

Date : 01/01/2022	Référence :
-------------------	-------------

Émetteur :	Destinataire(s) :
Hubert JAMING Directeur Ressources Humaines	Ensemble du personnel de la Caisse d'Épargne Grand Est Europe
Rédacteur :	Copie(s) pour information :
DRH / Dialogue Social	

## OBJET : MOBILITE GEOGRAPHIQUE PERENNE

La mobilité géographique se caractérise par un changement du lieu d'affectation. Elle peut ou non s'accompagner d'une mobilité fonctionnelle (changement d'emploi).

La mobilité géographique est dite pérenne lorsque le salarié est affecté pour une durée indéterminée sur ce nouveau lieu de travail. L'affectation temporaire (« mission ») sera régie par une note de service distincte.

La présente note a pour objet de définir les dispositions relatives à la mobilité géographique pérenne applicables pour toute mobilité prenant effet à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Elle détaille les conditions de mise en œuvre de la mobilité ainsi que les mesures d'accompagnement associées.

## SOMMAIRE :

1	Champ d'application .....	2
2	Conditions de mise en œuvre .....	2
3	Seuils de volontariat .....	2
4	Mesures d'accompagnement.....	3
4.1	Mesures d'accompagnement à la mobilité quotidienne (sans changement de résidence principale) .....	3
4.1.1	Octroi d'une prime de mobilité .....	3
4.1.2	Prime à l'achat/location d'un véhicule propre .....	4
4.2	Mesures d'accompagnement à la mobilité alternée (double résidence)5	
4.3	Mesures d'accompagnement à la mobilité s'accompagnant d'un changement de résidence principale.....	5
4.3.1	Prise en charge des frais de déménagement.....	6
4.3.2	Octroi d'une prime d'installation.....	6
4.3.3	Aide à la recherche d'emploi du conjoint.....	6
4.3.4	Aide à la recherche de logement et octroi de jours de congés dédiés à la recherche d'un logement/du déménagement.....	7

## CHAMP D'APPLICATION

---

La présente note s'applique à l'ensemble des salariés de la Caisse d'Épargne, qu'ils soient titulaires d'un contrat à durée déterminée ou indéterminée.

Ses dispositions s'appliquent également dans le cadre de la première affectation en CDI si elle fait suite à un contrat de travail d'une autre nature et d'une durée supérieure ou égale à 6 mois : CDD, alternance, intérim.

Sont exclues du bénéfice des dispositions de la présente note :

- La première affectation en CDI dans l'entreprise (sauf pour les trois cas expressément prévus ci-dessus) ;
- La mutation dans le cadre d'une rétrogradation disciplinaire ;
- L'affectation à caractère temporaire (« mission »), dont les modalités d'accompagnement liées à la mobilité seront précisées par une note de service distincte ;
- La mobilité depuis ou vers une autre entreprise du Groupe BPCE.

## 1 CONDITIONS DE MISE EN ŒUVRE

---

Toutes les distances en kilomètres mentionnés dans la présente note s'entendent pour un trajet aller simple entre le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail, réalisé en voiture.

Ces distances sont déterminées par la DRH, à l'aide de l'applicatif en usage au moment de la mobilité. A la date d'entrée en vigueur de la présente note, il s'agit d'un outil interne (« Outil Mobilité »), qui utilise les données de Tom-Tom. Lorsque plusieurs itinéraires sont proposés, c'est celui permettant le trajet le plus rapide qui est retenu.

Un délai de prévenance d'un mois avant la mise en œuvre effective de la mobilité est observé à compter de la proposition d'affectation.

Ce délai de prévenance peut être réduit ou supprimé avec l'accord exprès du salarié bénéficiaire de la mobilité.

## 2 SEUILS DE VOLONTARIAT

---

L'accord du salarié est requis lorsque la distance entre son domicile et son nouveau lieu d'affectation excède :

- Pour les salariés classés de A à G : 30 km
- Pour les salariés classés H à J : 40 km
- Pour les salariés classés K et HC : la mobilité peut être imposée sur l'ensemble du territoire Grand Est

Ces seuils sont étendus de 25 km :

- Lorsque le site d'affectation est concerné par une évolution de son organisation, et notamment par un regroupement ou un rattachement ;

- Lorsque la mobilité permet le repositionnement d'un salarié exerçant l'emploi d'Assistant de clientèle ou de Conseiller de clientèle, y compris itinérant ;
- Lorsque la mobilité permet de répondre à des préconisations de la médecine du travail, alors qu'aucune autre affectation ne le permet.

Chaque nouvelle mobilité fait l'objet d'un réexamen de la distance entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation.

### **3 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT**

---

En fonction de sa situation, le salarié peut être éligible aux mesures d'accompagnement prévues pour :

- La mobilité quotidienne (sans changement de résidence principale)
- La mobilité alternée (double résidence)
- La mobilité s'accompagnant d'un changement de résidence principale

Ces mesures d'accompagnement ne sont pas cumulables.

Elles s'appliquent de la même manière pour les salariés sur site ou en télétravail (quelle que soit la part du temps télétravaillé).

Enfin, l'ensemble des montants indiqués dans la présente note s'entend en euros brut.

#### **3.1 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE QUOTIDIENNE (SANS CHANGEMENT DE RESIDENCE PRINCIPALE)**

---

Les mesures d'accompagnement ci-après détaillées sont mises en œuvre lorsque la distance entre le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail excède 30 km.

##### **3.1.1 OCTROI D'UNE PRIME DE MOBILITE**

Une prime de mobilité est allouée au salarié en situation de mobilité quotidienne.

Le versement de cette prime intervient au moment de la prise de fonction (paie du mois considéré ou celle du mois suivant).

Le montant de cette prime, qui varie selon la distance entre le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail, est déterminé comme suit :

- Entre 30km et < 40km : 2.500€
- Entre 40km et < 50km : 3.000€
- Entre 50km et < 60km : 3.500€
- Entre 60km et < 70km : 4.000€
- Entre 70km et < 80km : 4.500€
- Entre 80km et < 90km : 5.000€
- Entre 90km et < 100km : 5.500€

- Au-delà de 100km : 6.000€

Lorsque le salarié travaille à temps partiel, le montant de la prime de mobilité est proratisé en fonction du temps de travail contractuel à la date de la mise en œuvre de la mobilité.

Par ailleurs, lorsqu'une nouvelle mobilité intervient dans les 12 mois suivant une précédente mobilité ayant donné lieu au versement d'une prime, les modalités de versement de la prime sont les suivantes :

- Si la nouvelle mobilité implique une augmentation de la distance entre le domicile et le lieu de travail telle qu'elle entraîne un changement de cercle de mobilité, le montant de la prime correspond à l'écart existant entre les montants prévus pour le cercle d'origine et le nouveau cercle de mobilité ;

*Exemple : Le salarié a effectué une première mobilité qui a porté la distance entre son domicile et son lieu de travail à 43km ; une prime d'un montant de 3.000€ lui a été accordée. Six mois plus tard, il effectue une nouvelle mobilité ; la distance entre son domicile et son lieu de travail est portée à 55km. Il bénéficie d'une prime d'un montant de 500€ (correspondant à l'écart entre 3.000€ et 3.500€).*

- Si la nouvelle mobilité entraîne pour le salarié une diminution de la distance entre son lieu de travail et son domicile, il ne bénéficie pas d'une nouvelle prime de mobilité. Toutefois, il conserve le bénéfice de la prime déjà versée.

Le bénéfice de la prime de mobilité est remis en cause si le salarié quitte l'entreprise (sauf mobilité dans le Groupe BPCE, licenciement -hors abandon de poste- et départ en retraite) avant l'échéance du 12<sup>e</sup> mois suivant la date de prise de fonctions. Il devra alors rembourser au prorata temporis la prime qui lui a été accordée par la CEGEE dans le cadre de sa mobilité. L'entreprise opérera au besoin une retenue sur le solde de tout compte établi au moment du départ.

### **3.1.2 PRIME A L'ACHAT/LOCATION D'UN VEHICULE PROPRE**

Le salarié qui procède, dans les 6 mois suivant la mobilité, à l'acquisition ou à la location (location avec option d'achat/ location longue durée) d'un véhicule afin de se rendre sur son nouveau lieu de travail bénéficiera d'une prime dont le montant varie selon le type de véhicule loué/acquis :

- Véhicule sans malus écologique : 2.000€
- Véhicule hybride/électrique : 4.000€

Cette prime, soumise à cotisations sociales, est versée sur présentation d'une facture et de la carte grise du véhicule loué/acquis.

Le salarié peut bénéficier de cette mesure à chaque nouvelle mobilité, dans la limite d'une prime versée tous les 5 ans.

Les salariés effectuant une mobilité alternée (dans les conditions indiquées à l'article 4.2) ou changeant de résidence principale (dans les conditions indiquées à l'article 4.3) peuvent également bénéficier de cette prime à l'achat/location d'un véhicule « propre ».

### **3.2 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE ALTERNEE (DOUBLE RESIDENCE)**

---

Si, compte tenu de l'éloignement entre son domicile et son nouveau lieu de travail, le salarié ne peut regagner quotidiennement sa résidence principale et ne souhaite pas déménager, il peut opter pour la double résidence dans un délai de 6 mois à compter de la mobilité.

Les mesures d'accompagnement sont mises en œuvre dès lors que le nouveau lieu de travail est éloigné de plus de 80 kilomètres du domicile du salarié et que la seconde résidence se trouve à moins de 30 km du nouveau lieu d'affectation.

Le salarié bénéficie d'un remboursement mensuel de ses frais de double résidence (loyer, charges locatives, eau, électricité, gaz, téléphone, internet, taxe d'habitation).

Le plafond mensuel de remboursement varie selon le lieu d'affectation :

- Metz : 700€
- Nancy : 700€
- Reims : 700€
- Strasbourg : 800€
- Autres villes : 600€

Ces remboursements de frais sont ouverts pendant une durée maximale de 36 mois à compter de la mobilité et versés sur présentation d'un justificatif.

Le salarié bénéficie également pour une durée maximale de 36 mois à compter de la mobilité :

- De la prise en charge d'une indemnité kilométrique sur la base d'un aller-retour hebdomadaire (+ frais de péage) entre son domicile et son nouveau lieu d'affectation. Cette indemnité kilométrique est calculée selon le barème en vigueur dans l'entreprise.
- 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 (SNCF, 2ème classe, cf. politique de transports CEGEE), sur déclaration mensuelle et présentation d'un justificatif.

Les mesures d'accompagnement précitées peuvent être mises en œuvre dans l'attente d'un déménagement, sous réserve que celui-ci intervienne dans les 6 mois suivant la mobilité ou à la date de la rentrée suivante pour les salariés ayant des enfants scolarisés à charge.

### **3.3 MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE S'ACCOMPAGNANT D'UN CHANGEMENT DE RESIDENCE PRINCIPALE**

---

Les mesures d'accompagnement ci-après détaillées sont mises en œuvre dès lors que les conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- Le nouveau lieu de travail se trouve à plus de 80 kilomètres du domicile du salarié ;
- Le changement de résidence principale permet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu d'affectation ;
- La nouvelle résidence principale se trouve à moins de 30 km du nouveau lieu d'affectation ;



- Le changement de résidence intervient dans les 6 mois de la mobilité ou à la date de la rentrée suivante pour les salariés ayant des enfants scolarisés à charge.

Ces mesures d'accompagnement ne peuvent être mobilisées qu'une fois dans le cadre d'une même mobilité.

Par ailleurs, lorsque deux conjoints salariés de la CEGEE sont amenés à déménager dans le cadre d'une mobilité, seul l'un d'eux peut en bénéficier.

Les remboursements de frais et primes mentionnés dans le présent article sont soumis aux régimes social et fiscal en vigueur à la date de la mobilité.

### **3.3.1 PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT**

Les frais de déménagement sont pris en charge par l'entreprise sur présentation de deux devis (sociétés de déménagement référencées distinctes) et sur la base d'une prestation standard.

Le mieux disant des deux devis est retenu.

### **3.3.2 OCTROI D'UNE PRIME D'INSTALLATION**

Une prime d'installation d'un montant de 2.000€ est accordée.

Ce montant est majoré de 1.000€ :

- Pour chacun des enfants fiscalement à charge ;
- Lorsque le salarié ou un membre de son foyer bénéficie d'une RQTH et que des aménagements spécifiques du logement sont requis (sur présentation de justificatifs) ;
- Lorsque le salarié est en situation de famille monoparentale.

Ces situations sont appréciées à la date à laquelle la mobilité est actée.

Ces majorations sont cumulables dans la limite d'un plafond global de 5.000€.

Par ailleurs, dans le cas où un collaborateur a bénéficié de la prime de mobilité prévue à l'article 3.1.1, il ne pourra pas bénéficier en sus d'une prime d'installation dans le cadre de la même mobilité.

### **3.3.3 AIDE A LA RECHERCHE D'EMPLOI DU CONJOINT**

Sur demande du salarié et afin faciliter la recherche d'emploi de son conjoint (conjoint marié, partenaire de PACS ou concubin notoire), l'entreprise participe à la prise en charge des frais engagés auprès d'un cabinet spécialisé à compter de la date à laquelle la mobilité du salarié est actée et dans les 6 mois qui suivent sa mobilité effective.

La prise en charge est réalisée selon les modalités suivantes :

- Sur présentation d'un devis et après validation de la Direction des Ressources Humaines ;
- A hauteur de 1.500€ maximum ;
- Versement sur présentation de la facture acquittée.

### **3.3.4 AIDE A LA RECHERCHE DE LOGEMENT ET OCTROI DE JOURS DE CONGES DEDIES A LA RECHERCHE D'UN LOGEMENT/DU DEMENAGEMENT**

Le salarié peut bénéficier des services d'Action logement pour l'accompagner dans sa recherche de logement.

Par ailleurs, un total de deux jours de congés supplémentaires est accordé pour la recherche d'un logement et/ou le déménagement.

Ces jours de congés supplémentaires peuvent être décomptés par journées ou demi-journées.

Le salarié bénéficie également du remboursement des frais de déplacement correspondant à deux allers retours (indemnités kilométriques et/ou frais de transport).

Deux jours de congés supplémentaires peuvent également être accordés au conjoint du salarié lorsque celui-ci travaille également au sein de la CEGEE.