

# ACCORD RELATIF A LA MOBILITE DES COLLABORATEURS DE LA BDM ET DU SITE DE LENS VERS SHAKE

CEHDF

Entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne Hauts de France, dont le siège social est situé 135, Pont de Flandres – 59 031 Lille Cedex, représentée par **Madame Peggy BRIONE**, Mandataire Social en charge du pôle Culture, Talent et Transformation ;

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat **SU-UNSA**, représenté par :

\_\_\_\_\_, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

\_\_\_\_\_, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SNE-CGC**, représenté par :

\_\_\_\_\_, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **FO**, représenté par :

\_\_\_\_\_, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

D'autre part,

 DS  
PB

 DS  
AB

 DS  
MV

 DS  
U

 DS  
AD

## Préambule

Le présent accord résulte d'une négociation entre la Direction et l'ensemble des organisations syndicales représentatives présentes au sein de la Caisse d'Epargne Hauts de France, dont le principal objectif est d'instaurer des mesures spécifiques d'accompagnement à la mobilité pour les collaborateurs de la Banque Digitale MultiMedia (BDM) de Douai et du site de Lens vers le bâtiment Shake, à Lille.

L'ensemble des mesures énoncées dans le présent accord ont vocation à s'appliquer à compter du déménagement des équipes concernées dans le bâtiment Shake et pour toute la durée d'application de l'accord.

Le bâtiment Shake, ci-après « Shake » sera, au cours de l'année 2022, le nouveau siège de la CEHDF à Lille et accueillera à la fois les équipes déjà à Lille mais également les équipes de la BDM de Douai et du site administratif de Lens.

Le présent accord ne se substitue pas à l'accord sur les conditions d'accompagnement de la mobilité géographique en vigueur au sein de la CEHDF.

Il constitue un ensemble de mesures, pour les collaborateurs visés par son champ d'application :

- soit plus favorables lorsqu'elles portent sur le même objet,
- ou spécifiques.

Lorsque la mesure porte sur le même objet qu'une mesure de l'accord mobilité déjà en vigueur, la mesure la plus favorable s'applique sans cumul possible avec les dispositions de l'accord sur les conditions d'accompagnement de la mobilité géographique en vigueur au sein de la CEHDF.

## Article 1 : Champ d'application de l'accord

Sont visés par les dispositions du présent accord, l'ensemble des collaborateurs remplissant les deux conditions cumulatives suivantes :

- Occuper un poste sur le site administratif de Lens ou à la BDM de Douai à date du déménagement vers Shake,
- Voir son poste affecté à Shake dans le cadre du déménagement des activités. Par conséquent, ne bénéficieront pas des dispositions du présent accord les salariés qui seraient affectés ultérieurement au sein de Shake, au titre d'une mobilité qui n'est pas liée au déménagement des activités.

## Article 2 : Accompagnement aux déplacements professionnels

En raison des contraintes supplémentaires éventuelles liées au déménagement depuis Lens ou Douai et à la mobilité géographique des collaborateurs rejoignant le site Shake basé au cœur de la Métropole Lilloise, des mesures d'accompagnement spécifiques sont prévues pour les trajets réalisés en train (2.1) ou en voiture (2.2).

Conformément à la législation, les mesures d'accompagnement aux déplacements professionnels donnent la priorité aux déplacements réalisés en transports en commun. Ce n'est qu'en cas d'impossibilité pour le collaborateur de réaliser le trajet entre son domicile et



le nouveau lieu de travail en transports en commun qu'il peut bénéficier de l'accompagnement pour les trajets réalisés en voiture. Par conséquent, les mesures énoncées aux articles 2.1 et 2.2 sont alternatives et non cumulatives.

Par exception, pour les collaborateurs travaillant le samedi, il sera possible de bénéficier des mesures énoncées à l'article 2.1 du mardi au vendredi et des mesures énoncées à l'article 2.2 le samedi uniquement.

## 2.1) Trajets réalisés en train

En situation d'accroissement kilométrique du trajet entre le lieu de résidence habituelle et le nouveau lieu de travail, la CEHDF s'engage à prendre en charge les titres d'abonnement souscrits par les collaborateurs pour leurs déplacements en train entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail. Les règles générales de remboursement des abonnements de transport collectif ont été fixées dans l'accord NAO 2015 en ex-CEPIC et l'accord NAO 2013 en ex-CENFE. Par exception, le présent accord prévoit les modalités suivantes :

- Prise en charge par l'employeur à hauteur de 100% pour les déplacements en TER/TERGV,
- Prise en charge par l'employeur à hauteur de 80% pour les déplacements en TGV sur la base des tarifs 2<sup>nd</sup>e classe.

Au montant mensuel de cette participation aux frais de transport en commun s'ajoute, le cas échéant :

- Le coût d'un parking à proximité de la gare ou de la station de métro rapporté au nombre de jours travaillés sur site dans le mois par le collaborateur,
- Une prise en charge des indemnités kilométriques selon le barème fixé à l'article 2.2 pour les kilomètres supplémentaires entre le lieu de résidence habituelle et le parking.

La participation majorée aux frais de transport en commun bénéficie au collaborateur pendant une durée de 36 mois à compter de la date de prise de fonction effective. Elle est prise en charge sur déclaration mensuelle du collaborateur via GDDRH.

Les périodes de suspension du contrat de travail supérieures à deux mois consécutifs au titre de la maternité, de la maladie, de l'accident de travail/maladie professionnelle ouvrent droit à un report équivalant à leurs durées.

En cas de grève ou d'interruption du mode de transport collectif retenu, les collaborateurs pourront bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle du trajet effectué en voiture sur la base des barèmes et des modalités prévus à l'article 2.2.

Le nombre de kilomètres est pris en compte par référence à l'itinéraire MICHELIN « conseillé », sur la base d'un aller – retour par jour.

## 2.2) Trajets réalisés en voiture

Pour les salariés qui ne peuvent utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail en raison de contraintes personnelles et/ou professionnelles, dès qu'un accroissement kilométrique de trajet est constaté dans le trajet lieu de résidence habituelle / lieu d'affectation précédent et le nouveau lieu d'affectation, le salarié bénéficie de mesures spécifiques liées à l'usage de son véhicule personnel.



## **Prise en charge des indemnités kilométriques**

En situation d'accroissement kilométrique du trajet entre le lieu de résidence habituelle et le nouveau lieu de travail, le salarié bénéficie d'une indemnité kilométrique (« IK ») par jour ou demi - journée de travail effectif sur site.

- IK égales à celles fixées par le barème fiscal par kilomètre supplémentaire pendant 12 mois (voir barème en annexe),
- IK égales à celles fixées par le barème fiscal diminuée de 0,03 € par kilomètre supplémentaire pendant les 24 mois suivants.

Par exception à la règle énoncée en préambule de l'article 2 du présent accord, le salarié bénéficiaire d'une prise en charge d'abonnement de train pourra bénéficier d'une prise en charge d'indemnité kilométrique dans le cadre d'un trajet le samedi.

Au calcul du montant mensuel de cette indemnité s'ajoute la prise en charge du coût journalier du péage, sur production des justificatifs. La prise en charge de l'abonnement télépéage se fera sur la base du montant mensuel intégral et production d'un justificatif.

Cette indemnisation est versée pendant une durée de 36 mois consécutive à compter de la date de prise de fonction effective.

Elle est prise en charge sur déclaration mensuelle du collaborateur via une note de frais.

Les périodes de suspension du contrat de travail supérieures à deux mois consécutifs au titre de la maternité, de la maladie, de l'accident de travail/maladie professionnelle ouvrent droit à un report équivalant à leurs durées.

Le nombre de kilomètres est pris en compte par référence à l'itinéraire MICHELIN « conseillé », sur la base d'un aller – retour par jour.

## **Prime à l'achat d'un nouveau véhicule propre**

La réalisation des trajets en voiture peut nécessiter l'achat d'un nouveau véhicule (neuf ou d'occasion) pour le collaborateur. Afin d'encourager l'achat d'un véhicule à faible impact écologique, la CEHDF instaure une prime à l'achat :

- Pour les véhicules neufs sans malus écologique ou d'un véhicule électrique ou hybride,
- Pour les véhicules d'occasion n'ayant pas fait l'objet d'un malus écologique au jour de la première immatriculation et dont la première immatriculation est inférieure à 24 mois au moment de la demande de versement de la prime.

Si au cours des 36 mois suivants l'arrivée à Shake, le collaborateur fait l'acquisition d'un nouveau véhicule, une prime exceptionnelle sera versée dans les conditions suivantes :

- La prime sera d'un montant de 1 000€ si le véhicule est sans malus écologique,
- La prime sera d'un montant de 1 500€ si le véhicule est électrique ou hybride.

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

Le bénéfice de cette disposition est utilisable une fois sur la période.



## **Autorisation d'accès au parking le samedi**

Le samedi, en raison de la circulation moins dense, le collaborateur travaillant ce jour peut souhaiter se rendre sur son lieu de travail en voiture. Afin de faciliter cette modalité d'organisation, la CEHDF autorise l'accès au parking du bâtiment SHAKE dans la limite des places disponibles et en raison d'un taux d'occupation du parking plus faible le samedi.

Les modalités techniques d'accès et d'organisations seront définies dans un document dédié adressé aux collaborateurs concernés au moment de leur prise de fonctions.

Par exception à la règle énoncée en préambule de l'article 2 du présent accord, cette autorisation s'applique également aux collaborateurs bénéficiant d'un accompagnement aux trajets réalisés en train.

## **Article 3 : Gestion du temps de travail**

La mobilité vers Shake peut, dans certaines situations, impliquer des modifications d'organisation pour le collaborateur, ayant un impact sur son temps de travail. L'objectif du présent article est de prendre en considération les différentes problématiques liées à la mobilité vers Shake et leur impact sur le temps de travail.

### **Gestion du temps de travail et des retards liés aux transports en commun**

Les horaires des différents trains en provenance des gares proches du domicile à destination de Lille et leur fréquence permettent à l'ensemble des collaborateurs utilisant ce mode de transport d'être présents à leur poste de travail aux plages de présence fixes pour les salariés à l'horaire variable ou à l'horaire défini pour les salariés à l'horaire collectif.

Toutefois, afin de prendre en considération les aléas liés à ce mode de transport, il est convenu que :

- En cas de retard de train, les managers sont appelés à faire preuve de compréhension et d'adaptabilité pour l'organisation de leurs temps d'animation d'équipe et pour l'organisation de l'équipe.
- En cas de grève des transports, ou d'annulation de train, le travail à distance doit être facilité permettant ainsi la continuité du service.

Pour les cas particuliers et situations individuelles dans lesquelles les modalités d'organisation personnelle et de gestion du temps de travail poseraient des difficultés, un accompagnement via le RRH et le manager sera mis en place au cas par cas, si la situation le justifie.

### **Organisation des permanences sur les jours de TAD**

Dans les départements concernés par une permanence effectuée par roulement au sein de l'équipe, il est convenu que lorsque cela est possible, et si le collaborateur le souhaite, cette permanence est réalisée durant une journée de travail à distance.

En réalisant cette permanence durant une journée de travail à distance, le collaborateur n'est pas contraint de rester sur site jusqu'à une heure plus tardive que son heure de départ habituel.

Afin de permettre au collaborateur en TAD de saisir dans My link les heures de travail qu'il réaliserait au-delà de 7h37 du fait de la permanence, il sera possible de pointer manuellement une première fois dès que les 7h37 de travail ont été dépassées, puis une seconde fois à la fin de la permanence.



## Article 4 : Accompagnement de carrière

A compter de la signature du présent accord, il est convenu que les collaborateurs visés par son champ d'application bénéficient d'un accompagnement de carrière spécifique tenant compte de la mobilité vers Shake.

### **Mobilité vers le Réseau sur un poste avec portefeuille commercial :**

Lorsqu'un collaborateur du site de Lens ou de la BDM de Douai exprime son intérêt et sa volonté de candidater sur un poste ouvert au sein de la CEHDF, la CEHDF s'engage à systématiquement y répondre par un entretien RH.

Si une suite favorable est donnée à cet entretien, le collaborateur est inscrit dans le parcours métier correspondant à sa candidature, sans qu'il soit nécessaire d'attendre le déménagement vers Shake.

L'affectation au nouveau poste se fera alors uniquement après validation du parcours de formation.

### **Mobilité vers le GIE :**

Pour les collaborateurs du site de Lens, des mobilités vers le GIE Natixis assurances pourront être envisagées, si des postes sont disponibles et si le collaborateur en exprime le souhait.

Ces mobilités seront alors possibles sous réserve d'adéquation entre le profil et le poste disponible et sous réserve de validation par les équipes RH GIE Natixis assurances.

### **Départs en retraites ou en CET de fin de carrière au cours de l'année 2023**

Les collaborateurs dont le départ à la retraite ou en CET de fin de carrière est prévu au cours de l'année 2023 feront l'objet d'un suivi individuel et un entretien RH leur sera proposé.

Si la mobilité vers Shake implique :

- Soit, une distance (domicile actuel → nouveau lieu de travail)  
≥ 30 km aller pour les techniciens,  
≥ 40 km aller pour les cadres H et I.
- Soit, un temps de trajet (domicile actuel → nouveau lieu de travail) ≥ 45 minutes aller

Il sera possible, pour le collaborateur qui le souhaite, de pratiquer le travail à distance au-delà du nombre de jours prévus par les accords relatifs à la mise en place du travail à distance selon la date de sa cessation d'activité, selon le tableau suivant :

Date de départ en CET ou en retraite	Nombre de jours de présence sur site imposés.
Entre Octobre 22 et Mars 23	1
Entre Avril 23 et Décembre 23	2

Le nombre de kilomètres ou le temps de travail est pris en compte par référence à l'itinéraire MICHELIN « conseillé ».



## Article 5 : Entrée en vigueur – Clause de rendez-vous – Durée d'application

### 1) Modalités de signature de l'accord

Le présent accord est signé au moyen d'un dispositif de signature électronique Docusign garantissant l'identification du signataire, son lien avec l'acte signé, ainsi que l'impossibilité de modifier ultérieurement les données.

### 2) Durée de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée et s'appliquera jusqu'au 31 décembre 2025.

Il prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

### 3) Modalités de révision de l'accord

La conclusion d'un avenant portant révision du présent accord est soumise aux conditions prévues par les articles L.2261-7-1 et L.2261-8 du Code du Travail

Par ailleurs, toute demande de révision devra donner lieu :

- A une information de toutes les parties signataires,
- A la remise d'un projet d'avenant de révision accompagnant cette demande,
- A l'engagement d'une négociation au plus tard dans les 6 mois suivant la demande de révision.

A défaut d'avenant dans un délai de 6 mois suivant l'engagement des négociations, l'accord initial demeurera en vigueur.

Dans l'hypothèse où un élément clef de l'accord viendrait à évoluer pour une raison indépendante de la volonté des parties signataires, et dans l'hypothèse d'une évolution significative de la législation applicable en matière de négociation ou en cas d'avancée technique, les parties signataires conviennent de se réunir dans les meilleurs délais, à l'initiative de la partie la plus diligente, afin d'analyser cette évolution, voire engager, selon la procédure décrite ci-dessus, la révision totale ou partielle du présent accord.

## Article 6 : Communication – dépôt – publicité

Le présent accord est applicable à compter du 1<sup>er</sup> Avril 2022. Il est porté à la connaissance du personnel de l'Entreprise via l'intranet.

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail prévue à cet effet ([www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/)).

DS  
PB

DS  
PB

DS  
MV

DS  
U

DS  
AD

## Annexe 1

### Barème fiscal des Indemnités kilométriques

## Voiture

*Le barème fiscal des indemnités kilométriques permet l'évaluation des frais de déplacement relatifs à l'utilisation d'un véhicule par les salariés optant pour le régime des frais réels déductibles. Ce barème est diffusé par un arrêté du 1<sup>er</sup> février 2022.*

Puissance fiscale	Kilométrage parcouru à titre professionnel		
	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 cv et moins	$d \times 0,502$	$(d \times 0,3) + 1\,007$	$d \times 0,35$
4 cv	$d \times 0,575$	$(d \times 0,323) + 1\,262$	$d \times 0,387$
5 cv	$d \times 0,603$	$(d \times 0,339) + 1\,320$	$d \times 0,405$
6 cv	$d \times 0,631$	$(d \times 0,355) + 1\,382$	$d \times 0,425$
7 cv et plus	$d \times 0,661$	$(d \times 0,374) + 1\,435$	$d \times 0,446$

*d = distance parcourue à titre professionnel en km*

Pour les véhicules électriques, le montant des frais de déplacement est majoré de 20 %.

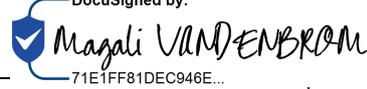
Fait à Lille, le

**Pour la Direction de la CEHDF  
Madame Peggy BRIONE**

**Mandataire Social en charge du Pôle  
Culture, Talent et Transformation**

DocuSigned by:  
  
E3011F41FB094F8...

### Pour les Organisations Syndicales Représentatives

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
SU-UNSA	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: D0CDE8B51EAE4A3...
CFDT	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: 71E1FF81DEC946E...
SNE-CGC	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: 40EB4E2EF0C545E...
FO	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: 5FA8B7DCD7914DE...