seront plus nombreuses que dans les « DR du Sud » ; . Accompagner spécifiquement la mobilité géographique des collaborateurs dont le poste est supprimé ; . Encourager la mobilité des collaborateurs vers des postes difficiles à pourvoir ; . Favoriser le développement des compétences et l'employabilité des collaborateurs. <p>Sont exclus les cas pour « convenance personnelle »</p>	<p><i>C'est une des mesures phares du projet d'accord.</i></p> <p><i>Pendant cette période de transition (3 ans), une incitation financière vise à soutenir les salariés dont le poste est supprimé, ceux qui iraient dans les endroits en manque d'effectif.</i></p>
<p>L'instruction mobilité n° 014116 du 11 juin 2016 est suspendue pendant toute la durée de l'accord</p>	<p><i>La direction voulait rendre caduque définitivement cette instruction. Nous l'avons faite suspendre pendant la durée de l'accord et intégrer une obligation de revoyure 6 mois avant la fin du projet d'accord.</i></p>

Mesures financières d'accompagnement de la mobilité géographique au moins égale à 50 km avec un temps de trajet (aller ou retour) au moins égal à 1 h 30

Les mobilités concernées sont celles :

- . Vers les délégations régionales « DR du Nord » ;
- . À l'intérieur de l'une des délégations régionales « DR du Nord » ;
- . Dans les « DR du Sud » sur un poste ouvert depuis 3 mois dans la Bourse des emplois ou identifié par le Dispositif Mobilité Réseau (DMR) « comme difficile à pourvoir ».

A - Enveloppe logement ou prime

Le collaborateur doit opter de façon définitive lors de la prise effective de son nouveau poste entre :

- . Une enveloppe logement avec mise à disposition d'un logement dans le cadre d'un accessoire au contrat de travail (ACT) dont le montant et les modalités d'attribution sont définies dans l'annexe 3,

ou

- . Le versement d'une prime d'un montant brut :
 - de **40 000 euros** pour les mobilités vers et dans les « DR du Nord » .
 - de **25 000 euros** pour les mobilités vers un poste ouvert depuis 3 mois dans la Bourse des emplois ou identifié par le Dispositif Mobilité Réseau (DMR) « comme difficile à pourvoir » dans les « DR du Sud » .
- Ces montants de prime peuvent être majorés de **10% par enfant** à charge dans les conditions prévues par l'annexe 3..

Mesures complémentaires

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

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

Cette prime de deux mensualités de 1/13ème de la RAGB est versée dans le cadre d'un ACT en une fois après la prise de poste effective.

- . **Remboursement des frais réels engagés** par le salarié à l'occasion du changement de domicile
- . **Allocation Mensuelle d'Aide à la Mobilité** versée si le conjoint du collaborateur venait à quitter son emploi
- . **Une prime forfaitaire de 1 000 euros bruts** sera versée au salarié au moment de son déménagement
- . La liste des autres frais pris en charge ainsi que les conditions de remboursement sont définies dans l'annexe 3

Si le collaborateur décide de ne pas changer de résidence, il a droit à l'indemnité forfaitaire de transport en application de l'avenant N° 10 de l'accord social du 7 juillet 2000.

B - Mobilité géographique accompagnée par une prime et mesures complémentaires :

Les mobilités concernées sont celles :

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

Le collaborateur bénéficiera d'une prime d'un montant brut de **25 000 euros** qui est **majorée de 10% par enfant**

Mesures complémentaires

- . **Remboursement des frais réels engagés** par le salarié à l'occasion du changement de domicile
- . **Allocation Mensuelle d'Aide à la Mobilité** versée si le conjoint du collaborateur venait à quitter son emploi
- . **Une prime forfaitaire de 1 000 euros bruts** sera versée au salarié au moment de son déménagement
- . La liste des autres frais pris en charge ainsi que les conditions de remboursement sont définies dans l'annexe 3

Si le collaborateur décide de ne pas changer de résidence, il a droit à l'indemnité forfaitaire de transport en application de l'avenant N° 10 de l'accord social du 7 juillet 2000.

Nous avons fait réintégrer le principe d'exception à cette exigence des 50 Km et 1h30. Le texte et maintenant plus large (Toutefois, dans le cas où le temps de trajet est inférieur à 1 h 30, la nécessité d'un déménagement pour l'entreprise peut être justifiée par les caractéristiques et contraintes du nouveau poste.)

Malgré nos demandes répétées, la grille de référence sera celle des petites mobilités (Vs la grille des grandes mobilités).

Toutefois, le fait que ce soit la grille des cadres qui serve de référence, va unifier le dispositif et favoriser la majorité des cas.

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

- . Utilisation du véhicule personnel ;
- . Lieu de travail situé en région parisienne dans la zone 4 ou 5 ou en province.

Le montant de la prime forfaitaire de transport est fixe par jour travaillé et varie selon les trois plages d'allongement de la distance domicile/lieu de travail suivantes :

- De 15 à 25 km : 6,00 euros bruts
- De 26 à 35 km : 9,10 euros bruts
- Plus de 35 km : 12,10 euros bruts

C'est un dispositif qui était soumis au bon vouloir des directions locales. Nous l'avons fait réintégrer dans le projet d'accord. Il s'appliquerait donc à tous et ne fera plus l'objet de négociation dans le cadre d'une mobilité.

<p>ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUE DE LA MOBILITE INTERNE DES SALARIES CONCERNES PAR DES SUPPRESSIONS DE POSTE</p> <p>SOCIETE GENERALE fait du reclassement interne sa priorité, et à ce titre, elle mettra sur la Bourse des emplois, toutes les offres de postes durant la durée du présent accord et à pourvoir dans les plus brefs délais.</p>	
<p>Les collaborateurs directement concernés par une suppression de poste dans le cadre de la transformation de BDDF telle que définie dans les principes directeurs, pourront postuler à des offres de postes dans la Bourse des emplois dès lors qu'ils seront individuellement informés par écrit de leur éligibilité aux mesures du présent accord. Cette information sera effectuée à la date de dépôt des documents en local, sous réserve du respect des procédures applicables. Le délai entre le dépôt des documents et la date de suppression de poste sera au minimum de 4 mois.</p>	
<p>un accompagnement individualisé sera mis en place pour accompagner et reclasser les salariés à l'intérieur de l'entreprise.</p> <p>Recueil des souhaits de mobilité des salariés concernés par une suppression de Poste. Il permettra également de recueillir leurs souhaits et contraintes en matière de reclassement. Cet entretien fera l'objet d'un compte-rendu écrit transmis au salarié.</p>	<p><i>C'est un dispositif qui a fait ses preuves depuis de nombreuses années.</i></p> <p><i>La grande bataille aura été d'obtenir qu'une « proposition de reclassement sur un poste convenable » soit faite (et non qu'« un reclassement soit réalisé »). La pression sur le salarié concerné va être considérablement moindre et c'est le salarié qui tranche si la proposition est convenable. Si ce n'est pas le cas, il saisit la commission de recours (via un représentant syndical)</i></p>
<p>Les salariés recevront un retour dans le mois suivant l'examen de leur candidature. Les reclassements seront formalisés par écrit. Lorsqu'aucune solution de reclassement n'aurait été trouvée à la date de suppression du poste, une proposition de reclassement sur un poste convenable sera réalisée.</p>	
<p>Le salarié pourra solliciter une organisation syndicale représentative dans l'entreprise en vue de saisir la Commission de suivi, s'il estime que le reclassement envisagé ne correspond pas à un poste convenable et/ou que ses contraintes, y compris géographique, n'ont pas été prises en compte.</p>	
<p>Si ce reclassement ne correspond pas aux observations et contraintes exprimées par le salarié, la recherche d'une nouvelle mobilité se poursuivra et le salarié concerné sera prioritaire sur les mobilités internes.</p>	
<p>Le fait que le salarié ait exprimé par écrit sa volonté de rejoindre la zone géographique où s'opérera le reclassement pour des convenances personnelles ne pourra lui être opposé. Idem pour le collaborateur non directement concerné par une suppression de poste qui permet le reclassement d'un collaborateur dont le poste est supprimé</p>	<p><i>La définition de la convenance personnelle est actée clairement.</i></p>
<p>Mesures financières spécifiques . Vers les délégations régionales « DR du Nord » ; A l'intérieur de l'une des délégations régionales « DR du Nord » ; Dans les « DR du Sud » sur un poste ouvert depuis 3 mois dans la Bourse des emplois ou identifié par le DMR « comme difficile à pourvoir » ; bénéficieront lors de leur prise de poste effective d'une indemnité forfaitaire de 15 000 euros, en complément du dispositif mobilité prévu dans la Partie V « Mobilité Interne » ou pourront opter pour la majoration de 30 % du montant de leur enveloppe mobilité.</p> <p>Allocation mensuelle d'aide à la mobilité (AAMO) renforcée : Dans le cas d'une mobilité vers ou dans les « DR du Nord », augmentée de 6 mois supplémentaires pour les collaborateurs directement concernés par une suppression de poste et pour les collaborateurs non directement concernés par une suppression de poste mais dont la mobilité permettra le reclassement effectif d'un salarié par les objectifs de suppression de postes.</p> <p>Les collaborateurs amenés à avoir une mobilité vers les « DR du SUD » pourront prétendre à l'indemnité de 15 000 euros.</p>	

<p>Déploiement des moyens d'accompagnement SOCIETE GENERALE veillera à tenir compte de l'adéquation charge/ressource par la mise à disposition de leviers et/ou des mesures organisationnelles dans le cadre du projet de transformation du dispositif Front office de BDDF et de celui d'évolution de la relation client, d'optimisation du maillage agences et de la prise en charge de l'accueil des clients par les conseillers clientèle SOCIETE GENERALE.</p>	<p><i>Il ne suffira pas d'inscrire ce principe pour le faire vivre. Le travail des représentants du personnel de proximité est indispensable pour veiller à ce que les salariés ne soient pas victimes de surcharge de travail.</i></p>
<p>SOCIETE GENERALE s'engage à ce que la fixation des objectifs, l'évaluation des collaborateurs et les critères de performance des agences concernées établis conformément à l'instruction 013672 fassent l'objet d'une attention particulière, afin d'intégrer les impacts du projet. La hiérarchie prendra notamment en compte le passage récent en Accueil Partagé, la mise en place d'Agences Multi sites ou la fermeture d'une agence dans l'analyse des performances des collaborateurs.</p> <p>La première année suivant le déploiement, les niveaux de performance attendus de l'agence ne pourront pas être comparés à ceux de l'agence non concernée par le projet.</p>	<p><i>Pendant la période de transformation, les objectifs et les évaluations doivent tenir compte du contexte. Si tel n'était pas le cas, il ne faut pas hésiter à demander à un représentant du personnel de faire respecter l'instruction 13.672 !</i></p>
<p>MESURES D'ACCOMPAGNEMENT ET DE DEVELOPPEMENT DES COMPETENCES Mesures de formation et de développement des compétences SOCIETE GENERALE s'engage par ailleurs à investir sur la formation des collaborateurs. Il est ainsi prévu d'atteindre 1 million d'heures d'ici 2020.</p> <p>Des dispositifs facilitant la réalisation de formation tels que par exemple la possibilité de se former en tête de DEC ou en agence de proximité ou par des dispositifs distants pourra être étudiée.</p>	<p><i>Nous avons demandé que soient bien précisées les mesures concrètes qui permettront de suivre dans de bonnes conditions les formations et répondre à la montée en expertise.</i> <i>Nous avons proposé que les formations puissent être faites en tête de DEC, dans l'agence à côté de chez vous, ou en télétravail. Au final, la formulation retiendra l'idée d'une formation à distance (le télétravail est un mot qui effraie la direction dans le réseau)</i></p>
<p>La Direction s'engage dans les deux prochaines années de l'accord à ce qu'une attention particulière soit apportée aux TMB exerçant des fonctions d'expertise ou managériales sur la possibilité d'accéder à des postes de niveau cadres via le latéralat en fonction de leur évolution et de leur adaptation dans l'entreprise. Une analyse de la situation des collaborateurs exerçant des métiers d'expertise sera réalisée dans les mêmes délais.</p>	<p><i>Nous avons exigé et obtenu que les salariés dont on requiert une montée en expertise ou qui ont des fonctions de management sans avoir le niveau cadre, puissent passer par le latéralat.</i> <i>De même, pour ceux qui sont déjà cadres, un examen de leur situation va être effectué.</i> <i>Si besoin, saisissez votre délégué.</i></p>
<p>MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DANS LE CADRE D'UN DEPART DE L'ENTREPRISE</p> <p>. LE DEPART VOLONTAIRE dispositif de rupture conventionnelle collective jusqu'au 31 décembre 2020.</p> <p>Les conditions d'éligibilité</p> <ul style="list-style-type: none"> . Les collaborateurs directement concernés par les objectifs de suppression de postes dans le cadre de la transformation de BDDF. Ils en seront individuellement informés par écrit à la date de dépôt des documents en local, . Les collaborateurs non directement concernés peuvent bénéficier de la rupture conventionnelle collective à condition que leur départ permette le reclassement d'un collaborateur directement concerné. . être en contrat à durée indéterminée avec SGPM France depuis au moins 3 ans . ne devra pas être en mesure de faire valoir ses droits à la retraite sécurité sociale à taux plein pendant la durée de l'accord et dans un délai de 12 mois qui suivent la fin de l'accord. . justifier d'un projet de reclassement externe réaliste : Embauche en CDI ou CDD de plus de six mois, Création ou reprise d'une activité indépendante ou d'une entreprise Participation à une action de formation qualifiante/certifiante/diplômante de longue durée autre projet personnel motivé recevable que si le salarié volontaire justifie de ressources financières suffisantes excluant tout recours à l'assurance chômage. <p>Ne sont pas éligibles à la mesure de rupture conventionnelle collective, les collaborateurs occupant un métier relevant des filières d'expertise du Réseau, les salariés rattachés aux DRIF Nord et DRIF Sud (sauf CA et CAP ayant au moins 6 ans d'ancienneté)</p>	<p><i>Au-delà des reclassements et de la mobilité, la direction propose des départs volontaires. C'est une question éminemment sensible et explosive. Seuls seront concernés ceux dont le poste est supprimé ou dont le poste une fois libéré pourrait servir de reclassement à un autre poste supprimé. Tout le monde sait que la CGT a largement mené le combat contre les dispositifs Macron qui visent à faciliter les licenciements pour les entreprises. Des luttes sont menées actuellement contre le déploiement de ces machines à licenciements. Les manifestations n'auront pas suffi et le dispositif est devenu un outil qui comporte réellement des risques et les dangers que nous dénonçons. Licenciements déguisés, à moindre coût, sans justification, c'est un outil puissant dans les mains des directions d'entreprise qui pourraient l'utiliser sans garde-fous, dès lors qu'un accord majoritaire est signé. Des batailles juridiques sont en cours (des procédures pour juger de la légalité de certains dispositifs, du respect de la constitution, etc), mais aussi des luttes dans des entreprises devenues célèbres (Pimkie, PSA, etc). Le fait que la direction démarque la direction départementale du travail pour activer un volet de départs volontaires via la RCC (rupture conventionnelle collective) n'empêche pas que pour mettre en place un tel dispositif, il lui faut un accord majoritaire. Dans une telle hypothèse, nous avons défini les conditions sans lesquelles notre signature ne pouvait même pas être envisagée. Pour la CGT, pas de licenciement contraint ! Pas de licenciement à moindre coût ! Aucune rupture sans motivation, justification, ni projet ! Hors de question s'il subsistait la moindre menace de licenciement contraint. Les curseurs financiers sont les accompagnements financiers des plans précédents et les possibilités de départs ne sont pas adossées à des projets de reconversion (formation, cdi, création d'entreprise, etc.), ce qui évite les licenciements déguisés et les pressions individuelles pour que les gens partent et soient ensuite à la charge de la communauté.</i></p>

<p>Le salarié non directement concerné pourra se renseigner en toute confidentialité lors de ses démarches auprès du cabinet d'accompagnement qui l'informerait qu'il peut être « compétences indispensables ».</p>	<p><i>Nous avons exigé cette garantie de confidentialité indispensable pour que les salariés ne subissent pas la pression de la hiérarchie locale.</i></p>
<p>modalités de calcul des indemnités de rupture</p> <p>1 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la date de rupture effective du contrat de travail est fixée à la date de suppression du poste. Cette indemnité ne peut être inférieure à 25 000 euros bruts et portée à 50 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 30 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours,</p> <p>Dans l'hypothèse où la date de rupture effective du contrat de travail est fixée à la date de suppression du poste, un complément d'indemnité de départ égal à 10 % de cette même indemnité, ne pouvant être inférieur à 20 000 € bruts, serait versé..</p> <p>0,8 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté lorsque la date de rupture effective du contrat de travail demandée par le salarié est fixée antérieurement à la date de suppression du poste et lorsque la hiérarchie exerce sa faculté de report. Cette indemnité ne peut être inférieure à 20 000 euros bruts et portée à 40 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 24 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours,</p> <p>0,6 mois de salaire par semestre complet d'ancienneté si la date de rupture effective du contrat de travail demandée par le salarié est fixée antérieurement à la date de suppression du poste. Cette indemnité ne peut être inférieure à 15 000 euros bruts et portée à 30 000 euros bruts pour les salariés ayant 5 ans d'ancienneté, ni supérieure à 24 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout état de cause excéder dix fois le plafond annuel de sécurité sociale pour l'année en cours.</p>	<p>Les conditions financières sont similaires à celles des PSE précédents</p>
<p>Le mois de salaire pris en considération pour le calcul de l'indemnité de RCC correspond à un douzième de la rémunération contractuelle annuelle globale brute (RAGB) du salarié. Pour les salariés ayant 20 ans d'ancienneté ou plus, il sera ajouté au mois de salaire pris en considération un douzième de la moyenne des parts variables versées les 2 années précédant la date de rupture du contrat de travail plafonnée à 100 000 euros bruts.</p>	
<p>Les formations de courte durée sont financées par l'entreprise dans la limite de 8 000 euros T.T.C.</p>	
<p>Les formations de longue durée ayant un caractère de projet professionnel de reclassement externe, y compris les frais afférents, sont financées par l'entreprise dans la limite de 25 000 euros T.T.C.</p>	
<p>Aide financière à la création ou la reprise d'entreprise indemnité d'un montant de 20 000 euros bruts</p>	
<p>MESURES D'AMENAGEMENT DE FIN DE CARRIERE</p> <p>Les collaborateurs directement concernés par les objectifs de suppression de postes seront éligibles à la mesure d'aide à la transition d'activité (être en CDI SGPM France depuis au moins 3 ans)</p> <p>Les collaborateurs non directement concernés peuvent bénéficier de la mesure d'aide à la transition d'activité à condition que leur départ permette le reclassement d'un collaborateur directement concerné.</p> <p>les salariés rattachés aux DRIF Nord et DRIF Sud, à l'exception des chargés d'accueil, des chargés d'accueil avec portefeuille et des directeurs d'agence des DRIF Nord et Sud, ne sont pas éligibles à la mesure d'aide à la transition d'activité</p> <p>Les mesures ci-dessous sont réservées aux salariés en mesure de liquider leur retraite sécurité sociale à taux plein :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Pour les collaborateurs dont le poste est supprimé en 2018 : Dans les 48 mois à compter de la notification de la rupture de leur contrat de travail et qui s'engagent à liquider leur retraite à taux plein dès lors qu'ils en remplissent les conditions, étant précisé que la rupture du contrat de travail devra intervenir au plus tard au 31 décembre 2022 ; - Pour les collaborateurs dont le poste est supprimé en 2019 : Dans les 48 mois à compter de la notification de la rupture de leur contrat de travail et qui s'engagent à liquider leur retraite à taux plein dès lors qu'ils en remplissent les conditions, étant précisé que la rupture du contrat de travail devra intervenir au plus tard au 31 décembre 2023 ; - Pour les collaborateurs dont le poste est supprimé en 2020 : Dans les 36 mois à compter de la notification de la rupture de leur contrat de travail et qui s'engagent à liquider leur retraite à taux plein dès lors qu'ils en remplissent les conditions, étant précisé que la rupture du contrat de travail devra intervenir au plus tard au 31 décembre 2023. 	

<p>Pendant la dispense de préavis, SOCIETE GENERALE accepte de lui verser une rémunération mensuelle sur toute la durée du préavis qui correspond à 1/12ième de :</p> <ul style="list-style-type: none"> · 70 % d'une « <i>rémunération annuelle brute de référence</i> » dans la limite de 2 plafonds annuels de sécurité sociale ; · 60 % de cette « <i>rémunération annuelle brute de référence</i> » pour la partie qui dépasse la limite ci-dessus. <p>La « <i>Rémunération annuelle brute de référence</i> » est égale à la rémunération annuelle brute de base à la date de l'entrée du salarié dans le dispositif, à laquelle s'ajoute 50 % de la moyenne des parts variables versées les deux années précédant la date d'entrée dans le dispositif. Le montant de chaque part variable prise en compte est plafonné à 50 000 euros bruts.</p>	
<p>Pendant cette période, la base d'assujettissement des cotisations aux régimes de retraite de base et complémentaires est maintenue à 100 % sur la base de la « <i>rémunération annuelle brute de référence</i> ». Le différentiel de cotisations sera pris en charge par SOCIETE GENERALE.</p>	<p><i>C'est une de nos demandes récurrentes. Pendant le PTA la Société Générale continue à payer les cotisations retraite à 100%</i></p>
<p>Pendant cette période, le salarié :</p> <p>Reste salarié SOCIETE GENERALE et donc éligible à la participation, à l'intéressement et à l'épargne salariale sous réserve d'en remplir les conditions et sur la base de la rémunération versée durant cette période ; il continue à bénéficier des activités sociales et culturelles, mutuelle et régime de prévoyance sur la base de la rémunération versée pendant cette période ;</p> <p>Ne constitue aucun droit à congés payés et jours RTT.</p>	
<p>A l'entrée dans le dispositif, le salarié perçoit, par anticipation, 70 % de l'indemnité de fin de carrière</p> <p>Le solde lui est versé à la sortie qui correspond à la rupture juridique du contrat de travail,</p>	
<p>1.3. Réunion d'échanges sur la situation du logement en région parisienne</p> <p>Une réunion d'échanges se tiendra tous les 4 mois afin de faire un point sur la situation du logement des salariés amenés à prendre un nouvel emploi en région parisienne. A cette occasion, les dossiers individuels présentés par les Organisations Syndicales représentatives pourront être évoqués. Seront présents à cette réunion un représentant par Organisation Syndicale représentative au niveau de l'entreprise et des représentants de la Direction des Ressources Humaines de SOCIETE GENERALE.</p>	<p><i>Nous avons exigé et obtenu qu'un dispositif paritaire d'attribution du logement social soit créé pour aider les salariés qui rencontreraient des difficultés de logement. Si la demande est acceptée, la rédaction proposée nécessite encore quelques explications et modifications.</i></p>

Nous vous proposons de donner votre avis :

Pour la signature / Contre la signature

jusqu'au mercredi 28 février :

soit par mail :

cgtsocgen@wanadoo.fr,

Soit sur notre site internet :

<http://www.cgtsocgen.fr/>