



ACCORD MOBILITE FONCTIONNELLE ET GEOGRAPHIQUE

ENTRE

La Caisse d'Épargne Côte d'Azur

dont le siège social est sis à NICE (06205) L'Arénas – 455 promenade des Anglais BP 2397
représentée par Monsieur Patrick MOREAU
en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources,
Ci-après désignée "la CECAZ",

D'une part,

ET

Les **Organisations Syndicales Représentatives** dans l'Entreprise, représentées respectivement par leur délégué syndical central :

-  Monsieur Robert ROMEO pour la SNE-CGC
-  Monsieur Bruno AGUIRRE pour SNP-FO
-  Monsieur Philippe BERGAMO pour le SU-UNSA

D'autre part,

PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit pleinement dans une stratégie de développement durable avec un objectif de réduction de l'empreinte carbone, de réduction des risques routiers et de protection de la santé des salariés.

La CECAZ souhaite ainsi :

- intégrer dans sa politique de ressources humaines un impératif de diminution des trajets domicile-lieu de travail réalisés par ses salariés, trajets dont le kilométrage global porté dans le rapport RSE 2014 s'élève à 10 680 365 km,
- favoriser le recours aux mesures participant au développement durable et à la réduction de l'empreinte carbone.

La CECAZ se fixe pour objectif de diminuer au terme de son POS, soit au 31/12/2017, le nombre de kilomètres réalisés par ses salariés pour leurs trajets domicile-lieu de travail d'au moins 800 000 km, soit une diminution d'environ 8 % du kilométrage global réalisé.

JAS RR 84

Les mobilités fonctionnelle et géographique des salariés de la CECAZ s'inscrivent dans ce cadre et répondent par ailleurs à un double objectif :

- Permettre à la CECAZ d'adapter ses organisations à ses besoins et aux évolutions de son environnement et de ses métiers ;
- Permettre aux salariés d'enrichir leurs expériences professionnelles, de développer leurs compétences et de saisir les opportunités d'évolution de carrière.

Pour atteindre ces objectifs, la CECAZ a souhaité mettre en place un dispositif d'accompagnement des mobilités visant à prendre en compte et concilier au mieux les impératifs de fonctionnement de l'entreprise et les obligations personnelles et familiales des salariés dans le respect de la politique de développement durable.

ARTICLE 1 : CHAMP D'APPLICATION ET DISPOSITIONS TRANSITOIRES

Article 1-1 Champ d'application

Le présent accord emporte révision de l'accord collectif du 24 janvier 1992 et de son avenant du 5 août 1992 et s'y substitue de plein droit ainsi qu'à tout usage ou pratique concernant la mobilité fonctionnelle ou géographique des salariés de la CECAZ.

Il s'applique à tous les salariés de la CECAZ titulaires d'un contrat à durée indéterminée qui changent d'affectation à compter de la date de signature du présent accord. Les mesures d'accompagnement définies à l'article 2 ne concernent donc pas la première affectation liée à l'embauche du salarié.

Article 1-2 Dispositif transitoire d'indemnisation

A titre transitoire, les parties conviennent que les salariés dont les droits à mobilité sont ouverts au jour de la signature du présent accord, en application de l'accord collectif du 24 janvier 1992 ou de son avenant du 5 août 1992, doivent :

- Soit demander la **conversion définitive** de leurs droits ouverts sous forme d'une **prime exceptionnelle** d'un montant brut équivalent au plus favorable des montants suivants :
 - o **15 fois** le montant théorique mensuel des droits ouverts (montant déterminé par la Direction des Affaires Sociales) au jour de la signature du présent accord,
 - o **Total des sommes perçues** au titre des droits ouverts au cours **des douze derniers mois** précédents la signature du présent accord.

Il est précisé que les salariés ayant adhéré au dispositif GPDR ne peuvent prétendre à une prime représentant un nombre de mois supérieur au nombre de mois précédant leur départ.

- Soit opter pour le **maintien de l'indemnisation** de leur trajet domicile-lieu de travail pour le montant correspondant à leurs droits ouverts en application de l'accord collectif du 24 janvier 1992 ou de son avenant du 5 août 1992 au jour de la signature du présent accord (montant des indemnités kilométriques et, le cas échéant, des frais de péage pris en charge par la CECAZ).

Les salariés concernés doivent impérativement faire connaître leur choix dans le mois qui suit la signature du présent accord. A défaut, la conversion sous forme de prime est acquise.

Le choix du salarié, volontaire ou par défaut, est définitif et irrévocable à l'issue de cette période de 1 mois.

Article 1-3 Changement d'affectation ultérieur des salariés dont les droits sont « ouverts » en application de l'accord collectif du 24 janvier 1992 ou de son avenant du 5 août 1992

Les salariés qui auront opté pour le maintien de l'indemnisation de leur trajet domicile-lieu de travail en application de l'accord collectif du 24 janvier 1992 ou de son avenant du 5 août 1992, pourront prétendre, en cas de changement d'affectation postérieur à l'entrée en vigueur du présent accord, au dispositif suivant :

- **Si ce changement d'affectation a pour effet d'éloigner le collaborateur de son domicile** : les droits ouverts du salarié (indemnités kilométriques et/ou péages) restent maintenus à leur niveau « plafond » équivalent au niveau des frais pris en charge par la CECAZ au jour de la signature du présent accord, sous réserve que ces frais restent réellement engagés par le salarié ;
- **Si ce changement d'affectation a pour effet de rapprocher le salarié de son domicile** : une réévaluation proportionnelle de ses droits sera faite sur la base du nouveau kilométrage, dans les mêmes conditions que ses droits ouverts, et un ajustement du niveau de remboursement des péages sera également effectué si ce montant a diminué ;
- **En toute hypothèse** : les salariés concernés peuvent choisir de bénéficier des dispositions définies ci-après à l'article 2.2, en lieu et place de leurs droits ouverts en application de l'accord collectif du 24 janvier 1992 ou de son avenant du 5 août 1992. Ce choix définitif et irrévocable doit intervenir dans le mois qui suit le changement d'affectation.

De façon générale, il est précisé qu'aucun changement d'affectation intervenu après la signature du présent accord pour les salariés dont les droits à mobilité étaient ouverts en application de l'accord collectif du 24 janvier 1992 ou de son avenant du 5 août 1992 ne peut avoir pour effet d'augmenter leurs droits ouverts sur ces bases (indemnités kilométriques ou péages).

ARTICLE 2 : LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Article 2-1 : Définition de la mobilité géographique

La mobilité géographique s'entend de tout changement d'affectation du salarié entraînant une modification non ponctuelle de son lieu habituel de travail.

Qu'elle soit exclusivement géographique ou liée à une mobilité fonctionnelle, cette mobilité peut résulter soit :

- d'une demande du salarié exprimée lors d'une réponse à appel à candidature, ou auprès de son hiérarchique ou de son Gestionnaire de compétences,
- d'une demande de la CECAZ pour répondre à ses besoins organisationnels.

Cette mobilité s'impose au salarié lorsqu'elle intervient dans la **zone de mobilité** suivante :

- dans un **rayon autour de sa dernière affectation** de :
 - **25 km** pour les classifications T1 à TM5
 - **35 km** pour les classifications CM6 à CM8
- sans avoir pour effet de porter la **distance domicile-nouveau lieu de travail** au-delà de :
 - **40 km** aller pour les classifications T1 à TM5
 - **50 km** aller pour les classifications CM6 à CM8

L'accord du salarié n'est donc pas requis lorsque la nouvelle affectation du salarié s'effectue à l'intérieur de la zone de mobilité définie ci-dessus ou lorsqu'elle s'effectue au-delà de cette zone mais que le changement d'affectation a pour effet de rapprocher le salarié de son domicile.

Les salariés de classifications supérieures ou égales à CM9 sont obligatoirement mobiles sur l'ensemble du territoire géographique de la CECAZ.

En cas de mobilité géographique assortie d'un changement de classification, la zone de mobilité applicable s'apprécie en fonction du niveau de classification du nouvel emploi.

Le nombre de kilomètres pris en compte pour l'appréciation des distances dans le cadre du présent accord se fait par référence à l'itinéraire le plus court (site Google maps ou équivalent) déterminé par la Gestion Administrative RH sur la base d'un trajet aller.

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

Dans tous les cas, un **délai de prévenance minimum d'un mois** devra être respecté entre l'annonce du changement d'affectation et le changement effectif. Ce délai peut être inférieur avec l'accord du salarié.

Ce délai de prévenance n'est pas applicable en cas de reclassement professionnel nécessitant un changement de mobilité fonctionnelle et/ou géographique suite à un avis du Médecin du travail.

Article 2-2 : Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

Article 2-2-1 : Mesures d'accompagnement sans changement de résidence

➤ Versement d'indemnités kilométriques et des péages

Lorsque le changement d'affectation entraîne un **allongement** de la distance domicile-lieu de travail **et** que la distance domicile-nouveau lieu de travail est au moins de **15 km** aller, le salarié déclenche les mesures d'accompagnement à la mobilité suivantes :

- le **versement d'indemnités kilométriques** relatives à **l'allongement de la distance domicile lieu de travail** (différence entre la distance aller domicile/ancien lieu de travail et domicile/nouveau lieu de travail). Ce remboursement se fait sur la base du barème fiscal plafonné à 6 CV.
Il est précisé que les km **en-dessous du seuil de 15 Km aller** entre le domicile et le nouveau lieu de travail ne sont pas indemnisés.
- le **remboursement des frais de péage** qu'il engage pour se rendre sur son lieu de travail.

Le salarié bénéficie de ces mesures d'accompagnement à la mobilité pendant une durée de :

- **12 mois** si la distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail est inférieure ou égale à 30 km,
- **18 mois** au-delà.

Cette prise en charge cesse en cas d'application des dispositions spécifiques liées aux mesures d'accompagnement en cas de changement de résidence (article 2-2-2).

En outre, en cas de nouveau changement d'affectation intervenant pendant la période d'indemnisation :

- si ce changement rapproche le salarié de son domicile : les mesures d'accompagnement sont recalculées pour la durée restant à courir à partir du nouveau lieu d'affectation,
- si ce changement éloigne le salarié de son domicile : les mesures d'accompagnement sont recalculées et ouvrent droit à une nouvelle période d'indemnisation.

De même, le changement de domicile peut entraîner le réajustement des droits ouverts du salarié, mais ne peut en aucun cas augmenter ces droits.

➤ Remboursement des frais de transport en commun

Si le salarié utilise les transports en commun (train, tramway, bus, bateau), tout allongement de la distance domicile-lieu de travail lié à un changement d'affectation ouvre droit pour le salarié à une prise en charge à 100 % des frais d'abonnement au transport en commun (catégorie 2nde classe) pour une **durée de 24 mois**.

Par ailleurs, la CECAZ subventionne l'acquisition d'un vélo à hauteur de 50 % du prix d'acquisition dans la limite de **150 €uros** et celle d'un vélo-électrique à hauteur de 50 % du prix d'acquisition dans la limite de **300 €uros**, si le salarié utilise ce moyen de transport de manière régulière pour se rendre sur son lieu de travail. Cette prise en charge par l'employeur sera unique et non reconductible.

Les mesures précédentes ne peuvent se cumuler avec d'autres types de mesures, notamment celles relatives au versement d'indemnités kilométriques.

Enfin, afin de promouvoir les moyens de transport qui s'inscrivent dans sa politique de développement durable, la CECAZ décide de porter à 70 % la part patronale de prise en charge des frais de transport en commun. Cette disposition s'applique même en l'absence de changement d'affectation du salarié.

Article 2-2-2 : Mesures d'accompagnement spécifiques en cas de changement d'affectation entraînant un changement de résidence

La CECAZ considère que les trajets domicile-lieu de travail doivent être limités au maximum afin de préserver au mieux l'équilibre entre la situation professionnelle et familiale du salarié.

Pour ce faire, la CECAZ propose un dispositif d'aide au déménagement dont l'objectif est de permettre au salarié de rapprocher son domicile principal de sa nouvelle affectation.

Le bénéfice de ces mesures est ouvert en cas de changement d'affectation, lorsque la distance aller domicile-nouveau lieu de travail est supérieure ou égale à **50 km**.

Pour bénéficier des mesures ci-après le salarié doit déménager dans un délai maximal de **12 mois** à compter de sa prise de fonction dans sa nouvelle affectation.

➤ Prime de déménagement et prime d'installation

Sous réserve de présentation de 3 devis, le salarié bénéficie de la prise en charge de ses **frais de déménagement** à hauteur du devis le moins cher et dans la limite de :

- Pour un célibataire : 4.000 €uros
- Pour un couple : 5.000 €uros
- Par enfant à charge : 1.000 €uros avec un maximum de 2.000 €uros

Par ailleurs, le salarié bénéficie d'une **prime d'installation** d'un montant brut équivalent à **1 mois** de salaire majorée de 1.000 €uros par enfant à charge.



➤ Frais dans l'attente du déménagement

Dans l'attente de son déménagement, et pendant une durée **maximale de 12 mois** à compter de la prise de fonction ou jusqu'au déménagement si celui-ci intervient avant, le salarié bénéficie :

- **En l'absence de double résidence :**
 - du versement d'indemnités kilométriques relatives à l'allongement de la distance domicile/lieu de travail (différence entre la distance aller domicile-ancien lieu de travail et domicile-nouveau lieu de travail). Ce remboursement se fait sur la base du barème fiscal plafonné à 6 CV. Il est précisé que les km en-dessous du seuil de 15 km aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail ne sont pas indemnisés.
 - du remboursement des frais de péage qu'il engage pour se rendre sur son lieu de travail.

- **En cas de double résidence :**
 - de la prise en charge des **frais de location** d'une double résidence dans la limite de **500 €uros** par mois (par foyer fiscal),
 - du **remboursement d'un aller-retour hebdomadaire** (sur la base du barème fiscal plafonné à 6 CV ou des transports en commun seconde classe).

Article 2-2-3 : Mesures spécifiques en cas de mobilité en « zone RH accès difficile »

Certaines unités ou agences se situent sur un territoire pour lequel la CECAZ rencontre des difficultés pour inciter à la mobilité géographique des salariés vers ces secteurs géographiques.

Ces zones concernent au jour du présent accord les agences de Vinon sur Verdon, Rians, Barjol, Aups, Cogolin, Saint Tropez, Puget Théniers, Sospel, Saint Zacharie et Tende. Cette liste pourra être réactualisée chaque année par la commission de suivi visée à l'article 4 du présent accord.

En conséquence, afin d'inciter les salariés de la CECAZ à occuper un emploi dans ces zones et favoriser ainsi l'organisation de l'entreprise, les salariés nommés dans ces agences bénéficient, à titre dérogatoire, des mesures prévues à l'article 2.2.1 du présent accord pour une **durée indéterminée** et les dispositions de l'article 2.2.2 leurs sont ouvertes pendant une période de **24 mois** à compter de leur prise de fonction.

ARTICLE 3 : LA MOBILITE FONCTIONNELLE

Article 3-1 : Définition de la mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle se caractérise par un changement d'emploi formalisé par un avenant au contrat de travail.

La CECAZ entend favoriser la mobilité fonctionnelle des salariés afin d'assurer leur employabilité et leur évolution de carrière et inciter, plus particulièrement, les salariés des fonctions support à occuper des fonctions au sein du réseau commercial.

Article 3-2 : Mesures d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle

Article 3-2-1 : Mesures spécifiques liées à une « mission temporaire » sur un autre emploi

Un salarié de la CECAZ peut être amené à exercer un **emploi différent du sien** pour une durée déterminée, notamment dans le cadre d'un remplacement d'un autre salarié. Ce changement temporaire d'emploi peut constituer une préparation à une mobilité fonctionnelle à durée indéterminée et une occasion d'acquérir de nouvelles compétences.

En cas de « mission temporaire » sur un emploi de classification supérieure, le salarié peut prétendre, pendant toute la durée de sa mission temporaire, à une prime de fonction d'un montant au moins égal au différentiel de RAM entre sa classification et celle de l'emploi sur lequel il est missionné.

Par ailleurs, lorsque le lieu de la mission temporaire se trouve plus éloigné du domicile du salarié, ce dernier bénéficie des mesures d'accompagnement à la mobilité géographique prévues à l'article 2-2-1 du présent accord, dans les conditions qui y sont définies.

Le salarié ayant réalisé une « mission temporaire » pendant une période minimale de 3 mois consécutifs ou non et ayant fait l'objet à l'issue de sa mission d'une appréciation favorable de sa hiérarchie, verra sa candidature analysée de façon prioritaire sur un emploi de même nature disponible.

Article 3-2-2 : Période de « stage de projet professionnel »

Le salarié en phase de construction d'un projet professionnel dont il a informé son manager dans le cadre d'un entretien professionnel peut demander à effectuer un stage d'une durée minimale d'une semaine et maximale de 10 jours calendaires au sein d'une unité dans laquelle sont exercés des métiers ou activités en cohérence avec son projet professionnel.

L'organisation de ce stage devra se faire sur avis favorable de la DDRH en accord avec le manager du salarié et celui de l'unité d'accueil ainsi que dans le respect des impératifs d'organisation de chacune de ces deux unités. Tout refus ou report devra être motivé.

Article 3-2-3 : Développement de passerelles professionnelles

➤ Passerelles entre les filières

La création de passerelles entre les filières donne aux collaborateurs une visibilité sur leurs possibilités d'orientation et d'évolution professionnelle.

L'objectif est de permettre la mobilité entre différentes filières métiers mises en œuvre au sein de l'entreprise en identifiant les compétences clés requises au sein des emplois-type de ces filières et en mettant en exergue les conditions de passage d'une filière à l'autre.

Une vision transversale des métiers de la CECAZ permettra au collaborateur de se positionner dans un parcours et de faciliter sa progression de carrière.

L'objectif sera d'identifier les compétences requises et de définir des évolutions envisageables sur des métiers se situant sur des aires d'évolution professionnelle de proximité, c'est-à-dire des métiers qui nécessitent un socle minimum de compétences identiques ou proches.

La CECAZ mettra un accent fort sur les passerelles entre le Particulier d'une part et le Professionnel et le Particulier et la Gestion Privée, d'autre part.

➤ **Mesures spécifiques liées à la mobilité temporaire du réseau vers les fonctions support**

Afin de renforcer la connaissance des « process » de l'entreprise, intégrer une vision transversale de ses activités et enrichir ainsi les parcours de carrière des commerciaux évolutifs par l'accroissement de leur expertise et de leurs compétences, la CECAZ souhaite promouvoir des expériences de 2 à 3 ans de ces salariés sur un emploi au sein des fonctions support.

A l'issue de cette expérience à durée déterminée, et en cas d'appréciation favorable de leur hiérarchie, la candidature de ces salariés sur un emploi disponible au sein du réseau commercial sera étudiée de façon prioritaire.

➤ **Mesures spécifiques liées à la mobilité des fonctions support vers le réseau commercial**

Compte tenu de la structure de ses effectifs, les besoins de la CECAZ en termes d'emplois sont principalement tournés vers les métiers du réseau commercial.

En conséquence, la CECAZ souhaite encourager la mobilité des salariés des fonctions support vers le réseau commercial.

Ainsi, en cas de signature d'un avenant au contrat de travail formalisant cette mobilité fonctionnelle vers un emploi du réseau commercial, le salarié bénéficiera :

- d'une prime exceptionnelle de 1 mois de salaire brut lors de sa prise de fonction,
- d'une prime exceptionnelle complémentaire de 1 mois de salaire brut, après une année d'exercice effectif dans ses nouvelles fonctions, y compris en cas de changement d'emploi au sein du réseau commercial pendant cette période.

Par ailleurs, le salarié bénéficiera en fonction des besoins identifiés par la DDRH et son manager au sein du réseau commercial, d'un plan d'accompagnement individualisé de formation afin de lui permettre de prendre ses fonctions dans les meilleures conditions.

ARTICLE 4 : COMMISSION DE SUIVI

Afin de s'inscrire pleinement dans les objectifs rappelés dans le préambule, il est institué une commission paritaire de suivi du présent accord.

Cette commission, composée d'un représentant de chaque organisation syndicale signataire ou ayant adhéré ultérieurement au présent accord et de deux représentants de la Direction, se réunira une fois par an au cours du premier trimestre de l'année civile.

Au cours de cette réunion annuelle, une présentation sera faite des demandes de rapprochement de leur domicile émises par les salariés et des suites qui y ont été données.

Toutes les demandes de rapprochement qui émanent de salariés dont le changement d'affectation est intervenu depuis au moins 3 ans et qui a eu pour effet de les éloigner de leur domicile en portant la distance aller domicile-lieu de travail à 40 km minimum, doivent être traitées prioritairement.

Une nouvelle affectation plus proche du domicile des salariés concernés devra ainsi être recherchée dans l'année qui suit la présentation devant la Commission.

A défaut, lors de l'année suivante, la Commission peut décider à la majorité des voix d'ouvrir pour une nouvelle période, partiellement ou en totalité, l'indemnisation versée préalablement au salarié en application de l'article 2-2-1 du présent accord.

Les dispositions qui précèdent ne s'appliquent pas aux changements d'affectation intervenus sur demande du salarié ou à la suite d'un avis médical rendu par le Médecin du travail.

Cette commission est également habilitée à proposer des agences à intégrer à la liste dite « RH accès difficile ».

ARTICLE 5 : DUREE

Le présent accord est conclu pour une **durée indéterminée**.

ARTICLE 6 : PUBLICITE DE L'ACCORD

Conformément aux dispositions des articles L.2231-6 et D.2231-2 du Code du travail, le présent accord sera déposé auprès du Secrétariat du greffe du Conseil des Prud'hommes de Nice en un exemplaire. Deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties et une version sur support électronique, seront transmis à la DIRECCTE des Alpes-Maritimes.

En outre, un exemplaire original sera établi pour chaque partie.

Fait à Nice Arénas , le **7 avril 2015**

En cinq exemplaires originaux.

Pour la Caisse d'Epargne :

Patrick MOREAU
Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

Pour les Organisations syndicales représentatives :

 SNE-CGC **Robert ROMEO**

 SNP-FO  **Bruno AGUIRRE**

 SU-UNSA  **Philippe BERGAMO**