

ACCORD SUR LA MOBILITE

AU SEIN DE LA CAISSE AQUITAINE POITOU-CHARENTES

Entre les soussignés :

- La Caisse d'Épargne Aquitaine Poitou-Charentes, dont le siège social est situé à Bordeaux Cedex (33076), 61, rue du Château d'Eau,
Représentée par Monsieur Serge DERICK, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,

d'une part,

- Les représentants des Organisations Syndicales Représentatives, au sens de l'article L.423-2 du Code du Travail,

D'autre part,

Il a été conclu ce qui suit :

INTRODUCTION

Les parties signataires ont souhaité construire un cadre social propre à la CEAPC tenant compte des nouveaux enjeux inhérents à son territoire et à sa politique de développement.

Ainsi, la mobilité au sein de la CEAPC répond aux objectifs suivants :

- Développer les compétences et les capacités d'adaptation des collaborateurs,
- Accroître la motivation des collaborateurs en multipliant les expériences et les challenges professionnels,
- Favoriser les évolutions de carrière,
- Assurer une meilleure adéquation des ressources aux besoins de l'entreprise tout en prenant en compte les choix de vie personnelle.

Pour atteindre ces objectifs, la CEAPC a souhaité mettre en place un dispositif d'accompagnement des mobilités visant à prendre en compte et concilier le cadre d'exercice professionnel, les conditions de professionnalisation et le cadre de vie personnel de chacun.

La CEAPC réaffirme enfin sa volonté d'insuffler, au travers des dispositions du présent accord, de nouveaux comportements professionnels et personnels de nature

à contribuer à la protection et à l'amélioration de l'environnement naturel sur son territoire.

ARTICLE 1 : PRINCIPES GENERAUX

La mobilité s'inscrit dans la vie professionnelle et personnelle de chaque salarié et est une composante de la politique de gestion de l'emploi et des carrières de l'entreprise : à ce titre ;

- les souhaits d'évolution professionnelle et ou personnelle pouvant impliquer des mobilités sont examinés à l'occasion des différents points d'échange de gestion individualisée des carrières proposés par l'entreprise.
- Les postes vacants de la CEAPC font l'objet d'une publication à l'ensemble du personnel via les outils de communication appropriés

ARTICLE 2 : MOBILITE FONCTIONNELLE

2.1: Définition de la mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle se caractérise par un changement de métier.

Elle concerne :

- Un changement de métier suite à une proposition de l'employeur
- Un changement de métier à l'initiative du salarié
- Un changement de métier suite à une modification d'organisation

2.2: Plan individuel de développement et d'accompagnement

La réalisation d'un projet de mobilité peut nécessiter une assistance dans sa mise en œuvre. Un plan individuel de développement est mis en place par la DRH en concertation avec le salarié et son nouveau responsable. L'entreprise s'engage à mettre en œuvre les actions de formation ou d'accompagnement nécessaires pour permettre l'adaptation du salarié.

- A compter de la prise de fonction et pendant une durée déterminée en fonction des spécificités du nouvel emploi, le salarié peut être accompagné par un tuteur. Ce tuteur, spécialiste du métier, accompagne le salarié dans son apprentissage, et effectue un suivi régulier et à minima mensuel.

Les missions du tuteur sont formalisées, à partir des objectifs d'apprentissage du salarié en formation, et sont communiquées à ce dernier.

- Le salarié bénéficiera d'un point d'étape dans les trois mois suivant sa prise de fonction. Ce point d'étape, assuré par le Gestionnaire de Carrière en lien avec le manager et le tuteur, permettra de suivre sa montée en compétences et d'engager d'éventuelles actions de formation et / ou d'accompagnement.

Le salarié bénéficie dans les 3 mois suivant sa nouvelle affectation ou dans les 6 mois dans le cadre d'une mobilité des fonctions non commerciales vers la filière

« ventes et services clients » d'une clause de retour sur un poste de nature équivalente.

L'ensemble des mesures d'accompagnement du plan individuel ainsi que les modalités de fixation et d'appréciation des objectifs du salarié dans son nouvel emploi, dès lors d'une mobilité vers la filière « vente et services clients » est formalisé et remis au salarié et à son manager.

2.3: Evolution professionnelle

Dans le cas de mobilité fonctionnelle entraînant un changement de « filière métiers », l'entreprise s'engage à prendre en compte les efforts d'adaptation et d'acquisition des compétences nouvelles des salariés dans les dispositifs d'appréciation et de reconnaissance annuelle des compétences ; particulièrement dans le cadre des mobilités à destination de la filière « vente et services clients ».

2.4 Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences

Les mobilités fonctionnelles relevant de modification organisationnelle, telles que mentionnées à l'article 2.1 du présent relevé feront l'objet d'un examen particulier à l'occasion des négociations qui seront engagées avant la fin du mois de janvier 2008 sur la thématique de la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences au sein de la CE APC.

ARTICLE 3 : MOBILITE GEOGRAPHIQUE

3.1 : Définition de la mobilité géographique

La mobilité géographique se définit comme un changement du lieu d'affectation du salarié.

3.2 : Bénéficiaires

Les présentes mesures s'appliquent à tous les salariés de la Caisse d'Epargne Aquitaine Poitou-Charentes titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

3.3 : Modalités de mise en oeuvre

Au-delà de certains seuils, la mobilité géographique ne peut être mise en oeuvre qu'avec l'accord du salarié concerné.

Les seuils considérés sont fixés à :

- 20 km entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation pour les salariés dont la classification est comprise entre T1 et TM4 inclus.
- 30 km entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation pour les salariés dont la classification est comprise entre TM5 et CM6 incluse.
- 40 km entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation pour les salariés dont la classification est comprise entre CM7 et CM8 incluse.

En deçà de ces distances l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

L'accord des salariés dont l'emploi est classé de CM9 à CM10 n'est pas requis.

Le domicile pris en compte est le lieu de résidence principale constatée au moment du changement d'affectation.

Le changement du lieu habituel de résidence qui intervient postérieurement au changement d'affectation et qui éloigne le salarié de son nouveau lieu de travail n'entre pas en considération dans le calcul des indemnités de mobilité.

Le changement de lieu habituel de résidence postérieur au changement d'affectation rapprochant le salarié de son nouveau lieu de travail est pris en considération dans le réajustement des indemnités de mobilité en cours de versement.

3.4 : Les conditions d'accompagnement

Pour accompagner les mobilités géographiques qui ont pour conséquence d'augmenter la distance domicile – lieu de travail – des mesures d'accompagnement, sont mises en œuvre.

Ces mesures d'accompagnement sont différenciées selon :

- la mobilité géographique sans changement de résidence
- la mobilité géographique avec changement de résidence

Le choix de l'option est à la seule initiative du salarié.

Toutes les mesures financières figurant aux articles ci-dessus sont régies conformément à la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

ARTICLE 4 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

4.1 : Prime d'incitation à la mobilité

La mobilité donne systématiquement droit à l'octroi d'une prime dès lors qu'elle occasionne une augmentation de trajet aller de 10 km et plus entre le « domicile/lieu d'affectation précédent » et le « domicile / nouveau lieu d'affectation ».

Cette prime est calculée comme suit :

- 0.20 € kilomètre supplémentaire constaté au moment du changement d'affectation, sur la base d'un aller/retour par jour par 213 jours (pour un temps plein) dans la limite forfaitaire de 5 000 €

Le nombre de kilomètre est pris en compte par référence à l'itinéraire conseiller MICHELIN.

Cette prime est versée en une seule fois, au plus tard dans le mois qui suit la prise de fonction du salarié. Elle est soumise à cotisations sociales et fiscales.

4.2 : Mesures d'accompagnement à la mobilité sans changement de résidence

4.2.1 : Indemnités kilométriques – Abonnement SNCF

La mobilité occasionnant un accroissement kilométrique entre le domicile /lieu d'affectation précédent et domicile / nouveau lieu d'affectation donne lieu à une prise en charge (sur présentation de justificatifs) des frais kilométriques correspondant à l'accroissement de distance sur la base du barème des indemnités kilométriques de la CEAPC.

Le versement des indemnités kilométriques cesse au terme de 12 mois.

A la demande du salarié bénéficiaire du présent accord, l'entreprise prend en charge l'abonnement SNCF, calculé sur la base du tarif 2ème classe, frais de réservation compris, et établi de la gare la plus proche du domicile à celle la plus proche de la nouvelle affectation. Dans cette situation, le délai de prise en charge par l'entreprise est de douze (12) mois, sauf si un déménagement intervient ou si la mission s'interrompt avant ce délai. Cette prise en charge exclut celle prévue au titre des indemnités kilométriques.

4.3 : Mesures d'accompagnement à la mobilité avec changement de résidence principale

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert aux salariés dès lors d'un éloignement entre le lieu de résidence et le nouveau lieu de travail de plus de 50 km (aller)

4.3.1. Prime d'installation

Une prime d'installation, par foyer fiscal, d'un montant brut de deux mois de salaire et a minima de 8 000 €, majorée de 1000 € par enfant à charge est versée au salarié à réception de la facture du déménageur :

- en tout ou partie sous forme de prime. Elle est alors soumise à cotisations sociales et fiscales.
- en tout ou partie, sur présentation de justificatifs, sous forme de remboursement des divers frais exposés au titre de l'installation. Les remboursements ainsi effectués peuvent alors, sous réserve de la législation en vigueur et de l'appréciation souveraine des administrations et tribunaux compétents, ne pas être soumis à cotisations sociales et fiscales.

En cas de démission dans les 12 mois de l'obtention de la prime d'installation, le salarié devra rembourser à l'entreprise au prorata l'indemnité versée sauf si cette démission entre dans le cadre d'une mutation au sein du groupe Caisse d'Epargne.

4.3.2 – Frais de déménagement et installation

Les frais de déménagement intervenus dans les 12 mois suivant le changement d'affectation sont pris en charge (par foyer fiscal) sur présentation par le salarié de 3 devis et accord de l'entreprise. Cette prise en charge s'effectue directement auprès du prestataire retenu.

4.3.3 – Recherche de logement et déménagement

Dès lors que le salarié décide de déménager, au plus tard dans les 12 mois suivant sa date de prise de fonction, il lui est accordé un forfait de 4 jours destiné à la reconnaissance des lieux, à recherche d'un logement et à son déménagement.

Les frais de nuitée engagés à l'occasion des jours précités sont pris en charge selon les modalités en vigueur dans l'entreprise.

4.3.4 – Prestation Mobili-Pass

Dans le cadre des prestations éligibles au Mobili-Pass, l'entreprise mettra en rapport le salarié et les organismes collecteurs de l'effort de construction et/ou l'organisme « muter loger », pour qu'il bénéficie de services en matière de recherche de logement et de la subvention destinée à faire face aux dépenses d'un changement de résidence principale pour des raisons professionnelles,

4.3.5 – Prestation Loca-Pass

Dans le cadre des prestations éligibles au Loca-Pass, l'entreprise mettra en rapport le salarié et les organismes collecteurs de l'effort de construction et/ou l'organisme « muter loger » pour qu'il bénéficie de services en matière d'accès à un logement locatif,

4.3.6 – Déplacement et frais de double résidence

Dans l'attente de son déménagement, en accord avec la DRH, le salarié bénéficie, sur justificatif, de la prise en charge

- Des frais de location d'une double résidence dans la limite de 600 € par mois (par foyer fiscal), pendant une durée maximum de 12 mois à compter de la prise de fonction ou à la date du déménagement si celui-ci intervient avant ce terme.
- des frais (déplacements, nuitées) engagés par le salarié dans l'attente d'une double résidence ou de son déménagement durant la limite maximum de 1 mois. Ces frais sont remboursés sur la base des règles applicables au sein de l'entreprise et sur production de justificatifs.
- Des frais de transport (Remboursement sur la base du barème des indemnités kilométriques en vigueur en CEAPC ou SNCF 2^{ème} classe) dans la limite d'un Aller/Retour (résidence principale/lieu de travail) hebdomadaire entre son domicile et son lieu de travail.
Cette prise en charge intervient sur une période maximale de 12 mois à compter du 1^{er} jour d'affectation et ne se cumule pas avec les dispositions à l'alinéa précédent.

4.3.7 – Prêt immobilier en cours

Au choix du salarié, les prêts immobiliers en cours, consentis par la Caisse d'Epargne, sur l'ancienne résidence principale pourront faire l'objet d'un remboursement anticipé sans indemnité ou d'un transfert sans frais sur le nouvel

immeuble, les éventuels frais de transfert de garantie étant pris en charge par la CEAPC dans le respect de la réglementation en vigueur.

4.3.8 – Aide à la reconversion professionnelle du conjoint

Pour faciliter la reconversion professionnelle du conjoint suite à mobilité géographique, l'entreprise propose et prendra en charge les services d'un cabinet spécialisé pour l'assistance à la recherche d'emploi de celui-ci.

Cette assistance pourra être sollicitée dans les 12 mois suivant le déménagement pour une période limitée à six mois.

ARTICLE 5 : ACCOMPAGNEMENT FAMILIAL ET SOCIAL

La DRH propose aux salariés qui le souhaitent les services de la DRH, du Service Social du travail et/ou d'un organisme destiné à l'accompagnement de la famille dans les démarches administratives et d'intégration sociale.

ARTICLE 6 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter du 1^{er} avril 2008.

ARTICLE 7 : SUBSTITUTION

Comme mentionné en introduction, le présent accord a vocation à mettre en place un dispositif d'accompagnement des mobilités dans un cadre social propre à la CEAPC, tenant compte des nouveaux enjeux inhérents à son territoire et à sa politique de développement.

A ce titre, il a vocation à se substituer à l'ensemble des accords d'entreprise, usages et mesures unilatérales jusqu'alors en vigueur au sein de chacune des trois Caisses ayant fusionné traitant des mêmes sujets.

A compter de sa date d'entrée en vigueur, il se substitue ainsi, dans le cadre de l'application des dispositions de l'article L. 132-8 du Code du travail, notamment :

- à l'accord d'entreprise du 9 novembre 2006 sur la mobilité qui avait été conclu au sein de la CEPC,
- à l'accord d'entreprise du 14 décembre 2004 relatif à la mobilité géographique qui avait été conclu au sein de la CEPA.

Au sein de la CEAPC (ex-CEAN), il se substitue notamment en toutes ses dispositions à l'accord du 30 juin 2000 relatif à la mobilité géographique.

ARTICLE 8 : REVISION - DENONCIATION

8.1. Révision

Le présent accord peut faire l'objet de révisions dans le cadre de l'article L. 132-7 du Code du travail.

8.2. Dénonciation

Le présent accord peut être dénoncé par les parties signataires. La dénonciation doit être notifiée, par son auteur, aux autres signataires de l'accord. Elle doit donner lieu à dépôt, conformément à l'article L. 132-10 du Code du travail. La date du dépôt de la dénonciation, auprès de la Direction Départementale du Travail, de la Formation professionnelle et de l'Emploi de la Gironde fait partir le délai de préavis, dont la durée est fixée à trois mois.

ARTICLE 9 : DEPOT – PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Gironde et au secrétariat – greffe du conseil des prud'hommes de Bordeaux.

Fait à Bordeaux
le 18 janvier 2008
en 11 exemplaires.

Pour la CEAPC, Représentée par Monsieur Serge DERICK

Pour les organisations syndicales

- **L'organisation syndicale CFDT**, Représentée par Monsieur Frantz MAILLOT

- **L'organisation syndicale CFTC**, Représentée par Monsieur Henri BRUN

- **L'organisation syndicale CGT**, Représentée par Monsieur Guy LALANNE

- **L'organisation syndicale F0**, Représentée par Monsieur Marc GRENAUD -
Signataire

- **L'organisation syndicale SNE-CGC**, Représentée par Monsieur Michel DRONNE -
Signataire

- **L'organisation syndicale SUD**, Représentée par Monsieur Patrick JOUANOT

- **L'organisation syndicale SU-UNSA**, Représentée par Madame Nathalie HURTAUD
- **Signataire**

- **L'organisation syndicale RSP CEAPC**, Représentée par Monsieur Bruno
FACHAUX