

**Accord d'accompagnement des mobilités
dans le cadre de l'opération de fusion
portant création de la Caisse d'Épargne
Alsace Lorraine Champagne-Ardenne (CE ALCA)**

[Handwritten mark]

[Handwritten initials and signatures]
AP AD 1

Entre les soussignés,

La Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne, dont le siège social est situé au
5 parvis des droits de l'homme – 57 000 Metz

Représentée par Monsieur Eric SALTIEL, Mandataire en charge du Pôle Ressources,

Et

La Caisse d'Épargne d'Alsace, dont le siège social est situé au
1 avenue du Rhin 67 100 Strasbourg

Représentée par Monsieur Marion-Jacques BERGTHOLD, Mandataire en charge du Pôle Ressources

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat CFDT, représenté par :

M. Américo PINTO, délégué syndical Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne

et par

M. Patrick SCHIRCK, délégué syndical Caisse d'Épargne d'Alsace

Le syndicat SNE-CGC, représenté par :

Mme Astrid DELMAS, déléguée syndicale Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne

et par

Mme Christine LIONNET, déléguée syndicale Caisse d'Épargne d'Alsace

Le syndicat SU-UNSA, représenté par :

M. Hervé TILLARD, délégué syndical Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne

et par

M. Jean-Louis FELDNER, délégué syndical Caisse d'Épargne d'Alsace

Le syndicat SUD, représenté par :

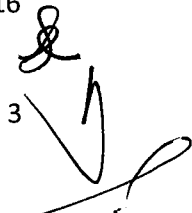

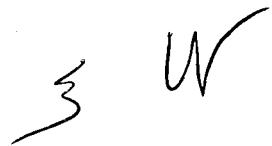
Mme Suzanne SCHAFF, déléguée syndicale Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne

D'autre part.

Dans le cadre de rencontres entre les organisations syndicales représentatives et les directions des
deux entreprises, il a été conclu le présent accord.

SOMMAIRE

PRÉAMBULE	5
I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES.....	5
1.1. Objet de l'accord	5
1.2. Bénéficiaires du présent accord	6
II – DISPOSITIFS COLLECTIFS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION.....	6
2.1. Dispositifs d'information et communication sur les métiers et emplois de la future Caisse	7
2.2. Dispositifs d'information et communication sur les modalités d'accompagnement des mobilités géographiques	7
2.3. Offres d'emploi	7
III. PROCESSUS D'AFFECTATION.....	8
3.1. Effet de la mobilité sur le cadre contractuel du salarié	8
3.1.1. Temps de travail	8
3.1.2. Classification	8
3.1.3. Rémunération	8
3.1.4. Appréciation des compétences	8
3.2. Entretien professionnel RH.....	8
3.3. Processus d'affectation.....	9
IV - ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE	9
4.1. Dispositif d'accompagnement	9
4.2. Modalités d'accompagnement spécifiques à certains salariés	11
4.2.1. Travailleurs en situation de handicap.....	11
4.2.2 Salariés en absence de longue durée ou en suspension de contrat.....	11
V - ACCOMPAGNEMENTS À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE.....	12
5.1. Mobilité quotidienne : Changement de lieu de travail n'impliquant pas de déménagement ...	12
5.1.1. Participation aux frais de trajet domicile-lieu de travail en transport en commun	13
5.1.2. Participation aux frais de déplacement domicile-lieu de travail en véhicule personnel.....	13
5.1.3. Aide à l'acquisition ou la location d'un véhicule	13
5.2. Double résidence : Mobilité alternée	14
5.3. Mobilité avec changement de résidence : Changement de lieu de travail impliquant un déménagement.....	15
5.3.1. Prise en charge des frais de déménagement.....	15
5.3.2. Prime d'installation.....	15
5.3.3. Aide à la vente	16



5.3.4. Aide à la recherche de logement.....	16
5.3.5. Congés supplémentaires pour recherche de logement et déménagement.....	16
5.3.6. Situation transitoire.....	16
5.3.6.1. Déplacement journalier.....	16
5.3.6.2. Déplacement hebdomadaire et Indemnité de double résidence.....	16
5.3.7. Aide à la reconversion professionnelle du conjoint.....	17
5.3.8. Salarié locataire.....	17
VI – TRAVAIL À DISTANCE.....	17
VII – DISPOSITIONS FINALES.....	17
7.1. Suivi de l'accord.....	17
7.2. Prise d'effet et durée de l'accord.....	17
7.3. Clause de révision.....	18
7.4. Modalités de dépôt et publicité.....	18
VIII –ANNEXE.....	20

6

AR AD 4

PRÉAMBULE

Les Conseils d'Orientation et de Surveillance (COS) de la Caisse d'Épargne d'Alsace et de la Caisse d'Épargne Lorraine Champagne-Ardenne ont signé un pacte fondateur qui traduit la volonté de rapprocher les deux entreprises dans le cadre d'une fusion.

Ce pacte fondateur a notamment précisé que ce rapprochement se ferait sous la forme juridique d'une fusion absorption et dans le respect du maintien des quatre bassins d'emplois de Metz, Nancy, Reims et Strasbourg.

Dans le cadre de ce projet :

- Les contrats de travail de l'entreprise absorbée seront transférés au sein de la société absorbante en application des dispositions de l'article L.1224-1 du Code du travail
- L'ensemble des salariés, qui à la date de signature du Traité de fusion, seront liés aux deux Caisses d'Épargne par un contrat de travail à durée indéterminée auront la garantie de se voir proposer un emploi au sein de la nouvelle entité compatible avec les exigences requises ainsi qu'avec leur niveau de compétence.

Elle entraînera, par voie de conséquence, des évolutions d'emplois qui sont aussi un moyen pour les salariés de développer leurs compétences, d'évoluer vers de nouvelles fonctions et de faire évoluer leur trajectoire professionnelle.

Le présent accord a pour objet de définir les modalités d'accompagnement des salariés dans le cadre de leur mobilité fonctionnelle et ou géographique.

Dans le cadre de la création de la nouvelle Caisse, les travaux portant sur l'organisation détaillée aborderont les possibilités de mode de travail à distance.

Les parties conviennent d'ouvrir une négociation sur le sujet dans le cadre de la Commission Régionale de Concertation (CRC).

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

I - DISPOSITIONS GÉNÉRALES

1.1. Objet de l'accord

Dans ce contexte de fusion des deux Caisses, le présent accord a pour objet de définir :

- les dispositifs nécessaires à l'accompagnement de chaque salarié concerné par un changement d'emploi,
- les mesures financières accompagnant les changements de lieu d'affectation,

Et ceci afin de réussir leur intégration dans leur nouvel emploi, notamment en cherchant à prendre en compte leur projet professionnel et leurs contraintes personnelles.

5

1.2. Bénéficiaires du présent accord

À ce titre, est exclusivement concerné :

- tout salarié issu des Caisses d'Épargne Lorraine, Champagne-Ardenne et d'Alsace titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à la date de fusion juridique

Et

- exerçant un emploi impacté par la nouvelle organisation

Et

- impacté par un changement de son emploi et/ ou de son affectation géographique dans le cadre exclusif du processus de fusion.

Sont, à ce titre, également concernés les salariés occupant une fonction commerciale mais affectés en mission sur une fonction support à la date de fusion juridique quelle que soit leur affectation d'origine.

Le bénéfice des mesures d'accompagnement figurant au présent accord est ouvert à tout salarié bénéficiaire, tel que défini ci-dessus,

- dès lors que sa mobilité est actée par les parties, suite au processus d'affectation mis en œuvre dans le projet de fusion,
- et pour les durées stipulées en fonction de la nature des mesures et des différentes mobilités fonctionnelles / géographiques concernées.

Ces mesures bénéficieront aux seuls salariés à qui elles auront été accordées avant la date d'échéance de l'accord. A compter de cette date, aucune nouvelle ouverture de droit ne sera possible. Les effets des mesures continueront toutefois de s'appliquer au-delà de la durée de l'accord pour les salariés bénéficiaires avant sa date d'échéance.

Les dispositifs du présent accord ne peuvent se cumuler avec d'autres mesures existantes au sein des entreprises, de la branche Caisse d'Épargne et du Groupe BPCE.

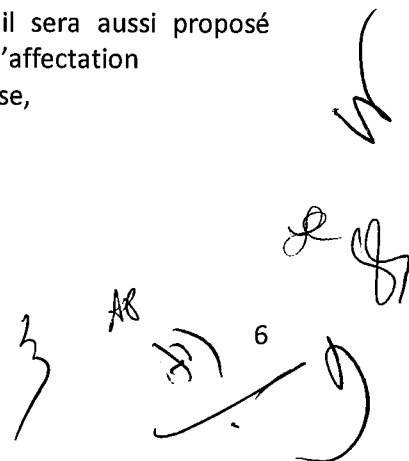
II – DISPOSITIFS COLLECTIFS D'INFORMATION ET DE COMMUNICATION

Une information sera adressée régulièrement aux salariés des deux Caisses sur le projet global de fusion au travers notamment de :

- la lettre commune aux deux entreprises « bEST way »,
- une communication RH & Social sur le portail intranet et/ou par newsletter, selon les modalités habituelles dans chaque entreprise.

Afin de permettre aux salariés de réfléchir à leur projet professionnel, il sera aussi proposé préalablement aux entretiens professionnels RH et tout au long du processus d'affectation

- des informations accessibles sur le portail intranet de chaque entreprise,
- des réunions d'information et d'échange.



Handwritten initials and signatures at the bottom right of the page, including a large 'W' and a signature that appears to be 'AB' followed by a flourish.

Ces actions permettront aux salariés de se renseigner sur les compétences et métiers de la future Caisse, sur les étapes d'une éventuelle mobilité fonctionnelle / géographique, ainsi que sur l'accompagnement social et financier associés.

Elles se compléteront par la disponibilité des équipes RH pour apporter, collectivement ou individuellement, tout complément d'informations qui serait nécessaire.

2.1. Dispositifs d'information et communication sur les métiers et emplois de la future Caisse

Des réunions d'information et d'échange seront organisées afin que les salariés puissent connaître les différents métiers et emplois prévus dans la future entreprise.

La liste des emplois de la future Caisse et leurs descriptifs seront également mis à disposition sur le portail intranet de chaque entreprise.

Des réunions d'information et d'échange seront organisées afin que les salariés puissent se faire une représentation plus précise des activités.

Compte tenu du calendrier du process d'information et de communication sur les métiers et les emplois de la future Caisse, des salariés pourront, conformément à l'article 3.2 relatif à l'entretien professionnel RH, exprimer des souhaits de mobilité sans en avoir pu prendre connaissance au préalable. Ces salariés auront la possibilité de transmettre à la DRH de nouveaux souhaits dans un délai d'un mois après la publication en ligne de ces informations.

2.2. Dispositifs d'information et communication sur les modalités d'accompagnement des mobilités géographiques

Des réunions d'information et d'échange seront organisées afin que les salariés puissent connaître les dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique.

Ces informations seront également mises à disposition sur le portail intranet de chaque entreprise.

2.3. Offres d'emploi

Les deux entreprises continueront à offrir un accès aux emplois disponibles tant au niveau de l'entreprise que du Groupe BPCE au travers d'un espace accessible sur leur portail intranet, permettant à l'ensemble des salariés de connaître et de postuler aux emplois publiés.

Les salariés pourront, soit postuler sur une offre publiée, soit s'inscrire dans une démarche proactive de mobilité en créant un dossier individuel et des alertes personnalisées. Ils pourront également contacter en toute confidentialité leur référent RH pour les conseiller dans leur démarche.

III. PROCESSUS D'AFFECTATION

Le planning prévisionnel du processus d'affectation est annexé à titre d'information au présent accord.

3.1. Effet de la mobilité sur le cadre contractuel du salarié

3.1.1. Temps de travail

La durée contractuelle de travail des salariés sera maintenue, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel.

En cas de travail à temps partiel, la répartition du temps de travail (organisation hebdomadaire, mensuelle, annuelle) sera également maintenue lorsque cette répartition est compatible avec les jours de travail de l'unité d'affectation du salarié.

En cas d'incompatibilité, la DRH étudiera des solutions alternatives (changement des horaires de travail, changement de lieu d'affectation, changement d'emploi, ...) en lien avec le salarié concerné.

3.1.2. Classification

Les mobilités fonctionnelles se feront dans le respect des dispositions des accords collectifs nationaux et avenants relatifs à la classification dans la branche. Elles ne pourront en aucun cas donner lieu à la baisse du niveau de classification des salariés concernés.

3.1.3. Rémunération

La mobilité fonctionnelle et/ou géographique n'entraînera aucune évolution de la rémunération autre que les mesures d'accompagnement temporaires prévues en IV du présent accord, à l'exception des éventuelles promotions (évolution vers un niveau de classification supérieur).

3.1.4. Appréciation des compétences

Le salarié ayant réalisé une mobilité fonctionnelle sera identifié comme tel dans l'outil de gestion RH utilisé dans la future entreprise. Il en sera tenu compte dans le cadre de la première appréciation des compétences qui suivra sa mobilité.

3.2. Entretien professionnel RH

Les souhaits et les contraintes personnelles exprimés par les salariés dans le cadre du processus d'affectation aux emplois, notamment en termes de localisation, seront pris en compte au regard des possibilités d'emploi et d'organisation au sein de la nouvelle entité. Ces souhaits seront recueillis au cours d'entretiens professionnels RH.

Ces entretiens auront pour objectifs de :

- faire un point personnalisé sur le parcours professionnel du salarié,
- recueillir ses souhaits d'orientation professionnelle en lien avec la macro-organisation et la répartition des activités par site,
- connaître ses contraintes personnelles, notamment liées à des situations familiales particulières et/ou de handicap.

Les salariés seront informés, avant la tenue de l'entretien, de la mise en ligne sur le portail intranet de chaque entreprise d'un support de présentation et de préparation de l'entretien.

De même, les salariés concernés auront accès via les outils RH utilisés dans chaque entreprise (notamment Talents et Ariane) à l'ensemble des informations RH les concernant en vue de la préparation de l'entretien professionnel RH.

Ces entretiens seront initiés et réalisés par les Responsables Emploi Carrière (REC) à la CELCA et les Conseillers Développement Ressources Humaines (CDRH) à la CEA.

Ces entretiens débuteront en décembre 2017 avec les managers pour se terminer, pour l'ensemble des salariés en principe fin février 2018.

3.3. Processus d'affectation

Chaque salarié recevra par écrit un projet de pré-affectation.

Il bénéficiera d'un délai d'un mois de réflexion à compter de la réception du courrier électronique ou postal, sur la base de l'adresse renseignée dans la base de données RH.

La DRH veillera à ce que les salariés absents au moment de l'envoi du courrier, puissent le réceptionner par tout autre moyen dans un délai raisonnable (hors cas des salariés en absence de longue durée ou en suspension de contrat, cf. article 4.2.2).

En cas de refus, un deuxième projet de pré-affectation distinct lui sera adressé par écrit.

Les projets de pré-affectation et propositions d'affectation à un emploi seront faits, en priorité et dans la mesure du possible, sur les souhaits exprimés par les salariés lors des entretiens.

En cas de refus de la deuxième proposition, ou en cas d'impossibilité de donner satisfaction à l'un des trois souhaits exprimés par le salarié, la DRH s'engage à rencontrer celui-ci en vue de réexaminer sa situation et de rechercher une solution d'affectation.

IV - ACCOMPAGNEMENT À LA MOBILITÉ FONCTIONNELLE

La mobilité fonctionnelle consiste en un changement de l'emploi occupé, mis en œuvre d'un commun accord :

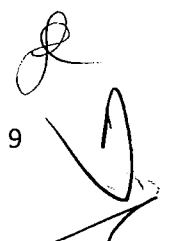
- suite à une proposition de l'employeur acceptée par le salarié,
- suite à une demande du salarié acceptée par l'entreprise.

4.1. Dispositif d'accompagnement

Les salariés pour lesquels une mobilité fonctionnelle sera mise en œuvre dans le cadre des opérations de fusion bénéficieront d'un dispositif individualisé d'accompagnement, adapté selon les besoins, pouvant s'articuler autour :

➤ d'un dispositif de montée en compétences en lien avec la prise de poste

Ce dispositif s'appuiera sur tous les modes d'apprentissage utilisés par l'entreprise (formation en présentiel, distanciel, E-learning, binôme ...).



La montée en compétences ne sera pas sanctionnée par un examen, sauf lorsque le diplôme ou la certification est requis(e) pour tenir l'emploi en application de dispositions réglementaires ou de pratiques habituelles bancaires pour des métiers dits spécialisés.

Un plan individuel sera établi en lien avec le salarié et communiqué à sa future hiérarchie, après acceptation de sa proposition de pré-affectation. Il débutera, dans la mesure du possible et en fonction des situations, en amont de la prise de poste.

➤ **d'un accompagnement durant la période d'intégration**

Durant la phase de prise de poste, le salarié sera accompagné par son manager et pourra l'être également par un référent. Ce référent, spécialiste du métier, accompagnera le salarié dans son apprentissage, et effectuera un suivi régulier.

Le salarié bénéficiera d'un point d'étape autour de 3 mois après sa prise de poste avec la DRH, ainsi que le manager et l'éventuel référent.

Ce point, programmé par la DRH, permettra de s'assurer de la montée en compétences et d'engager d'éventuelles actions de formation et/ou d'accompagnement complémentaires, amendant le plan individuel initial.

Cette période est susceptible d'être prolongée à 6 mois au maximum après la prise de poste, en fonction des constats réalisés au moment du point d'étape. La période d'intégration se situera ainsi entre 3 mois et 6 mois.

Le salarié en mobilité ne sera pas comptabilisé dans les effectifs du service pendant la période d'intégration.

Lorsque le référent n'est pas un manager, son activité sera adaptée pour lui permettre d'assurer sa mission de référent dans de bonnes conditions. Celle-ci sera actée au travers d'une lettre de mission individuelle. Le rôle de référent sera pris en considération (temps et apports) au titre de l'évaluation des performances de l'année considérée.

➤ **d'un dispositif spécifique aux mobilités fonctionnelles d'une fonction « Supports » vers un métier commercial dans le réseau ou dans un Middle-Office pour les salariés en ayant émis le souhait**

Dans le cas de mobilités de salariés n'ayant pas d'expérience dans les métiers réseau, une vigilance particulière sera apportée à la période d'apprentissage :

- Proposition d'une période d'immersion avant la réponse du salarié concerné sur la proposition d'affectation
- Désignation systématique d'un référent qui sera son manager
- Formation « parcours métiers », bancaires et commerciales nécessaires
- Non comptabilisation dans les effectifs de l'agence pendant la période d'intégration
- Prise en compte de la période d'immersion dans le dispositif de part variable selon les dispositions en vigueur
- Accompagnement à l'acquisition de la certification professionnelle sur le temps de travail pour les salariés non titulaires de la certification.

➤ **d'une éventuelle réorientation professionnelle**

Si après 3 et au plus tard 6 mois de tenue effective du nouveau poste, le salarié rencontre des difficultés importantes d'acquisition des compétences dans le poste occupé une réorientation professionnelle sera proposée.

Cette réorientation professionnelle sera initiée sur la base d'un constat partagé par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le manager direct, le référent (le cas échéant) et le salarié. Cette réorientation pourra également être demandée par le salarié qui sera reçu par la DRH afin d'analyser sa demande et partager les constats avec le manager et le référent.

Afin de faciliter cette réorientation professionnelle la DRH pourra orienter le salarié vers le dispositif le plus adapté à sa situation (notamment conseil en évolution professionnelle, bilan de compétence ou professionnel, ...).

4.2. Modalités d'accompagnement spécifiques à certains salariés

4.2.1. Travailleurs en situation de handicap

Les salariés en situation de handicap, au sens de l'article L 5212-13 du code du travail, concernés par les opérations de fusion feront l'objet d'une attention particulière.

Au-delà des dispositions conventionnelles nationales, un dispositif spécifique d'accompagnement leur sera réservé. Ce dispositif complémentaire s'articulera autour des étapes suivantes :

Avant la proposition d'emploi :

- Entretien professionnel RH réalisé en lien avec le référent handicap de l'entreprise
- Examen des souhaits individuels au regard des possibilités d'emploi et des contraintes liées au handicap

Avant et pendant la prise de poste, en lien avec le référent handicap :

- Si nécessaire, une étude d'aménagement du nouveau poste de travail par un ergonome qualifié en concertation avec le médecin du travail et prise en charge des frais dans les conditions prévues à l'accord collectif national
- Selon la situation, sensibilisation et/ou formation de l'équipe d'accueil en vue de préparer l'intégration du nouveau salarié
- Suivi de l'intégration à 3 mois, à l'instar des autres salariés, avec en complément un suivi supplémentaire à 6 mois sur demande du salarié.

4.2.2 Salariés en absence de longue durée ou en suspension de contrat

Ces salariés seront destinataires par courrier postal à leur domicile d'une information sur le processus fusion et la possibilité de bénéficier, à leur demande, d'un entretien professionnel RH selon les modalités et le calendrier précisés dans le présent accord.

Ils recevront un projet de pré-affectation pour lequel ils disposeront d'un délai de réflexion d'un mois.

En cas de refus, un deuxième projet de pré-affectation distinct lui sera adressé par écrit.

Les projets de pré-affectation et propositions d'affectation à un emploi seront faits, en priorité et dans la mesure du possible, sur les souhaits exprimés par les salariés lors des entretiens.

En cas de refus de la deuxième proposition, ou en cas d'impossibilité de donner satisfaction à l'un des trois souhaits exprimés par le salarié, la DRH s'engage à rencontrer celui-ci en vue de réexaminer sa situation et de rechercher une solution d'affectation.

S'ils en expriment le souhait, ils pourront également être reçus après la notification de leur nouvelle affectation, afin d'obtenir tous les éléments permettant d'appréhender les conditions de leur réintégration.

En tout état de cause, ils bénéficieront à leur retour :

- d'un entretien avec la DRH,
- des mesures prévues au présent accord, en cas de mobilité dès lors qu'elles auront été accordées avant la date d'échéance de l'accord. Ces mesures s'appliqueront de manière différée.

V - ACCOMPAGNEMENTS À LA MOBILITÉ GÉOGRAPHIQUE

La mobilité géographique consiste en un changement du lieu d'affectation mis en œuvre dans le cadre exclusif de la fusion et d'un commun accord :

- suite à une proposition de l'employeur acceptée par le salarié,
- suite à une demande du salarié acceptée par l'entreprise,

se traduisant, par un accroissement minimum de 20 (vingt) kilomètres entre le domicile et la future affectation.

Le nombre de kilomètres est pris en compte par référence à l'itinéraire MICHELIN en parcours le plus rapide (en temps). Toutes les distances en kilomètres (km) s'entendent pour un trajet aller simple.

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

Les mobilités hors cadre exclusif de la fusion et/ou pour convenances personnelles ne sont pas concernées par les dispositions du présent titre.

Les mesures d'accompagnement suivantes peuvent être mises en œuvre.

Celles-ci ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositifs ou usages existants antérieurement au sein des CELCA et CEA.

L'analyse des situations individuelles spécifiques sera faite conjointement avec la DRH.

5.1. Mobilité quotidienne : Changement de lieu de travail n'impliquant pas de déménagement

Compte tenu des contraintes et risques occasionnés par des déplacements en véhicule sur des distances importantes, par exemple supérieures à 80 km, les parties recommandent fortement l'utilisation des transports en commun pour de tels trajets quotidiens.

5.1.1. Participation aux frais de trajet domicile-lieu de travail en transport en commun

L'entreprise prend en charge, à titre dérogatoire, 100 % des titres de transport en commun, en privilégiant les formules d'abonnement, entre le domicile et le lieu de travail pour les TER / TGV ou les trains Intercités / bus / tramway (sur la base des tarifs de 2^{ème} 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 rapporté au nombre de jours travaillés dans le mois par le salarié, en privilégiant les formules d'abonnement.

Les salariés qui pour se rendre au lieu de prise de transports en commun utilisent leur véhicule personnel, bénéficient d'une indemnité kilométrique calculée selon le barème de l'administration fiscale (en fonction des kilomètres parcourus et des puissances fiscales des véhicules).

Ces participations aux frais bénéficieront au salarié pendant une durée de 36 (trente-six) mois suivant la prise de fonction du salarié. Elle est prise en charge sur déclaration mensuelle et justificatif du salarié.

À l'issue de cette période, le salarié bénéficiera de la participation aux frais de transport en commun sur la base des conditions arrêtées au sein de la nouvelle Caisse.

5.1.2. Participation aux frais de déplacement domicile-lieu de travail en véhicule personnel

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, bénéficient d'une indemnité kilométrique sur la base de l'accroissement de trajet constaté entre son domicile principal et son lieu d'affectation précédent et le nouveau lieu d'affectation, dès le premier kilomètre supplémentaire.

Cette indemnité kilométrique est calculée selon le barème de l'administration fiscale (en fonction des kilomètres parcourus et des puissances fiscales des véhicules).

Au calcul du montant mensuel de cette indemnité s'ajoute, le cas échéant, la prise en charge du coût journalier du péage (télépéage) en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois par le salarié.

Ces indemnités et participations aux frais sont d'une durée de 36 (trente-six) mois à compter de la prise de poste et seront versées et prises en charge sur déclaration mensuelle et présentation de justificatifs du salarié.

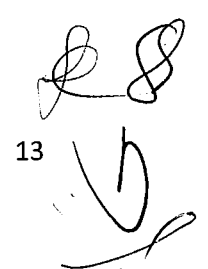
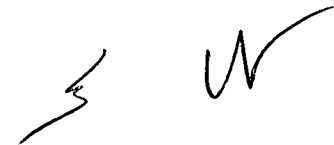
Le nombre de kilomètres est pris en compte par référence à l'itinéraire MICHELIN en parcours le plus rapide (en temps).

5.1.3. Aide à l'acquisition ou la location d'un véhicule

Le salarié qui procède à l'acquisition ou la location (LOA¹, LLD²) d'un véhicule dans le cadre de sa mobilité géographique sans changement de résidence pourra bénéficier d'une prime dont le montant brut varie selon les modalités ci-après, sur présentation de justificatifs.

¹ Location avec option d'achat

² Location longue durée



Ce droit est ouvert à l'acceptation de la proposition d'emploi dans la nouvelle caisse pendant un délai de 36 (trente-six) mois après la prise effective de poste. Le bénéfice de cette disposition est utilisable une fois sur la période.

Type de véhicule	Montant maximum de la prime brute	Conditions
Véhicule hybride ou électrique	4000 (quatre mille) euros	Cette prime, soumise à cotisations sociales, est versée sur présentation de la facture et de la carte grise.
Véhicule sans malus écologique	3000 (trois mille) euros	
Autre véhicule	2000 (deux mille) euros	

5.2. Double résidence : Mobilité alternée

Si compte tenu de l'éloignement entre son domicile et son nouveau lieu de travail, le salarié ne souhaite pas déménager, il peut opter pour la double résidence.

Le bénéfice de ce droit est ouvert aux salariés lorsque le nouveau lieu de travail est éloigné de plus de 50 (cinquante) kilomètres du lieu de résidence principale.

Le salarié bénéficie d'un remboursement mensuel de ses frais de double résidence plafonné, selon le lieu d'affectation, et destiné à la prise en charge de son hébergement (loyer, charges locatives, eau, électricité, gaz, téléphone, internet, taxe d'habitation). Ces remboursements de frais sont versés sur présentation d'un justificatif et selon les modalités ci-après.

Lieux d'affectation	Plafond mensuel de remboursements
Metz	700 (sept cents) euros
Nancy	
Reims	
Strasbourg	800 (huit cents) euros

Ces remboursements de frais sont ouverts pendant une durée maximum de 36 (trente-six) mois à compter de la prise de fonction.

Dans l'hypothèse où le salarié venait à modifier son choix initial et à opter pour la mobilité avec changement de résidence, la durée de ces remboursements de frais serait alors plafonnée à 9 (neuf) mois.

Le salarié bénéficie également :

- de la prise en charge d'une indemnité kilométrique sur la base d'un aller - retour hebdomadaire (plus frais de péage) entre son domicile et son nouveau lieu d'affectation. Cette indemnité kilométrique est calculée selon le barème de l'administration fiscale (en fonction des kilomètres parcourus et des puissances fiscales des véhicules).

OU

- de la prise en charge des frais de transport sur la base de deux allers - retours hebdomadaires entre son domicile et son lieu de travail, au barème fixé à l'article 5.1.1 du

3

h
AR
14
D

présent accord pour une durée de 36 (trente-six) mois au maximum, sur déclaration mensuelle et présentation d'un justificatif. À cette prise en charge aux frais de transport en commun s'ajoute, le cas échéant, le coût d'un parking à proximité de la gare rapporté au nombre de jours travaillés dans le mois par le salarié, en privilégiant les formules d'abonnement.

Dans la première et seconde option, l'indemnité kilométrique ou la prise en charge des frais de transports est effective pendant la période de double résidence.

ET

- de l'aide à l'acquisition ou location d'un véhicule au barème fixé à l'article 5.1.2 du présent accord. Ce droit est ouvert à l'acceptation de la proposition d'emploi dans la nouvelle caisse pendant un délai de 36 (trente-six) mois après la prise effective de poste. Le bénéfice de cette disposition est utilisable une fois sur la période.

Pour la recherche de son logement, le salarié bénéficiera de la prise en charge des frais de déménagement (article 5.3.1.), des aides à la recherche de logement (article 5.3.3.), des congés supplémentaires pour recherche de logement et déménagement (article 5.3.4.).

Ces aides peuvent être attribuées une seconde fois si le salarié venait à opter pour un changement de résidence (sans toutefois que le cumul des jours de congés supplémentaires et des trajets pris en charge au titre de l'article 5.3.4. ne puisse dépasser 5 jours / trajets).

Une avance sur frais peut être consentie au salarié qui en fait la demande.

5.3. Mobilité avec changement de résidence : Changement de lieu de travail impliquant un déménagement

La décision relative au changement de résidence relève du seul choix du salarié.

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert aux salariés lorsque le nouveau lieu de travail est éloigné de plus de 50 (cinquante) kilomètres du lieu de résidence (avant déménagement).

En cas de mobilité géographique d'un couple de salariés titulaires d'un contrat de travail dans l'entreprise, les mesures financières décrites aux articles 5.3.1, 5.3.2, 5.3.3, 5.3.4, sont accordées à l'un seulement des deux membres du couple (marié, Pacsé, en situation de concubinage notoire).

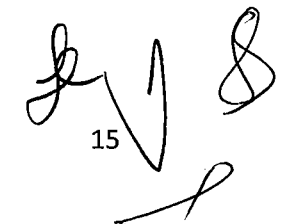
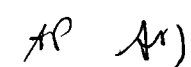
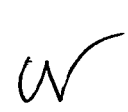
5.3.1. Prise en charge des frais de déménagement

La Caisse met à disposition des salariés une société de déménagement référencée et prendra directement en charge les frais.

5.3.2. Prime d'installation

Afin d'accompagner le salarié dans son changement de résidence principale, les frais d'installation sont pris en charge forfaitairement à hauteur d'un montant de 8000 (huit mille) euros bruts, majorés de 1500 (mille cinq cents) euros bruts par enfant à charge.

Cette prime est soumise à cotisations sociales et fiscales. Elle est versée au plus tard dans le mois qui suit le déménagement, sur justificatif du nouveau domicile.



5.3.3. Aide à la vente

Afin d'accompagner le salarié dans la vente de sa résidence principale, les frais liés à la vente (par exemple : bilan ou diagnostic énergétique...) sont pris en charge à hauteur de 300 (trois cents) euros maximum sur présentation de justificatifs.

5.3.4. Aide à la recherche de logement

Pour faciliter toutes les démarches de recherche d'un logement, l'entreprise fait appel à un prestataire spécialisé en donnant priorité à celui ou ceux fournissant les prestations de mobilité professionnelle.

5.3.5. Congés supplémentaires pour recherche de logement et déménagement

Il est accordé un total de 5 (cinq) jours de congés supplémentaires pour la recherche d'un logement et/ou pour le déménagement. Ces jours de congés exceptionnels peuvent être décomptés par demi-journée, le décompte s'effectuant selon les règles en vigueur.

5 (cinq) trajets aller-retour, à maxima, entre le domicile et le lieu d'habitation envisagé sont pris en charge sur la base du barème fixé à l'article 5.1.1 et 5.1.2 du présent accord et sur présentation de justificatifs du salarié. Cette prise en charge concerne le salarié et une seconde personne, l'accompagnant.

Le salarié peut choisir de regrouper plusieurs jours de congés supplémentaires : dans ce cas, une ou plusieurs nuitées seront prises en charge (selon le barème en vigueur) en lieu et place des déplacements.

5.3.6. Situation transitoire

5.3.6.1. Déplacement journalier

Entre la décision signifiée à la Direction des Ressources Humaines de changer de résidence principale et le déménagement, le salarié bénéficie d'une indemnité de frais de déplacement.

Cette indemnité est calculée dans les conditions définies à l'article 5.1.2 du présent accord et est versée pendant une durée maximum de 9 (neuf) mois à compter de la prise de fonction ou prend fin à la date du déménagement si celui-ci intervient avant ce terme.

5.3.6.2. Déplacement hebdomadaire et Indemnité de double résidence

Dans l'attente de son déménagement, en accord avec la DRH, le salarié qui opte pour la double résidence bénéficie d'une indemnité mensuelle plafonnée selon le barème fixé à l'article 5.2 du présent accord et destinée à la prise en charge de son hébergement, indemnité versée sur présentation d'un justificatif.

Elle est versée pendant une durée maximum de 9 (neuf) mois à compter de la prise de fonction ou prend fin à la date du déménagement si celui-ci intervient avant ce terme.

Le salarié bénéficie également de la prise en charge des frais de transport sur la base de deux allers – retours hebdomadaires entre son domicile et son lieu de travail, au barème fixé à l'article 5.1.2 du présent accord, dans la limite de 9 (neuf) mois et sur présentation des justificatifs.

Une avance sur frais peut être consentie au salarié qui en fait la demande.

Les indemnités prévues par les articles 5.3.6.1 et 5.3.6.2 ne peuvent en aucun cas se cumuler.

5.3.7. Aide à la reconversion professionnelle du conjoint

Pour faciliter la reconversion professionnelle du conjoint suite à une mobilité géographique, l'entreprise proposera un accompagnement professionnel visant à l'aider dans sa recherche d'emploi. Cet accompagnement sera assuré par un cabinet spécialisé.

Les coûts de cet accompagnement professionnel sont totalement pris en charge par l'entreprise.

5.3.8. Salarié locataire

Pour les salariés qui optent pour le changement de domicile et qui souhaitent être locataires, les frais d'agence et de bail sont pris en charge par l'entreprise.

Dans ce cadre, l'entreprise met en rapport le salarié et l'organisme collecteur de l'effort de construction pour qu'il bénéficie des services de cet organisme en matière d'accès à un logement locatif.

Les dispositions prévues aux articles 5.3.1 à 5.3.7 leurs sont intégralement applicables.

VI – TRAVAIL À DISTANCE

Les parties affirment le principe d'ouvrir la possibilité du travail à distance dans la future Caisse sur les sites administratifs des quatre bassins d'emploi (Metz, Nancy, Reims, Strasbourg).

Dans le cadre de la création de la nouvelle Caisse, les travaux portant sur l'organisation détaillée préciseront, pour les emplois identifiés, les modes de travail à distance envisageables dans la future Caisse. Les résultats de ces travaux seront portés à la connaissance des salariés.

Les salariés concernés ou intéressés par les emplois ainsi identifiés dans le cadre de l'organisation détaillée pourront s'exprimer sur leur souhait d'exercer partiellement leur activité à distance, lors des entretiens professionnels RH.

En outre, les parties conviennent de mener d'ici la date de la fusion juridique, une négociation sur le travail à distance dans le cadre de la CRC, afin d'en définir les modalités.

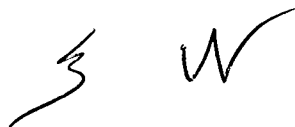
VII – DISPOSITIONS FINALES

7.1. Suivi de l'accord

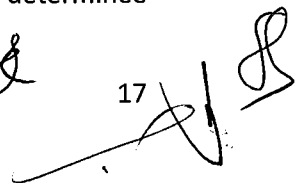
La mise en œuvre des mobilités géographiques et fonctionnelles fait l'objet d'un suivi collectif et à minima trimestriel auprès du Comité d'entreprise.

7.2. Prise d'effet et durée de l'accord

Le présent accord, qui prendra effet à la date de dépôt, est conclu pour une durée déterminée jusqu'au 30 juin 2019.



17



Il cessera par conséquent automatiquement de produire ses effets à la date précitée, sans formalisme et sans qu'il puisse se transformer en accord de durée indéterminée à son échéance, ni se renouveler par tacite reconduction.

Les parties signataires reconnaissent ainsi que le bénéfice des mesures du présent accord sera limité aux salariés à qui elles auront été accordées avant la date d'échéance. À cette date, aucune nouvelle ouverture de droit ne sera accordée. Les effets des mesures continueront toutefois de s'appliquer au-delà de la durée de l'accord pour ceux des salariés à qui elles auront été accordées avant la date d'échéance.

7.3. Clause de révision

Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision moyennant un préavis d'un mois.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des parties signataires et adhérentes.

Toutes les organisations syndicales représentatives seront convoquées à la négociation de révision, dans un délai de quinze jours suivant la demande de révision.

Les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir la négociation dans un délai d'un mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'avenant de révision passé le délai d'un mois, la négociation prendra fin et conduira à poursuivre l'application du présent accord dans les mêmes conditions.

Dans l'hypothèse d'une évolution des dispositions légales ou réglementaires mettant en cause directement les dispositions du présent accord, les discussions devront s'engager dans les trente jours suivant la publication de la loi ou du décret.

7.4. Modalités de dépôt et publicité

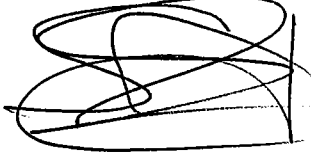
Conformément aux dispositions légales, le présent accord sera déposé à la diligence des deux Caisses à la DIRECCTE Unité Départementale de Moselle et DIRECCTE Unité Départementale du Bas-Rhin et au Conseil de Prud'hommes de Nancy et Strasbourg.

Cet accord sera porté à la connaissance du personnel des deux Caisses sous les formes habituelles de communication utilisées par chacune d'elles. Un exemplaire sera remis à chaque membre du personnel qui n'y a pas accès et qui en fera la demande auprès de la DRH.

Fait à Nancy, en 16 exemplaires,

le 30 novembre 2017.


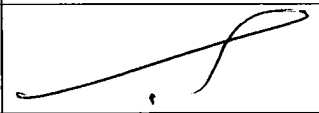

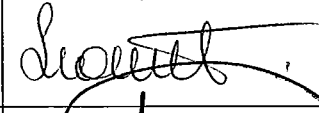
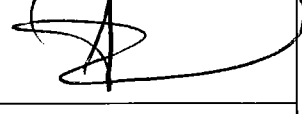
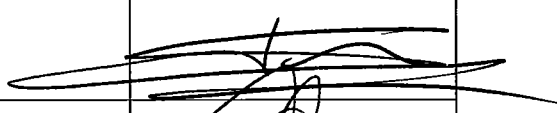
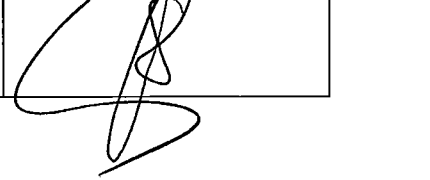
Pour la Direction de la Caisse d'Épargne
Lorraine Champagne Ardenne
Monsieur Eric SALTIEL
Mandataire en charge du Pôle Ressources



Pour la Direction de la Caisse d'Épargne
d'Alsace
Monsieur Marion-Jacques BERGTHOLD,
Mandataire en charge du Pôle Ressources

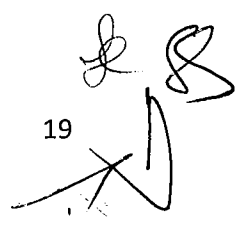


Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la CELCA et de la CEA

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT (CELCA)	Pinto Améico Délégué(e) Syndical(e)	
CFDT (CEA)	Petite Schiack Délégué(e) Syndical(e)	
SNE-CGC (CELCA)	DELMAS Abiel Délégué(e) Syndical(e)	
SNE-CGC (CEA)	LIONNET CHRISTIANE Délégué(e) Syndical(e)	
SU-UNSA (CELCA)	Herve TILWARD Délégué(e) Syndical(e)	
SU-UNSA (CEA)	Jean-Louis FELDNER Délégué(e) Syndical(e)	
SUD (CELCA)	Suzanne SCHAFF Délégué(e) Syndical(e)	



AP
AD

19


VIII -ANNEXE

Planning prévisionnel du processus d'affectation, à titre d'information

	Nov	Déc	Janv	Fév	Mars	Avril	Mai	Juin
Managers		Entretien professionnel RH		Envoi des courriers de pré-affectations				
Collaborateurs				Entretien professionnel RH		Envoi des courriers de pré-affectations	Envoi du courrier d'affectation	

AP

13