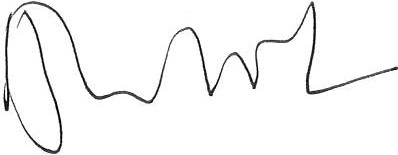
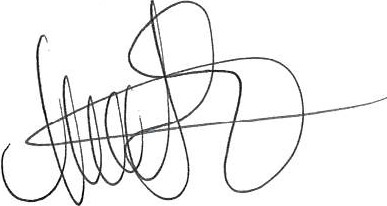
**ACCORD SUR L'EVOLUTION DES METIERS, DES COMPETENCES ET DE L'EMPLOI**

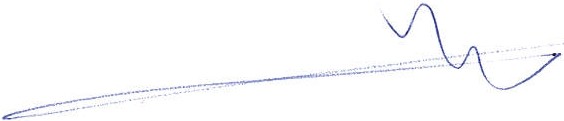
Entre,d'une part,

SOCIETE GENERALE representee par Monsieur Pierre-Yves DEMOURES, Directeur Delegue des Ressources Humaines du Groupe,

Et, d'autre part,

Les Organisations Syndicales representatives au niveau national,

C.F.T.C. representee par O,.J2r?..,a...Q\_ 

C.G .T. reprOsentOe pa wv*'\'°@' -1)* !.l\_,-,:;\\_, 

F.O. representee par £ GLf}Ng*\L.E* - 

S.N.B. reprOsentOe par J=-:o v, J?, C, L. f' V (,t, L- -V(S.\_

II est convenu ce qui suit.

Fait a PAR IS LA DEFENSE, le 18 fevrier 2016

2

SOMMAIRE

[PREAMBULE ....................................................................................................................................................................... .... 3](#_TOC_250009)

CHAPITRE I- DISPOSITIF DE CONCERTATION ET DE DIALOGUE SUR LA STRATEGI E DE L'ENTREPRISE ET DES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI.................................................................................... .............................................................. 4

PARTIE I - MODALITES DE CONCERTAT ION ET DE DIALOGUE.......................................................... ................................ 4

A - Instance de dialogue et de concertation sur les orientations strategiques......... ................................................... 4

B - Articulation avec le Comite Centrald'Entreprise.......................... .................................... ......................................... s

PARTIE II - LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPTETENCES (GPEC) AU CCEUR DE

L'ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI................................................................ .............................................. 6

[A - Instance d'echa nge et de reflexion sur !'evolution des metiers :l'Observatoire des metiers...... ........................ 6](#_TOC_250008)

B - Travaux sur !'evolution des metiers et des competences................................................................. ......................... 8

[C - Communication sur les metiers, les travaux de l'Observatoire et l'accompagnement des evolutions professionnelles................... .................................................................................................................................................. 9](#_TOC_250007)

CHAPITRE II- DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE ET ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL 10

PARTIE I- ACCO MPAGNER LES SALARIES ET DEVELOP PER LEURS COMPETENCES AU SEIN DE L'ENTREPRISE........ 10

[A - Gestion de la mobilite interne. 11](#_TOC_250006)

[B - Accompagnement des sa laries dans la construction et la mise en CEuvre de leur parcours professionnel....... 12](#_TOC_250005)

PARTIE II - MESURES A DESTINATION DES JEUNES ET DES SE NIORS : LE CONTRAT DE GENERATION ....................... 17

[A - Realisation d'un diagnostic sur l'emploi des jeun es et des seniors.......................................................................... 17](#_TOC_250004)

[B - Entree et insertion dura ble des jeunes dans l'ent reprise......... ........................... ....................................................... 17](#_TOC_250003)

C - Emploi et maintien des seniors dans I'ent reprise................ ........................................................................................ 19

[D - Transmission des savoirs et des competences ............................................................................................................ 25](#_TOC_250002)

PARTIE Ill - MODALITES DE SUIVI...... ........................................................................................... ............................. ........... 27

PARTIE IV - PROJET PROFESS IONNEL. 27

[A - Eligibilite............................................................................................................................................................................ 27](#_TOC_250001)

[B - Mesures d'accompagnement. 28](#_TOC_250000)

C - Modalites d'obtention du conge professionnel. 29

CHAPITRE Ill - RENFORCEMENT DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES ET MISE EN PLACE DE MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES................................................................................................................... PARTIE I - CONSULTAT ION DES INSTANCES REPRESENTATIVES SUR LES PROJETS NECESSITANT LA MISE EN PLACE DE MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SPECIF IQUES.............................................................................................. A - Procedure d'entrep rise...................................................................................................................................................

B - Procedure d' etablissement............................................................................................................................................. C - Instance de coordination des CHSCT {ICHSCT) de l'entreprise................................................................. ................. D - Expertise globale et consultation..................................................................................................................................

PARTIE II - GARANTIES APPORTEES AUX SA LAR IES...........................................................................................................

A - Gara nties apportees sur les modalites de traitement des dossiers......................................................................... B - Commission de recours et de suivi........................................................... ..................................................................... PARTIE Ill - RENFORCEMENT DES MESURES D'ACCOM PAG NEMENT A LA MOBILITE INTERNE.................................

A - Priorite aux collaborateurs concernes par les objectifs de suppression de postes................................................ B - Mesures renforcees d'aide a la format ion.......................................................................... ..........................................

C - Aides a la mobilite geographique........................................................................ .................. ........................................ .

D - Role renforce du Campus Metiers Mobilite dans l'accompagnement des mobilites internes ............................. PARTIE IV - MISE EN PLACE DE MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES ..............................................................

A - Possibilite offerte aux salaries de recourir aux departs volontaires..................................................................... .... B - Mesures d'accompagnement de la transition d'activite a destination des sa laries en fin de carriere................

CHAPITRE IV - DISPOSITIONS GENERALES .........................................................................................................................

PARTIE I- CADRE LEGAL ET CO NVE NTIONNEL...................................................................................................................

PARTIE II - DUREE............................................. ......................................................................................................................

PARTIE Ill- REVISION........................................................................................................... .................................................. PARTIE IV - EVOLUTION LEGISLATIVE, REGLEMENTAIRE OU ECONOMIQUE................................................................. PARTIE V - ADHESION......................................................... ............................................. ........................................... ........... PARTIE V I- NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD ....................................................................................................... .. ANNEXE 1................................................................................. ................................................................................................

ANNEXE 11...................................................... ................................ ..........................................................................................

if

30

31

31

31

32

33

34

34

36

37

37

38

39

39

40

40

44

46

46

46

47

47

47

48

49 IJ{,Ul

54 6PP'-



54

**ANNEXE** II

##### DIAGNOSTIC- CONTRAT DE GENERATION

Ce diagnostic comprend les elements suivants :

Les Pyramides des ages (Reseau/Centraux, Techniciens et Cadres,Techniciens et Cadres et + 60 ans) au

31 decembre 2015,

Les donnees relatives a la repartition des jeunes {mains de 30 ans) et seniors {SO ans et plus) par metiers reperes AFB, par niveau, par genre ainsi que la ventilation des salaries a temps partiel des

jeunes (moins de 30 ans) et des seniors (SO ans et plus) et la ventilation par anciennete {annees 2013, 2014, 2015),

Le suivi des indic..teurs relatifs a l'objectif de recrutement des jeunes, a la formation des seniors,aux

« points carrieres realises,a u nombre de salar ies seniors ayant beneficie d'une revision salariale, au

nombre de dema:fe de temps partiels de fin de carriere, au nombre de salaries ayant participe au seminaire de preration a la retraite et ayant beneficie d'une absence remuneree pour bilan de sante

(au 31decembrelSJ,

La moyenne des 1unerations au 31 decembre 2015,

Le taux de recruent des jeunes ayant effectue un contrat d'alternance,un VIE, un stage au sein de SOCIETE GENERP.rnnees 2013, 2014, 2015),

Le nombre de rements de jeunes (moins de 26 ans et 26-30 ans) pour les annees 2013, 2014, 2015,

Le rapport natiOlur l'exercice 2014 realise dans le cadre de l'accord egalite professionnelle entre lesfemmes et lemes.

*n.*

# PREAMBULE

Confrontee aux profondes mutations du monde bancaire tant economiques,reglementaires que societales, SOCIETE GENERALE affiche la volonte d'etre au cceur de ces evolutions et de poursuivre son developpement en tant qu'acteur majeur de ce secteur. Sa volonte de transformation, indispensable pour atteindre cette ambition, s'appuie fondamentalement sur les competences et !'engagement de ses collaborateurs.

La capacite de l'entrepr ise a les accompagner tout au long de cette transformation, a promouvoir le changement, a anticiper les evolutions des besoins et des competences, a les adapter aux mutations de leur

metier, en prenant en compte leurs aspirations, est decisive pour emporter les defis que l'entreprise s'est fixee.

SOCIETE GENERALE reaffirme la necessite de donner aux representants du personnel une reelle visibilite sur la strategie de l'entrepr ise mais egalement du Groupe, afin que ceux-ci puissent contribuer a travers

une instance de dialogue et de concertation, le plus en amont possible, aux reflexions et mesures destinees

a l'accompagnement et a !'evolution des salaries.

SOCIETE GENERALE considere que cette visibilite doit etre particulierement developpee concernant

!'impact des mutations du Groupe sur les metiers et leurs evolutions au travers des echanges et travaux realises au sein de l'Observatoire des metiers.

Les parties chercheront a inscrire les etudes realisees par cet Observatoire dans la demarche engagee au niveau de la branche afin de faire sens avec les evolutions plus globa les des metiers dans le monde bancaire.

Cette meilleure connaissance des metiers suscept ibles de connaitre de fortes evolutions doit permettre ainsi de contribuer a edifier, au travers du present accord, une veritable demarche en faveur de

!'adaptation des sa laries aux evolutions a venir.

A ce titre, SOCIETE GENERA LE place la mobilite des sa laries au cceur de son dispositif de developpement et met en place :

de veritables parcours d'evolution, d'acquisition et de valo risation des competences,

un renforcement du developpement des collaborateurs en particulier pour ceux qui occupent des emplois en forte evolution et dont certains pourraient necessiter le developpement de formations passerelles,

* la promotion du recrutement et de !'integration des jeunes recemment diplomes y compris au travers d'engagements chiffres de recrutement,
* le developpement d'une politique « seniors » responsable qui permette tant la transmission des savo irs et des competences que la garantie d'evolution dans l'entreprise ou l'accompagnement de transitions

de carriere notamment en faveur de projets solidaires ou de soutien a des PME.

SOCIETE GENERALE reaffirme, a ce titre, son engagement a conduire une politique de formation qui accompagne et facilite ces evolutions professionnelles.

Ces mesures s' inscrivent dans les principes fondamentaux de la gestion previsionnelle de l'emploi et des competences (GPEC) et devront tenir compte des orientations strategiques de l'entreprise mais ega lement des aspirations des sa laries.

Cette gestion des ressources, des competences et des savoir-faire doit contribuer a creer une reelle dynamique interne et constitue pour les sa laries l'opportunite de beneficier d'une demarche d'adaptation et de developpement de leurs competences tout au long de leur carriere.

\

A insi, des lors que des reorganisat ions auraient une incidence sur l'emploi, outre les departs naturels, la mobilite interne sera la priorite de l'entreprise, via un renforcement du pilotage centralise et transparent accompagne de processus de formation et d'integrat ion ambitieux. Ces mesures prioritaires seront

neanmoins completees d'un valet de mesures, notamment d'accompagnement a la realisation de projets

d'evolution professionnelle externes dans un cadre strictement volonta ire.

Le present accord contribuerait ainsi a apporter aux salaries une vision precise et structuree de la situation de l'emploi, de leurs perspectives et des mesures communes d'accompagnement dont ils pourraient beneficier, sur !'ensemble de la duree de l'acco rd.

Ses dispositions constituent un ensemble coherent qui ne pourrait etre complete, sauf accord des parties, par des mesures de meme nature.

Des lors qu'un projet traite dans !'instance de dialogue et de concertation a une incidence importante sur l'emploi, la Direction et les Organisations Syndicales Representatives engageront un echange sur le cadre des modalites d'accompagnement social.

Les dispositions du Chapitre Ill pourraient etre adaptees, en fonction de l'entite concernee, dans le cadre des accords de methode et d'accompagnem ent issus de ce Chapitre.

**CHAPITRE I**

**DISPOSITIF DE CONCERTATION ET DE DIALOGUE**

**SUR LA STRATEGIE DE L'ENTREPRISE ET DES EVOLUTIONS DE l'EMPLOI**

Pour preserver et developper sa compet itivite, la Direction de SOCIETE GENERA LE considere qu'il est necessaire de s'adapter de maniere permanente a un environnement economique, reglementaire et

technologique qui evolue rapidement.

Pour preparer l'entrepr ise et le personnel a ces evolutions indispensab les, ii est apparu opportun de favoriser un dialogue dynamique et constructif entre la Direction et les Organisations Syndicales representatives au niveau de l'entreprise dans le cadre d'instances specifiques afin d'apporter la visibilite

sur les strategies de l'entreprise ainsique sur les evolutions des metiers.

Les dispositions prevues par le present chapitre n'ont toutefois pas vocat ion a se substituer aux procedures d'information et/ou de consultation des instances representatives du personnel. Elles en precisent certa ins contours.

**PARTIE** I- **MODALITES DE CONCERTATION ET DE DIALOGUE**

##### A - Instance de dialogue et de concertation sur les orientations strategigues

L'instance de dialogue et de concertation,mise en place en 2013 a pour objet de :

porter a la connaissa nce des Organisations Syndicales representatives dans l'entreprise les orientations strategiques et economiques de l'entreprise, et/ou des lignes metiers,

et permettre une concertation au cours de laquelle celles-ci pourront faire part de leurs reflexions et observations.

Les projets, dont le caractere strategique le justifierait , sont evoques, en amont et dans la mesure du possible, devant cette instance.

Par sa composition et sa periodicite, cette instance a vocation a faciliter la transmission d'informations entre la Direction et les Organisations Syndicales representatives dans l'entreprise. Elle permet des echanges de vue sur les perspectives d'evolution et de developpement de l'entreprise ainsique les grandes tendances qui pourraient en resulter sur l'emploi.

Afin de permettre aux Organisations Syndicales de s'organiser et de poser les questions qu'elles estimeraient utiles d'etre debattues, la Direction les informera dans un delai suffisant du theme aborde et

remettra, chaque fois que cela est possible, un descriptif des sujets a traiter lors de la reunion.

Cette instance est composee :

de deux representants par Organisation Synd icale representative au niveau de l'entreprise,

de representants de la Direction emanant du Comite Executif ou du Comite de Direction selon les themes abordes, du Directeur des Ressources Humaines du Groupe qui en assure la presidence et du Directeur des Relations Sociales.

Elle se reunit au mains une fois par trimestre. Des reunions supplementaires peuvent etre organisees par la Direction.

Afin d'instaurer une reelle transparence dans !'information donnee par la Direction, les membres de

!'instance sont tenus a la plus stricte obligation de discretion sur les informations presentant un caractere

confidentiel et precisees comme telles par la Direction. Cette obligation devra etre respectee tant en interne qu'en externe.

La Direction proposera une synthese des travaux de cette Instance qui donnera lieu a une presentat ion devant les instances representatives du personnel concernees.

##### B - Articulation avec le Comite Central d'Entreprise

Les parties conviennent que le processus d'acces et de traitement des informations relatives aux enjeux strategiques de l'entrepr ise, a la situation economique et financiere et a la politique socia le, dont beneficie

le Comite Central d'Entreprise (CCE}, repond aux enjeux du dialogue social tel qu'organise par la loi du 17 aout 201s.

Ce processus est constitue exclusivement par :

0 de maniere recurrente :

la tenue chaque annee de cinq reunions ordinaires du Comite Central d'Entreprise. La tenue d'une reunion du Comite Centrald'Entreprise permet a ses membres d'etre informes regulierement de la

situation economique et socia le de l'entreprise,

la presence reguliere aux reunions ordinaires du Comite Central d'Entreprise des principaux cadres dirigeants de l'entreprise (notamment directeurs generaux, financiers, operationnels, de la strategie,...} dont les intervent ions garantisse nt un niveau d'information eleve sur les perspectives de l'entreprise et sa strategie,

la presentation trimestrielle des resultats de l'entreprise et leurs eventuelles analyses, le developpement de la base de donnees economiques et socia les,

la communication au Comite Central d'Entreprise de la synthese des travaux de !'instance de dialogue et de concertation sur les orientations strategiques,

la communication au Comite Central d'Entreprise des travaux realises au sein de l'Observatoire des

*<jfb-*

mOtiers (Chapitre IIci-apri,s),

0 *k* ,\\

une expertise unique par laquelle le CCE peut mandater annuellement un expert. Cette expertise financee par l'employeur est globale pour !'ensemble de l'entreprise et permet de donner au CCE

chaque annee une vue sur la situation de l'entreprise au titre des sujets vises a !'article L 2323-6 du

Code du travail. L'expert presente une fois par an son rapport lors d'une reunion ordinaire du CCE. Le rapport peut egalement faire l'objet, autant que les Organisations Syndicales au Comite Central d'Entreprise le souhaitent, d'un releve d'observations par chacune d'elles.

* de maniere specifique :

la consultation sur le contexte et les motivations economiques de projets majeurs de Transformation (denomme a SOCIETE GENERALE « dossier chapeau »), sans prejudice des

consultations sur les projets eux-memes1, dans le cadre notamment definipar le Chapitre Ill.

Par ailleurs, la synthese des travaux sur les orientations strategiques sera adjointe a tout dossier de consultation du/des comite(s) d'etablissement concerne(s) par un projet decoulant desdites orientations strategiques.

Enfin, les parties conviennent de maintenir les consultations recurrentes pratiquees dans l'entreprise jusqu'au renouvellement du CCE. Un amenagement de ces consultations recurrentes, fera l'objet d'echanges dans le cadre de la prochaine negociation sur l'accord de fonctionnement du CCE.

**PARTIE** II - **LA GESTION PREVISIONNELLE DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES (GPEC) AU CCEUR DE L'ANTICIPATION DES EVOLUTIONS DE L'EMPLOI**

La demarche d'anticipation et d'accompagnement des evolutions a venir de ses metiers permet a l'entreprise d'adapter ses politiques RH, notamment en matiere de formation ou de pourvoi de paste. L'objectif est de se doter des competences repondant aux enjeux strategiques et de donner aux

collaborateurs, notamment par une demarche de transparence, les moyens de developper leur employabilite.

##### A - Instance d'echange et de reflexion sur !'evolution des metiers : l'Observatoire des metiers

L'Observatoire des metiers est un lieu d'echange et de reflexion sur !'evolution des principaux metiers et competences au sein de l'entreprise, sur la base des ana lyses et des travaux menes par les piliers/directions fonctionnelles ,sans prejudice des prerogatives devalues aux instances representatives du personnel.

##### 1. Role

L'Observatoire a une vision prospective sur les evolutions des principaux metiers de SOCIETE GENERALE au regard des orientations strategiques definies par l'entreprise. II est informe des plans d'actions qui en decoulent ainsi que sur les orientations generales de la formation.

II s'appuie sur les travaux menes par l'Observatoire des metiers de la branche sur les metiers de la profession.

lntegre dans la demarche de developpement des competences, l'Observatoire promeut des outils d'information des collaborateurs sur le contenu des metiers. II est informe des dispositifs de pourvoi de pastes et de formation et peut faire va loir ses propositions d'amelioration.

*1A titre d'exemples, le CCE a ete consulte distinctement de la consultation sur /es projets eux-memes sur /es aspects strotegiques du(X A4?/\*

*plan Ambition 2015 (en 2010), /es projets de transformation du Groupe (en 2013 et 2015), le plan filiere SI (2013). 'f::Y'*

tt (it, Qi

Compte tenu du role prospectif de l'Observato ire,ii ne constitue pas un niveau d'information / consultation supplementaire ou prealable a celui des instances representatives du personnel pour l'examen des projets

relevant de leurs competences.

1. **Composition**

L'Observatoire des metiers est compose de :

deux membres titulaires et un membre suppleant par Organisation Syndica le representative au niveau de l'entreprise, designes pour une periode de 3 ans.

et de representants appartenant a la Direction des Ressources Humaines du Groupe qui en assure la

presidence {dont en permanence des representants de la Direction des Metiers, des Relations socia les et de la Formation).

En fonction de l'ordre du jour et des sujets abordes,pourront etre convies :

des representants des RH des piliers au directions fonctionnelles concernes, des experts au des operationnels.

1. **Modalites de fonctionnement**

L'Observatoire des metiers se reunit au mains deux fois par an sur convocation de la DRH du Groupe.

La reunion peut auss i prendre la forme « extraordinaire » d'un seminai re a minima d'une journee integrant des participants complementaires aux membres habituels de l'Observatoire.

Par ailleurs, ii pourra etre decide de realiser en tant que de besoin des etudes specifiques dans le cadre d'ateliers paritaires, pour restitution aupres de l'Obse rvatoire.

Les Organisation s Syndicales et la Direction s'engagent a respecter la confidentialite des informations presentees comme telles par la Direction dans le cadre des reunions de cette instance.

La Direction adresse l'ordre du jour de la reunion ainsi que les documents afferents aux membres de l'Observato ire deux semaines avant chaque reunion.

Suite a la reunion, le president de l'Observato ire des metiers transmet un compte-rendu a ses membres ainsi qu'aux Delegues Syndicaux Nationaux et Delegues Syndicaux Nationaux Adjoints.

Les travaux realises au sein de l'Obse rvatoire des metiers sont communiques au Comite Central d'Entreprise dans le cadre du processus defini au Chapitre I - Partie I - B du present accord. lls pourront faire l'objet d'un echange dans les Comites d'Etablissement loca ux, selon des modalites proposees par l'Observatoire.

1. **Moyens alloues**

Les membres representants des Organisations Syndicales beneficient d'une journee de reunion preparatoire pour la premiere reunion annuelle de l'Observatoire et d'une journee de reunion preparatoire pour la deuxieme reunion annuelle.

Le temps passe aux reunions de l'Obse rvato ire ainsiqu'aux reunions preparatoires est considere comme du temps de travail effectif.

3(lL Qt\_, I

##### B - Travaux sur I'evolution des metiers et des competences

Afin d'antjciper et d'accompagner en amont les besoins d'evolution des metiers et le developpement des competences, les travaux suivants sont realises :

1. **Cartographie des familles, des metiers, des emplois et des connaissances, a travers** :

* Le referentiel « families, metiers, emplois » :

Les piliers/directions fonctionnelles doivent veiller a ce que les emplois auxquels sont rattaches les sa laries correspondent precisement a l'activite qu'ils exercent. Toute modification du rattachement doit se faire dans le respect des regles legales et conventionnelle s en vigueur et faire l'objet d'une information prealable

au salarie.

* L'etat des lieux de l'emploi :

Chaque annee, et en tant que de besoin (etude, projet de transformation ...), les piliers et directions fonctionnelles 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 pilier/direction fonctionnelle produira une base qui comprendra notamment : une pyramide des ages par genre,

la repartition des effectifs par bassin d'emplois

la repartition par metiers/emplois,

!'evolution statistique des effectifs (par categorie, par anciennete), les flux entrants et sortants des principaux metiers.

* La cartographie des connaissances :

Cette cartographie se fera sur la base du volontariat par la declaration factuelle faite par les sa laries de leurs connaissance s. Elle pourra s'appuyer sur des outils, qui seront presentes a l'Observatoire . Les regles d'utilisation des donnees lui seront egalement communiquees.

Une telle demarche ne pourrait en aucun cas etre retenue dans le cadre de !'evaluation de la performance des sa laries. La Direction veillera a ce que cette demarche ne se substitue pas a !'effort de formation et ne modifie pas les principes de mobilite.

1. **Cartographie des emplois sensibles et/ou en tension**

Ces elements devront contribuer a identifier des grandes tendances d'evolutions previsibles des principaux metiers ou emplois qu'elles soient quantitatives (croissance, decroissance, stabilite) ou qualitatives (evolution des competences).

Cette cartographie sera realisee en liaison avec les travaux menes au niveau de l'Observatoire de I'AFB.

Elle sera realisee a !'occasion de la campagne annuelle GPEC mais ega lement en phase d'etude de projets de transformation, en reaction a la survenance d'un texte reglementaire ou d'une situation nouvelle qui pourrait impacter l'emploi et les metiers.



1. **Etablissement de diagnostics approfondis et de plans d'actions**

Afin de realiser ces diagnost ics, les piliers/directions fonctionnelles realiseront regulierement des etudes. Ces etudes pourront venir en declinaison des etudes prospectives realisees dans le cadre de l'Observato ire des metiers de I'AF B.

Les resultats de ces diagnostics seront debattus avec l'Observatoire des metiers, notamment dans leurs consequences en matiere de formation et seront communiques, pour information, aux Commissions competentes du Comite Central d'Entreprise.

Ces differents travaux sont decrits precisement en Annexe I.

**C - Communication sur les metiers. les travaux de l'Observatoire et l'accompagnement des evolutions professionnelles**

La visibilite sur les metiers, leurs evolutions et les besoins de l'entreprise sont necessa ires aux salaries pour leur permettre de construire leur parcours professionnel.

Deux outils sont mis a disposition des sa la ries :« man site metie rs » et « Bourse des emplois » (cf. Chapitre II - Partie I- A ci-apres relative a la mobilite interne) sur l'intranet SG.

« Mon site metiers » a pour objectif de fournir aux collaborateurs les informations relatives aux metiers de la banque et de SOCIETE GENERALE afin que ceux-ci les connaisse nt mieux et puissent ainsi reflechir a leur

parcours professionnel. II contient egalement taus les renseignements relatifs aux travaux des Observatoires (AFB et SOCIETE GENERA LE), a la mobilite. II est destine a taus les sala ries, et plus particulierement a ceux en mobilite.

Le detail des informations mises a disposition des salaries est precise en Annexe I.

Dans l'objectif de se preparer a l'entretien professionnel, les managers et les collaborate urs peuvent se referer a la rubrique « Observatoires » de man site metiers ainsi qu'aux fiches metiers et passerelles

proposees.

Le Site Metiers est regulierement mis a jour et enrichi,notamment de temo ignages. II est mis en visibilite sur l'intranet SG et est mis en avant dans le cadre des mises en mobilite, des reunions d'information du Campus metiers mobilite ou encore dans le cadre de forums.

Toute mise a jour majeure du Site est presentee dans le cadre de l'Observatoire des metiers.

Les moyens de communications mis a disposition ne se substituent pas aux echanges individualises avec le manager, le gestionnaire RH ou le conseiller referent.

**CHAPITRE II**

**DEVELOPPER L'EMPLOYABILITE ET ACCOMPAGNER LE PARCOURS PROFESSIONNEL**

Les competences des collaborateurs de SOCIETE GENERALE representent un atout majeur dans la reussite de l'entreprise, aujourd'hui et dans le futur. Dans un contexte d'evolution rapide des metiers et des competences, SOCIETE GENERALE reaffirme sa volonte d'anticiper les evolutions des metiers pour developper et securiser les parcours professionnels des collaborateurs.

Elle entend donner a chaque collaborateur les moyens de construire son parcours professionnel au sein de l'entreprise, en portant une attention particuliere aux jeunes et aux seniors, tout en permettant aux salaries porteurs d'un projet professionnel de le realiser dans de bonnes conditions. Des mesures d'accompagnement favorisant !'adaptation et la reconversion des collaborateurs seront mises en place.

A ce titre, les parties affirment que l'entretien professionnel constitue un element-de dans la demarche d'accompagnement des salaries, au cours duquel le salarie peut faire mention de ses souhaits d'evolution professionnelle, et peut analyser, avec son responsable hierarchique, ses besoins de formation.

La Direction prendra toutes les mesures pour que soient integres, dans la formation des RH, les principes de cet accord et plus specifiquement tout ce qui traite de la gestion previsionnelle de l'emploi et des competences.

Des lors que des projets ayant une incidence sur l'emploi ne necessiteraient pas de mettre en place des mesures d'accompagnement specifiques, les parties conviennent que la procedure d'information et de consultation des instances representatives du personnel competentes se deroulera selon les procedures habituelles, dans le respect des regles en vigueur.

Les salaries concernes par ces projets beneficieront de !'ensemble des mesures prevues au present chapitre.

**PARTIE** I- **ACCOMPAGNER LES SALARIES ET DEVELOPPER LEURS COMPETENCES AU SEIN DE L'ENTREPRISE**

Au regard de ses orientations strategiques et des besoins qui en decoulent, SOCIETE GENERALE determine

!'organisation du travail au sein de ses piliers et directions. Dans ce cadre, elle met en reuvre des mesures de mobilite interne dans le respect de la reglementation applicable et du contrat de travail.

SOCIETE GENERALE developpe une politique de mobilite active en vue notamment de favoriser une demarche de preservation de l'emploi dans l'entreprise et veille dans cette optique au developpement des competences des collaborateurs. SOCIETE GENERALE accompagne deja les salaries a travers les differentes politiques et outils de gestion des ressources humaines mis a leur disposition.

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

la promotion de la mobilite interne, y compris par des dispositifs de pilotage transversal, tel que le Campus Metiers Mobilite ou la bourse des emplois,

la mise a disposition, dans une demarche de transparence, d'information sur les evolutions de l'emploi et les passerelles entre les metiers (cf. Chapitre I- Partie II - C),

l'accompagnement renforce des salaries tout au long de leur vie professionnelle, avec des mesures specifiques a destination des salaries occupant des emplois sensib les.

Des actions specifiques seront conduites des lors que les projets de transformation seront susceptibles de

modifier la faon dont seront exerces dema in les differents metiers. Ainsi, ces actions seront definies e lien avec l'Observatoire des metiers. *r:f,*

*w* c\_ n. .

##### A - Gestion de la mobilite interne

**1. Une Direction des Metiers dediee a la mobilite interne, a !'evolution des metiers et au recrutement**

Les trois fonctions de :

pilotage et mise en ceuvre de la mobilite au sein de l'entreprise, gestion previsionnelle des emplois et des competences, recrutement,

sont regroupees au sein d'une meme entite, afin d'en assurer une meilleure coordination et ainsi permettre un pilotage integre du pourvoi de pastes.

Le pilotage et la mise en ceuvre de la mobilite interne au sein de l'entreprise sont geres par le Campus Metiers Mobilite, a !'except ion des mouvements internes au Reseau. Ainsi, les mouvements entre le Reseau

et les services centraux rentrent dans le champ d'intervention du Campus Metiers Mobilite, au meme titre que les mouvements entre services centraux.

1. **Principes de mobilite interne**
   1. Priorite a la mobilite interne

Les pastes disponibles sont reserves en priorite aux collaborateurs de l'entreprise puis ouverts a !'ensemble du Groupe, s'ils n'ont pas ete pourvus.

Le recours au recrutement externe n'est possible qu'apres avoir mene des recherches actives en interne, excepte pour les profils d'experts (non disponibles en interne) et les profils debutants. Pour ces derniers,

les candidatures des stagiaires, alternants et volontaires a !'international en entreprise (VIE) sont

examinees et promues en priorite. 2.2. Transparence

La mobilite interne s'appuie sur un dispositif de communication des pastes disponibles. Ainsi, chaque collaborateur a acces a une liste et une description des pastes disponibles sur la bourse des emplois. Les

descriptions des pastes disponibles comprennent les elements suivants : contexte dans lequel ils s'exerce nt, nature des missions et responsabilites principales, type d'experience souhaitee, aptitudes requises et niveau(x) de classification.

2.3. Principes de gestion

La decision de mobilite est prise en considerant notamment les discussions entre le collaborateur et son manager, en particulier lors des entretiens d'evaluation et professionnels. Cette decision prend en compte les aspirations du collaborateur, la vision globale des metiers et des competences pilotee par la ligne RH. Elle est prise en accord avec le salarie .

Sans prejudice de ce principe, les regles legales, conventionnelles et jurisprudentielles en vigueur sont respectees en cas d'affectation d'un salarie sur un paste en fonction des besoins de l'entreprise.

Les candidats a la mobilite continuent d'exercer leur activite sur leur paste d'origine tant que leur nouvelle affectation n'est pas effective.

/111

3. Gestion de la mobilite interne :cas particulier des services centraux parisiens

La gestion de la mobilite et des pastes dans les services centraux est pilotee de maniere centralisee afin d'optimiser le pourvoi des pastes et l'accompagnement des salaries en mobilite.

Le Campus Metiers Mobilite pourvoit les pastes disponibles au sein des services centraux. II peut etre amene egalement a gerer la mobilite interne en provenance ou a pourvoir dans le reste de l'entreprise .

Le Campus Metiers Mobilite s'assurera de fournir une vision exhaustive des postes et veillera a la qualite de l'offre. II travaillera de concert avec les managers et les gestionnaires RH des differents metiers du Groupe afin de bien qualifier les besoins des metiers.

Les conseillers du Campus Metiers Mobilite pourront recevoir les collaborateurs en mobilite dans leur recherche, en particulier via la mise a disposition d'informations sur les differents metiers de l'entreprise et sur les postes disponibles.

Le Campus Metiers Mobilite veillera a l'adequation des candidatures aux pastes disponibles, et pourra a cet effet definir des actions de formation d'adaptation dans le cadre des passerelles entre les metiers de l'entreprise et ii n'ouvrira le paste au recrutement externe que dans le cas ou aucun candidat n'aura ete identifie en interne comme pouvant occuper le poste disponible.

Une attention particuliere est portee aux sa laries dont la mobilite est la plus ancienne notamment en identifiant des actions adaptees. Des elements chiffres seront presentes en Commission de suivi.

Les parties rappellent que la mobilite contribue au developpement de l'employabilite des salaries. Des lors qu'elle ne pourrait pas se realiser dans des delais suffisamment brefs, le manager devra veiller a ce que le salarie poursuive le developpement de ses competences sur son poste dont ii assure les missions dans leur integralite.

En regle generale,des lors que la recherche de paste n'aboutirait pas au terme d'une periode de 6 a 8 mois, le Campus Metiers Mobilite, la RH, le manager et le salarie etudieront les modalites de poursuite de la mobilite et le cas echeant, de son report ainsi que d'eventuelles actions de developpement et d'accompagnement correspondant a son projet professionnel, y compris sur son paste, et les besoins de I'entreprise.

B - Accompagnement des salaries dans la construction et la mise en ceuvre de leur parcours professionnel

1. Mesures d'accompagnement communes
   1. Accompagnement du salarie pour faciliter la construction de son parcours professionnel

aj Entretien Professionnel

Conformement aux dispositions de l'accord SOCIETE GENERALE relatif a la formation professionnelle du 18 decembre 2014, chaque salarie (CDI,CDD, alternants) beneficie d'un entretien professionnel tous les 2 ans. Cet entretien est egalement propose a chaque retour ct' « absence de longue duree ».

II est realise par le manager avec l'appui du gestionnaire RH et est formalise dans l'outil E-valuation.

Cet entretien a pour finalite de permettre au salarie d'examiner son projet professionnel, a partir de ses souhaits et de ses aptitudes, et en fonction des perspectives d'evolution de l'entreprise. II est distinct de l'entretien portant sur !'evaluation professionnelle du salarie.



Cet entretien a egalement pour objectif de donner au salarie de la visibilite sur les perspectives d'evolution constatees ou a venir sur son metier. Afin d'accompagner les managers et les sa laries sur ces evolutions, l'Observato ire des metiers met a leur disposition des etudes prospectives, etc.

\_Q) Entretien annuel d'evaluation

L'entretien annuel constitue ega leme nt un moment durant lequel le salarie et son responsable hierarchique peuvent analyser les besoins de formation en lien avec les axes d'amelioration detectes et elaborer une premiere expression de besoins de formation pour l'annee suivante. L'instruction SOCIETE GENERALE n° 013672 sur !'evaluation professionnelle precise que la formation fait partie des sujets abordes lors des entretiens, la finalite etant d'aider a u developpement du collaborateur. Le sa larie peut egalement faire mention de ses souha its d'evolution professionnelle lors de cet entretien annuel.

cj Entretiens RH a la demande du salarie

Dans le cadre de la gestion de carriere, le sa larie qui le souhaiterait sera re<;u par son gestionnaire RH afin de faire un point avec lui sur son poste, les competences developpees et a developper, les pistes

d'evolution en matiere de carriere compte tenu de ses competences, de son experience, de ses attentes et des possibilites offertes par l'entreprise. Si le sa larie en est d'accord, le gest ionnaire RH pourra proposer en appui du manager un plan de developpement des competences.

<!) Aide a la construction du garcours professionnel

Pour les salaries en cours de mobilite dans les services centraux, une a ide a la constructio n de leur parcours professionnel et de preparation a un entretien pourra etre proposee. Les salaries sont libres de s'inscrire ou

peuvent se voir proposer le suivi d'un atelier si des difficultes sont observees dans l'exercice de la mise en valeur de leurs competences et experiences professionnelles. L'objectif est de doter les salaries des atouts necessa ires dans la gestion de leur parcours professionnel.

* 1. Formation

La formation a pour objectif de developper les competences des collaborateurs, en coherence avec la strategie du Groupe et avec leurs aspirations. Les orientations genera les de la formation s'appuieront notamment sur les travaux de l'Observatoir e des metiers.

La politique de formation repose sur quatre principes fondamenta ux :

elle veille a ce que les collaborateurs soient en situation de remplir efficacement leur fonction en contribuant a leur bonne integration, a leur environnement professionnel et plus generalement au

Groupe,

elle contribue a assurer l'adequation des competences aux besoins des activ ites et metiers existants,

preparant l'avenir, elle anticipe !'evolution de l'entre prise et accompagne les adaptations necessaires,

enfin, e lle contribue d'une fa<;o n generale au developpement professionnel des collaborateurs et les accompagne dans la rea lisation de leur projet professionnel.

SOCIETE GENERALE s'engage a promouvoir de nouvelles modalites de format ion, au regard de !'evolution du digital, qui facilitent l'acces des sa laries aux dispositifs de format ion existant dans l'entreprise.

Tout salarie, des lors qu'il remplit les conditions lega les, reglementaires et conventionnelles, peut demander a beneficier des dispos itifs relevant de la formation professionnelle.

II beneficie en particulie r des dispositifs prevus par l'accord de branche du 9 fevrier 2015 et par l'accord

i

SOCIETE G\_ENERALE relatif a la format ion professionnelle du 18 decembre 2014 dans les conditions fixe lb4---

par ceux-c, J{) (, 4-(h, *w-,'*

L'acces des salaries a des actions de formation professionnelle continue est assure :

a !'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation,

a !'initiative du salarie avec !'accord de son employeur, si la formation a lieu en tout ou partie sur le

temps de travail,dans le cadre du Compte Personnel de Formation (CPF),

a !'initiative du sa larie, si la formation a lieu en dehors du temps de travail, dans le cadre du Compte

Personnelde Formation,

a !'initiative du sa larie dans le cadre du Cange lndividuel de Formation (CIF).

Le responsable hierarchique, conjointement avec le collaborateur, determine les besoins de formation dans le cadre du plan, en fonction des objectifs du service et de son savoir-faire.

Toutefois, pour permettre au salarie de s'exprimer sur ses besoins de formation, ii peut formuler directement une demande aupres de sa hierarchie au titre du plan. En fonction de l'adequation de cette demande avec la situation du salarie, la hierarchie peut accepter ou refuser la demande.

L'articulation des formations eligibles au plan de formation,au Compte Personnel de Formation,au Cange lndividuel de Formation se fait de la fac;on suivante :

les formations d'adaptation au paste ou de maintien dans l'emploi seront rea lisees sur le temps de travail dans le cadre du Plan de formation et relevent de la categorie Idu plan de formation,

les formations qualifiantes/dip l6ma ntes/certifiantes banca ires ou non, va lidees avec l'employeur des lors qu'elles ont un lien direct avec la fonction occupee par le sa la rie, ou qu'elles permettent d'acquerir

une expertise dans la fonction occupee ou qu'elles sont necessaires a un changement de fonction,sont

realisees au titre du Compte Personnel de Formation sur le temps de travail, avec accord du sala rie. En

!'absence d'eligibilite au CPF, elles pourront etre realisees sur le Plan de formation,

les formations y compris les formations dipl6mantes demandees par le salarie pour preparer une evolution a moyen ou long terme ou sans rapport direct avec l'activite professionnelle de l'entreprise

ou du salarie seront realisees, soit au titre du Compte Personnel de Formation hors temps de travail, soit au titre d'un Cange lndividuel de Formation.

Les formations eligibles au CPF peuvent faire l'objet d'abondement de la part de l'entreprise ou d'OPCABAIA dans les conditions prevues par l'accord SOCIETE GENERALE relatif a la formation

professionnelle du 18 decembre 2014 et !'accord de branche du 9 fevrier 2015.

Par ailleurs, les salaries peuvent egalement demander a beneficier de periodes de professionna lisation, notamment lors de l'entretien professionnel, pour realiser des actions de formation de maintien dans

l'emploi de salaries en contrat de travail a duree indeterminee.

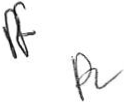
SOCIETE GENERALE portera une attention particuliere aux salaries de plus de 45 ans, aux femmes de retour de conge maternite, aux femmes et aux hommes de retour de conge parental et aux salaries ayant un

emploi sensible pour l'acces a ce dispositif.

Ce dispositif sera mis en ceuvre, dans le respect des dispositions lega les et de !'accord de branche en vigueur.

En outre, les salaries peuvent dans le cadre d'une demarche individuelle demander a beneficier d'un bilan de competences dont l'objet est d'analyser leurs competences professionnelles et personnelles ainsi que leurs aptitudes et motivations afin de definir un projet professionnel ou d'envisager une nouvelle

orientation dans l'entreprise ou a l'exterieur .

*se c\_ *

Enfin, les sa laries peuvent s'engager egalement dans une demarche individuelle afin de faire valider les acquis de leur experience professionnelle en vue d'obtenir un diplome, un titre a finalite professionnelle ou

un certificat de qualification professionnelle enregistres au registre national des certifications professionnelles. Une communication renforcee sur ce dispositif est disponible sur l'intranet SG.

1. **Mesures propres aux salaries occupant des emplois sensibles tels que definis par l'Observatoire des metiers SOCIETE GENERALE**
   1. Determination des emplois sensibles

Les emplois sensibles seront identifies par le biais de la cartographie des emplois sensibles et les diagnostics realises mentionnes au Chapitre I - Partie II - B.

2.2 Accompagnement des salaries

Les sa laries occupant des emplois susceptibles de conna,tre une evolution significative, seront informes par leur manager et/ou la ligne RH individuellement ou collectivement de !'evolution de leur emploi.

L'entreprise mettra en place les dispositifs de gestion des ressources humaines permettant a chaque sa larie concerne par les evolutions importantes de son metier de poursuivre son parcours professionnel en evoluant dans sa filiere metiers/emploi ou dans un autre secteur de l'entreprise au travers d'une mobilite professionnelle ou geographique, en fonction des besoins de l'entreprise .

Chaque sa larie sera ensuite rec;:u par les ressources humaines pour evoquer sa situation individuelle, les perspectives d'evolution envisageab les ainsi que les moyens a mettre en CEuvre pour le sa larie envisageant une reorientation de sa Carriere.

II sera examine la possibilite pour le salarie soit de suivre !'evolution de son metier soit eu egard a son parcours professionnel de s'orienter vers une mobilite professionnelle et/ou geographique.

Les salaries a cette occasion seront informes des possibilites de formation et d'aides a la mobilite qui leur sont accessibles.

Lorsque la mobilite du salarie aura ete decidee, elle sera traitee de maniere prioritaire en tenant compte de

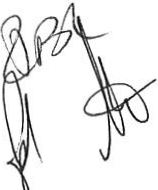
!'importance de cette evolution.

Le salarie beneficiera d'un accompagnement regulier et personnalise. 2.3. Formation

En complement des dispositions prevues dans le Chapitre II - Partie II - B - 1, des mesures seront prevues a destination des salaries occupant des emplois dont le contenu et les competences liees sont susceptibles de conna,tre une evolution significative.

aj Actions de formation dans le cadre du plan de formation

Des actions ou des parcours de formation seront mis en place en vue de permettre aux salaries !'acquisition des competences necessaires pour suivre !'evolution des metiers ou si cela s'avere necessa ire pour occuper de nouvelles fonctions.

En tant que de besoin le cycle de formation pourra etre complete d'actions de formation individualisees.



En cas de changement de poste, les formations d'adaptation au nouveau poste seront realisees des lors que le nouveau poste aura ete identifie avec les Ressources Humaines.

Les salaries identifies comme etant sur des emplois sensibles pourront accede r a des formations en ligne mises a leur disposition sur leur temps de travail.

\_Q) Periode deprnfessionnalisation

Les salaries occupant des emplois dont le contenu et les competences liees sont susceptibles de connaitre une evolution significative (ou dont les effectifs sont en baisse) ont un besoin accru de formation afin d'etre

en situation d'evoluer, si besoin, vers de nouvelles fonctions. SOCIETE GENERALE portera une attention particuliere a l'acces aux periodes de professionnalisation pour les salaries amenes dans ce contexte a

evoluer vers un nouveau metier.

SOCIETE GENERALE, afin d'accompagner au mieux ces reconversions professionnelles, met en place des

parcours de formation complets dont la structure est predefinie et dont le contenu est personnalise en fonction des besoins. Ces parcours pourront comprendre une dimension formation metier pour preparer le

salarie a ses nouvelles fonctions, une dimension developpement personnel en lien avec les fonctions visees,

un volet culture risques et une presentation de l'environnement d'accueil (organisation, modes de fonctionnement) du salarie.

L'accord de branche du 9 fevrier 2015, donne notamment la priorite aux salaries ayant un metier sensible pour l'acces aux periodes de professionnalisation.

<;) Bilan de comp tences

Les sa laries occupant des emplois susceptibles de connaitre une evolution significative dans l'entreprise, peuvent, en cas de refus de prise en charge par le Fongecif, demander a leur employeur de suivre un bilan

de competences dans le cadre du plan de formation. Ce bilan de competences leur permettra une meilleure visibilite sur les pistes de mobilite fonctionnelle.

ci)j\bondement du Compte Personnel de Formation

L'article 5 de l'accord SOCIETE GENERALE relatif a la formation professionnelle du 18 decembre 2014 prevoit un abondement, sans prejudice de l'abondement prevu par l'accord de branche du 9 fevrier 2015.

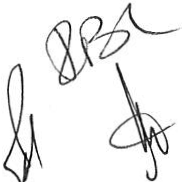
2.4. Aide a la mobilite geographigue

Les sa laries occupant des emplois susceptib les de connaitre une evolution significative dans l'entreprise qui sont amenes a realiser une mobilite geograph ique en France dans le cadre de leur reclassement interne se verront appliquer systematiquement les mesures en vigueur au sein de SOCIETE GENERALE relatives a la

mobilite geographique dans la mesure ou les conditions requises sont remplies.

Le fait que le sa larie ait exprime par ecrit sa volonte de rejoindre la zone geographique ou s'operera le reclassement pour des convenances personnelles ne pourra pas lui etre oppose. Les conditions a remplir et

les mesures actuellement applicables sont prevues par !'instruction SOCIETE GENERALE n° 11049 en ce qui concerne la mobilite geographique avec demenagement, et par l'avenant n·10 du 16 decembre 2010 a

l'accord social du 7 juillet 2000 en ce qui concerne la mobilite sans demenagement.



**PARTIE** II - **MESURES A DESTINATION DES JEUNES ET DES SENIORS :LE CONTRAT DE GENERATION**

Le contrat de generation repond au triple objectif d'ameliorer l'acces des jeunes a un emploi en CDI, de maintenir l'emploi des seniors et d'assurer la transmission des savoirs et des competences .

##### A - Realisation d'un diagnostic sur l'emploi des jeunes et des seniors

SOCIETE GENERALE etablit un diagnostic quantitatif et qualitatif portant sur la situation de l'emploi des jeunes et des seniors dans l'entreprise.

Ce diagnostic comprend une pyramide des ages, les donnees sur les trois dernieres annees relatives a la formation des seniors, aux « points carrieres » realises,au nombre de sa laries seniors ayant beneficie d'une revision sa lariale, au nombre de demande de temps partiels de fin de carriere, a la repartition des jeunes (moins de 30 ans) et seniors (SO ans et plus) par metiers reperes AFB, par niveau, par genre ainsi que la ventilation des salaries a temps partiel des jeunes (moins de 30 ans) et des seniors (SO ans et plus).

II precise le taux de recrutement des jeunes ayant effectue un contrat d'a lternance, un V IE, un stage au sein de SOCIETE GENERALE ainsi que le nombre de recrutements de jeune s (moins de 26 ans et 26-30 ans).

Le rapport national pour l'exercice 2014 realise dans le cadre de l'accord egalite professionnelle entre les femmes et les hommes est egaleme nt integre a ce diagnostic.

Entin, SOCIETE GENERALE a etabli une demarche de nature a identifier les emplois/metiers necessitant d'assurer la perennite du savoir-faire par secteur, et plus particulierement ceux occupes par des seniors qui devront transmettre leurs competences avant leur depart en retraite, telles que la connaissance d'applications informatiques, de processus/methodes specifiques, la connaissance de produits complexes ou de secteurs de clientele. Cette demarche s'inscrit dans le cadre des travaux coordonnes par l'Observatoire des metiers (cf. Chapitre I- Partie II).

Le diagnostic est joint au present accord (Annexe II) et a ete remis aux partenaires sociaux (y compris au Comite Central d'Entreprise et aux Comites d'Etablissement), avant depot de l'accord aupres de l'autorite administrative competente.

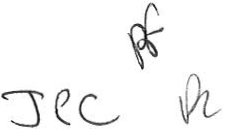
Par ailleurs, ii sera remis a l'autorite administrative competente et aux partenaires socia ux (y compris au Comite Central d'Entreprise et aux Comites d'Etablissement) chaque annee a compter de la date d'entree en vigueur du present accord, un document d'evaluation sur la mise en reuvre des dispositions du present accord relatives au contrat de generat ion.

##### B - Entree et insertion durable des jeunes dans l'entreprise

SOCIETE GENERALE conduit une demarche volontariste en matiere d'insertion professionnelle des jeunes et s'engage a poursuivre ses actions en la matiere.

SOCIETE GENERALE veille a developper le recrutement a destination des jeunes notamment par des campagnes specifiques.

Sa politique dynamique et responsable concernant l'alternance, les stages et les VIE contribue a donner aux jeune s une premiere experience en entreprise.



1. Politique volontariste de recrutement et d'insertion professionnelle des jeunes

SOCIETE GENERALE developpe depuis plusieurs annees une politique dynamique de recours a l'alterna nce. En effet,l'a lternance offre l'opportunite de proposer aux alternants des missions ide ntifiees dans la duree et en lien avec leurs projets professionnels. Ces alternants, qui auront beneficie d'une formation solide,

sont ainsiimmediatement operationnels et susceptibles d'etre recrutes en COi.

Par ailleurs, elle developpe egalement une politique de stage et de volonta riat international en entreprise

{V IE) dans le respect des dispositions legales.

Afin de faciliter !'integration, un livret d'accueil est remis aux alternants, stagiaires et VIE, lors de leur arrivee dans l'e ntreprise pour accompagner leurs premiers pas dans l'entreprise. Ce livret detaille la prise en main des differents outils informatiques au se in de SOCIETE GENERALE, les interlocuteurs et les aspects logistiques {badge, cantine, etc).

lls beneficieront du programme d'integration destine aux nouveaux embauches et d'un referent, qui les guidera au cours de le urs premiers mois de travail au sein de SOCIETE GENERALE.

Un guide de bonnes pratiques est egalement remis aux managers pour les accompagner dans la gestion de ces populations.

Les a lterna nts, stagia ires et V IE sont eva lues en fin de mission et leurs candidatures sont conservees 18 mois pour faciliter leur suivien prevision d'un recrutement eventuel. Des actions de communication sur les

pastes a pouvoir au travers d'evenements particuliers ou par envoi de mails specifiques, peuvent etre

organisees.

Dans le cadre de cette demarche volonta ire,SOCIETE GENERA LE se fixe pour objectif de recruter 500 jeunes de mains de 26 ans en contrat a duree indeterminee en France {y compris lorsque le CDI succede a une formation en alternance ou a un stage rea lise a u sein de SOCIETE GENERALE) durant la premiere a nnee

d'a pplication du present accord. Cet objectif sera reexa mine chaque annee pendant la duree d'a pplication du present accord.

SOCIETE GENERALE veillera a respecter l'egalite professionnelle entre les femmes et les hommes dans le cadre de cet objectif chiffre.

Une plateforme sera mise a disposition des alterna nts, stagiaires, VIE destinee a :

rester en contact avec eux bien qu'ils aient quitte le Groupe dans l'optique d'une opportunite future,

partager les alternants *I* stagia ires avec notre ecosyste me et notre tissu local tels que les PME / ETI partenaires de SOCIETE GENERALE {en collaboration avec la Direction des Ac hats),

diffuser des offres d'emploiJuniors.

1. Accueil et integration des nouveaux embauches

Les jeunes embauches peuvent acceder sur l'intranet SG a une page dediee aux nouveaux arriva nts. Cette page dont le contenu peut evoluer, met notamment a la disposition des nouveaux arrivants un livret

d'accueil qui leur donne les premiers reperes sur le Groupe, son organisation, ses valeurs, sa strategie et ses metiers.

SOCIETE GENERALE met en place un parcours d'integrat ion des nouveaux embauches afin de fac iliter leur insertion au sein de l'entreprise.



Chaque pilier, sur la base de l'exemp le de feuille de route mise a disposition sur l'intranet SG, construira le parcours d'integration de ses nouveaux embauches afin de les accompagner des la signature de leurs contrats.

Cet accompagnement se fera par le renforcement des roles et des responsabilites des acteurs cles tels que la ligne manageriale, l'equipe mais egalement la ligne RH et le salarie lui-meme.

Des points reguliers seront realises durant ces 6 premiers mois sur la base du document propose sur l'intranet SG, entre le manager, le referent (cf. point 3 ci-apres), la ligne RH et le nouvel embauche.

Pendant la premiere annee d'integration, ii sera demande a la ligne RH d'etre plus particulierement vigilante sur !'integration du nouvel embauche.

Par ailleurs, SOCIETE GENERALE met a disposition des jeunes embauches des formations pour faciliter leur integration comme par exemple :

le parcours « Decouverte du Groupe » pour connaitre l'essentielsur SOCIETE GENERALE, les 4 e-learnings du parcours obligatoire « Culture RISK Les essentiels *I* The basics »,

le parcours « Culture genera le bancaire » pour decouvrir le secteur bancaire et financier.

**3. Designation d'un referent**

Afin de fac iliter !'integration du nouvel embauche, celui-ci pourrait etre accompagne par un « sa larie referent'».

Le manager choisit le referent du nouveau collaborateur parmi les sa laries qui se sont portes volontaires pour etre referent. Le referent pourra notamment etre un salarie senior.

Le referent choisi sera informe de son role et des moyens mis a sa disposition pour realiser cette mission. Une brochure d'information luisera egalement remise.

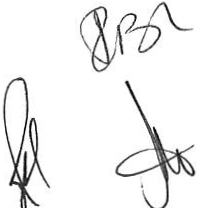
Aux cotes de la ligne RH et du manager, cette personne sera un veritable guide pour le nouvel arrivant au cours de ses premiers mois dans le Groupe pour faciliter la decouve rte de son environnement professionnel. Toutefois, le manager reste le seul responsable de !'integration du nouvel embauche.

Des points reguliers entre le nouvel embauche et le referent seront effectues pour verifier le bon deroulement de son integration dans l'entreprise. II informe et echange, en tant que relais, avec la ligne RH et/ou le manager.

Cette mission a une duree minimale de 3 mois. Elle est prise en compte dans sa charge de travail et dans la va lorisation de son parcours.

##### C - Emploi et maintien des seniors dans l'entreprise

SOCIETE GENERALE est particulierement vigilante a ce que, d'une part, la terminologie utilisee en matiere d'offres d'emploi et de definitions de poste ne fasse pas reference a l'age, et, d'autre part, les decisions prises ne soient pas en pratique discriminantes a l'egard de l'age.

SOCIETE GENERALE veillera a ce que le principe de non-discrimination lie a l'age soit integre dans tous les actes de management et de gestion du personnel dans toutes les entites de l'entreprise, notamment en matiere de mobilite, de recrutement et d'evolution de carriere. IIsera rappele aux hierarchies dans le cadre des formations manageriales et a !'ensemble des acteurs RH.

*SC? C..*

SOCIETE GENERALE renouvelle son engagement de maintenir l'age moyen effectif des departs a partir de 55 ans, tous motifs confondus pour qu'il atteigne 61ans.

Par ailleurs, SOCIETE GENERALE se fixe egalement comme objectif de recruter en CDI des salaries de 45 ans et plus a hauteur d'au moins 12 % de l'objectif fixe, chaque annee, pour le recrutement des jeunes de

moins de 26 ans.

1. **Gestion de carriere**
   1. Accompagnement de la mobilite

La mobilite et la promotion interne doivent etre fondees sur des criteres de competences, et/ou de qualification, et/ou d'experience professionnelle.

Les souhaits de mobilite professionnelle des seniors sont examines suivant les memes principes que pour

!'ensemble des salaries.

Par ailleurs, le principe selon lequel la mobilite geographique justifiant un demenagement n'est pas un prealable a une promotion jusqu' au niveau I beneficie egalement aux seniors.

Une attention particuliere sera portee au souhait de mobilite fonctionnelle ou geographique emis par le salarie lors du dernier point carriere defini ci-apres en tenant compte des possibilites de l'entreprise .

L'entreprise favorise la mobilite fonctionnelle pour les salaries de SO ans et plus, afin de maintenir et encourager la motivation des salaries, de leur donner la possibilite d'acceder a de nouve lles activites,tout en repondant a ses besoins en competences.

A ce titre, les gestionnaires RH veillent tout particulierement a !'information et a l'accompagnement de ces salaries lorsqu'ils s'engagent dans une demarche de mobilite.

* 1. Entretiens de deuxieme partie de carriere

Conformement aux dispositions de l'accord SOCIETE GENERALE relatif a la formation professionne lle en vigueur, les salaries de 45 ans et plus beneficient d'un entretien professionnel tous les 2 ans.

Le manager a vocation a realiser cet entretien. II s'appuie si necessaire sur le responsable RH.

Cet entretien professionnel viendra se substituer a !'ensemble des entretiens de meme nature tels que les points seniors, tout en conservant les specificite s liees a la nature initiale de ces entretiens.

La fiche RH complete sera remise au salarie dans le cadre des entretiens professionnels realises apres 45 ans.

En complement des points traites lors des entretiens professionnels, ceux realises apres 45 ans, auront egalement pour objectifs :

de faire un point sur le parcours professionnel du salarie,

d'etudier avec le salarie porteur d'un souhait et/ou d'un projet professionnel pouvant etre une reorientation, la faisabilite de celui-ci en coherence avec les possibilites de l'entreprise,

d'examiner la possibilite d'une participation du salarie a des actions de tutorat et/ou de referent.



Lars des entretiens a 58 ans et a 64 ans, en comp lement des points traites lors de l'entretien professionnel, ii sera recueilli le souhait du sa la rie de prendre ou non sa retraite, et a quelle echeance, afin de fac iliter la gestion previsionnelle des departs et des remplacements, ainsi que la transmission .des connaissances. Le cas echeant, si le salarie le souhaite, lors de ces points, ii pourra etre examine les modalites d'amenagement de fin de carriere disponibles dans l'entreprise et a accompagner le salarie dans ses demarches en vue de la retraite.

A ce titre, ces entretiens professionnels peuvent etre realises par le gestionnaire RH. Le manager peut egalement etre present si le sa larie le demande.

*Objectif chiffre : Realisation de 80* % *des entretiens professionnels pour Jes salaries ayant 58 et 64 ans pendant la duree de /'accord.*

* 1. Formation des RH et des managers

Les RH et les managers seront sensibilises a la conduite des entretiens professionnels. Cette sensibilisation sera effectuee par le biais de differents supports : trame commentee disponible dans l'outil,guide pratique disponible sur l'intranet SG, mise a disposition d'un Rapid-learning, videos et presentations, etc.

* 1. Non-discrimination sur les remunerations

Afin d'accompagner la poursuite des carrieres professionnelles independamment de l'age des salaries, la Direction veillera a ce qu'au mains trois sa laries sur quatre de 55 ans et plus beneficient d'une revision de leur situation salariale individuelle au cours des 3 ans d'application du present accord,en plus des mesures collectives des accords salariaux de branche et d'entreprise.

Ces mesures seront sa ns impact sur les revisions individuelles des salaries ages de mains de 55 ans.

Par ailleurs, les montants des parts variables sont determines comme pour !'ensemble des collaborateu rs.

Le montant de la derniere part var iable des sa laries partant en retraite, ne doit pas etre en principe inferieur a celui de l'annee precedente, prorata temporis, toutes choses etant egales par ailleurs, en tenant compte notamment du critere de la performance collective et, plus generalement, du niveau d'atteinte des objectifs attaches. Dans le cas contraire, des elements de justifications, bases sur des elements concrets, seront apportes aux salaries.

Cet objectif fera l'objet d'un suivi annuel.

1. **Formation**
   1. Acces a la format ion pour les seniors

Pour que les salaries acquierent, tout au long de leur carriere professionnelle,de nouvelles competences, SOCIETE GENERALE s'engage a promouvoir l'acces de taus les salaries, sans conside ration d'age, a la formation professionnelle.

En particulier, les seniors, notamment ceux de 50 ans et plus, doivent pouvoir,comme les autres salaries, s'inscrire, au-dela des formations metiers, a d'autres format ions telles que par exemple des formations comportementa les, dans le cadre du plan de formation,et ce, sans que leur age puisse leur etre oppose .

#### *Objectif chiffr e concernant l'acces a la f ormation : maintenir un taux de f ormation en cumule a* 75 %

*pour Jes salaries de 50 ans et p lus.*



* 1. Ouverture aux seniors de contrats de professionnalisation

SOCIETE GENERALE ouvre la possibilite de conclure des contrats de professionnalisation aux candidats ayant une experience non bancaire parmi lesquels peuve nt figurer des seniors.

2. 3. Bilan de competences

Afin de favoriser la definition d'un projet professionnel pour la seconde partie de sa carriere, apres 20 ans d'activite professionnelle, et en tout etat de cause a compter de 45 ans, tout salarie beneficie, a son

initiative et sous reserve d'une anciennete minimum d'un an dans l'entreprise, d'un bilan de competences en cas de refus de prise en charge par le FONGECIF.

1. **Gestion et anticipation de la fin de carriere et transition entre activite et retraite**
   1. Information sur la retraite

Les salaries pourront acceder depuis leur paste de travail, via l'intranet SG, aux informations sur le groupement d'interet public GIP info retraite qui regroupe les organismes de retraite assurant la gest ion des regimes lega lement obligatoires.

Les sa laries de 58 ans et plus ant a leur disposition sur l'intranet SG des informations pratiques sur le depart

a la retraite (regles lega les, composantes de la retraite, ava ntages maintenus apres le depart, demarches a

entreprendre, contacts utiles...}, de maniere a alimenter leur reflexion sur un eventuel depart en retraite.

La Direction mettra en place, des que cela est possible, des convent ions avec !'assurance retraite afin qu'elle realise au sein de l'entreprise des reunions collectives d'informat ion sur la retraite a destination des

RH et des managers mais egalement des collaborateurs. II pourra etre aussi propose des entretiens d'information retraite avec un conse iller retraite expert de la CNAV pour les sa laries qui le souhaiteraient.

Pour les sa laries partant a la retraite, un seminaire de preparation est mis a leur disposition dans les 8 mois precedant leur depart, avec l'objectif de donner des informations utiles et des renseignements pratiques sur leur future situation de retraite, et d'avoir une reflexion permettant d'aborder la retra ite de fac;:on positive et dynamique.

Les salaries pourront ega lement obtenir aupres de leur gestionnaire RH une estimat ion du montant de leur indemnite de fin de carriere.

Le nombre de sa laries ayant participe au cours de l'annee ecoulee aux seminaires de preparation a la retraite fera l'objet d'un suivi annuel.

* 1. Absence remuneree pour suivre une formation

Les sa laries ayant annonce leur depart, pourront, s'ils le souhaitent, suivre une format ion en lien avec des projets d'activite pendant la retraite dans le cadre d'un conge indiv iduel de formation avec demande de

prise en charge par le Fongecif. lls beneficieront a ce titre d'une autorisation d'absence de SOCIETE

GENERALE pour suivre la formation. A defaut de prise en charge du Fongecif, SOCIETE GENERA LE pourra

octroyer une absence remuneree a hauteur de 3 jours au sala rie qui souhaite maintenir son projet personnel.

Dans ce dernier cas de figure, SOC IETE GENERALE prendra egalement a sa charge les frais pedagogiques de

formation dans la limite de 400 € T.T.C., sous reserve que la formation et l'organisme soient choisis par le salarie sur une liste privilegia nt les formations a caractere transversal (langue, gestion, comptabilite,

### management, organisation). .

'3 f c\_ Pc. 'I!,-

Le salarie sera informe par son manager de la possibilite de realiser ce type de formation !ors de son entretien professionnel. Cette possibilite est egalement rappelee sur l'intranet SG.

* 1. Ame nagements de fin de carriere

3.3.1Temp \_p2rtiel de fin de carriere aj Temgs partiel uniforme

Les salaries ayant le projet de prendre leur retraite peuvent en faire part a leur responsa ble hiera rchique ou directement a leur gestionnaire RH.

En vue de favor ise r la transition entre activite et retraite,des !ors que ce depart interviendrait entre un et deux ans apres l'avoir annonce, et que ce projet est confirme par ecrit a son gestionnaire RH par le sa larie, celui-ci peut obtenir jusqu' a la date de son depart a la retraite qu'il a lui-meme fixee, un regime de travaila temps partiel a 90 % avec le maintien d'une remuneration a hauteur de 95 % (majoration du coefficient de paiement au lieu d'une remuneration a 90 %) et la possibilite de cotiser a !'assura nce vieillesse securite sociale sur la base d'un salaire a temps plein. En aucun cas, le temps partiel remunere sur cette base-la ne pourrait exceder une periode de deux ans avant le depart a la retraite.

Ill Temps partiel\_pJogressif

En accord avec sa hierarchie, pour permettre une fin d'activite progressive, le dispositif de temps partiel progressif pourrait egalement s'organiser sur une periode de deux ans precedant le depart en retraite, avec lissage de la remuneration selon les moda lites suivantes :

regime de travail a 90 % la premiere annee avec coefficient de paiement de 90 %,

regime de travaila 80 % la deuxieme annee avec majoration du coefficient de paiement a 90 %.

Les modalites d'organisation du dispositif de temps partiel progressif seront fixees d'un commun accord avec la hierarchie en fonction des necessites de service.

cj Re\_g!es communes

Ces dispositions concernent tous les salaries de la classificat ion,qu'ils soient en regime horaire ou en jour s, des !ors qu'ils pourront liquider leur retraite securite sociale a taux plein dans les deux annees a venir.

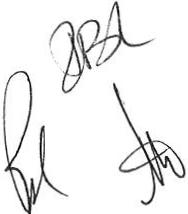
La majoration du coefficient de paiement n'est definitivement acquise qu'a la date de depart a la retraite fixee par le sa larie, des !ors qu'il s'agit de la date a laque lle le sa larie part effectivement a la retraite. Si tel n'est pas le cas, le remboursement de la majoration du coefficie nt de paiement pourra etre exige, sauf circonstances exceptionnelles ayant conduit le salarie a reporter la date de son depart en retraite, telles que mise au ch6mage, deces, ou invalidite absolue et definitive du conjoint ou concubin, situation de surendettement et divorce. En cas de reprise, un etalement sera propose au sa larie.

Pour une organisat ion sur deux ans, le sa larie interesse pourra prendre !'initiative d'anticiper sa demande

!ors de l'entretien professionnel rea lise avant ses 58 ans.

Elle s'applique egalement aux sa laries qui sont deja a temps partiel des !ors qu'ils remplissent par ailleurs les conditions precitees.

Le nombre de sa laries ayant beneficie d'un des deux dispositifs de temps partiel de fin de carriere fera l'objet d'un suiviannuel.

Ce dispositif ne peut pas se cumuler avec les autres dispositions prevues par cet accord.

s1' c\_ (/:t,

3.3.2. Utilisation du compte epar.g\_ne temgs pour amena\_ger la fin de carriere

Les salaries peuvent choisir d'utiliser sous forme de conge les jours epargnes dans leur compte epargne temps pour anticiper leur cessation d'activite avant la date de leur depart a la retraite telle que confirme

par ecrit au gestionnaire RH entre un et deux ans avant cette date. lls beneficieront des lors d'un abondement supp lementaire de 10 % des jour s utilises, a prendre egalement sous forme de conge. Cet

abondement n'est pas du pour les jours monetises. La confirmat ion des dates de cessation anticipee d'activite doit etre effectuee par le salarie en respectant un delai de prevenance d'au mains 3 mois.

Par ailleurs, les salaries de SO ans et plus peuvent utiliser leur epargne en compte epargne temps afin d'indemniser en partie ou en totalite les heures non travaillees dans le cadre d'un regime de travail a temps

partiel.

1. **Amelioration des conditions de travail et de la prevention de la penibilite**

L'amelioration des conditions de travail et la prevention des situations de penibilite, integrant les risques psychosociaux, constituent un enjeu essentiel au maintien dans l'emploi des seniors.

* 1. Autorisat ion d'absence remuneree

SOCIETE GENERALE accorde une autorisation d'absence remuneree d'une demi-journee sur la periode entre 50 et 54 ans puis chaque annee pour les sa laries de 55 ans et plus, pour faire un bilan de sante ou pour pouvoir faire le « biIan sante securite sociale ».

Le nombre de salaries de SO a 54 ans et ceux de plus de 55 ans et plus, ayant beneficie d'une autorisation d'absence pour realiser un bilan de sante fera l'objet d'un suivi statistique.

* 1. lncitation a realiser un bilan de sante

SOCIETE GENERALE s'engage a promouvo ir aupres des salaries de 50 ans et plus la realisation d'un bilan quinquennal de sante par les services de la securite sociale.

En cas d'anoma lie constatee dans ce bilan de sante, le salarie a la possibilite de solliciter son medecin du travail afin d'etre conseille sur les suites a donner.

* 1. Developpement des conseils de prevention medicale

Le service de sante au travail d'entreprise dispensera des conseils de prevention medicale et des informations concernant l'alimentation et l'environnement. Elle organisera egalement des campagnes de prevention (exemple : prevention des risques cardio-vascu laires).

* 1. Accompagnement des evolutions organisationnelles du travail

Le service de sante au trava il d'entreprise emet des recommandations sur les projets importants d'evolution d'organisation du travail introduisant de nouvea ux outils, nouveaux process, nouvelles technologies afin de favo riser !'adaptation des salaries de 45 ans et plus, notamment en termes d'ergonomie.

* 1. Attention particuliere dans le cadre du deploiement du teletravail

Une attention particuliere sera apportee aux candidatures des sa laries de 50 ans et plus lors du deploiement du teletravail,conformement aux accords relatifs au teletravail et notamment sous reserve d

l'eligibilite du service et de l'activite au teletravail. *()lV..*

*r PC* R

## D - Transmission des savoirs et des competences

SOCIETE GENERALE prend en compte la gestion des seniors par le biais de l'Observatoire des metiers et des competences pour recenser les metiers ou les activites qui pourraient poser des problemes de maintien de competences et pour lesquels l'entreprise doit assurer la perennite de son savoir-faire.

La transmission des savoirs et des competences est un element essentiel visant a conserver et a transmettre !'experience, les savoirs et les competences dans l'entreprise, ainsi qu'a preserver la memoire de cette derniere.

La transmission des savoirs et des competences serait realisee soit par le biais du tutorat/ou compagnonnage soit dans le cadre de la mise en place d'une filiere d'expert interne.

1. **Tutorat ou compagnonnage**

A ce titre, les seniors sont plus particulierement sollicites des lors qu'ils sont par a illeurs volontaires et disposent des qualites relationnelles, pedagogiques et techniques necessaires. Ainsi le compagnonnage au sein de SOCIETE GENERALE, dans lequel les seniors ont un role important, permet de transmettre les connaissances necessaires au bon fonctionnement et au developpement des activites de l'entreprise. II ne se substitue pas a la formation professionnelle due a chaque salarie.

Les modalites de recours aux contrats d'alternance et les dispositions concernant le tutorat et l'echange de competences font l'objet d'un guide pratique remis a jour annuellement.

Le tutorat ou le compagnonna ge fait partie de l'activite des salaries concernes. II doit etre pris en compte dans leur charge de travail. II doit egalement etre reconnu lors de !'appreciation annuelle. II en est tenu compte dans l'examen de leur situation financiere.

Afin de favoriser ces actions de compagnonnage, SOCIETE GENERALE prevoit de poursuivre ses efforts de formation des futurs tuteurs en les incitant a participer a la formation portant sur « l'accompagnement intergenerationnel et la transmission des savoir-faire et competences » mais egalement a la formation intitulee « formateurs occasionnels » ou a la formation intitulee «tuteurs d'alternants ».

#### *Un suivi annuel chiffre des salaries de 45 ans et plus ayant suivi la ou /es fo rmations ci-dessus sera* realise.

SOCIETE GENERALE met a la disposition des tuteurs un livret pour les accompagner dans la transmission de leurs savoirs et de leurs competences.

SOCIETE GENERALE veillera a promouvoir des actions de tutorat croise en cherchant a associer le tuteur avec un salarie jeune ma1trisant de nouvelles technologies ou savoir-faire, permettant ainsi une transmission des savoirs.

Le jeune salarie pourra beneficier a ce titre de la formation relative a l'accompagnement intergenerationnel.

Ces actions de tutorat croise sont prises en compte dans le cadre de !'evaluat ion annuelle.

1. **Mi-temps senior remunere a 70** %

SOCIETE GENERALE etudiera la possibilite, pour les salaries repondant aux conditions indiquees ci-dessous, d'exercer des missions notamment d'experts internes ou de formateurs internes ou de realiser des projets

*1*

de developpement professionnel ou personnel, afin de promouvoir leur expertise. Pour exercer ces ,*l1*

missions,ils seront decharges de leur activite professionnelle courante.

\ PC *i -*

Ces m1ss1ons conjuguent a la fois l'inten t de l'entreprise et les attentes des salaries, en termes d'autonomie, d'utilisation et de transfert des techniques et des savoirs. Elles peuvent notamment s'exercer au sein de l'entreprise ou dans le cadre de partenariats ou de mecenats entre SOCIETE GENERALE et des

structures caritatives et/ou d'entrepreneurs sociaux ou dans le cadre de projet d'essa image (ex: mission d'expertise au sein de PME de croissa nce).

Sant eligibles, les salaries remplissant les conditions suivantes : avoir une anciennete de plus de 10 ans,

etre en mesure d'obtenir la liquidation a taux plein de leur pension de retraite securite sociale dans un delai de 24 mois. Ce delai est porte a 36 mois lorsque le salarie exerce des missions d'expert ou de

formateur interne ou dont le projet s'effectue dans le cadre de partenariats ou de mecenats entre SOCIETE GENERALE et des structures caritatives et/ou d'entrepreneurs sociaux ou de projets d'essaimage,

s'engager formellement a liquider leur retraite securite sociale des que les conditions de liquidation de cette pension a taux plein sont reunies.

Le salarie pourra notamment lors de son entretien professionnel porter sa candidature pour realiser ces missions d'expert ou de formateur interne.

Les candidatures presentees aux RH ou aux managers, remplissant les conditions ci-dessus, sont soumises a un comite de selection. Celui-ci tiendra compte, dans le cadre de !'examen de cette candidature des competences et de !'experience professionnelle du salarie reconnue dans l'entreprise et des besoins

identifies de l'entreprise.

Deux comites de selection sont mis en place, l'un pour les services centraux et l'autre pour BDDF.

Le salarie pourra beneficier d'une formation pour lui permettre d'apprehender les methodes pedagogiques necessaires.

Les salaries qui exerceraient ces m1ss1ons, le feraient dans le cadre d'un temps partiel a SO %. lls beneficieraient d'un maintien a 70 % de leur remuneration contractuelle annuelle globale brute (RAGB).

Si les sa laries exercent des missions d'experts ou de formateurs internes ou dans le cadre de partenariats

ou de mecenats entre SOCIETE GENERALE et des structures caritatives et/ou d'entrepreneurs sociaux ou de projets d'essaimage,ils beneficient d'un complement verse en 12 mensualites correspondant a 70 % de la moyenne des parts variables versees les deux annees precedant la mise en ceuvre du dispositif, plafonnee a

80 000 € bruts.

Les salaries auraient la possibilite de cotiser a !'assurance vieillesse Securite sociale sur la base d'un salaire a

temps plein ainsi que pour les assurances complementaires.

La mise en place et les modalites d'exercice de ces fonctions seront fixees dans le cadre d'un avenant au contrat de travail.

SOCIETE GENERALE fixe, pour la 1ere annee d'application de !'accord, le nombre de beneficiaires a 100

salaries. Les parties conviennent de se revoir pour determiner les conditions du renouvellement de ce dispositif.

Ce dispositif ne pourra pas se cumuler avec les autres dispositions du present accord.



**PARTIE** Ill- **MODALITES DE SUIVI**

Sans prejudice des competences des instances representatives du personnel existantes,une comm ission de suivi est mise en place. Elle est composee de deux representants par organisat ion syndicale representative et de representants de la direction.

Cette commission se reunit une fois par an avant fin avril de chaque annee.

Cette commission examine !'a pplication des dispositions prevues dans les Parties I et II du present Chapitre, et la realisation des objectifs chiffres de l'annee precedente.

Par ailleurs, la commission de suivi ana lyse les diverses donnees statistiques qui lui sont communiquees annuellement, notamment dans le bilan social. Ces donnees seront detaillees par poles d'activites et directions fonctionnelles.

Si la realisation des objectifs accuse un retard qui le justifie, une reunion exceptionnelle de la commission de suivi pourra se tenir soit a la demande de la direction, soit a la demande de la majorite des Organisations Syndicales pour apporter les explications necessaires et le cas echeant indiquer J es mesures envisagees.

**PARTIE** IV - **PROJET PROFESSIONNEL**

Le projet professionnel a pour objectif de permettre a son beneficiaire de realiser un projet externe de creation ou reprise d'entreprise, de formation qualifiante, certifiante ou dipl6mante, ou un projet personnel motive, par un accompagnement adapte.

Ce dispositif, fonde sur le double volontariat du sa larie et de l'entre prise, resulte de la volonte de prendre en compte et soutenir les souhaits de certains sala ries de developper leur employabilite dans le cadre d'une mobilite externe.

# A - Eligibilite

Sont eligibles les sa laries justifiant d'au moins 10 ans d'anciennete consecutifs dans l'entreprise a la date de leur demande, n'etant pas sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnel ou disc iplinaire, n'ayant pas notifie par ecrit leur demission et n'etant pas en mesure de fa ire va loir leur droit a la retraite Securite sociale a taux plein au moment de leur depart effectif de l'entreprise ou dans les 12 mois qui suivent ce depart.

Les sa laries doivent justifier d'un projet professionnel realiste suivant :

creation ou reprise d'une activite indepe ndante ou d'une entreprise : le salarie doit exercer son activite en tant que personne physique, en societe, en association ou sous forme d'activ ite libera le. Les

conditions requises sont celles fixees a !'a rticle R 5141-2 du Code du travail pour la creation ou reprise

d'entreprise. Le sa larie en exerce effectivement le contro le. Sont egalement eligibles les sala ries ayant deja cree leur entreprise depuis moins d'un an a compter de leur demande de beneficier de la mesure, et qui souha itera ient y consacrer la tota lite de leur temps,

realisation d'une formation qualifiante, certifiante ou dipl6mante, permettant le developpement de l'employabilite externe du salarie ou sa reconversion professionnelle,

realisation d'un projet personnel motive tel que l'exercice d'une activ ite artistique, associat ive, caritative..., qui implique pour le salarie d'y consacre r une partie importante de son temps. Le sa larie devra justifier de ressources financieres suffisantes permettant a insi de confirmer le caractere

realisable de son projet sr( (R }

En tout etat de cause, les projets ne peuvent etre susceptibles de porter prejudice a SOCIETE GENERALE et en particulier de constituer une activite concurrentielle aux metiers du Groupe. En cas de difficulte d'interpretation, ii appartiendra a la Direction de la Conformite du Groupe de se prononcer sur l'acceptabilite, a ce titre, d'un tel projet.

Le salarie est responsable de son projet. II prend connaissance des risques associes et decide, en connaissance de cause, de quitter a son initiative l'entreprise pour le realiser.

##### B - Mesures d'accompagnement

Tout salarie dont le projet est accepte, percevra des lors qu'il aura quitte l'entreprise pour realiser son projet et au plus tard dans le mois de la rupture, les aides suivantes permettant de contribuer a la reussite de son projet :

de 10 a 15 ans d'anciennete : 0,7 mois de salaire (RAGB) 2 par annee complete d'anciennete, cette prime ne peut etre inferieure a 15 000 € bruts, et ne peut exceder deux fois le plafond annuel de securite sociale,

plus de 15 a 20 ans d'anciennete : 0,8 mois de salaire (RAGB) par annee complete d'anciennete,cette prime ne peut etre inferieure a 25 000 € bruts et ne peut exceder huit fois le plafond annuel de securite sociale.

Dans ces deux cas,le mois de salaire pris en consideration pour le ca lcul de la prime correspondra a un douz ie me de remuneration annuelle fixe (RAGB) du sa larie.

au-dela de 20 ans d'anciennete : 0,8 mois de salaire par annee complete d'anciennete.

Dans ce dernier cas, le mois de salaire pris en consideration pour le calcul de cette prime correspondra a un douzieme de remuneration annuelle (RAGB) auquel s'ajout era un douz ieme de la moyenne des parts variables versees les 2 annees precedant le depart,limitee a 80 000 € bruts. Cette prime ne peut etre infe rieure a 25 000 € bruts et ne peut exceder huit fois le plafond annuel de securite sociale.

L'anciennete s'apprecie :

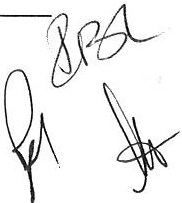
au niveau du Groupe SOCIETE GENERALE des lors que les differents contrats de travail au sein du Groupe se seront succedes sans interruption,

a la date de cession definitive du contrat de travail, la prime se calcule en fonction du nombre d'a nnee de service dans l'entreprise en tenant compte des mois de service acco mplis au-dela des annees pleines.

Pour les salaries ayant ete occupes a temps complet et a temps partiel dans l'entreprise, la prime sera calculee proportionnellement aux periodes d'emploi effectuees selon l'une ou l'autre de ces modalites.

Cette prime est soumise a l'impot sur le revenu, aux charges et prelevements sociaux conformement a la reglementation en vigueur.

Ce dispositif ne pourra pas se cumuler avec les autres dispositions du present accord.





*2La RAGB se definit comme la remuneration contractuelle annuelle globale brute.*

* *Cos particulier des proiets de creation d'entreprise ou de reprise d'entreprise :*

Le versement de la prime est soumis a la production d'elements justifiant de la creat ion ou la reprise d'une entreprise (extrait K bis, etc).

Le salarie pourra a sa demande beneficier d'un accompagnement specialise sous forme d'une assistance dans Jes demarches administratives ou de formation externe justifiee par Jes besoins du projet dans les 6 premiers mois suivant la mise en ceuvre du projet dans la limite de 10 000 € TIC.

* *Cos particulier des proiets de formation qualifiante, certifiante ou dipl6mante :*

Ces formations sont financees par l'entreprise dans la Iimite de 25 000 € TIC par salar ie.

Le financement des formations (frais d'inscription) est realise directement aupres des organismes formateurs sur production de factur es adressees a l'entreprise au plus tard dans Jes six mois qui suivent la rupture du salarie de son contrat de trava il. Les frais eventuels strictement indispensables a la realisation

de la formation sont verses au salarie sur production de justificatifs adresses dans Jes trois mois de leur paiement par le salarie, dans la limite de l'enve loppe de 25.000 € TIC precitee.

Le sa larie est informe que des charges sociales seront prelevees sur l'indemnisation de frais annexes de formation.

##### C - Modalites d'obtention du projet professionnel

Le salarie qui souhaite beneficie r des mesures du projet professionnel adresse a la Direction des Ressources Humaines de son entite son projet de creation d'entreprise ou de formation qua lifiante, certifiante ou diplomante, ou de projet personnel qui precise la coherence, le serieux et le realisme du projet.

En application du principe de double volontariat, la Direction des Ressources Humaines de l'entite concernee confirme !'acceptation de l'entreprise au sa larie de beneficier des mesures du projet professionnel aux conditions suivantes :

J es conditions d'eligibilite fixees au point A ci-dessus sont reunies,

le remplacement du salarie au sein de l'entite suite a son depart ne necessite pas qu'il le soit par un profil equivalent en termes a la fois de competences, de qualification et d'expertise. Cette condition est

etudiee en lien avec le management du sa larie et prend en compte la cartographie des metiers, en particulier lorsque l'emploi concerne est identifie comme emploi sensible, en tension ou emergent. A ce titre, Jes fonctions d'expert feront l'objet d'une attention particuliere notamment au regard du risque operationnelque representerait le depart du sa larie.

Par ailleurs,le refus pourrait etre motive des lors que des demandes multiples au sein d'un meme service sera ient susceptibles de porter atteinte a son bon fonctionnement ou a son activite ou qu'un risque

operationnelest identifie.

Une vigilance particuliere sera portee aux salaries dont le projet professionnel aura ete refuse.

Ce dispositif est ouvert, a titre experimental,pour la premiere annee d'application de l'accord et est limite

a 120 beneficia ires repartis comme suit : 40 pour RBDF, 40 pour GBIS et 40 pour CEN/ IBFS. Les parties

conviennent de se revoir pour determiner Jes conditions du renouvellement eventue l de ce dispositif.

L'acceptation du projet professionnel est communiquee par ecrit au salarie dans un delai de trois mois a compter de la reception de sa demande. En cas de necessite de service, !'acceptation fixera sa prise d'effet au plus tard dans les trois mois suivant sa notification. La decision d'acceptation est valable pour une duree de deux mois a compter de sa prise d'effet et peut etre prolongee d'un commun accord entre le salarie et son manager pour une duree ne pouvant depasser 6 mois.

Les candidatures sont examinees dans l'ordre de leur arrivee.

En cas de candidatures conduisant a depasser le nombre defini ci-dessus de sa laries pouvant entrer dans le dispositif, les salaries qui auront candidate a la meme date et dont le projet apres examen aura ete accepte, seront departages par ordre decroissa nt d'anciennete.

Les sa la ries dont les candidatures aura ient ete refusees en raison du depassement du quota fixe, demeurent prioritaires en cas de desistement de salaries retenus ou en cas de la mise en place eventuelle d'une nouvelle session pour la deuxieme annee d'application de !'accord.

**CHAPITRE Ill**

**RENFORCEMENT DES DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES ET MISE EN PLACE DE MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES**

Les parties reaffirment que la gestion de l'emploi des collaborateurs releve de la mise en 0=uvre des dispositions du Chapitre II quiconstitue le c0=ur de son dispositif d'accompagnement et de developpement des salaries.

Neanmoins, dans le cadre des echanges au sein de !'instance de dialogue et de concertation, la Direction pourra notamment etre amenee a presenter avant leur elaboration complete des perspectives de projets de reorganisation ou d'adaptation presentant des incidences sur l'emploi.

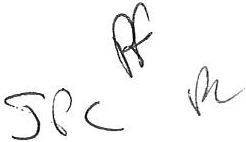
Dans la mise en 0=uvre de ces projets, SOCIETE GENERA LE reaffirme son souhait de favoriser la priorite donnee a la mobilite interne a travers un renforcement des dispositifs d'accompagnement permettant

!'adaptatio n et la reconversion des collaborateurs, ·des lors que les incidences des projets sur l'emploi necessiteraient de les mettre en place.

En complement de ces mesures, un dispositif est propose afin de permettre aux collaborateurs ayant un projet a l'exterieur de l'entreprise de le realise r dans de bonnes conditions et aux collaborateurs en fin de carriere d'etre accompagnes dans leur transition d'activ ite . Ces mesures seront accompagnees de garanties quant a leur deploiement et de moyens supplementa ires permettant leur mise en place et leur suivi via un role renforce du Campus Metiers Mobilite ou d'un autre dispositif specifique adapte, apres concertat ion avec les Organisations Syndicales. Le suivi est egalement realise par la mise en place d'une commission de recours et de suivi.

Ces departs ne peuvent intervenir que dans un cadre strictement volontaire.

Les mesures definies ci-dessous ne pourraient s'appliquer qu'a la suite d'une procedure d'information et de consultation portant sur un projet de reorganisation comportant un plan d'adaptation des effectifs (Livre II et I), selon les modalites definies dans la Partie I du present chapitre et apres concertation avec les Organisations Syndica les representatives prevue au Chapitre I.



**PARTIE** I- **CONSULTATION DES INSTANCES REPRESENTATIVES SUR LES PROJETS NECESSITANT LA MISE EN PLACE DE MESURES D'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUES**

Dans le cadre des echanges au sein de !'instance de dialogue et de concertation, la Direction pourra, lorsque le caractere strategique le justifierait, etre amenee a presenter avant leur elaboration complete des

perspectives de projets de reorganisation ou d'adaptation presentant des incidences sur l'emploi et necessitant la mise en place de mesures d'accompagnement specifiques.

Les parties conviennent que les mesures prevues au present Chapitre seront mise en reuvre dans des delais compatibles avec les accords et regles en vigueur.

Les parties conviennent que les instances representatives du personnel competentes seront informees et consultees selon les regles de calendrier suivantes, a partir de la remise du dossier (J ).

##### A - Procedure d'entreprise

* **J + 2 semaines** : premiere reunion de la Comm ission Economique et de la Commission Egalite Professionnelle et Questions Sociales (EPQS) du Comite Central d'Entreprise (CCE) SG, respectivement sur le projet de reorganisation et sur le projet de plan d'accompagnement de la reorganisation et de

!'adaptat ion des effectifs

* **J + 4/5 semaines** : premiere reunion d'information en vue de la consultation du CCE SG sur le projet de reorganisation et sur le projet de plan d'accompagnement de la reorganisation et de !'adaptation des effectifs
* **J + 4/5 semaines** premiere reunion d'information en vue de la consultation du (des) Comite(s) d'Etablissement (CE) concerne(s) sur le projet de reorganisation et sur le projet de plan d'accompagnement de la reorganisation et de !'adaptation des effectifs
* **J + 4/11 semaines** : s'il y a lieu, reunion du Comite de Groupe Europeen (CGE) sur le projet de reorganisation
* **J + 8/9 semaines :** seconde reunion de la Commission Economique et de la Commission EPQS du CCE SG
* **J + 11/12 semaines** : seconde reunion d'information-co nsultation du CCE SG et recueil des avis sur le projet de reorganisation et sur le projet de plan d'accompagnement de la reorganisation et de

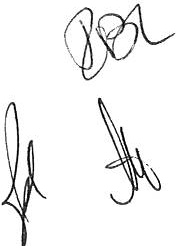
!'adaptation des effectifs. Cette reunion doit etre precedee de la reunion de consultation de l'ICCHSCT

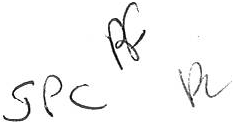
(cf. point C ci-apres), des lors que le projet entre dans son champ de competence

* **J + 11/12 semaines** : seco nde reunion d'information-consultation du (des) CE concerne(s) et recueil de l'avis sur le projet de reorganisation et sur le projet de plan d'accompagnement de la reorganisation et de !'adaptat ion des effectifs.

##### B - Procedure d'etablissement

Lorsque la consultation ne concerne qu'un etablisse ment, une procedure uniquement locale est engagee.

* + **J + 2 semaines** : premiere reunion d'information en vue de la consultation du Comite d'Etablissement concerne (CE) sur le projet d'accompagnement de la reorganisation et de !'adaptation des effectifs



* **J + 10** semaines : seconde reunion d'information-consultation du Comite d'Etablissement concerne et recueil de l'avis sur le projet de reorganisation et sur le projet de plan d'accompagnement de la reorganisation et de !'adaptation des effectifs. Cette reunion est precedee de la reunion de consultation de !'instance concernee (ICCHSCT ou CHSCT), des lors que le projet d'etablissement entre dans son champ de competence.

##### C - Instance de coordination des CHSCT (ICCHSCT) de l'entreprise

En cas de projet important de l'entreprise, commun a plusieurs etablissements, la Direction pourra reunir une Instance de Coordination des CHSCT de l'entreprise {ICCHSCT), instance permanente et transversale, qui sera consultee en fonction de l'impact et de la nature du projet envisage.

Les 25 membres permanents de l'ICCHSCT sont, a leur designation, des membres de CHSCT locaux avec voix deliberative, repartis entre les Organisations Syndicales representatives selon les modalites definies a

!'article 2 de l'avenant a l'accord sur le mode de constitution du CCE de SOCIETE GENERALE en date du 29 octobre 2014, et calculees a la date du 1er fevrier 2016.

Chaque Organisation Syndicale representative au niveau de l'entrepr ise, designera dans les 8 jours qui suivront la signature du present accord ses representants a l'ICCHSCT, pour une periode de trois ans.

Lars de leur designation, les Organisations Syndicales devront veiller a assurer une representation equilibree entre les trois grandes typologies d'organisation existant au sein de l'entrepr ise (le reseau, les services centraux parisiens et les services centraux decentralises).

Aussi, les Organisations Syndicales identifieront pour chacun de leurs membres designes a l'ICCHSCT la typologie d'organisation qu'ils representent.

En fonction du projet de l'entreprise commun a plusieurs etablissements, la Direction convoquera uniquement parmi les 25 membres de l'ICCHSCT, les membres relevant du/des perimetre(s) concerne(s) par le projet : membres issus des CHSCT du Reseau et/ou des CHSCT des services centraux parisiens et/ou

des CHSCT des services centraux decentralises.

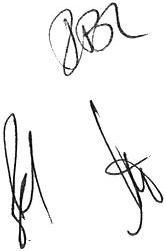
Les Organisations Syndicales auront la possibilite de substituer un membre permanent par un membre d'un CHSCT appartenant a la typologie d'organisation concernee par le projet evoque. Le secretaire de l'ICCHSCT communique la liste des participants a la Direction en fonction des sujets traites.

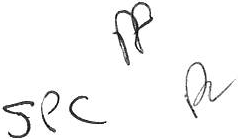
Un secretaire de l'ICCHSCT sera nomme par les Organisations Syndicales parmi ces 25 membres permanents, lors de leur designation.

Les Representants Syndicaux au CCE participent a l'ICCHSCT.

En cas de perte de mandat de membre de CHSCT d'un des membres de l'ICCHSCT, son Organisation Syndicale peut le remplacer par un autre membre de CHSCT local avec voix deliberative, qui devra alors assurer la representation d'une meme typologie d'organisation de SOCIETE GENERALE que le membre remplace.

Le secretaire participera a chacune des reunions de l'ICCHSCT, quel que soit le projet presente.

L'ICCHSCT sera dotee des memes moyens que ceux accordes par l'employeur aux commissions du CCE (Commission Economique et Commission EPQS) convoquees en reunion extraordinaire.

La Direction transm ettra l'av is de l'ICCHSCT aux membres du CCE.

La Commission Hygiene et Securite du CCE demeure distincte de l'ICCHSCT et conserve son fonctionnement et ses prerogatives tels qu'ils resultent de l'avenant a l'accord sur le mode de constitution du CCE de

SOCIETE GENERALE en date du 29 octobre 2014.

Une procedure specifique sur le fonctionnement de !'instance sera redigee et transmise aux Organisations Syndicales.

Les parties conviennent de faire un point sur le fonctionnement de l'ICCHSCT, lors de la prochaine negociation de l'accord de fonctionnement du CCE.

##### D - Expertise globale et consultation

Les parties conviennent qu'une expertise unique interessant !'ensemble des instances representatives du personnel concernees au titre des points A, B peut etre conduite afin de leur remettre une analyse globale des impacts economiques et, lorsque cela est necessaire, des conditions de travail. La conduite de cette expertise et son integration dans les procedures d'information/consultation des differentes instances interessees s'effectuera selon les dispositions suivantes.

Les parties considerent que le choix de l'expert doit contribuer a donner une vision globale tant sur le valet economique que, lorsque cela est necessaire, sur celui des conditions de trava il. Les instances concernees

par !'expertise se coordonnent afin de designer un expert realisant un rapport unique dans le respect des calendriers resultant du present accord.

Cette coordination peut etre operee par l'intermediaire des Organisations Syndicales representatives de l'entreprise.

L'expertise unique trouve tout particulierement son sens lorsqu'elle permet d'avoir une analyse globale sur les effets des projets ayant des impacts transversaux comparables concernant plusieurs instances representatives du personnel (ex : meme metier, meme activite,meme pole...).

Sur le plan economique, l'expert designe etudiera les motivations du projet :

en cas de procedure d'entrepr ise, sa designation est effectuee lors de la premiere reunion par la Commission Economique du CCE. Ce choix sera confirme par le CCE SG lors de sa premiere reunion (J+4/5 semaines). Le rapport de l'expert est rendu dans des delais compatibles avec le recueil des avis, et au plus tard une sema ine avant la seconde reunion de la Commission Economique,

en cas de procedure d'etablissement, sa designation est effectuee lors de la premiere reunion du Comite d'Etablissement (J + 2 semaines). Le rapport de l'expert est rendu dans des delais compatibles avec le recueil de l'avis et au plus ta rd une semaine avant la seconde reunion du Comite d'Etablisse ment.

Sur le valet des conditions de travail, si des modifications importantes des conditions de travail intervenaient,le recours a !'expertise s'effectuera it dans le cadre de !'expertise unique. Cette expertise est

realisee dans un delai de 45 jours maximum.

Pour cela, l'ICCHSCT prevue au point C ci-dessus se verra remettre le dossier de consultat ion relevant de ses attributions en coherence et dans le respect des delais avec les Commissions Economique et EPQS du CCE. Ainsi, !'expertise de l'ICCHSCT s'integrera dans le cadre de !'expertise unique sur les valets economique et conditions de travail et le recueil de l'avis de l'ICCHSCT s'inscrira dans les delais prevus au paragraphe A ou

B ci-dessus.

-:SK "0, '

La determination de la lettre de mission de !'expertise sur le volet des conditions de travail s'opere a la majorite simple des presents lors d'une unique reunion. La Direction procedera a la reunion de l'ICCHSCT le

plus tot possible apres la remise des dossiers.

La mission et la lettre de mission de l'expert unique seront communiquees a !'ensemble des instances locales au plus tard a la premiere reunion du CCE et des CE concernes.

En cas d'expertise au niveau de l'entreprise, les secretaires des CE concernes pourront demander

!'inscription de la presentation du rapport d'expertise economique a l'ordre du jour de leur sconde

reunion (J+ll/12 semaines). La presentation par l'expert de son rapport s'effectuera, comme devant le CCE, dans le perimetre de competence du CE. Le rapport d'expertise unique sera presente aux CHSCT sur le volet des conditions de travail, le cas echeant.

Cette expertise, exclusive de toute autre expertise, ne portera pas sur les mesures d'accompagnement resultant du present accord reprises dans des accords de methode determinant le contenu du plan d'accompagnement (article L.1233-24-1 du Code du travail), y compris en cas d'adaptat ion de celles-ci.

PARTIE II - GARANTIES APPORTEES AUX SALARIES

SOCIETE GENERALE s'engage a apporter aux collaborateurs un certain nombre de garanties, definies ci­ apres, a chaque fois que des mesures d'accompagnement renforcees et complementaires sera ient mises en

place dans le cadre de cet accord : des garanties sur les modalites de traitement des dossiers et la mise en place d'une commission de recours et de suivi.

Les mesures definies ci-dessous ne pourraient etre mises en place que dans le cadre d'un accord collectif au sens de !'article L.1233-24-1 du Code du travail et d'une procedure d'information et de consultat ion portant sur un projet de reorganisation comportant un plan d'adaptation des effectifs.

A - Garanties apportees sur les modalites de traitement des dossiers

1. Transpa rence et objectivite des criteres de traitement des dossiers
   1. Collaborateurs eligibles aux mesures d'accompagnement renforce et complementaires

Tous les collaborateurs SOCIETE GENERALE en CDI appartenant a un etablissement concerne par un projet

de reorganisation comportant un plan d'adaptation des effectifs peuvent etre eligibles aux mesures d'accompagnement renforce, a !'exception des candidats dont les competences sont indis pensab les au

fonctionnement du metier ou de l'activite dont ils relevent.

La liste des collaborateurs directement concernes par des objectifs de suppressions de postes et ayant des competences indispensables, sera donnee au Campus Metiers Mobilite,qui informera ces salaries de cette situation.

Les collaborateurs qui ne sont pas directement concernes par des objectifs de suppressions de postes, seront informes lors de leur prise de contact, qu'ils pourraient etre consideres comme ayant des competences indispensables. Si le collaborateur le souhaite, ii peut en parler directement avec sa hierarchie. II est informe que sa hierarchie sera interrogee au moment de la levee de la confidentia lite (cf. Chapitre Ill - Partie II - A - 2).

Les objectifs de suppressions de postes seront determines dans le cadre des projets de reorganisation ou d'adaptation presentant des incidences sur l'emploi et seront definis au croisement des emplois ou metiers

tels que definis dans la nomenclature SOCIETE GENERA LE et centres d'activite (CA) selon la nomenclature OJ4l--

*i* -

S0CIETE GENERA LE. *v*

*c\_*

Les collaborateurs directement concernes par les objectifs de suppression de postes en seront individuellement informes par ecrit.

Les salaries qui ne seraient pas directement concernes par des objectifs de suppression de postes pourront

beneficier de !'ensemble des mesures d'accompagnement renforce et complementaires (cf. Parties Ill et IV du present Chapitre) a la condition que le depart de leur poste permette la mobilite interne effective d'un

salarie directement concerne par les objectifs de suppression de postes. lls sont informes si le depa rt de leur poste permet la mobilite interne effective d'un salarie directement concerne.

Si une procedure d'information et de consultation devait ne concerner que les services centraux, les

salaries du Reseau ne pourraient etre candidats aux mesures d'accompagnement renforce que des lors qu'un salarie des services centraux concerne par des objectifs de suppression de postes serait favorable a

occuper un poste du Reseau compatible avec son profil.

Les candidats au depart volontaire devront par ailleurs remplir les conditions visees ci-dessous a la Partie IV A du present Chapitre.

Les candidats aux mesures de transition d'activite devront par ailleurs remplir les conditions visees ci­ dessous a la Partie IV - B du present Chapitre.

* 1. Principes de priorite

Au sein d'une entite et pour un emploi/metier donne, les candidats a la mobilite interne, au depart volontaire et a la transition d'activite seront tra ites de maniere equivalente sans priorite des uns sur les

autres.

Le Campus Metiers Mobilite examinera sous une periodicite reguliere, qui sera fixee a !'occasion des procedures d'information et de consultation correspondantes, les dossiers de candidature finalises et l'eligibilite des candidats. A la fin de chaque periode, le Campus Metiers Mobilite examinera simultanement, au cours d'une meme session, pour chaque entite et metier donnes, !'ensemble des

dossiers deposes sur cette periode par les sa laries eligibles aux mesures d'accompagnement renforce et complementaires.

En cas de candidatures en surnombre au regard des objectifs de suppression de postes au sein d'une entite sur un emploi/metier concerne, la priorite sera donnee aux salaries directement concernes par les suppressions de postes, puis par ordre decroissant d'anciennete Groupe telle que resultant du contrat de travail ou des differents contrats de travail au sein du Groupe s'etant succedes sans aucune interruption. En

cas d'ancie nnete strictement egale, les candidats seront departages sur la base de la date a laquelle ils

auront candidate pour une mesure de mobilite interne, de depart volontaire ou de transition d'activite, le salarie ayant candidate le plus tot etant prioritaire.

II ne peut etre realise plus de suppressions de postes, par le reclassement, le depart volontaire et la transition d'activite que celles annoncees lors des procedures d'information et consultation des projets concernes.

* 1. Periode de volontariat

La duree d'ouverture tota le au volontariat sera definie a !'occasion des procedures d'information et de consultation correspondantes. En tout etat de cause, le volontariat ne restera ouvert que pour autant que le nombre de suppressions de postes annonce n'ait pas ete atteint.

*iw!\ .*

 *Q v*

L'ensemble des candidats au depart et a la transition d'activite pourra se porter volontaire des la mise en CEuvre du projet. En revanche, seuls les collaborateurs directement concernes par les suppressions de postes envisagees pourront se porter candidats aux mesures de mobilite interne renforcees des le debut de la mise en CEuvre du projet. Les autres collaborateurs peuvent se porter volontaires aux mesures de

mobilite interne a partir d'une date definie a !'occasion des procedures d'information et de consultation

correspondantes.

**2. Confidentialite des candidatures**

Les salaries contactent le Campus Metiers Mobilite en toute confidentialite. Leur demarche n'est pas a ce stade communiquee a leur hierarchie.

II appartient au salarie de lever la confidentialite par accord ecrit.

La confidentialite doit etre levee afin de poursuivre le processus des lors que le traitement du dossier du sa larie le necessite. En tout etat de cause, la confidentialite doit etre levee au plus tard :

* pour les collaborateurs directement concernes par des suppressions de pastes :

en cas de mobilite interne, lorsque le salarie va etre presente au manager de l'entite d'accueil,

- en cas de projet externe, au moment de la confirmation ecrite par le sa larie de sa demande de depart volontaire suivant la notification de la decision du Campus Metiers Mobilite.

* pour les salaries indirectement concernes, la confidentialite est levee dans tous les cas a partir du moment ou le manager sera amene a determiner si le sa la rie a des competences indispensables au fonctionnement du metier ou de l'activite dont ii releve prealablement a !'insc ription de son poste sur

la bourse des emplois.

En cas de refus du sa larie de lever sa confidentialite a ce stade, le Campus Metiers Mobilite informera le salarie des consequences de cette decision et en particulier de !'interruption du traitement de son dossier.

**B - Commission de recours et de suivi**

**1. Mise en place, composition et duree**

Une commission de recours et de suivi sera mise en place. Elle sera composee de deux representants par Organisation Syndicale representative au niveau de l'entreprise, et de representants de la Direction des Ressources Humaines du Groupe. La presidence est assuree par le directeur du Campus Metiers Mobilite ou son representant.

La commission se reunira pendant la duree de la mise en CEuvre des projets. Elle se poursuivra dans les trois mois suivant la finalisation des projets, afin d'assurer le suivi des sa laries qui rencontreraient des difficultes dans le cadre de leur reclassement interne volontaire. A l'issue de cette periode, elle pourra etre

amenee a se reunir a titre exceptionnel sicela s'averait necessa ire dans la limite d'une duree de 3 mois.

1. **Role de la commission de recours et de suivi**
   1. Recours

Tout salarie qui contesterait une decision de la Direction concerna nt la mise en CEuvre du present Chapitre 1,D-->L

peut sa isir la commission. *rJ)\ v*

*sf c\_ Qv \:*

La saisine de la comm1ss1on peut etre realisee directement par le sa larie ou par l'intermedia ire d'une Organisation Syndicale representative au niveau de l'entreprise.

La saisine doit avoir lieu :

dans les 5 jours ouvres suivant la decision contestee,

par ecrit adresse au secretariat du president de la commission, qui en accuse immediatement reception.

L'avis de la commission est transmis au salarie par ecrit, ainsi qu'au Campus Metiers Mobilite et au gestionnaire ressources humaines.

* 1. Suivi

La commission assure un role de suivi de la mise en ceuvre des mesures du present Chapitre et peut etre saisie des questions d'interpretation de l'acco rd. Elle etudiera les cas qui lui sont soumis et s'attachera a les

resoudre.

Elle pourra egalement examiner le cas des salaries qui la saisiraient pour des difficultes d'integration dans leur nouvea u service suite a leur reclassement.

* 1. Mode de fonctionnement

La commission se reunit sur convocation de la Direction en tenant compte des sessions d'examen des dossiers.

Des reunions exceptionnelles pourront etre organisees a !'initiative de la Direction ou a la demande d'au mains trois Organisations Syndicales si le nombre de questions ou dossiers l'exige.

## PARTIE Ill- RENFORCEMENT DES MESU RES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE I NTERNE

Afin de favoriser le maintien dans un emploi des collaborateurs concernes, SOC IETE GENERALE souhaite favoriser leur reclasseme nt et les accompagner dans la construction de leur parcours professionnel. A cet effet, les dispositifs d'accompagnement de la mobilite interne definis au Chapitre II seront renforces.

Lors de la procedure d'information-consultation portant sur un projet de reorganisation comportant un plan d'adaptation des effectifs (Livre II et I), les mobilites en cours se poursuivent.

Un suivi de ces mobilites sera effectue.

##### A - Priorite aux collaborateurs concernes par les objectifs de suppression de pastes

Pour favoriser le maintien dans un emploi des salaries concernes par les suppressions de pastes, ceux-ci seront prioritaires pour pourvoir les pastes disponibles.

SOC IETE GENERALE fait du reclassement interne sa priorite, et a ce titre preempte tout paste ouvert. Sont exclus de ce dispositif les emplois d'experts sans lien avec les pastes supprimes ou requerant des competences-des non disponibles en interne, et les emplois au sein du Reseau. Les embauches directes de

jeunes sa la ries recemment diplomes des grandes ecoles, le recrutement des salaries en alternance, de

meme que le « programme graduate » et le conco urs annuel de !'Inspection Generale ne sont pas

conc\_r nes. De poses disonibl s au sein du Reseau qui pourra ie nt permettre le reclassement interne de *(J 61- (l* .

sa la ries pourra1ent etre preemptes. *WT}'-"*

*1*

L *fV*

Par ailleurs, en cas de projet autonome de reorganisation interne qui genererait des suppressions et parallelement des creations de pastes destinees a des collaborateurs dont les pastes sont supprimes, ces

collaborateurs seraient prioritaires sur les pastes ainsi crees, sans prejudice du benefice des mesures du present chapitre. Les beneficiaires du present chapitre conservent la priorite une fois les mobilites propres au projet terminees.

##### B - Mesures renforcees d'aide a la formation

Des actions specifiques d'accompagnement et de formation seront proposees aux collaborateurs concernes, afin de leur permettre une prise de paste dans les meilleures conditions possibles. Le programme est personnalise en fonction des besoins de developpement des competences et de

!'experience du salarie par rapport aux requis du paste. II est compose de trois types d'actions : des actions d'accompagnement en vue de preparer la mobilite du salarie, des actions de formation a la prise d'un nouveau paste et des mesures destinees a favoriser la mobilite avec reconversion professionnelle.

Dans l'etablissement d'accueil, dans le cadre de la consultation sur le bilan annuel de la formation, un point specifique sera fait sur les formations dispensees aux personnes concernees.

1. **Actions d'accompagnement en vue de preparer la mobilite du salarie**

Au regard des attentes et des besoins du salarie, ii lui sera propose un entretien afin de lui apporter conseil et accompagnement pour preparer sa mobilite.

1. **Formation a la prise du nouveau poste**

Elle comprend un accompagnement au sein du service d'accueil ainsi que la realisation de formations internes ou externes qui seraient necessa ires. Le programme de formation est elabore par le Campus Metiers Mobilite et valide d'un commun accord par le manager, le gestionnaire ressources humaines

«accueillant» et le salarie. II est formalise par un document ecrit remis au sa larie qui permet d'en assurer le suivi.

1. **Mesures destinees a favoriser la reconversion professionnelle**

Les poss ibilites de mobilite interne sont importantes dans le Groupe SOCIETE GENERALE ou s'exercent sur un grand nombre de metiers et une grande diversite d'activites.

Un dispositif d'integration aura pour objet d'accompagner la mobilite avec reconversion professionnelle des salaries avec une preparation de !'integration et un suivi particulier pendant les premiers mois suivant l'arrivee dans le nouveau paste. Ce dispositif est elabore par le Campus Metiers Mobilite. Le recours a ce dispositif est convenu d'un commun accord, lors de la preparation de la mobilite, entre le campus metiers mobilite, le gestionnaire RH « accueillant », et le salarie des lors que la mobilite necessite un niveau de formation approfondi.

Durant la periode d'integration le salarie est positionne dans son nouveau paste de travail et suit le parcours de formation/integration defini au moment de la preparation du reclassement. L'equipe RH « accueillante » veille de maniere reguliere en relation avec le manager au bon deroulement de la formation et de !'integration du salarie. Le dispositif d'accompagnement ne pourra exceder, en regle genera le, 650 heures.



##### C - Aides a la mobilite geographigue

Les salaries, y compris de retour d'expatriation, amenes a realiser une mobilite geographique en France dans le cadre de leur mobilite interne dans les conditions prevues a !'occasion des procedures

d'information et de consultation correspondantes se verront appliquer systematiquement les mesures en vigueur au sein de SOCIETE GENERALE relatives a la mobilite geographique dans la mesure ou les conditions

requises seront remplies.

Le fait que le salarie ait exprime par ecrit sa volonte de rejoindre la zone geographique ou s'operera le reclassement pour des convenances personnelles ne pourra pas lui etre oppose. Les conditions a remplir et

les mesures actuellement applicables sont prevues par !'instruction SOCIETE GENERALE n° 11049 en ce qui concerne la mobilite geographique avec demenagement, et par l'avenant n° 10 du 16 decembre 2010 a

!'accord social du 7 juillet 2000 en ce qui concerne la mobilite sans demenagement, qui prennent en compte des dispositions visant a concilier vie professionnelle et vie familiale.

##### D - Role renforce du Campus Metiers Mobilite dans l'accompagnement des mobilites internes

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salaries concernes par les suppressions de postes, le role du Campus Metiers Mobilite sera renforce par rapport a ses roles et missions definis au Chapitre II - Partie I pour accompagner et reclasser les collaborateurs a l'interieur de l'entrep rise.

1. **Accompagnement individuel renforce des collaborateurs**

Le Campus Metiers Mobilite remplit les missions suivantes :

accueillir les candidats a la mobilite interne et repondre a leurs questions, porter a la connaissance des candidats les possibilites de reclassement interne,

assister les candidats dans !'elaboration de leur projet professionnel a l'interieur de l'entreprise, les

conseiller sur leurs possibilites et leurs perspectives et les accompagner dans leur demarche,

etablir, si necessa ire, un plan de formation individuel leur permettant d'acceder a des postes a pourvoir

en interne,

pour les candidats a la mobilite interne, assure r, en mobilisant la ligne RH, la mobilite interne des

salaries dans les meilleurs delais et s'assurer du respect des regles de priorite par rapport aux mobilites

internes ordinaires et aux recrutements externes,

assurer le suivi des reclassements dans leur ensemble, et donner les informations necessa ires a la

commission de recours et de suivi.

Les collaborateurs concernes par une suppression de pastes envisagee qui souhaitent se porter candidats a

la mobilite interne sont accompagnes par un conseiller referent au sein du Campus Metiers Mobilite .

Les collaborateurs ont acces sur la bourse des emplois a une liste et une description des postes disponibles, auxquels ils peuvent candidater directement ou via leur conseiller referent. Les gestionna ires ressources

humaines des lignes metiers « accueillantes » peuvent etre mis a contribution si des informations

complementa ires sont necessair es.

La possibilite de reclassement est ouverte au niveau du Groupe.

1. **Role renforce du Campus Metiers Mobilite dans le pourvoi de postes**

Le Campus Metiers Mobilite s'assure que les postes a pourvoir soient effectivement reserves en priorite aux collaborateurs concernes par des objectifs de suppression de postes. Le Campus Metiers Mobilite met

par ailleurs tout en reuvre pour proposer a ces collaborateur s des postes d'accueil disponibles. Ses conseillers peuvent a ce titre rechercher des postes en adequation avec les competences et qualifications

'f-

(h'L

des collaborateurs concern Os. Jf L *QV*

En cas de candidature unique sur un paste a pourvoir, le Campus Metiers Mobilite affecte le collaborateur sur le paste, et dans la mesure ou ce paste est en adequation avec le profil du salarie.

En cas de candidatures multiples, le Campus Metiers Mobilite selectionne les candidats au paste en fonction de leurs competences et qualifications (notamment par reference au temps de format ion qui serait necessaire pour la prise de paste) et de la charge de travail restant sur les pastes supprimes. L'avis du

gestionnaire ressources humaines de l'entite « d'accueil » pourra etre recueilli. Suite a cette demarche, le

Campus Metiers Mobilite affecte le collaborateur identifie sur le paste.

Le Campus Metiers Mobilite se reserve le droit d'affecter tout salarie concerne a un paste non pourvu des lors qu'il s'agit d'un paste convenable en adequation avec les competences et qualifications du salarie. II

informe alors le sa larie de son intention de !'affecter.

Le salarie peut saisir la commission de suivi s'il estime que !'affectation envisagee ne correspond pas a un reclassement convenab le.

Aucune affectation n'intervient avant !'expiration du delai de 5 jours apres la notification ou, le cas echeant, avant la reunion de la commission de suivi.

SOCIETE GENERALE reaffirme le principe de maintien de la remuneration contractuelle annuelle globale brute (RAGB) lors de la mobilite interne des collaborateurs.

3. Acces au Campus Metiers Mobilite

Les collaborateurs pourront, a leur initiative et de maniere confidentielle, se rapprocher directement du Campus Metiers Mobilite afin d'etre informes sur la demarche a suivre pour se porter candidat a une

mobilite interne ou un depart volontaire.

Un « numero vert » sera mis en place pour contacter le Campus Metiers Mobilite. II sera tout particulierement destine aux collaborateurs interesses par les mesures d'accompagnem ent renforcees et qui,pour des raisons materielles ou geographiques, ne pourraient se deplacer.

Les collaborateurs pourront egalement contacter par mail le Campus Metiers Mobilite.

Des facilites en termes de disponibilite pourront etre accordees aux collaborateurs afin de favo riser leur prise de contacts avec le Campus Metiers Mobilite.

### PARTI E IV - MISE EN PLACE DE MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES

A - Possibilite offerte aux salaries de recourir aux departs volontaires

Certains salaries eligibles aux mesures d'accompagnement renforce et complementaires (cf. Partie II du present Chapitre) pourraient souhaiter poursuivre leur parcours professionnel hors de SOCIETE GENERA LE, dans le cadre d'une autre entreprise, en creant ou reprenant une activite independante, en se formant

pour developper leurs competences ou en realisant un projet personnel. SOC IETE GENERALE souhaite donner a ces salaries l'opportunite et les moyens de realise r leur projet dans de bonnes conditions en

mettant en place un dispositif d'accompagnement des departs volontaires .

Les mesures definies ci-dessous ne pourraient etre mises en place que dans un cadre collectif a la suite d'une procedure d'information et de consultation portant sur un projet de reorganisation comportant un

i

plan d'adaptation des effectifs.

*3 Q c* {h, i

**1. Conditions d'acces aux mesures d'accompagnement des departs volontaires**

Les collaborateurs eligibles aux mesures d'accompagnement renforce et complementaires (cf. Partie II du present Chapitre) pourront se porter candidats au depart volontaire dans les conditions definies ci-dessous,

a condition qu'ils soient titulaires d'un contrat a duree indeterminee avec SOCIETE GENERALE depuis au mains trois ans a la date de debut de la mise en ceuvre des projets, qu'ils ne soient pas sous le coup d'une

mesure de licenciement pour motif personnel ou disciplinaire et qu'ils n'aient pas notifie par ecrit leur demission ou qu'ils ne soient pas en mesure de faire valoir leur droit a la retraite securite sociale a taux

plein.

Par ailleurs, ils doivent justifier d'un projet de reclassement externe realiste prenant l'une des formes visees ci-dessous :

embauche en CDI ou CDD de plus de six mois, justifie par la presentation d'un contrat de travail ou d'une promesse d'embauche,

creation ou reprise d'une activite independante ou d'une entreprise. L'activite peut etre exercee en tant que personne physique, en societe, en association ou sous forme d'activite liberale. Lorsqu'il

s'agit de la creation ou de la reprise d'une societe, les conditions requises sont celles fixees a !'article

R.5141-2 du Code du travail,

participation a une action de formation qualifiante/certifiante/dipl6mante de longue duree en vue d'une reconversion professionnelle,

et au cas par cas autre projet personnel motive, tel que l'exercice d'une activite artistique, assoc iative,

caritative... Ce parcours concerne les sa laries qui, pour des raiso ns personnelles, ne desirent plus exercer une activite professionnelle salariee. II s'agit par exemple d'un salarie qui souha ite consacrer

une partie significative de son temps a la vie associat ive. Ce type de projet n'est recevable que si le

salarie volontair e justifie de ressources financieres suffisantes excluant tout recours a !'assurance

ch6mage.

1. ***Aides financieres***
   1. lndemnite de depart volontaire

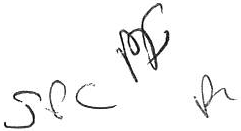
Tout salarie volontaire dont le depart est accepte et formalise par la signature d'un protocole de rupture d'un commun accord du contrat de travail pour motif economique peroit une indemnite ega le a :

1mois de sala ire par semestre complet d'a nciennete lorsque la rupture du contrat intervient dans le mois qui suit le ler et le 2eme mois d'ouve rture du plan. Cette indemnite ne peut etre inferieure a 25 000 euros bruts et portee a 50 000 euros bruts pour les salaries ayant 5 ans d'anciennete, ni superieure a 30

mois de salaire fixe,sans pouvoir en tout etat de cause exceder dix fo is le plafond annuel de securite socia le pour l'annee en cours,

0,8 mois de salaire par semestre complet d'anciennete lorsque la rupture du contrat intervient dans le mois qui suit le 3eme, 4eme et 5eme mois d'ouverture du plan. Cette indemnite ne peut etre inferieure a 20 000 euros bruts et portee a 40 000 euros bruts pour les salaries ayant 5 ans d'anciennete, ni

super ie ure a 24 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout etat de cause exceder dix fois le plafond annuelde securite sociale pour l'annee en cours,

0,6 mois de sa la ire par semestre complet d'anciennete lorsque la rupture du contrat posterieurement au 6eme mois.

intervient

+

*($,JI\\_*

Cette indemnite ne peut etre inferieure a 15 000 euros bruts et portee a 30 000 euros bruts pour les salaries ayant 5 ans d'anciennete, ni superieure a 24 mois de salaire fixe, sans pouvoir en tout etat de cause exceder dix fois le plafond annuel de securite sociale pour l'annee en cours.

Cette indemnite integrera !'equivalent de l'indemnite conventionnelle ou, le cas echeant, de l'indemnite legale de licenciement.

L'anciennete s'apprecie :

au niveau du groupe SOCIETE GENERALE des lors que les differents contrats de travail au sein du Groupe se seront succedes sans interruption,

a la date de cessation definitive du contrat de travail,tout semestre en cours etant considere comme

semestre complet.

Le cout des mesures complementaires prises par l'entreprise, au-dela de la duree du conge de reclassement de 4 mois pour financer des actions de formation demandees par le salarie en vue de son reclassement externe s'impute sur ces montants.

Pour les salaries ayant ete occupes a temps complet et a temps partiel dans l'entreprise, l'indemnite de depart volontaire sera calculee proportionnellement aux periodes d'emploi effectuees selon l'une ou l'autre de ces modalites.

Le mois de sa laire pris en consideration pour le calcul de l'indemnite de depart volontaire correspond a un douzieme de la remuneration contractuelle annuelle globale brute (RAGB) du salarie. Pour les salaries ayant 20 ans d'a nciennete ou plus, ii sera ajoute au mois de salaire pris en consideration un douzieme de la moyenne des parts variables versees les 2 annees precedant la date de rupture du contrat de travail

plafonnee a 100 ooo euros bruts.

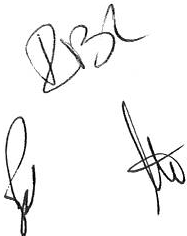
Le salarie ayant signe son protocole de rupture dans le mois qui suit le ler ou le 2eme mois d'examen des dossiers beneficiera par ailleurs,du fait de la rupture immediate de son contrat de travail,d'une indemnite correspondant au preavis non effectue. Des lors que le salarie demanderait a effectuer son preavis ou a beneficier du conge de reclassement externe, l'indemnite de depart volonta ire serait calculee en fonction de la date de rupture effective du contrat ou de la fin du conge de reclassement.

La hierarchie ne peut reporter la date de rupture du contrat de travail qu'au moyen de la faculte de report prevue page 44. Si le salarie demande a voir son depart differe, l'indemnite de depart volonta ire sera recalculee pour tenir compte de la date de rupture effective de son contrat de travail.

L'indemnite de rupture pour depart volontaire sera soum ise aux dispositions legales et reglementaires applicables au moment de leur versement.

Dans l'hypothese ou la signature du protocole de rupture par les parties interviendrait dans le mois qui suit le premier mois d'ouverture du plan, un complement d'indemnite de depa rt egal a 20 % de cette meme indemnite,ne pouvant etre inferieur a 20 000 € bruts, serait verse.

* 1. Cas particulier des projets de creation ou de reprise d'entreprise

Sous reserve de produire les elements justifiant de la creation ou la reprise d'une entreprise (extrait Kbis, etc) dans un delai d'un mois suivant le depart, et que le projet de creation ou reprise ait ete finalise, une indemnite d'un montant de 20 000 { bruts sera versee au createur ou au repreneur d'entreprise.



1. **Actions de formation**

La realisation du projet du collaborateur, voire son elaboration, peuvent necessiter des formations complementaires, en particulier pour les collaborateurs souha itant se reconvertir. Le Campus Metiers Mobilite aidera les sa laries a identifier les formation s necessaires, exam inera les besoins de formation formules et participera a leur financement . Plusieurs types de formation definis ci-dessous pourront etre preconises ou retenus.

* 1. Formation dans le cadre du projet professionnel aj Des formations (d'ada\_pJationlde courte duree Ces formations visent :

au developpement de l'employabilite du salarie par rapport au marche de l'emploi,

a l'accompagnement du salarie a une prise de paste externe identifie (CDI ou CDD de plus de 6 mois),

a l'accompagnement d'un projet de creation ou reprise d'une activite independante ou de maniere generale a preparer le salarie a son nouveau metier ou activite.

Les salaries dont la rupture du contrat de travail intervient dans le mois qui suit le ler et le 2' me mois d'ouverture du plan, ne peuvent beneficier de ces formations.

Les format ions de courte duree sont financees par l'entreprise dans la limite de 8 000 € T.T.C.

Au-dela, le coOt supplementaire des actions de formation demandees par le salarie s'impute sur le montant des indemnites de depart depassa nt le montant correspondant a celui des indemnites legales ou conventionnelles, le sa la rie prenant a sa charge l'eventue l reliquat.

Q) Des format ions de lon\_g\_\.Je duree visant\_psincipalement a la reconversion professionnelle

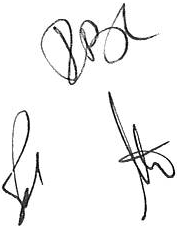
II pourra s'agir notamment de la preparation d'un MBA. La preparation d'un MBA, dip16me d'etudes superieures en management, peut constituer en tant que tel un projet personnel realiste, permettant a des sa laries,dipl6mes de l'enseigne ment superieur et ayant quelques annees d'experience professionnelle, de va loriser leur experience.

Concernant une demande de financement de la formation, celle-ci pourra etre adressee a SOCIETE GENERA LE apres va lidation du projet par le Campus Metiers Mobilite. La realisation de cette format ion sera exclusive du suivi de toute autre action de format ion.

Les formations de longue duree ayant un caractere de projet professionnel, de type MBA, sont financees par l'entreprise dans la limite de 25 000 € T.T.C.

Au-dela, le coOt supplementaire des actions de formation demandees par le salarie s'impute sur le montant des indemnites de depart depassant le montant correspondant a celui des indemnites lega les ou conventionnelles, le sa larie prenant a sa charge l'eventuel reliquat.

1. **Ouverture d'un conge de reclassement externe**

Le conge de reclassement fixe par les articles L 1233-71 et suivants du Code du travail a pour objet de permettre au sa larie de beneficier d'actions de format ion et des prestations du Campus Metiers Mobilite visant a l'accompagner dans ses demarches et son projet externe.

La duree du conge de reclassement sera de 4 mois preavis compris pour !'ensemble des sa la ries.



SOCIETE GENERALE met en place des aides a la formation telles que prevues au point 3 ci-dessus. Les sa laries ne souhaitant pas beneficier de ce dispositif pourront acceder au conge de reclasseme nt.

1. **Role du Campus Metiers Mobilite dans l'accompagnement des departs volontaires**

Les candidats au depart volontaire auront acces au Campus Metiers Mobilite.

Le sa larie est accompagne par un conseiller du Campus Metiers Mobilite qui va l'aider dans la definition et la construction de son projet.

Le salarie depose un dossier de candidature qui precise autant que possible la fiabilite, la coherence, le serieux et le realisme du projet.

Le sa larie est responsab le de son projet. II prend conna issance des risques associes et decide, en connaissance de cause, de poursuivre ou non son projet suite a ses echanges avec le conseiller.

La DRH du Groupe confirme ou non le depart en fonction du caractere complet du dossier, des criteres d'eligibilite et de priorites definis ci-dessous.

Si son dossier est accepte, le sa larie qui le souhaite doit confirmer par ecrit sa demande de depart volontaire dans les sept jours ouvres a compter du jour de la notification de la decision.

En cas de confirmation de sa demande de depart volontaire, la rupture du contrat de travail du salarie peut etre formalisee par un protocole de rupture d'un commun acco rd pour motif economique, dont la signature fera courir, le cas echeant, le preavis.

Le depart du salarie peut toutefois etre differe a la demande de la hiera rchie en raison des necessites de service, sans que ce report puisse exceder trois mois, a compter de la reception de la confirmation de la

demande de depart volontaire. Si le report devait remettre en cause le projet du salarie, un reexamen pourrait etre envisage.

La confirmation par le salarie de sa demande de depart volontaire au terme de la procedure prevue ci­ dessus donne lieu a la signature par le salarie et l'entreprise d'un protocole de rupture d'un commun

accord du contrat de travail pour motif economique.

## B - Mesures d'accompagnement de la transition d'activite a destination des salaries en fin de carriere

Certains salaries en fin de carriere pourraient souha iter voir leur activite amenagee dans un dispositif de transition, qui pourra etre accompagne par les mesures definies ci-dessous.

Les mesures definies ci-dessous ne pourraient etre mises en place que dans un cadre collect if a la suite d'une procedure d'information et de consultation portant sur un projet de reorganisation comportant un

pla n d'adaptation des effectifs.

**1. Collaborateurs eligibles aux mesures de transition d'activite**

Les collaborateurs concernes eligibles aux mesures d'accompagnement renforce et complementaires (cf . Partie II du present Chapitre) pourront se porter candidats a la transition d'activite dans les conditions definies ci-dessous, a condition qu'ils soient titulaires d'un contrat a duree indeterminee avec SOCIETE GENERALE depuis au mains trois ans a la date de debut de la mise en reuvre du projet, qu'ils ne soient pas

sous le coup d'une mesure de licenciement pour motif personnelou disciplinaire et qu'ils n'aient pas notifie \\_ par ecrit leur demission ou qu'ils ne soient pas en mesure de faire valoir leur droit a la retraite securite fJ *Q'7)* sociale a taux plein. \V

*i*

*w V*



Les mesures ci-dessous sont reservees aux salaries en mesure de liquider leur retraite securite sociale a taux plein dans les 3 ans a compter de la date de la rupture de leur contrat de trava il et qui s'engagent a partir de l'entreprise dans les 3 mois qui suivent la periode de mise en ceuvre du projet (prolongement possible si necessite de service sans prejudice pour le salarie).

Ces departs seront soumis a l'accord de la hierarchie et du salarie.

### 2. Aide a la transition d'activite

Le salarie qui remplit les conditions enoncees ci-dessus peut rompre son contrat de travail pour depart a la retraite des lors qu'il :

effectue un preavis d'une duree egale au nombre de mois, dans la limite de 36 mois, restant a courir pour liquider sa pension de retraite securite sociale a taux plein,

s'engage par ecrit a liquider sa pension de retraite securite sociale a l'issue du preavis et a en apporter

la preuve (production de la notification de retraite etablie par la caisse nationale d'assurance vieillesse).

II peut demander a SOCIETE GENERALE a etre dispense de son preavis.

Dans cette eventualite, SOCIETE GENERALE accepte de lui verser une remuneration mensuelle sur toute la duree du preavis qui correspond a 1/12eme de :

70 % d'une « remuneration annuelle brute de reference » dans la limite de 2 plafonds annuels de securite sociale,

60 % de cette « remuneration annuelle brute de reference » pour la partie qui depasse la limite ci­

dessus.

La «remuneration annuelle brute de reference» est egale a la remunerat ion annue lle brute de base de l'annee civile precedant le debut de la mise en ceuvre du Livre I correspondant a laquelle s'ajout e SO % de la moyenne des parts variables versees les deux annees precedant le debut de la mise en ceuvre du Livre I correspondant. Le montant de chaque part variable prise en compte est plafonne a SO 000 € bruts.

Pendant cette periode, la base d'assujettissement des cotisations aux regimes de retraite est maintenue a

100 % sur la base de la « remuneration annuelle brute de reference ». Le differentiel de cotisations sera pris en charge par·SOCIETE GENERA LE.

La remuneration mensuelle versee pendant la periode de preavis est soumise aux autres cotisations et contributions sociales ainsi qu'a l'imp6t sur le revenu.

Pendant cette periode, le salarie :

reste salarie SOCIETE GENERALE et done eligible a la participation, a l'interessement et a l'epargne salariale sous reserve d'en remplir les conditions et sur la base de la remuneration versee durant cette periode ;ii continue a beneficier des activites sociales et culturelles, mutuelle et regime de prevoya nce sur la base de la remuneration versee pendant cette periode,

ne constitue aucun droit a conges payes et jours RTI.

A l'entree dans le dispositif, le sa larie pen;oit, par anticipation, 70 % de l'indemnite de fin de carriere telle que visee par !'instruction SOCIETE GENERALE n° 4504.1. Le solde lui est verse a la sortie quicorrespond a la rupture juridique du contrat de travail, des lors qu'il aura fourni la notification de retraite etablie par la ca isse nationale d'assurance vieillesse.

*rw-*

*5)* C *1*

Le salarie qui souhaite rompre son contrat de travail au titre de ce dispositif saisit le Campus Metiers Mobilite qui le re<;:oit en entretien et lui remet un dossier d'information. Apres la validation du dossier, la rupture est formalisee a la date de signature par le salarie et SOCIETE GENERALE de !'ensemble des documents prevus au present article. Elle ne peut intervenir mains de 8 jou rs apres la va lidation du dossier. Le preavis court au lendemain de la signature.

**CHAPITRE IV DISPOSITIONS GENERALES**

**PARTIE** I- **CADRE LEGAL ET CONVENTIONNEL**

Le present accord s'inscrit d'une fa<;:on generale dans le cadre des dispositions legales et conventionnelles et repond a ce titre aux obligations qui en decoulent.

Ainsi,les dispositions du Chapitre I et du Chapitre II (Partie I) du present accord s'inscr ivent dans le cadre de

!'article L.2242-13 du Code du travail prevoyant une negociation triennale sur les modalites d'information et de consultation du comite d'entreprise sur la strategie de l'entreprise et ses effets previsibles sur l'emploi et sur les salaires ainsi que la mise en place d'un dispositif de gestion previsionnelle des emplois et des competences.

Les dispositions du Chapitre Ill constituent les mesures des accords de methode determinant le contenu d'un Plan d'accompagnement conclus conformement aux dispositions des articles L.1233-21 a L.1233-24-3 du Code du travail et aux articles L.2323-7 et suivants du Code du travail pour repondre aux obligat ions prevues aux articles L.1233-61 et suivants, L.2323-6, L.2323-3 1et L.2323-33 du Code du travail.

Les dispositions de la Partie I du Chapitre II constituent des mesures convenues dans le cadre du dispositif de gestion previsionnelle de l'emploi et des competences prevu a !'article L.2242-13 et suivants du Code du travail, notamment s'agissant des mesures relatives a la formation visees aux articles L.6321-1 et suiva nts du Code du travail.

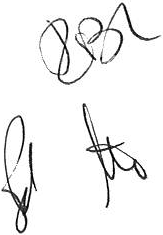
Les dispositions de la Partie II du Chapitre II constituent un accord contrat de generation conformement aux dispositions des articles L.5121-8 et suivants ainsiqu'a !'a rticle L.2242-14 du Code du travail.

Les dispositions relatives a l'ICCHSCT non traitees par le Chapitre Ill - Partie I - C relevent des dispositions lega les et reglementaires en vigueur.

Les dispositions de la Partie IV du Chapitre II ne se cumulent pas avec les dispositions du conge projet professionnel prevues au Chapitre II - Partie IV de l'accord Emploi du 13 fevrier 2013.

Par a ille urs, les dispositions du present acco rd ne peuvent se cumuler avec les accords, usages et engage ments unilateraux d'accompagnement social d'operations de structures et/ou de reorganisation deja mises en reuvre a insi qu'avec des mesures legales ou conventionnelles de meme nature. En cas de concurrence entre des mesures de meme nature, le point est porte devant la commission de suivi.

**PARTIE** II - **DUREE**

Le present accord est conclu pour une duree determinee de trois ans.

Le present accord prendra fin de plein droit a l'arrivee de son terme, et cessera de produire tout effet a

cette date. IIn'est pas renouvelable par tacite reconduction.

Les parties conviennent, 6 mois ava nt le terme du present accord, de se reunir afin d'examiner les suites qu'elles envisagent de donner a cet accord.

**PARTIE** Ill - **REVISION**

Conformement a !'article L.2222-5 du Code du travail, le present accord pourra etre revise ou modifie par avenant signe par la Direction et une ou plusieurs Organisations Syndicales signataires ou adherentes.

Tout signataire introduisa nt une demande de revision devra l'accompagner d'un projet sur les points revises.

Toute demande de revision donnera lieu a une reunion de negociation avec !'ensemble des Organisations Syndicales dans un delai de trois mois suivant la reception de la demande.

Toute modification du present accord donnera lieu a l'etablissement d'un avenant .

Ce dernier sera soumis aux memes forma lites de publicite et de depot que celles donnant lieu a la signature du present accord.

L'ave nant de revision de tout ou partie du present acco rd se substitue ra de plein droit aux stipulations de

!'accord qu'il modifie.

**PARTIE** IV - **EVOLUTION LEGISLATIVE, REGLEMENTAIRE OU ECONOMIQUE**

En cas d'evolution legislative ou conventionnelle qui viendrait creer des obligations supplementaires, celles­ ci ne sa ura ient se cumuler avec les dispositions du present acco rd.

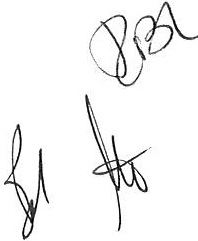
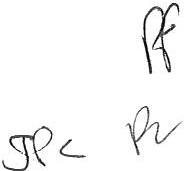
Des lors que ces obligations supplementaires seraient susceptibles d'avoir des consequences sur tout ou

partie des dispositions de cet accord et d'accro1tre les obligations de SOC IETE GENERA LE, les parties signataires conviennent de se reunir a nouveau, dans un delai de trois mois apres la publication de ces textes, afin d'adapter lesdites dispositions. A defaut d'accord dans les six mois sur les modifications a

apporter, le present accord cessera automatiquement de s'appliquer.

II en est de meme en cas d'evolution du cadre reglementa ire bancaire et/ou de la degradation de la situation economique qui viendrait creer des obligations supplementaires, imposerait une modification importante de !'organisation de l'entreprise ou qui emporterait des conseque nces majeures sur l'equilibre economique de l'entreprise.

**PARTIE** V - **ADHESION**

Conformement a !'article L.2261-3 du Code du travai l, une Organisation Syndica le non signataire pourra adherer au present accord.

Cette adhesion devra etre notifiee par lettre recommandee avec accuse de reception aux signataires du present accord et fera l'objet d'un depot par la Direction selon les memes formalites de depot que le present accord.

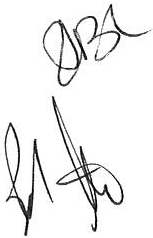
**PARTIE** VI - **NOTIFICATION ET DEPOT DE L'ACCORD**

La Direction notifiera, sans delai, par courrier recommande avec accuse de reception (ou par remise en main propre contre decharge), le present accord a !'ensemble des Organisations Syndicales representatives

au niveau national dans l'entreprise.

Le present accord fera l'objet d'un depot aupres de la DIRECCTE et du secretariat du greffe du Conseil de prud'hommes competent dans les conditions legales en vigueur.

II entrera en vigueur dans les conditions prevues par !'article L.2261-1 du Code du travail.



## ANNEXE I

**GPEC - DEFINITIONS ET METHODOLOGIE**

La demarche GPEC au sein de SOCIETE GENERALE se decline sur trois niveaux :

une vision macro-prospective a 3-5 ans, visant a anticiper les tendances qualitatives marquantes sur des metiers cibles sensibles et/ou en tension ; elle s'appuie sur le plan strategique du Groupe et les tendances/le contexte du marche,

un plan de gestion, en lien avec le plan operationnel de la ligne metier ; ii permet notamment d'elaborer les plans de developpement collectif, les plans de mobilite et de recrutement pour l'annee,

un plan de developpement individuel pour chaque collaborateur, a relier aux orientat ions collectives issues du plan de gestion previsionnelle et au processus de gestion de performance et de carriere.

Elle est conduite conjointement par les managers et la ligne RH en lien avec l'Observatoire des metiers.

I- **DETAIL DES TRAVAUX**

**1. Cartographie des families, metiers, des emplois et des connaissances**

* **Referentiel « familles, metiers, emplois** »

Un projet de refonte du referentiel « families, metiers, emplois » a ete lance. Son objectif est d'etablir un

langage commun, partage entre les managers, la ligne RH et les collaborateurs et refletant la realite et tendance d'evolution des metiers. Outil pedagogique, ce referentielvise aussi a creer plus de transversalite,

en integrant bien la vision filiere, et doit pouvoir etre maintenu de maniere agile et dynamique. Le referentiel a une architecture a trois niveaux : famille, metier, emploi.

Famille : regroupement de metiers lies entre eux par une finalite commune et une proximite techniq ue

et d'expertise.

Metier : regroupement d'emplois ayant des finalites proches et mobilisant les memes domaines de competences.

Emploi : regroupement de postes tres proches les uns des autres du fait de missions et d'activites communes, mettant en ceuvre des competences proches ou similaires.

II est rappele qu'un paste correspond a une situation concrete de travail,a des responsabilites, des activites et des taches exercees par un salarie, dans une organisation donnee.

* **L'etat des lieux de l'emploi**

Chaque annee, et en tant que de besoin (etude, projet de transformation...), les piliers et directions fonctionnelles 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 pilier/direction fonctionnel le produira une base qui comprendra notamment : une pyramide des ages par genre,

la repartition des effectifs par bassin d'emplois, la repartition par metiers/emplois,

!'evolution statistique des effectifs (par categorie, par anciennete), les flux entrants et sortants des principaux metiers.

* **La cartographie des connaissances**

Une demarche de cartographie plus fine des connaissa nces des collaborateurs pourra etre entreprise afin de venir completer l'etat des lieux des effectifs et des metiers/emplois.

Cette cartographie se fera sur la base du volontariat par la declaration factuelle faite par les salaries de leurs connaissances. Elle pourra s'appuyer sur des outils, qui seront presentes a l'Observatoire des metiers.

Les regles d'utilisation des donnees lui seront egalement communiquees.

Une telle demarche ne pourrait en aucun cas etre retenue dans le cadre de !'evaluation de la performance des salaries. La Direction veillera a ce que cette demarche ne se substitue pas a l'effort de formation et ne

modifie pas les principes de mobilite.

1. **Cartographie des emplois sensibles et/ou en tension**

Afin d'anticiper suffisamment en amont les besoins d'evolution et de developpement des competences des salaries, une cartographie sur !'evolution des metiers sera realisee par les piliers et les directions fonctionnelles sous la coordination de la DRH Groupe.

L'objectif de cette cartograph ie prospective est d'identifier les emplois sensibles, et notamment les emplois en attrition ainsi que les emplois en tension, a court ou moyen terme au sein de l'entreprise.

###### *Emplois sensibles*

* + Emplois qui presentent a terme :

0 Une variation quantitative des effectifs, a la hausse ou a la baisse (emplois en attrition).

0 Une variation qualitative en termes d'activites ou de competences (metiers en transformat ion).

0 Les emplois emergents

###### *Emplois en tension*

* + Emplois pour lesquels ii existe une forte demande de recrutement que les employeurs peinent a

satisfaire

A titre d'exemples : mauvaise image du metier, nouveaux metiers, niveau d'expe rtise s'elevant rapidement, nombre insuffisant de personnes formees, recrutement difficile sur un metier qui n'est pas un cCEur de cible bien qu'indispensable (ex : actuaire)

Cette cartographie integrera une veille prospective sur les principaux facteurs d'evolution de l'emploi, a savoir technologiques, organisationnels, economiques, reglementaires, demographiques. A ce titre, l'impact sur la charge de travail des transformations liees au digitalou aux evolutions reglementaires devra notamment etre pris en compte.

Ces elements devront contribuer a identifier des grandes tendances d'evolutions previsibles des principa ux

metiers qu'elles soient quantitatives (cro issa nce, decroissa nce, stabilite ) ou qua litatives (evolution des *f\.\_.*

competences).



Cette cartographie sera realisee en liaison avec les travaux menes au niveau de l'Observatoire des metiers de l'AFB.

Elle sera realisee a !'occasion de la campagne annuelle GPEC mais egalement en phase d'etude de projets de transformation, en reaction a la survenance d'un texte reglementaire ou d'une situation nouvelle qui pourrait impacter l'emploi et les metiers.

1. **Etablissement de diagnostics approfondis et de plans d'actions**

L'identification d'un emploi sensible et/ou en tension pourra generer l'etablissement d'un diagnost ic approfondi et la mise en place de plans d'actions dedies.

Afin de realiser ces diagnostics, les piliers/directions fonctionnelles realiseront regulierement des etudes. Ces etudes pourront venir en declinaison des etudes prospectives realisees dans le cadre de l'Observatoire des metiers de I'AFB .

Les resultats de ces diagnostics seront debattus avec l'Observatoire des metiers, notamment dans ses consequences en matiere de formation et seront communiques, pour information, aux Commissions competentes du Comite Central d'Entreprise.

Les etudes auront pour objectif d'anticiper !'emergence, la disparition et la transfo rmation de certa ins metiers et de faciliter en consequence l'accompagnement des salaries sur !'evolution de leur metier ou vers d'autres fonct ions. Plus precisement :

ass urer une veille prospective sur !'evolution des pnnc1paux metiers afin d'anticiper leur transformation, pouvant aller jusqu'a envisager la disparition de certains emplois. De meme, les etudes pourront conduire a envisage r la creation de nouveaux emplois ou de passerelles metiers en fonction des besoins,

anticiper les consequences sur l'emploi des projets de la Direction afin de mieux preparer les sa laries

aux evolutions de leurs metiers tout en tenant compte des contraintes demographiques, identifier les collaborateurs concernes et de cartographier leurs caracter istiques,

mener une demarche emplois /compete nces afin de determiner pour chaque emploi les competences indispensables requises du sa larie,

de determiner le plan d'actions necessaire a l'accompagne ment des sala ries concernes par !'evolution.

Ainsi,les plans d'actions pourront generer :

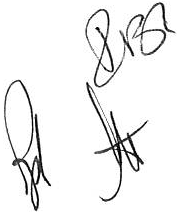
une reflexion et le developpement de passerelles entre les metiers et de modules de formation une reflexion sur !'adaptation de !'organisation du trava il

un besoin de diagnostiquer plus profondement les conna issa nces, savoir faire, savoir etre detenus par

les collaborateurs concernes a insi que leur capacite a evoluer vers d'autres metiers. Ce besoin pourra necessiter le recours a des dispositifs specifiques, dans le but de developper l'employa bilite des collaborateurs.

II - **COMMUNICATION SUR LES METIERS, LES TRAVAUX DE L'OBSERVATOIR E ET L'ACCOMPAGNEMENT DES EVOLUTIONS PROFESSIONNELLES**

1. **Les fiches-metiers et leurs passerelles**

Au sein du Site Metiers, la rubrique Fiches metiers presente !'ensemble des grandes families des metiers de la Banque. Le collaborateur se voit ainsi proposer pour chaque « grande famille », une description et un acces a des fiches metiers.



Une fiche metier comprend :

une description simple et operationnelle des missions, principales activites, competences attendues,

des passerelles d'evolution possibles vers d'autres metiers, qu'elles soient classiques (mobilites "naturelles", souvent constatees dans le passe) ou complexes, necessitant un accompagnement plus soutenu (formation metier, formation langue, tuteur ...). A noter, les passerelles vers les metiers indiques ont ete etablies sur la base de competences theoriquement developpees dans le cadre du poste mais elles doivent etre confirmees au regard du parcours individuel du collaborateur,

pour certaines fiches :

* + des temoignages videos illustrant concretement un metier dans un environnement donne,
  + des parcours de formation disponibles/proposes.

Afin d'aider les salaries a definir et a elaborer leur parcours professionnel, une nouvelle fonct ionnalite permet aux salaries de visualiser un parcours professionnel en naviguant de passerelle en passerelle.

1. **Les referentiels**

Outre la communication faite individuellement par mail aux collaborateurs directement concernes par une evolution du referentiel « families, metiers, emplois », une rosace illustrant pedagogiquement ce referentiel est desormais en ligne dans la famille concernee (ex : Famille Finance, Famille Traitement des operations, Systeme d'lnformation...) et consultable par tous.

Cette diffusion sous format pedagogique permet une meilleure appropriation et plus grande transversalite de la connaissance des metiers.

1. **L'evolution des metiers : Observatoires, veille et gestion previsionnelle des emplois et des competences**

Les collaborateurs retrouvent au sein de la rubrique « Observatoires » les travaux issus de l'Observatoire des metiers SOCIETE GENERALE, les reflexions autour de !'evolution des metiers (veille, etudes...), de la GPEC (elements de methodologie, pedagogie) et un lien vers le site « Observatoire des metiers de la Banque ».

Ainsi, sont mis a disposition :

les comptes-rendus des travaux presentes lors de l'Observatoire des metiers SOCIETE GENERA LE et les etudes dans leur integralite,

les elements de methodologie et de pedagogie sur la GPEC avec des retours d'experience d'autres entreprises (presentations, video ...)

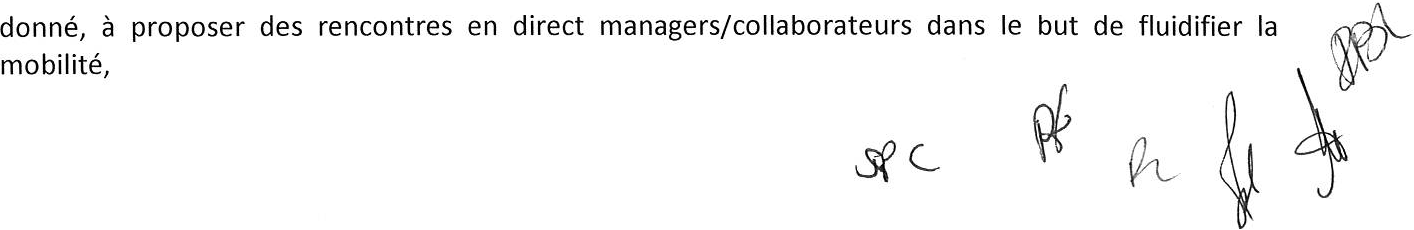
de la veille plus globalement autour des metiers ou de facteurs d'evolution (technologique,

reglementaire ...)

toutes les informations sur les metiers-reperes de la banque en France et leur evolution, sur les donnees statistiques... via le lien vers le site internet de I'AFB.

1. **L'accompagnement des evolutions professionnelles**

* **Les Forums Metiers** :

des Forums « physiques » consistent dans un cadre informel a presenter les metiers d'un domaine

des Forums « digitaux » mettent en contact, via une plate-forme SG, des managers et des collaborateurs cherchant a en savoir plus sur une entite donnee et sur les pastes qu'elle propose.

* **Les Fiches pratigues** :

egalement disponibles dans mon site metiers, ces fiches ont pour objectif d'aider les collaborateurs a

mieux se preparer a la mobilite. Elles dispensent ainsi des conseils sur la definition d'un projet

professionnel, la structuration de la demarche mobilite, !'optimisation du CV, la preparation aux entretiens ou encore sur les bonnes attitudes a adopter.

