

**ACCORD SUR
LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE ET
LES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS**

TITRE 1 – PREAMBULE : LES PRINCIPES GENERAUX LIES LA MOBILITE

Article 1 :

La mobilité s'inscrit normalement et naturellement dans la vie professionnelle de chaque salarié. Tout salarié peut être amené dans sa carrière à changer d'emploi, de métier ou d'affectation. La réalisation d'un projet de mobilité requiert discernement, cohérence avec les besoins de l'entreprise et assistance dans sa mise en œuvre.

C'est pourquoi la Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse Réunion a initié une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences afin d'identifier, de suivre l'évolution des métiers et des compétences requises, d'établir des possibilités de passerelles professionnelles et de décliner des actions de formation appropriées.

Dans ce cadre le support d'appréciation des compétences sera rénové en lien avec le référentiel métiers / compétences afin d'optimiser la collecte et l'exploitation des informations relatives aux compétences des salariés dans l'entreprise, ainsi que les plans d'actions associés.

Article 2 :

L'encadrement a la responsabilité de valoriser au profit de l'ensemble des Directions de la Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse Réunion le personnel placé sous sa responsabilité. Il lui appartient d'apporter une vigilance particulière sur l'intégration, la formation, l'enrichissement professionnel et les situations particulières des salariés dont il a la charge. Le moment venu, la hiérarchie en concertation avec la DRH apportera conseil et orientation de carrière aux intéressés pour valoriser leur expérience dans le cadre d'activités ou de responsabilités nouvelles, au sein de Directions différentes.

Article 3 :

Afin de promouvoir la mobilité et d'améliorer l'information des salariés, les ouvertures de postes feront en règle générale l'objet d'une publication dans l'intranet RH qui précisera la date d'ouverture et de clôture de dépôt des candidatures. Si un collaborateur a été pré-identifié pour un poste, la mention "candidat pressenti" est alors indiquée.

Article 4 :

La mobilité s'inscrit naturellement dans la démarche d'intégration des nouveaux embauchés dans le réseau. Elle est l'occasion pour eux d'appréhender les activités commerciales au sein d'agences de taille ou d'environnement différent ainsi que, le cas échéant, les activités des Directions internes.

Article 5 :

Les salariés souhaitant exprimer un désir de mobilité pourront adresser directement par écrit leur demande à la Direction des Ressources Humaines. A cet effet, une procédure sous intranet sera développée.

TITRE 2 – LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Article 1 - Définition

La mobilité géographique s'entend comme un changement d'affectation permanent au sein de la Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse Réunion.

Par lieu d'affectation, il convient de comprendre le lieu de l'agence ou le lieu du service.

Article 2 - Types de mobilités géographiques

Article 2.1

Il est convenu d'identifier deux types de mobilités géographiques :

- La mobilité de niveau 1 : Elle se définit comme un changement d'affectation permanent d'un collaborateur caractérisé par une distance comprise entre 5 et 25 kilomètres entre les localités de l'ancienne et de la nouvelle affectation.
- La mobilité de niveau 2 : Elle se définit comme un changement d'affectation permanent d'un collaborateur caractérisé par une distance entre les localités de l'ancienne et de la nouvelle affectation supérieure à 25 kilomètres.

La détermination du nombre de kilomètres entre les deux affectations s'effectue sur la base de la distance (trajet simple) entre la localité de l'ancien lieu d'affectation et la localité du nouveau lieu d'affectation par référence au serveur Michelin "Itinéraire le plus rapide".

Pour la Réunion, la détermination du nombre de kilomètres s'effectue selon le barème joint en annexe.

Un barème sera également établi pour la Guadeloupe après fusion.

Afin de prendre en compte certaines particularités géographiques, les référents kilométriques (serveur Michelin ou barème local) servant à déterminer le seuil de la mobilité de type 2 seront affectés d'un coefficient multiplicateur de 1,20 pour la Corse, la Réunion, la Guadeloupe, les Hautes-Alpes et Alpes de Provence. Ce coefficient n'est pas appliqué pour le calcul des indemnités kilométriques.

Article 2.2

En cas de pluralité de mobilités géographiques sur une même période de 24 mois, il est tenu compte de la distance totale constatée entre la première et la dernière affectation. Seuls les changements ayant donné lieu à l'application des mesures d'accompagnement au titre des articles 4.2.1 et 4.2.2 entrent dans ce calcul. Sont prises en compte les mobilités qui interviendront à compter du 1^{er} janvier 2005.

Article 3 – Mise en œuvre de la mobilité

Art. 3.1 : Décision de l'entreprise

Comme indiqué dans les principes généraux, la mobilité s'inscrit naturellement dans la vie professionnelle de chaque salarié, l'Entreprise mettant en œuvre les changements d'affectation nécessaires à son bon fonctionnement.

Toutefois la mobilité initiée par l'entreprise interviendra sur la base du volontariat dans les situations suivantes :

1. le collaborateur occupe un emploi relevant des niveaux de classification T1 à CM6 au sens de l'accord collectif national sur les classifications du 30 septembre 2003 et la mobilité proposée par l'entreprise est supérieure à 50 kilomètres avec un accroissement du trajet domicile /lieu d'affectation.
2. le salarié a déjà fait l'objet d'une mobilité de type 2 ayant donné lieu à application des mesures d'accompagnement dans les 24 mois qui précèdent.

Art. 3.2 : Délai de prévenance.

La mobilité s'effectuera dans des conditions permettant de concilier au mieux les impératifs de fonctionnement de l'entreprise ainsi que les obligations personnelles et familiales du salarié.

Sont ainsi fixés des délais de prévenance distincts selon le type de la mobilité mis en œuvre :

- Dans le cas d'une mobilité de niveau 1 ou d'une mobilité de niveau 2 inférieure à 50 kilomètres, le salarié est prévenu par écrit de son changement d'affectation 1 mois avant sa mise en œuvre effective.
- Dans le cas d'une mobilité de niveau 2 supérieure ou égale à 50 kilomètres, ce délai est porté à 3 mois. Par ailleurs, pour les collaborateurs ayant des enfants à charge scolarisés (hors études universitaires ou supérieures), cette mobilité interviendra autant que faire se peut en concordance avec la rentrée scolaire.

Ces délais de prévenance pourront être réduits ou supprimés avec l'accord du salarié concerné.

Ces délais ne seront pas applicables en cas de reclassement professionnel suite à un avis du médecin du travail ou en cas de changement d'affectation ayant pour but de préserver l'intégrité physique des collaborateurs.

Article 4 : Mesures d'accompagnement

Article 4.1 : Conditions de mise en oeuvre

-Ces mesures ne s'appliquent qu'aux collaborateurs justifiant d'une ancienneté ininterrompue minimum d'un an dans l'entreprise.

-Sous réserve des dispositions prévues à l'article 4.2.3, seul un accroissement de distance domicile / lieu d'affectation entraîne l'application de mesures d'accompagnement.

-Les dispositifs d'accompagnement sont mis en œuvre dès lors que la mobilité intervient à l'initiative de l'entreprise ou fait suite à un appel à candidature.

Article 4.2 : Le dispositif d'accompagnement

Article 4.2.1 - Mesures applicables à la mobilité de niveau 1

Les salariés concernés par cette mobilité percevront une indemnité de déplacement de 2,06 € par jour de travail effectif.

Cette indemnité de déplacement est versée sur une période 12 mois à compter de la prise de fonction effective.

Cette disposition n'est pas applicable aux salariés percevant la prime de transport Marseille ni aux salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition par l'entreprise.

En cas de plusieurs changements d'affectation au titre de la mobilité de niveau 1, les indemnités de déplacement ne se cumulent pas.

Le versement au titre de la précédente mobilité cesse au profit d'une nouvelle période d'indemnisation de 12 mois à compter de la nouvelle prise de fonction.

En cas de rapprochement du domicile intervenant en cours d'indemnisation, cette dernière se poursuivra jusqu'à son terme sauf le cas de rapprochement du domicile à la demande du salarié. Dans ce dernier cas l'indemnisation cessera à la date de prise de la nouvelle fonction .

Dans l'hypothèse où un changement d'affectation au titre de la mobilité de niveau 2 intervient durant la période d'indemnisation au titre de la mobilité de niveau 1, le versement de l'indemnité de déplacement cesse au profit des mesures d'accompagnement spécifiques à la mobilité de niveau 2.

Article 4.2.2 - Mesures applicables à la mobilité de niveau 2

Art. 4.2.2.1. - Indemnités kilométriques

La CEPAC prendra en charge les frais kilométriques aller-retour correspondant à l'accroissement de distance constaté entre les trajets domicile/ancien lieu d'affectation et domicile/nouveau lieu d'affectation.

Ces frais seront remboursés sur la base de 0,38 € du kilomètre, dans la limite de 600 € par mois.

Pour les salariés percevant la prime de transport Marseille, cette prime sera déduite du remboursement des frais kilométriques.

Le versement des indemnités kilométriques intervient pour une période de 12 mois à compter de la prise de fonction effective. Il cesse en cas de déménagement intervenant dans cette période.

Par ailleurs, les indemnités kilométriques ne sont pas dues aux salariés bénéficiant d'un véhicule mis à disposition par l'entreprise.

En cas de plusieurs mobilités dans la période de 24 mois définie à l'article 2.2, les dispositions suivantes sont arrêtées :

1. En cas de nouvel éloignement du domicile intervenant en cours d'indemnisation :
 - a) Pour la période d'indemnisation initiale restante, les indemnités kilométriques sont recalculées sur la base de l'accroissement de distance totale constaté entre les trajets domicile / premier lieu d'affectation et domicile / dernier lieu d'affectation.
 - b) Au terme de cette période, seules sont versées les indemnités kilométriques correspondant à l'accroissement de distance constaté entre les trajets domicile / avant-dernier lieu d'affectation et domicile / dernier lieu d'affectation et ce pour une période de 12 mois de laquelle sera déduite la période d'indemnisation citée au a).
2. En cas de rapprochement du domicile intervenant en cours d'indemnisation, cette dernière se poursuivra jusqu'à son terme sauf le cas de rapprochement du domicile à la demande du salarié. Dans ce dernier cas l'indemnisation cessera à la date de prise de la nouvelle fonction.

Art. 4.2.2.2. - Remboursement des frais d'hébergement provisoire :

Le salarié peut bénéficier, d'une indemnité de double résidence selon les conditions suivantes :

-La prise en charge s'effectue sur la base des justificatifs des frais de location de la double résidence dans la limite de 600 € mensuel, pour une durée maximale de 12 mois à compter de la prise de fonction effective. Tout déménagement intervenant au cours de cette période met fin au versement de l'indemnité.

-La prise en charge des frais d'hébergement ne se cumule pas avec les indemnités kilométriques prévues à l'article 4.2.2.1. Toutefois, la Caisse d'Épargne Provence Alpes Corse prendra en charge un aller-retour par semaine entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation (billet SNCF 2^{ème} classe ou remboursement des frais kilométriques sur la base du barème en vigueur en cas d'utilisation du véhicule personnel).

Art. 4.2.2.3. - Dispositions relatives à l'installation :

Le salarié qui dans les 9 mois suivant le changement d'affectation, déménage afin de se rapprocher de son lieu de travail a droit à :

-une prime d'installation versée au moment du déménagement de 4000€;

-la prise en charge par l'Entreprise des frais de déménagement sur présentation d'au moins deux devis et sur la base du prix proposé par le moins disant;

-Par exception les 2 jours de congés pour le déménagement peuvent être pris par anticipation afin de rechercher un logement;

-une participation, sur la base d'un justificatif, aux frais générés par le recours à un intermédiaire dûment agréé en matière de transaction immobilière (location ou acquisition), dans la limite de 500 €;

Article 4.2.3 - Mesures applicables aux mobilités de niveau 1 et 2 en cas de rapprochement du domicile

Dans l'hypothèse d'un changement d'affectation à l'initiative de l'employeur entraînant un rapprochement du domicile, il sera versée une indemnité forfaitaire de 300 € dès lors qu'une distance minimale de 25 kilomètres demeure entre la nouvelle affectation et le domicile du salarié.

Cette indemnité n'est pas due lorsque le salarié est déjà en cours d'indemnisation au titre d'une précédente mobilité de niveau 1 ou 2.

Cette indemnité ne peut être versée qu'une seule fois par période de 24 mois.

Article 4.3 : Mesures spécifiques

Art 4.3.1 - Mesures applicables en cas de mobilité vers les îles ou vice-versa(*)

En sus des dispositions de l'article 4.2.2.3 applicables à la mobilité de niveau 2, les salariés concernés bénéficient des mesures suivantes :

-Versement d'une indemnité forfaitaire de déplacement de 3000 €.

-En cas de location et sur justificatifs :

- ✓ remboursement des trois premiers mois de loyer dans la limite de 1 000 € par mois
- ✓ Outre le voyage de prise de fonction (pour le salarié ainsi que son conjoint et ses enfants de moins de 25 ans), l'agent qui souhaite effectuer, dans le cadre de la recherche d'un logement, un voyage de reconnaissance bénéficiera de :
- ✓ Un billet aller / retour (base prix classe économique) pour lui et son conjoint ;
- ✓ 3 jours de congés dans le cadre d'une mobilité Continent/Corse et 5 jours dans le cadre d'une mobilité Métropole / Réunion ou Guadeloupe (ou vice versa) ;
- ✓ Une prise en charge pour la location d'un véhicule (base prix classe B) pour une durée de 4 jours pour une mobilité Continent/Corse (ou vice-versa) et 5 jours pour une mobilité Métropole / Réunion ou Guadeloupe (ou vice versa).

(*)après fusion pour la Guadeloupe.

TITRE 3 - LES DEPLACEMENTS PROFESSIONNELS

Article 1 : Définition

Chaque collaborateur peut être amené, dans le cadre de l'exercice même de son emploi, à se déplacer pour une durée limitée, que ces déplacements soient ponctuels ou réguliers (remplacement ponctuel sur une autre unité, participation à des réunions, groupes de travail, formation...).

Article 2 : Prise en charge des frais professionnels

Dès lors que, dans les situations définies ci-dessus, le collaborateur est amené à se déplacer sur un lieu de travail autre que son affectation habituelle, il bénéficie des mesures d'accompagnement suivantes.

Art. 2.1 : Déplacements à l'intérieur du territoire CEPAC

Art. 2.1.1 - Règles générales

-Sont pris en charge :

- ✓ En cas d'utilisation du véhicule personnel les frais kilométriques : remboursement sur la base de 0,38 € du Km jusqu'à 5000 Km par année civile puis 0,40 € du Km au-delà;
- ✓ les frais de péage et de parking le cas échéant, sur justificatifs ;
- ✓ les frais de repas dans la limite de 15 € et sur justificatif. Cette mesure n'est pas cumulable avec le ticket restaurant.
- ✓ En cas de nécessité d'hébergement, les réservations d'hôtel sont en principe réalisées par l'entreprise, cependant dans les cas exceptionnels où le salarié a accompli ces démarches, il sera remboursé sur justificatif et dans la limite de 70 € par nuit.

Art. 2.1.2 - Missions Corse / Continent , Réunion ou Guadeloupe / Métropole et vice versa(*)

La Caisse d'Epargne Provence Alpes Corse prendra en charge :

- ✓ le billet aller - retour (base classe économique) ;
- ✓ la location de voiture (cat.B) ou les frais de taxi, sur justificatifs sauf mise à disposition d'un véhicule de service..
- ✓ En cas de nécessité d'hébergement, les réservations d'hôtel sont en principe réalisées par l'entreprise, cependant dans les cas exceptionnels où le salariés a accompli ces démarches, il sera remboursé sur justificatif et dans la limite de 70 € par nuit.

Et versera dans la limite de 35 € et sur justificatifs une indemnité journalière de repas non cumulable avec le ticket restaurant.

(*)après fusion pour la Guadeloupe

Art. 2.2 : Missions hors du territoire PACR

Art.2.2.1 - En métropole

Si le collaborateur ne peut, compte tenu de la distance, utiliser son véhicule personnel, la CEPAC prend en charge le billet d'avion ou de train sur la base d'un aller/retour base 2^{ème} classe..

Il sera versé dans la limite de 35 € et sur justificatifs une indemnité journalière de repas non cumulable avec le ticket restaurant. Cette limite est portée à 40 € pour Paris.

En cas de nécessité d'hébergement, les réservations d'hôtel sont en principe réalisées par l'entreprise, cependant dans les cas exceptionnels où le salariés a accompli ces démarches, il sera remboursé sur justificatif et dans la limite de 70 € par nuit. Cette limite est portée à 90 € lors des séjours à Paris.

Art. 2.2.2 - Hors métropole

La prise en charge des frais s'effectue dans les conditions définies à l'article 2.1.2.

TITRE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES

Art..1 : Temps de trajet

Lorsque le déplacement professionnel sur le territoire PAC se traduit par un accroissement de la distance aller domicile/lieu d'affectation d'au moins 150 Kilomètres, le collaborateur bénéficie, pour chaque aller/retour d'une demi-journée de repos exceptionnel à prendre dans les deux mois suivant son acquisition.

Les modalités de gestion de ces repos exceptionnels seront précisées par note de service.

Art..2 : Intérim de remplacement

Tout collaborateur amené, pour une durée ininterrompue supérieure ou égale à 3 mois, à remplacer un collaborateur occupant un emploi de niveau supérieur, recevra, pour la durée du remplacement, une indemnité mensuelle égale au montant de la revalorisation salariale qu'il percevrait en cas de promotion sur le poste.

Cet intérim de fonction doit faire l'objet d'une notification écrite du Directeur de Groupe ou du Directeur du service de siège après avis de la S/Direction Gestion des emplois et des carrières.

TITRE 5- REVISION ET DENONCIATION

Cet accord pourra faire l'objet d'une révision à la demande de l'une des parties signataires.

Cette demande de révision devra être adressée par écrit à chaque partie signataire .

Cet accord pourra être dénoncé dans les conditions prévues à l'article L 132.8 du code du travail et sous réserve d'un préavis de trois mois.

TITRE 6- DUREE ET PUBLICITE

Cet accord prend effet à compter du 1^{er} janvier 2005 et est conclu pour une durée indéterminée.

Les mobilités ayant pris effet avant le 1^{er} janvier 2005 et ouvrant droit aux mesures d'accompagnement de l'accord sur la mobilité du 11/06/02 restent régies jusqu'au terme de leur indemnisation par les dispositions de ce dernier accord.

Le présent accord sera déposé dans les quinze jours de sa signature à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi par la Direction, au secrétariat-Greffe du Conseil des Prud'hommes de Marseille, par la Direction.

Fait en autant d'exemplaires que de parties signataires à Marseille le 21 janvier 2005

ACCORD SIGNE PAR LES SYNDICATS :

S.U. - F.O. - C.G.C. - C.F.D.T. - C.F.T.C. - S.U.D.