



CAISSE D'ÉPARGNE
NORMANDIE

ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AU DISPOSITIF DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Entre les soussignés :

- La **Caisse d'Épargne Normandie** (ci-après « CEN ») dont le siège social est situé 43 bis, rue Jeanne d'Arc – 76000 ROUEN

Représentée par Monsieur Jean-Pierre LEVIANDIER, Membre du Directoire

D'une part,

- Et les Organisations Syndicales :

La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)
représentée par :

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
représentée par :

La **CGT** (Confédération Générale du Travail)
représentée par :

FO (Force Ouvrière)
représentée par :

SUD (Solidaires Unitaires Démocratiques)
représentée par :

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres) représenté par :

Le **Syndicat Unifié / UNSA**
représenté par :

D'autre part.

1133

PREAMBULE

Au terme des échanges issus de la Commission de Concertation, les parties ont convenu que le dispositif de mobilité géographique de la Caisse d'Epargne Normandie répond aux objectifs suivants :

- Le dispositif de mobilité géographique est piloté par l'Entreprise dans le cadre du volontariat défini ci-dessous.
Le volontariat du salarié est requis lorsqu'un accroissement de distance supérieur à 20 Kms (Aller) est constaté entre le trajet «domicile habituel/dernier lieu d'affectation» et le trajet «domicile habituel/nouveau lieu d'affectation » sauf dispositions contractuelles spécifiques précisées ci-après à l'article 2. Les mobilités géographiques pour convenances personnelles ne sont pas concernées par les dispositions du présent accord. Il faut entendre par convenances personnelles, le fait pour un salarié d'exprimer explicitement un souhait de mobilité géographique pour motif personnel en dehors d'une candidature à une offre d'emploi ou d'une sollicitation de l'entreprise.
- La mobilité géographique est un enjeu fort pour l'Entreprise.
Dans les années à venir, les évolutions d'emploi et de métiers, ainsi que les remplacements justifiés par la structure de notre pyramide des âges, vont engendrer une accélération des mobilités géographiques. Dans ce cadre, un dispositif de primes incitatives est mis en œuvre. Ces primes sont calculées en fonction de la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail et sont décorréélées de la notion de domicile du salarié.
- Le dispositif de mobilité géographique sert de levier au développement de carrière.
La mobilité géographique est essentiellement mise en œuvre dans le cadre de promotions. En effet, la mobilité géographique est devenue une condition nécessaire à une gestion des carrières voulue à la fois par l'entreprise et par les salariés. C'est l'un des leviers mis en œuvre pour accompagner l'indispensable adaptation de l'entreprise aux attentes de ses clients et aux évolutions de ses marchés.
- L'entreprise prend en compte les éventuels surcoûts personnels liés à la mobilité géographique.
Afin de maintenir l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, il s'agit de prendre en compte, au-delà d'une participation aux frais générés par la mobilité comme les remboursements des indemnités kilométriques sur la base de l'accroissement domicile / lieu de travail, certaines répercussions sur l'environnement personnel du salarié.

Par ailleurs, dans le cadre de la stratégie du groupe en matière de développement durable, l'entreprise s'engage à favoriser l'achat de véhicules propres ainsi que l'utilisation des transports en commun.

Ainsi, la Caisse d'Epargne Normandie se donne pour objectif d'encourager et d'accompagner ses salariés dans des démarches de mobilité géographique s'inscrivant à la fois dans un projet professionnel et une volonté de développer leurs compétences.

Dans ce contexte, les parties s'accordent sur un ensemble de mesures destiné à définir les modalités d'accompagnement de la mobilité géographique.

En cas de mobilité fonctionnelle et géographique, l'entreprise s'engage à mettre en œuvre des mesures d'accompagnement en terme d'accueil et de formation permettant ainsi une adaptation rapide du salarié à son nouvel emploi.

155



Ces mesures se substituent aux décisions unilatérales, accords ou usages relatives aux dispositifs de mobilité des Caisses d'Epargne de Basse et Haute Normandie à la date d'entrée en vigueur du présent accord.

Il a été convenu ce qui suit :

1. CHAMP D'APPLICATION

L'ensemble des mesures prévues dans le présent accord s'applique à durée indéterminée dans le cadre exclusif de la Caisse d'Epargne Normandie.

Ces mesures ne peuvent se cumuler avec tout autre dispositif de même nature en vigueur au sein du groupe Caisse d'Epargne ou de la Caisse d'Epargne Normandie.

Le bénéfice des mesures d'accompagnement est ouvert à tout salarié dans le cadre de l'exécution de son contrat de travail au sein de la Caisse d'Epargne Normandie qui fait l'objet d'un changement de lieu d'affectation dans les conditions précisées ci-après.

La situation des salariés handicapés concernés par une mobilité géographique fait l'objet d'une attention particulière conformément à l'article 5 de l'accord collectif national en faveur de l'emploi des personnes handicapés du 21 juillet 2006.

Les mobilités géographiques pour convenances personnelles ne sont pas concernées par les dispositions du présent accord. Pour autant, le rapprochement géographique des couples salariés, dont l'un au moins est concerné par une mobilité géographique, est mis en œuvre.

2. DEFINITION DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

La mobilité géographique se traduit par un changement du lieu de travail du salarié et s'inscrit essentiellement lors de promotions.

Elle s'exerce dans le cadre des dispositions définies au présent accord et dans le respect des clauses contractuelles prévues par le contrat de travail des salariés.

Le nombre de kilomètres est pris en compte par référence à l'itinéraire conseillé MICHELIN, sur la base d'un trajet aller. Le nombre de Kilomètres obtenu est arrondi au nombre entier supérieur (exemple 66,4 Km est arrondi à 67 Kms).

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

Les sommes versées dans le cadre des mesures incitatives prévues ci-après sont soumises à la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

Il faut distinguer les modalités de recours au volontariat du salarié des modalités de déclenchement des mesures d'accompagnement de la mobilité géographique.

1155



2.1. Volontariat

Le volontariat du salarié est requis lorsqu'un accroissement de distance supérieur à 20 Kms (Aller) est constaté entre le trajet «domicile habituel/dernier lieu d'affectation» et le trajet « domicile habituel/nouveau lieu d'affectation » sauf pour les salariés dont le contrat de travail comporte une clause de mobilité.

En deçà de ces distances, l'accord du salarié n'est pas nécessaire. De même, l'accord des salariés dont l'emploi est classé de CM8 à CM10 n'est pas requis.

Le volontariat est requis pour les mobilités successives lorsque le cumul des distances est supérieur à un accroissement de distance de 20 Kms (Aller) entre le trajet «domicile habituel/dernier lieu d'affectation» et le trajet « domicile habituel/nouveau lieu d'affectation» dans un délai inférieur à trois années.

2.2. Modalités de déclenchement des mesures d'accompagnement de la mobilité géographique

Les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique sont mises en œuvre lorsqu'un accroissement de distance supérieur à 20 Kms (Aller) est constaté entre le trajet «domicile habituel/dernier lieu d'affectation» et le trajet « domicile habituel/nouveau lieu d'affectation ».

Afin de favoriser la mobilité géographique au sein de la Caisse d'Épargne Normandie, une prime d'incitation à la mobilité est versée dans les conditions ci-après exposées dès lors qu'est constatée une distance supérieure à 20 Kilomètres (Aller) entre l'ancien et le nouveau lieu de travail.

Les mobilités successives inférieures à un accroissement de distance de 20 Kilomètres (Aller) entre le trajet «domicile habituel/dernier lieu d'affectation» et le trajet « domicile habituel/nouveau lieu d'affectation» ne peuvent avoir pour objectif de priver les salariés de la mise en œuvre de ce dispositif dans un délai inférieur à trois années.

3. PRIMES D'INCITATION A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

3.1. Prime liée à la mobilité géographique

Afin de favoriser la mobilité géographique des salariés, une prime liée à la mobilité géographique, décorrélée de la notion de distance domicile /lieu de travail, est versée dans les conditions suivantes quelque soit la classification du salarié :

- Lorsque la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail est compris entre 21 et 39 Kms (Aller), la prime s'élève à 800 euros bruts.
- Lorsque la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail est compris entre 40 et 49 Kms (Aller), la prime s'élève à 1000 euros bruts.
- Lorsque la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail est compris entre 50 et 75 Kms (Aller), la prime s'élève à 1750 euros bruts.

1155



- Lorsque la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail est compris entre 76 et 99 Kms (Aller), la prime s'élève à 2000 euros bruts.
- Lorsque la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail est compris entre 100 et 199 Kms (Aller), la prime s'élève à 4000 euros bruts.
- Lorsque la distance entre l'ancien et le nouveau lieu de travail est supérieur à 200 Kms (Aller), la prime s'élève à 5000 euros bruts.

La prime est soumise à cotisations sociales et fiscales et est versée en une seule fois, au plus tard :

- dans le mois de la prise de fonction du salarié quand il n'y a pas de période probatoire
- après la confirmation de l'affectation définitive en cas de période probatoire.

3.2. Prime liée au développement durable

Dans le cadre du développement durable, le salarié qui procède à l'acquisition d'un véhicule propre (classement en catégorie A ou B) ou qui aménage son véhicule (équipement GPL, biocarburant), pour se rendre sur son nouveau lieu de travail bénéficie d'une prime brute de 1000 €.

Cette prime, soumise à cotisations sociales et fiscales, est versée sur présentation de la facture et de la carte grise.

4. MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE

La mobilité géographique peut avoir pour conséquence un déménagement familial dans le but de rapprocher de manière significative le domicile et le nouveau lieu de travail. Le présent accord relatif au dispositif de mobilité géographique de la Caisse d'Epargne Normandie a le souci de laisser aux salariés concernés la liberté de choisir les options de vie qui leur conviennent.

Le salarié pourra choisir entre une mobilité géographique accompagnée d'un changement de résidence afin de rapprocher son domicile de son nouveau lieu de travail, soit de mettre en œuvre une mobilité géographique sans changement de résidence.

4.1. Mobilité géographique accompagnée d'un changement de résidence

Le déménagement relève de la seule initiative du salarié et a pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail.

Pour une mobilité géographique avec changement de résidence, une prime de 1000 € bruts par enfant à charge sera versée ainsi qu'une prime de 1000 € bruts pour un salarié vivant en couple. Cette prime sera versée en une seule fois suite à l'installation du salarié. Pour les couples salariés de la Caisse d'Epargne Normandie, le supplément familial ne sera versé qu'à un seul des deux salariés.

1733



La prime sera soumise à cotisations sociales et fiscales et sera versée en une seule fois, au plus tard :

- dans le mois de la prise de fonction du salarié quand il n'y a pas de période probatoire
- après la confirmation de l'affectation définitive en cas de période probatoire.

4.1.1. Indemnisation des frais engagés avant le déménagement

Avant le déménagement, lorsque les conditions de prise en charge de la mobilité géographique définies ci-dessus sont remplies, le salarié bénéficie, à compter de la prise de fonction, pendant 10 mois ou jusqu'au déménagement :

- soit d'une indemnité dès le premier kilomètre d'accroissement supplémentaire.

Le montant de cette indemnité, sur la base d'un aller-retour par jour est fixé à 0.45 €/km. Une revalorisation annuelle sera opérée en fonction de l'évolution du barème fiscal sur la base d'un véhicule de 6 CV effectuant 8000 Kms/an.

- soit du remboursement des frais de transport en commun (abonnement ou billet SNCF 2ème classe, autocar ou bus). Les frais de parking générés par l'utilisation des transports en commun sont pris en charge.
- soit de la prise en charge des frais de double résidence sur production d'un justificatif dans la limite d'un plafond de 500 € TTC par mois qui pourra être revalorisé en fonction de l'indice de référence des loyers (IRL), et d'un Aller-retour hebdomadaire résidence principale/lieu de travail (train et/ou voiture) aux conditions prévues ci-dessus.

4.1.2. Indemnisation des frais engagés pour le déménagement

Lorsque les conditions de prise en charge de la mobilité géographique définies ci-dessus sont remplies, le salarié peut opter pour un changement de résidence.

Suite au déménagement effectif, le salarié ne pourra pas cumuler les dispositions prévues aux articles 4.1.1 et 4.2 avec celles définies ci-dessous.

Dans le cadre de la nouvelle affectation du salarié entraînant un changement de résidence et lorsque le déménagement a pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail, le salarié bénéficie des dispositions suivantes :

- Les frais liés au déménagement sont pris en charge sous réserve de la présentation d'au moins 2 devis, et à condition que le déménagement intervienne dans les 10 mois suivant la prise de fonction effective. Le paiement est effectué par la DRH auprès du prestataire retenu.
- Une participation aux frais d'installation est accordée dans la limite de 1 000 Euros sur justificatifs.
Ce remboursement de frais aura lieu après le déménagement effectif.
Sont concernés par exemple :
 - les frais de rétablissement du courant électrique, de l'eau, du gaz, et du téléphone...
 - les frais de mise en place d'appareils ménagers

- les frais de remise en état du logement (nettoyage, remplacements des revêtements de sols et de revêtements muraux abîmés, réparation de la plomberie, etc.),
 - les frais de réexpédition du courrier,
 - les frais de notaire et d'agence immobilière en cas de location,
 - les frais de plaques d'immatriculation des véhicules...
- Pour faciliter l'installation, l'entreprise accorde 2 jours de congés supplémentaires pour la recherche d'un logement et / ou la découverte du nouveau lieu de résidence ainsi que 2 jours de congés pour le déménagement.
Les frais d'hôtel et de restauration engagés à l'occasion des jours « recherche d'un logement/découverte » précités sont pris en charge. Les jours de congés peuvent être pris par demi-journée.
 - 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, pour qu'il bénéficie de services en matière de recherche de logement et de la subvention destinée à faire face aux dépenses liées à un changement de résidence principale pour des raisons professionnelles.
 - 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 pour qu'il bénéficie de services en matière d'accès à un logement locatif.
 - Dans le respect des normes d'endettement et des dispositions relatives à l'assujettissement des prêts à taux préférentiels accordés au personnel des établissements bancaires (lettre circulaire ACOSS n°1999-021), le salarié aura la possibilité de bénéficier d'un prêt immobilier aux meilleures conditions de taux applicable aux clients au moment de la demande de prêt réalisée par le salarié. Les frais de dossier seront pris en charge par l'entreprise

4.2. Mobilité géographique sans changement de résidence

Lorsqu'un accroissement de distance supérieur à 20 Kilomètres est constaté entre le trajet «domicile habituel/dernier lieu d'affectation» et le trajet « domicile habituel/nouveau lieu d'affectation », le salarié qui décide de ne pas changer de résidence pourra bénéficier à compter de la prise de fonction :

- soit d'une indemnité dès le premier kilomètre d'accroissement supplémentaire.
Le montant de cette indemnité, sur la base d'un aller-retour par jour est fixé à 0.45 €/km. Une revalorisation annuelle sera opérée en fonction de l'évolution du barème fiscal sur la base d'un véhicule de 6 CV effectuant 8000 Kms/an.
- soit du remboursement des frais de transport en commun (abonnement ou billet SNCF 2ème classe, autocar ou bus). Les frais de parking générés par l'utilisation des transports en commun seront pris en charge.
- soit de la prise en charge des frais de double résidence sur production d'un justificatif dans la limite d'un plafond de 500 € TTC par mois qui pourra être revalorisé en fonction de l'indice de référence des loyers (IRL), et d'un Aller-retour hebdomadaire résidence principale/lieu de travail (train et/ou voiture) aux conditions prévues ci-dessus.

Cette indemnisation est versée pendant une durée de 10 mois consécutifs à compter de la date de prise de fonction effective.

MSS



5. DUREE D'APPLICATION DE L'ACCORD ET ENTREE EN VIGUEUR

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.
Le présent accord prendra effet à compter de sa date de signature.

6. ACCORD DE SUBSTITUTION

Les dispositions du présent accord ayant pour objet de définir les mesures d'accompagnement de la mobilité géographique au sein de la Caisse d'Epargne Normandie, les dites dispositions se substituent, à la date d'entrée en vigueur du présent accord, aux accords, décisions unilatérales ou usages, ayant le même objet, au sein de l'ex Caisse d'Epargne de Basse Normandie et de l'ex Caisse d'Epargne de Haute Normandie.

7. DEMANDE DE REVISION ET DENONCIATION

Le présent accord pourra être révisé en tout ou partie, à tout moment, par voie d'avenant.

Seules les parties signataires ainsi que les Organisations Syndicales représentatives ayant ultérieurement adhéré au présent accord, pourront signer un avenant de révision.

La partie souhaitant engager une procédure de révision devra en informer la ou les autres parties par courrier recommandé avec accusé de réception ou par courrier remis en main propre, accompagné d'un projet écrit sur les points de l'accord qu'elle souhaite voir modifiés.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision, les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

L'une des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues par le code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacune des parties signataires.

8. DEPOT ET PUBLICITE

Le présent accord sera déposé auprès de la Direction départementale du travail et de l'emploi de Rouen et du Secrétariat du greffe du conseil de prud'hommes de Rouen conformément aux dispositions du code du Travail.

Le présent accord est fait en nombre suffisant pour remise à chacune des parties et sera communiqué à l'ensemble du personnel par le biais des règles en vigueur dans l'Entreprise.

1155

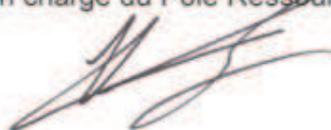


Fait à Bois-Guillaume, le 25/09/2008

En 14 exemplaires originaux

Pour la Caisse d'Epargne Normandie :

Jean-Pierre LEVIANDIER, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



Pour les Organisations Syndicales :

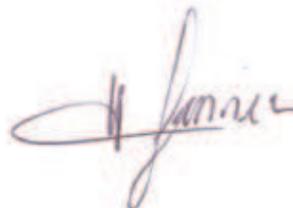
La **CFDT** (Confédération Française Démocratique du Travail)
représentée par :

La **CFTC** (Confédération Française des Travailleurs Chrétiens)
représentée par :

La **CGT** (Confédération Générale du Travail)
représentée par :

FO (Force Ouvrière)
représentée par :

Marie-Jo JANVIER



SUD (Solidaires Unitaires Démocratiques)
représentée par :

Le **SNE CGC** (Syndicat National de l'Encadrement – Confédération Générale des Cadres)
représenté par :

Le **Syndicat Unifié / UNSA**
représenté par :