



**Avenant n°1**  
**à l'accord portant sur les mesures d'accompagnement de la mobilité**  
**au sein de la Caisse d'Epargne Loire-Centre du 16 février 2009**

**Entre les soussignés**

- ▶ La Caisse d'Epargne Loire-Centre dont le siège social est situé à ORLEANS, 7 rue d'Escures, représentée par Monsieur François de LAPORTALIERE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

**d'une part,**

les Organisations Syndicales :

- ▶ CFDT, représentée par :  
M. SAINSON. *Philippe*, Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne Loire-Centre
  
- ▶ SNE-CGC, représentée par :  
M. *SAMMID Frédéric*, Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne Loire-Centre,
  
- ▶ SUD, représentée par :  
M \_\_\_\_\_, Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne Loire-Centre,
  
- ▶ SU/UNSA, représentée par :  
M \_\_\_\_\_, Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

**d'autre part,**

*BS*  
*[Signature]*  
1  
*[Signature]*

## Préambule

La mobilité, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, est un élément essentiel aussi bien pour la gestion de carrière des salariés que pour la nécessaire adaptation aux besoins, exigences et évolutions de l'activité de la Caisse d'Epargne Loire-Centre (CELC).

C'est dans ce cadre que les parties ont conclu un accord portant sur les mesures d'accompagnement de la mobilité au sein de la CELC le 16 février 2009.

L'objectif de la CELC est d'encourager cette mobilité interne en adaptant ou en renforçant certaines mesures d'accompagnement mises en place lors de la conclusion dudit accord et notamment afin :

- ▶ D'inciter les nouveaux embauchés en CDI à accepter pour une durée indéterminée des postes qui peuvent parfois être éloignés de leur domicile, ce qui peut être en effet un frein dans l'acceptation par ces derniers d'un contrat de travail à durée indéterminée au sein de la CELC.

Ces mesures d'accompagnement répondent donc à un objectif économique et stratégique essentiel pour la Caisse, c'est-à-dire pourvoir des postes pérennes sur l'ensemble du secteur géographique de l'entreprise. En outre, elles visent à renforcer l'attractivité de la Caisse vis-à-vis des candidats et à faciliter leur intégration en les incitant à déménager et donc à s'installer dans un secteur géographique proche de leur lieu d'affectation.

- ▶ De maintenir l'employabilité des salariés en CDI en favorisant la mobilité de ceux n'ayant pas fait l'objet d'un changement d'affectation depuis plus de 10 ans.

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies et ont convenu de modifier par le présent avenant le chapitre 2 "Mobilité géographique".

**Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :**

## Article 1

Le chapitre 2 "Mobilité géographique" est intégralement remplacé par les dispositions du présent chapitre.

## Chapitre 2 : Mobilité géographique

### Article 2-1 : Définition et modalités de mise en œuvre de la mobilité géographique

La mobilité géographique se définit comme un changement de lieu d'affectation du salarié faisant l'objet d'un courrier ou d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

La mobilité géographique nécessite l'accord du salarié lorsque la distance entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation représente :

- ▶ Plus de 30 km pour les salariés dont la classification de l'emploi est comprise entre T1 et TM5,
- ▶ Plus de 40 km pour les salariés dont la classification de l'emploi est comprise entre CM6 et CM8.

L'accord des salariés dont la classification de l'emploi est CM9 et CM10 n'est pas requis.

Les affectations des salariés se feront sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois pouvant être réduit avec l'accord du salarié ou allongé jusqu'à 2 mois du fait de la situation personnelle particulière du salarié.

Toutefois, les raisons médicales touchant le salarié lui-même, son conjoint, ses enfants ou des personnes à charge seront prises en considération dans la proposition de mobilité éventuelle.

## **Article 2-2 : Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique**

Les présentes mesures s'appliquent à tous les salariés de la CELC titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Pour accompagner les mobilités géographiques qui ont pour conséquence d'augmenter la distance domicile - lieu d'affectation et de porter cette distance domicile - lieu d'affectation à plus de 20 km, des mesures d'accompagnement, notamment financières, sont mises en place.

Le domicile pris en compte est le lieu de résidence principale du salarié constaté 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 d'affectation, n'entre pas en considération dans le calcul des indemnités de mobilité.

Le changement du lieu habituel de résidence qui intervient postérieurement au changement d'affectation et qui rapproche le salarié de son nouveau lieu d'affectation, est pris en considération dans le réajustement des indemnités de mobilité en cours de versement.

Pour l'ensemble des dispositions du présent chapitre, le nombre de km est pris en compte par référence à l'itinéraire "le plus rapide" Michelin ou Mappy. En cas d'écart constaté, la DRH formule auprès du salarié une demande d'explication pour déterminer la distance exacte.

Toutes les mesures financières définies ci-après seront régies en matière sociale et fiscale, conformément à la réglementation en vigueur.

### **2-2-1 - Prime d'incitation à la mobilité**

Chaque salarié acceptant une mobilité géographique entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail et portant la distance domicile – nouveau lieu de travail à 50 km ou plus percevra :

- lors de la prise de fonction, une prime d'un montant forfaitaire de 2000 euros bruts,
- au premier anniversaire de la prise de fonction, une prime d'un montant forfaitaire de 1000 euros bruts,
- au second anniversaire de la prise de fonction, une prime d'un montant forfaitaire de 1000 euros bruts.

Au cas où le salarié quitterait l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou une mobilité Groupe, les primes perçues seraient remboursées par le salarié pour le montant correspondant au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de la 3<sup>ème</sup> année.

### **2-2-2 - Mobilité géographique sans changement de résidence ou dans l'attente du changement de résidence : Indemnisation des frais de transport ou des frais de double résidence**

- ▶ Lorsque la nouvelle affectation entraîne un allongement de la distance aller entre le domicile et le lieu d'affectation et que la distance domicile - lieu d'affectation est supérieure à 20 km et inférieure à 50 km, le salarié bénéficie d'une ou plusieurs des mesures d'accompagnement suivantes selon les choix qu'il opère et sans qu'elles soient cumulatives sur la même journée.

- Soit une indemnisation comprenant une indemnisation kilométrique (calculée sur la base d'un aller-retour par jour effectif de travail) et le remboursement éventuel des frais d'autoroute.

L'indemnité kilométrique correspondante est égale au produit du nombre de kilomètres effectués entre le domicile et le lieu d'affectation déduction faite d'une franchise de 15 km (30 km aller-retour) par le coefficient correspondant au barème publié par l'administration fiscale plafonné à la puissance fiscale 8 CV. Ce barème est actualisé chaque année, dans le mois qui suit la parution du barème fiscal de l'année en cours.

*Exemple :*

- Distance domicile et ancien lieu d'affectation 10 km
- Distance entre domicile et nouveau lieu d'affectation 40 km
- Indemnité kilométrique pour un aller-retour calculée sur la base de 50 km (80 km moins la franchise de 30 km pour un aller-retour)

Les frais d'autoroute sont remboursés sur présentation des justificatifs.

- Soit le remboursement des frais de transport en commun (abonnement ou billet SNCF 2<sup>ème</sup> classe, autocar ou bus).

- ▶ Lorsque la nouvelle affectation entraîne un allongement de la distance aller entre le domicile et le lieu d'affectation et que la distance domicile-lieu d'affectation est supérieure ou égale à 50 km, le salarié bénéficie d'une ou plusieurs des mesures d'accompagnement suivantes selon les choix qu'il opère et sans qu'elles soient cumulatives sur la même journée :

- Soit une indemnisation comprenant une indemnisation kilométrique (calculée sur la base d'un aller-retour par jour effectif de travail) et le remboursement éventuel des frais d'autoroute.

L'indemnité kilométrique correspondante est égale au produit du nombre de kilomètres effectués entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation déduction faite d'une franchise de 10 km (20 km aller-retour) par le coefficient correspondant au barème publié par l'administration fiscale plafonné à la puissance fiscale 8 CV. Ce barème est actualisé chaque année, dans le mois qui suit la parution du barème fiscal de l'année en cours.

*Exemple :*

- Distance domicile et ancien lieu d'affectation 10 km
- Distance entre domicile et nouveau lieu d'affectation 100 km
- Indemnité kilométrique pour un aller-retour calculée sur la base de 180 km (200 km moins la franchise de 20 km pour un aller-retour)

Les frais d'autoroute sont remboursés sur présentation des justificatifs.

- Soit le remboursement sur justificatif des frais d'hôtel (hors frais de restauration) sur base des forfaits en vigueur dans l'entreprise (petit-déjeuner compris)
- Soit le remboursement des frais de transport en commun (abonnement ou billet SNCF 2<sup>ème</sup> classe, autocar ou bus).
- Soit la prise en charge du loyer dans la limite de 600 euros TTC par mois sur présentation de justificatifs et de 800 euros pour un couple dont les deux conjoints salariés de la CELC sont concernés par la mobilité et la prise en charge des indemnités kilométriques correspondant à la distance domicile-nouveau lieu d'affectation sur la base d'un aller-retour par semaine.

Quelle que soit la distance domicile-lieu d'affectation, l'indemnisation est versée pendant une durée maximale de 12 mois consécutifs à compter de la date de prise de fonction effective. Les périodes de suspension du contrat de travail supérieures à un mois consécutif au titre de la maternité, de la maladie, de l'accident de travail ou de trajet ouvrent droit à un report équivalent à leur durée.

### **2-2-3 - Mobilité géographique avec changement de résidence : Frais de déménagement**

Lorsque la nouvelle affectation entraîne un allongement de la distance entre le domicile et le lieu d'affectation et que cette distance est supérieure ou égale à 50 km, les frais de déménagement seront pris en charge sous réserve de la présentation de 2 devis, à condition que le déménagement intervienne dans les 18 mois suivant la prise de fonction effective.

En cas de mobilité géographique d'un couple de salariés titulaires chacun d'un contrat de travail avec la CELC, les mesures financières prévues au présent article ainsi qu'à l'article 2-2-4 ci-dessous ne sont accordées qu'à l'un des deux membres du couple.

### **2-2-4 - Mobilité géographique avec changement de résidence : Prime d'installation**

- ▶ Une prime d'installation d'un montant brut correspondant à deux mois de salaire sans pouvoir être inférieure à 3 000 euros sera versée à la date du déménagement.

Il est précisé que, conformément à la réglementation en vigueur, seule la partie de cette prime correspondant à des frais d'installation au sens de la réglementation sociale et fiscale sera exonérée de cotisations sociales.

### **2-2-5 - Mobilité géographique avec changement de résidence : Jours de congés**

- ▶ Pour faciliter l'installation, il sera accordé 2 jours ouvrés de congés supplémentaires pour la recherche d'un logement et/ou déménagement.

## **2-2-6 - Mobilité géographique avec changement de résidence : Prestations Mobili-Pass et Loca-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 pour qu'il bénéficie des services de ces organismes 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.
- ▶ 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 des services de ces organismes en matière d'accès à un logement locatif.

## **2-2-7 - Mobilité géographique avec changement de résidence : Octroi de prêts à taux préférentiels**

- ▶ Le salarié propriétaire de sa résidence principale, pourra, s'agissant des prêts accordés par la CELC :
  - soit rembourser ses prêts par anticipation sur la base des meilleures conditions clientèle pouvant aller jusqu'à l'exonération totale des indemnités ;
  - soit transférer les prêts en cours sur la nouvelle résidence principale.
- ▶ Dans le respect des normes d'endettement, il aura également la possibilité de bénéficier d'un prêt immobilier dans les conditions préférentielles définies dans l'accord d'entreprise "sur les avantages au personnel sur la tarification des produits et services bancaires".  
Notamment, le salarié bénéficiera des conditions des taux applicables dans le cadre de la primo accession et de l'octroi d'un prêt relais dans l'attente de la revente de sa résidence actuelle.

## **Article 2.3 – Mesures spécifiques pour les salariés recrutés directement en CDI et pour les salariés en CDD recrutés en CDI**

### **2-3-1 - Mobilité géographique sans changement de résidence ou dans l'attente du changement de résidence : Indemnisation des frais de transport ou des frais de double résidence**

- ▶ Lorsque la distance domicile du nouveau collaborateur-lieu d'affectation est supérieure à 20 km et inférieure à 50 km, le salarié bénéficie d'une ou plusieurs des mesures d'accompagnement suivantes selon les choix qu'il opère et sans qu'elles soient cumulatives sur la même journée.
  - Soit une indemnisation comprenant une indemnisation kilométrique (calculée sur la base d'un aller-retour par jour effectif de travail) et le remboursement éventuel des frais d'autoroute.  
L'indemnité kilométrique correspondante est égale au produit du nombre de kilomètres effectués entre le domicile et le lieu d'affectation déduction faite d'une franchise de 15 km (30 km aller-retour) par le coefficient correspondant au barème publié par l'administration fiscale plafonné à la puissance fiscale 8 CV. Ce barème est actualisé chaque année, dans le mois qui suit la parution du barème fiscal de l'année en cours.  
Les frais d'autoroute sont remboursés sur présentation des justificatifs.  
Le montant de l'indemnisation (kilométrique et frais d'autoroute) est plafonné à 900 euros par mois.
  - Soit le remboursement des frais de transport en commun (abonnement ou billet SNCF 2<sup>ème</sup> classe, autocar ou bus).
- ▶ Lorsque la distance domicile - lieu d'affectation du nouveau collaborateur est supérieure ou égale à 50 km, le salarié bénéficie d'une ou plusieurs des mesures d'accompagnement suivantes selon les choix qu'il opère et sans qu'elles soient cumulatives sur la même journée :
  - Soit une indemnisation comprenant une indemnité kilométrique (calculée sur la base d'un aller-retour par jour effectif de travail) et le remboursement éventuel des frais d'autoroute.  
L'indemnité kilométrique correspondante est égale au produit du nombre de kilomètres effectués entre le domicile et le lieu d'affectation déduction faite d'une franchise de 10 km (20 km aller-retour) par le coefficient correspondant au barème publié par l'administration fiscale plafonné à la puissance fiscale 8 CV. Ce barème est actualisé chaque année, dans le mois qui suit la parution du barème fiscal de l'année en cours.  
Les frais d'autoroute sont remboursés sur présentation des justificatifs.  
Le montant de l'indemnisation (kilométrique et frais d'autoroute) est plafonné à 900 euros par mois
  - Soit le remboursement sur justificatif des frais d'hôtel (hors frais de restauration) sur base des forfaits en vigueur dans l'entreprise (petit-déjeuner compris)

- Soit le remboursement des frais de transport en commun (abonnement ou billet SNCF 2<sup>ème</sup> classe, autocar ou bus).
- Soit la prise en charge du loyer dans la limite de 600 euros TTC par mois sur présentation de justificatifs et la prise en charge des indemnités kilométriques correspondant à la distance domicile-lieu d'affectation sur la base d'un aller-retour par semaine.  
Le montant cumulé de la prise en charge du loyer, des indemnités kilométriques et des frais d'autoroute correspondant à la distance domicile - lieu d'affectation sur la base d'un aller-retour par semaine est plafonné à 900 euros par mois.

Quelle que soit la distance domicile-lieu d'affectation, l'indemnisation est versée pendant une durée maximale de 12 mois consécutifs à compter de la date d'intégration sous contrat à durée indéterminée.

### **2-3-2 - Mobilité géographique avec changement de résidence : Frais de déménagement**

Lorsque la distance domicile - lieu d'affectation du nouveau collaborateur est supérieure ou égale à 50 km, les frais de déménagement seront pris en charge sous réserve de la présentation de 2 devis, à condition que le déménagement intervienne dans les 18 mois suivant la date d'intégration sous contrat à durée indéterminée.

Les frais de déménagement ne seront remboursés qu'en cas de confirmation dans le poste à l'issue de l'éventuelle période d'essai du nouveau salarié.

Si le salarié décide de déménager avant la fin de la période d'essai, le remboursement des frais de déménagement n'interviendra qu'à l'issue de celle-ci.

### **2-3-3 - Mobilité géographique avec changement de résidence : Prime d'installation**

- ▶ Une prime d'installation d'un montant brut correspondant à deux mois de salaire sans pouvoir être inférieure à 3 000 euros sera versée à la date du déménagement (sous réserve que la période d'essai soit validée).

Il est précisé que, conformément à la réglementation en vigueur, seule la partie de cette prime correspondant à des frais d'installation au sens de la réglementation sociale et fiscale sera exonérée de cotisations sociales.

### **2-3-4 - Mobilité géographique avec changement de résidence : Prestations des organismes collecteurs de l'effort de construction**

- ▶ L'entreprise mettra en rapport le salarié concerné et les organismes collecteurs de l'effort de construction.

## **Article 2.4. – Mesures spécifiques pour les salariés en CDI n'ayant pas fait l'objet d'un changement d'affectation depuis plus de 10 ans**

La CELC souhaite favoriser la mobilité géographique des salariés CDI qui n'ont pas fait l'objet d'un changement d'affectation et d'emploi dans une même agence depuis plus de 10 ans et ce, notamment afin de maintenir leur employabilité au sein de la Caisse.

Pour limiter la durée des affectations et inciter les salariés concernés à accepter une mobilité géographique, la Caisse mettra en œuvre le dispositif suivant :

- ▶ Un temps d'échange spécifique sur la mobilité géographique sera réalisé dans le cadre d'un entretien professionnel mené avec la DRH au bout de 6 ans d'affectation dans la même unité ou même agence.
- ▶ Les salariés n'ayant pas fait l'objet de mobilité géographique depuis plus de 6 ans (à date anniversaire de la signature du contrat de travail ou du dernier avenant d'affectation) se verront proposer par la DRH, pendant la période comprise entre la 7<sup>ème</sup> année et la 10<sup>ème</sup> année, une affectation à minima sur un poste identique ou équivalent dans un rayon inférieur ou égal à 30 km (distance domicile et nouveau lieu d'affectation) pour les salariés dont la classification est comprise entre T1 et TM5 ou dans un rayon inférieur ou égal à 40 km (distance domicile et nouveau lieu d'affectation) pour les salariés dont la classification est comprise entre CM6 et CM8.

En cas de refus exceptionnellement accepté par la DRH de l'affectation proposée, la DRH aura la possibilité d'affecter a minima sur un poste identique ou équivalent à l'issue de la dixième année (à date anniversaire de la signature du contrat de travail ou du dernier avenant d'affectation) :

- les salariés concernés dont la classification est comprise entre T1 et TM5 dans une unité ou une agence se trouvant dans un rayon inférieur ou égal à 40 km (distance domicile et nouveau lieu d'affectation) ;
- les salariés concernés dont la classification est comprise entre CM6 et CM8 dans une unité ou une agence se trouvant dans un rayon inférieur ou égal à 50 km (distance domicile et nouveau lieu d'affectation).

Les salariés concernés bénéficieront des mesures d'accompagnement définies à l'article 2-2 du présent avenant.

La première application du dispositif intervient le 1<sup>er</sup> janvier 2016 et concerne les salariés en CDI n'ayant pas fait l'objet d'un changement d'affectation depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2010. A ce titre, ces salariés seront reçus dès 2016 par la DRH dans le cadre d'un entretien professionnel et ils se verront proposer entre 2016 et 2020 au moins une affectation.

## **Article 2**

Les autres dispositions de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement de la mobilité au sein de la Caisse d'Epargne Loire-Centre du 16 février 2009, non modifiées par le présent avenant, demeurent inchangées et pleinement applicables.

## **Article 3 - Durée – Révision - Dénonciation**

### **Article 3.1 : Durée**

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

### **Article 3.2 : Révision – Dénonciation**

Le présent avenant peut être révisé et modifié dans les mêmes conditions que celles prévues au chapitre 3 de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement de la mobilité au sein de la Caisse d'Epargne Loire-Centre du 16 février 2009.

## **Article 4 – Entrée en vigueur**

Le présent avenant prendra effet à compter du 1<sup>er</sup> mars 2016.

## **Article 5 - Notification, dépôt et publicité**

Le présent avenant sera notifié aux organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne Loire-Centre.

Il sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires – dont une version papier signée des parties et une version électronique - à la DIRECCTE et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Loire-Centre, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail.

Il fera également l'objet d'un affichage sur les panneaux dédiés.

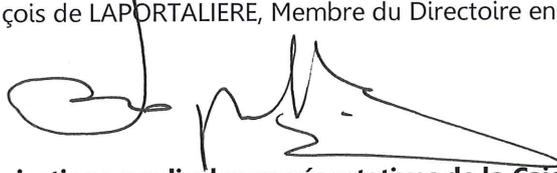


Fait à Orléans, le 4 février 2016

En sept exemplaires

► **Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre**

Monsieur François de LAPORTALIERE, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



► **Pour les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne Loire-Centre**

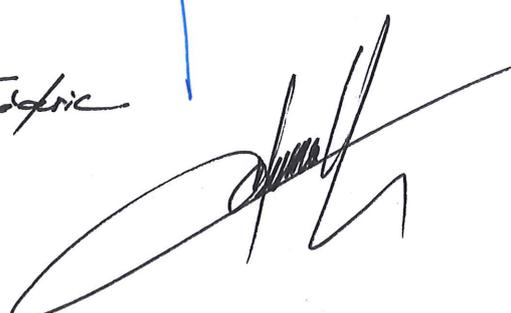
Pour la CFDT

M<sup>r</sup> SAINSON. Philippe



Pour SNE-CGC

M<sup>r</sup> SCHWITZ Frédéric



Pour SUD

M

Pour SU/UNSA

M