CAISSE D'EPARGNE
LORRAINE CHAMPAGNE-ARDENNE

Projet d'accord relatif aux conditions de mise en œuvre de la mobilité géographique pérenne

Entre,

La Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne-Ardenne, représentée par Monsieur Yves TRAVERSE, Membre du Directoire

D'une part,

- la CFDT représentée par Monsieur Camel KADRI, délégué syndical d'entreprise
- le SNE-CGC représenté par Monsieur Régis WOLF, délégué syndical d'entreprise
- le Syndicat Unifié – UNSA représenté par Monsieur Alain ROUSSEL, délégué syndical d'entreprise
- le SNP-FO représenté par Monsieur Philippe CAILLEAUX, délégué syndical d'entreprise
- SUD représenté par Madame Suzanne SCHAFF, déléguée syndicale d'entreprise
- la CGT représentée par Monsieur Daniel SCHMITT, délégué syndical d'entreprise
- la CFTC représentée par Monsieur Eric MOINE, délégué syndical d'entreprise

D'autre part,

Il est convenu ce qui suit.

Préambule : Définition de la mobilité

La mobilité géographique s'entend par un changement de lieu d'affectation d'un collaborateur sur le ressort d'activité de la Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne-Ardenne et lorsque la nouvelle distance séparant son domicile de son nouveau lieu de travail est au moins égale à 30 kilomètres ou entraine un temps de trajet aller et retour au moins égal à une heure.

Toutefois, lorsque le critère de distance kilométrique n'est pas rempli, le temps du trajet aller doit, en tout état de cause et quel que soit le mode de transport utilisé, être au moins égal à 30 minutes.

Les parties conviennent que les temps et les distances seront calculés à l'aide des sites internet *viamichelin.fr* ou *mappy.fr* (option parcours rapide ou express). Les temps et distances pris en compte, seront ceux de celui des deux sites pour lequel, la situation est la plus favorable, au salarié.

Il est cependant précisé que ne constituent pas une mobilité géographique, au sens du présent préambule, les mobilités intervenant au sein d'une même commune.

Les parties signataires réaffirment que la mobilité géographique ne constitue pas un objectif prioritaire de la gestion des ressources humaines et qu'elle est soumise à l'approbation préalable de la Direction des Ressources Humaines. Par ailleurs, celle-ci examinera deux fois par an la situation des collaborateurs effectuant des déplacements supérieurs à 60 km par jour pour se rendre sur leur lieu de travail et mettra tout en œuvre, en accord avec les salariés concernés, pour réduire ces distances.

La mobilité géographique constitue notamment un facteur

- de développement de l'entreprise, permettant d'assurer sa pérennité et de maintenir les emplois,
- de développement de la carrière du collaborateur, en variant les expériences professionnelles et en favorisant des promotions,
- de réponse aux souhaits du salarié.

TITRE I : Principes généraux

Article 1er : Champ d'application et conditions de mise en œuvre

I. - Le présent accord s'applique aux salariés de la Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne-Ardenne titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

II. - La mobilité géographique s'effectue selon le principe du volontariat au-delà d'un rayon de :

- 30 kilomètres du domicile pour les salariés affectés ou nommés sur des emplois classés de T1 à TM5. Pour les salariés ayant un emploi classé de T1 à T3, cette mobilité devra, sauf exception justifiée, être accompagnée d'une promotion.

- 40 kilomètres pour les salariés affectés ou nommés sur de emplois classés CM6 ou CM7

- 120 kilomètres pour les salariés affectés ou nommés sur des emplois classés CM8

Pour les salariés affectés ou nommés sur des emplois classés de CM9 à CM10 la mobilité géographique peut être imposée sur l'ensemble du ressort d'activité de la Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne-Ardenne.

Par exception à cette règle, lorsqu'aucune agence n'est située dans le périmètre des 30 kms, ou 40 kms, précités, le volontariat n'est requis que pour une mobilité géographique au-delà de l'agence la plus proche. Dans ce cas, le salarié concerné bénéficie dès sa prise de fonction de la prime prévue à l'article 6, en plus de l'indemnisation de ses déplacements prévus à l'article 5.

Article 2 : Préavis

Un préavis sera observé en cas de mobilité géographique :

- mobilité comprise entre 30 et 80 kilomètres entre le domicile et la nouvelle affectation : un mois de préavis. Il peut toutefois être réduit ; dans ce cas, l'accord écrit du salarié sera demandé. Il peut être, sur demande du salarié, d'une durée supérieure avec l'accord de la hiérarchie.
- au-delà de 80 kilomètres, la mobilité s'effectue avec un préavis négocié entre les parties, soumis, le cas échéant à l'arbitrage de la DRH.

Article 3 : Complément de formation en cas de mobilité fonctionnelle

La mobilité géographique, lorsqu'elle se traduit également par une mobilité fonctionnelle, sera accompagnée, à la demande du salarié ou de l'employeur, d'un bilan professionnel et de formations adéquates dans le cadre de la gestion de la carrière des salariés.

TITRE II : Mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

Les mesures d'accompagnement définies au présent titre sont mises en œuvre dès lors, qu'à l'initiative de l'entreprise (réponse à un appel à candidature, proposition de l'entreprise, etc.) il y a un accroissement de la distance ou du temps de trajet entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation par rapport au domicile et l'ancienne affectation.

Lorsqu'un salarié bénéficie, dans le cadre du présent accord, de mesures d'accompagnement à la mobilité géographique et qu'il fait l'objet d'un changement d'affectation le rapprochant de son domicile, les mesures d'accompagnement sont recalculées, pour la durée restant à courir, à partir de son nouveau lieu d'affectation.

Article 4 : En cas de déménagement

Le déménagement doit avoir lieu, au plus tard, dans les 9 mois qui suivent la date de prise de fonction. Toutefois, les salariés ayant des enfants scolarisés, et dont la mobilité intervient au cours de l'année scolaire, ont la possibilité d'étendre cette durée jusqu'à la fin de l'année scolaire en cours.

4.1 Principe

Afin de limiter les déplacements et donc la fatigue et les risques routiers, le déménagement ou la double résidence sera privilégié, en particulier pour les mobilités à plus de 80 kilomètres du domicile actuel.
Les mesures suivantes s'appliquent aux salariés de la Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne-Ardenne concernés par une mobilité géographique autre que celle liée à la création de la Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne- Ardenne.

Ces mesures et délais d'application sont mis en œuvre à compter de la date effective de prise de fonction. En ce qui concerne le domicile et l'affectation du salarié, la situation de référence prise en compte est celle constatée à la date de notification du changement d'affectation.

4.2 Conditions d'application

En cas de déménagement, l'entreprise prend en charge les prestations et aides suivantes :

- Rencontre de la famille au domicile par un prestataire habilité
- Expertise immobilière
- Aide à la mise en vente ou location du bien immobilier
- Journée découverte de la ville d'arrivée
- Recherche et sélection de logements conformes aux attentes de la famille
- Assistance aux démarches administratives
- Assistance à la recherche d'établissements scolaires, de haltes garderies
- Aide à la recherche d'emploi du conjoint
- Organisation et réalisation du déménagement
- Suivi d'intégration dans le nouveau cadre de vie

Ces prestations sont assurées par un ou plusieurs prestataires externes agréés par la CELCA ou internes au Groupe Caisse d'Epargne.

4.3 Aide au déménagement

Le déménagement doit avoir pour objectif de rapprocher le salarié de son nouveau lieu d'affectation.

La facture des frais de déménagement devra être établie à l'ordre de la Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne- Ardenne et sera réglée par elle en totalité.

Le salarié bénéficie également des mesures suivantes liées à l'alinéa précédent :

- Congé d'aide à la recherche d'un nouveau logement et au déménagement de quatre jours, pouvant être pris par journée ou demi-journée ; la compagne ou le compagnon de vie du salarié, exerçant des fonctions au sein de la CELCA, bénéficie également de ce congé ;
- D'une enveloppe égale à :
  - 2 mois de salaire de base brut mensuel. Le montant total de cette enveloppe ne peut être inférieur à 30 % de la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification TM5, pour le déménagement intervenant dans les trois mois suivant la prise de fonction, soit 8 278,80 € au jour de la signature du présent accord,
  - 1,5 mois de salaire de base brut mensuel. Le montant total de cette enveloppe ne peut être inférieur à 22 % de la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification TM5, pour le déménagement intervenant dans les six mois suivant la prise de fonction, soit 6 071,12 € au jour de la signature du présent accord,
  - 1 mois de salaire de base brut mensuel. Le montant total de cette enveloppe ne peut être inférieur à 15 % de la rémunération brute annuelle minimale du niveau de classification TM5, pour le déménagement intervenant au bout des neuf mois suivant la prise de fonction, soit 4 139,40 € au jour de la signature du présent accord.

  Ces enveloppes seront majorées de 200 € par enfant à charge de moins de 20 ans lors du déménagement.

  Le montant de cette enveloppe sera débloqué, sur production de justificatifs dûment acquittés, pour rembourser les frais d'installation, le reliquat éventuel sera versé sous forme de salaire.

Les trois seuils définis ci-dessus ne courent pas pour le salarié, tant qu'il est en double résidence, dès lors qu'il occupait celle-ci dans les trois mois de sa prise de fonction.

Dans ce dernier cas, le déménagement doit avoir lieu dans un délai maximum de 18 mois après la prise de fonction.

4.4 Aide en matière de double domicile

4.4.1 Double résidence avant déménagement

Le salarié qui prendrait ses fonctions avant d'avoir déménagé bénéficie, sur justificatifs, des mesures suivantes :

- Indemnité mensuelle de double domicile selon les modalités suivantes :
  - montant maximum : 600 € dans les agglomérations de Metz, Nancy ou Reims et 500 € hors ces agglomérations. Ces montants peuvent être majorés de 50 € par enfant à charge.
  - durée maximum de versement : 9 mois
- Prise en charge d'un aller-retour hebdomadaire selon le barème en vigueur au sein de l'entreprise pour se rendre à son domicile familial durant la période de versement de l'indemnité de double domicile, soit 9 mois.
  Les parties signataires conviennent que les transports en commun devront être privilégiés.

4.4.2 Double résidence pérenne

Les salariés dont la mobilité les éloigne de plus de 80 kilomètres de leur résidence principale actuelle et qui souhaitent disposer d'une double résidence, bénéficient, sur justificatifs, dès la prise de fonction, des mesures suivantes :

- Indemnité mensuelle de double domicile selon les modalités suivantes :
  - montant maximum : 600 € dans les agglomérations de Metz, Nancy ou Reims et 500 € hors de ces agglomérations. Ces montants peuvent être majorés de 50 € par enfant à charge.
  - durée maximum de versement : 36 mois
- Prise en charge d'un aller-retour hebdomadaire selon le barème en vigueur au sein de l'entreprise pour se rendre à son domicile familial durant la période de versement de l'indemnité de double domicile, soit 36 mois.
  Les parties signataires conviennent que les transports en commun devront être privilégiés.
- Un point avec la DRH sera fait au bout de 30 mois pour envisager un rapprochement géographique.

4.5. Aide à l'acquisition de la résidence principale

Le salarié, concerné par une mobilité géographique, souhaitant se rapprocher de son nouveau lieu de travail et qui est propriétaire de sa résidence principale, pourra, s'agissant des prêts obtenus auprès de la Caisse d'Epargne :

a. Soit rembourser ses prêts par anticipation sans pénalité ;
b. Soit transférer le prêt en cours sur la nouvelle résidence principale.
c. Soit transformer, sans frais et aux conditions initiales, son prêt Résidence Principale en prêt Locatif et louer le bien.

Il aura également la possibilité de bénéficier d'un prêt immobilier, pour l'acquisition d'une nouvelle résidence principale, dans les conditions suivantes :

⇒ Montant maximum : 300.000,00 € (trois cent mille euros),
⇒ Durée : en fonction des règles bancaires habituelles et au maximum : trois cents mois,
⇒ Taux : du PIA du trimestre de la demande du prêt moins 0,20 %
⇒ Quotité : 100 % de la valeur du bien (hors frais) avec garantie SACCEF ou 100 % de l'opération (y compris les frais d'agence et de notaire) avec garantie SACCEF et sureté réelle (privilège de préteurs de deniers ou hypothèque).

Ces prêts sont accordés dans le respect des règles prudentielles en vigueur à la CELCA pour les salariés.

Afin d'aider le salarié dans l'acquisition de sa nouvelle résidence principale, dans l'attente de la revente de sa résidence actuelle, un prêt relais peut être octroyé dans les conditions suivantes :

⇒ Montant maximum : 100 % de la valeur vénale du bien à vendre avec un compromis de vente, ou 80 % de la valeur vénale du bien à vendre avec un ou plusieurs mandats de vente valides.
⇒ Durée maximale : vingt-quatre mois,
⇒ Taux : 70 % du taux du Prêt Immobilier Agent

Article 5 : Aide en cas de non déménagement pérenne ou de double résidence
Les signataires affirment leur volonté de privilégier les transports en commun en s'inscrivant dans un comportement écologiquement responsable.

Les transports en commun consomment 5 fois moins d'énergie par passager qu'une voiture particulière, aussi, ils sont à utiliser en priorité, à compter de la date de prise effective de fonction :

- Les transports SNCF et les navettes associées, sous forme d'abonnements *Fréquence* et autres et les trajets aller et retour dans la limite de 24 mois, selon un mode opératoire déterminé en commun avec le service des Achats, seront pris en charge par l'employeur.
- Le co-voiturage, qui pourra être organisé,
  - ✓ soit à l'interne par le biais d'un accès à un forum d'échange ou équivalent dans le portail,
  - ✓ soit par l'entreprise pour des longues distances (exemple Reims/Metz)
  - ✓ soit par des prestataires externes, tel ECOLUTIS…

  sera pris en charge, sur une durée maximum de 24 mois, au tarif du barème kilométrique en vigueur, sur déclaration du bénéficiaire et de ses accompagnants. La gestion des déclarations sera informatisée sur un outil commun via intranet qui aura au préalable été paramétré des éléments nécessaires au suivi du remboursement des frais kilométriques par collaborateur.

Pour les collaborateurs ne rentrant dans aucune des solutions décrites ci-dessus (transport en commun ou covoiturage) du fait de la situation géographique du site d'affectation, ou du domicile, le remboursement de leurs frais kilométriques, pour l'accroissement des distances, sera pris en compte, dès la prise de fonction effective :

- dans la limite de 600 € mensuels pendant 9 mois pour les mobilités à moins de 80 kilomètres du domicile principal actuel.
- dans la limite de 600 € mensuels pendant 6 mois pour les mobilités compris entre 80 et 120 kilomètres du domicile principal actuel.
- dans la limite de 600 € mensuels pendant 3 mois pour les mobilités à plus de 120 kilomètres du domicile principal actuel.

selon le barème en vigueur dans l'entreprise.

Article 6 : Prime de mobilité
La mutation qui accroît d'au moins 10 km le trajet aller domicile/ancienne affectation, par rapport à la distance domicile/nouvelle affectation, entraîne le versement au salarié d'une prime de mobilité mensuelle calculée sur la base de 2 € [deux euros] par kilomètre supplémentaire et ce, dès le premier kilomètre supplémentaire, avec un minimum de 50 € [cinquante euros]. Le nombre de kilomètres supplémentaires retenu est égal à l'accroissement de la distance pour un aller et retour.
Cette prime est versée le mois suivant la fin de l'indemnisation des trajets aller et retour quotidiens pour se rendre de son domicile à son nouveau lieu de travail.

Le salarié, qui bénéficie des dispositions de l'article 4 du présent accord, ou qui a une double résidence, au sens de l'article 5 du présent accord, perçoit cette prime au moment du déménagement ou de l'entrée dans la double résidence, selon le cas.

En cas de rapprochement, la prime est réduite à raison de 2 euros par kilomètre de rapprochement. Cette prime fera l'objet d'une écriture distincte sur le bulletin de salaire.

Article 7 : Rapprochement professionnel
Lorsqu'un salarié de la Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne-Ardenne fait l'objet d'une mobilité géographique, et que sa compagne ou son compagnon de vie travaille aussi à la CELCA, celui-ci peut

bénéficier, à sa demande d'un rapprochement professionnel. Si un poste, correspondant aux compétences de ce salarié, est ou devient disponible, celui-ci sera prioritaire.
Dans le cas où la compagne ou le compagnon de vie est salarié dans une autre entreprise, la Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne-Ardenne aidera le conjoint à trouver le travail qui lui convient avec l'aide d'un prestataire ou d'un cabinet de recrutement conformément aux dispositions de l 'article 4.2 du présent accord.

Article 8 : Durée de l'accord – Effets
Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et peut être révisé ou dénoncé dans les conditions de droit commun. Il se substitue de plein droit, à la date de son entrée en vigueur, aux accords collectifs, usages, pratiques sociales ayant le même objet en vigueur au sein de la Caisse d'Epargne Lorraine Champagne-Ardenne.

Article 9 : Bilan de l'accord
Un bilan de la mise en œuvre du présent accord, aura lieu au bout d'une année, entre les organisations syndicales signataires et la Direction des Ressources Humaines.

Article 10 : Date d'entrée en vigueur du présent accord
Le présent accord entre en vigueur à compter de la date de signature, avec effet rétroactif au 1er juillet 2008 pour les mesures d'accompagnement prévues au Titre II du présent accord.

Article 11 : Publicité du présent accord
Le présent accord est communiqué à chaque organisation syndicale représentative au sein de la Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne Ardenne. Il est déposé à la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi de Moselle, au Greffe du Conseil de Prud'hommes de Metz et à la Commission paritaire nationale.

Fait à Metz, le 1er septembre 2008

Pour la Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne-Ardenne Monsieur Yves TRAVERSE Membre du Directoire

Pour la CFDT Camel KADRI, Délégué Syndical D'entreprise	Pour SUD Suzanne SCHAFF Déléguée Syndicale d'Entreprise	Pour le SNE-CGC Régis WOLF Délégué Syndical D'entreprise	Pour le Syndicat Unifié -UNSA Alain ROUSSEL Délégué Syndical D'entreprise
Pour le SNP-FO Philippe CAILLEAUX Délégué Syndical D'entreprise	Pour la CGT Daniel SCHMITT Délégué Syndical D'entreprise	Pour la CFTC Eric MOINE Délégué Syndical D'entreprise	