

ACCORD COLLECTIF RELATIF A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE DANS CERA

ENTRE LES SOUSSIGNEES :

La Caisse d'Epargne Rhône Alpes, dont le siège social est situé à Lyon-42 Bd Eugène Déruelle, représentée par M. Jean-Pierre TAMIGI, en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources, ci-après dénommée CERA

D'une part

Et,

- L'organisation syndicale CFDT représentée par M. J-H. PAQUET, en sa qualité de délégué syndical,
- L'organisation syndicale CFTC, représentée par M. J-F. BONNET, en sa qualité de délégué syndical,
- L'organisation syndicale CGT représentée par M. J.-P. BOYRON, en sa qualité de délégué syndical,
- L'organisation syndicale FO représentée par M. C. ODEMARD, en sa qualité de délégué syndical,
- L'organisation syndicale SNE-CGC représentée par Mme. R. BERTHOLON, en sa qualité de déléguée syndicale,
- L'organisation syndicale SUD représentée par M. G. BARTELDT, en sa qualité de délégué syndical,
- L'organisation syndicale SU-UNSA représentée par M. P. BRUGIEREGARDE, en sa qualité de délégué syndical

D'autre part

IL A ETE ARRETE ET CONVENU CE QUI SUIT :



CO



Accord Mobilité géographique CERA
11.06.07

GB

1/1



PREAMBULE

Le présent accord s'inscrit dans le cadre de l'accord inter-entreprise relatif au processus de concertation sociale dans le cadre du projet de fusion entre la Caisse d'Epargne des Alpes et de la Caisse d'Epargne Rhône Alpes Lyon prévoyant de négocier en amont de la fusion le socle social de la future Caisse d'Epargne Rhône Alpes.

Ce texte s'inscrit également dans le cadre des engagements pris par les Présidents de Directoire des deux entreprises, en ce qui concerne les thèmes des négociations sociales.

Les dispositions qui suivent résultent d'une négociation menée avec l'ensemble des partenaires sociaux des deux entreprises, qui ont eu pour objectif de construire un contrat gagnant/gagnant, visant à harmoniser les pratiques sociales tout en tenant compte de l'histoire de chacune des deux entreprises, mais surtout à bâtir un cadre social propre à CERA, lui permettant de conduire et réussir sa politique de développement.

Les dispositions prévues par le présent document se substitueront de plein droit à toutes autres résultant d'accords collectifs, usages, pratiques et particularismes locaux traitant des mêmes sujets et dont la liste figure en annexe dès lors qu'elles auront été mises en œuvre par voie d'accord CERA.

ARTICLE 1. PRINCIPES GENERAUX

La mobilité géographique au sein de la future Entreprise répondra à un double objectif :

- permettre à l'Entreprise de s'adapter et suivre les évolutions continues de l'environnement
- faire de la mobilité un outil au service de l'amélioration de la performance et de la recherche d'une meilleure adéquation hommes/emplois.

Par ailleurs, chaque salarié devra y trouver le moyen de :

- développer ses compétences professionnelles
- varier la nature de ses fonctions et de ses responsabilités
- faire évoluer sa carrière et sa situation professionnelle.

Afin de permettre aux collaborateurs de concilier au mieux leur vie professionnelle et vie personnelle, l'entreprise veillera à examiner, dans la mesure du possible le rapprochement de leur domicile en cas de long trajet.

ARTICLE 2. DEFINITION

Mobilité volontaire : elle consiste en un changement d'affectation entraînant une modification du lieu habituel de travail, pouvant impliquer un changement de résidence. Elle résulte d'une proposition de l'employeur ou d'une demande du salarié, dûment acceptée par les deux parties.

Mobilité imposée : elle consiste en un changement d'affectation résultant d'une décision de l'employeur dans le cadre de l'exercice de son activité. Elle a pour effet dans la limite des seuils ci-dessous indiqués, de maintenir, réduire ou augmenter la distance domicile/lieu de travail.

ARTICLE 3. MOBILITE IMPOSEE

3.1 Modalités de mise en œuvre

3.1.1. Salariés du réseau commercial

- emplois de niveau CM10 et CM9 : mobilité sur l'ensemble du territoire de la CERA
- CM8 : mobilité dans la limite de 100 km à partir du domicile
- CM7: mobilité dans la limite de 70 km à partir du domicile
- CM6: mobilité dans la limite de 50 km à partir du domicile, ou 30 km pour le Grand Lyon et Grenoble Alpes Métropole
- TM5 : mobilité dans la limite de 40 km à partir du domicile, ou 20 km pour le Grand Lyon et 25 km pour Grenoble Alpes Métropole
- TM4 : mobilité dans la limite de 35 km à partir du domicile, ou 20 km pour le Grand Lyon et 25 km pour Grenoble Alpes Métropole
- T3 : mobilité dans la limite de 30 km à partir du domicile, ou 20 km pour le Grand Lyon et 25 km pour Grenoble Alpes Métropole
- T1 et T2 : mobilité dans la limite de 20 km

Le Grand Lyon se définit comme suit : le Grand Lyon au sens de la définition administrative, complété des communes suivantes : Brignais, Brindas, Chaponost, Genas, Grézieu la Varenne, Miribel, Neyron et Sainte Consorce.

La zone Grenoble Alpes Métropole prise en référence correspond à la référence administrative en vigueur au jour de la signature du présent accord.

En cas d'interférence entre zones urbaines et le reste du territoire, la règle concernant la zone urbaine s'applique.

3.1.2. Salariés des sites administratifs

Les sites administratifs de la CERA sont localisés à LYON / BRIGNAIS, GRENOBLE, CHAMBERY.

- emplois de niveau CM10 à CM8 : mobilité sur l'ensemble du territoire de la CERA
- emplois de niveau CM7 et CM6 : mobilité sur l'ensemble du territoire de la CERA ou à défaut, mobilité fonctionnelle
- emplois de niveau TM5 à T1 : pas de notion de mobilité imposée sauf entre les sites d'une même agglomération (Grenoble et Lyon).

En cas de mobilités liées à la réorganisation d'une Direction modifiant la localisation de celle-ci, une négociation sera organisée afin de définir un dispositif spécifique.

3.2. Mesures d'accompagnement à la mobilité imposée

Une prime dite de mobilité imposée est versée au-delà d'une franchise kilométrique déterminée par niveau de classification dès lors qu'il est constaté un accroissement du trajet domicile / lieu de travail généré par la mobilité.

Son montant est fixé à 300€ du km supplémentaire dans la limite d'un plafond défini par niveau de classification.

3.2.1. Salariés du réseau commercial

- CM10 et CM9 : à partir de 100 km parcouru dans la limite de 5000€
- CM8 : à partir de 70 km parcouru dans la limite de 3000€
- CM7 : à partir de 50 km parcouru dans la limite de 3000€
- CM6 : à partir de 40 km parcouru dans la limite de 3000€
- TM5 : à partir de 35 km parcouru dans la limite de 2000€
- TM4 : à partir de 30 km parcouru dans la limite de 1500€
- T3 : à partir de 20 km parcouru dans la limite de 1500€

3.2.2. Salariés du siège social et des sites administratifs

- CM10 à CM9 : à partir de 100 km parcouru dans la limite de 5000 €
- CM8 à CM6 : à partir de 100 km parcouru dans la limite de 5000 € et 3000 € de 50 à 100 km.

ARTICLE 4 . MOBILITE VOLONTAIRE

Les primes ci-dessous indiquées seront versées en cas d'accroissement du trajet domicile- lieu de travail et de dépassement des seuils indiqués ci-après.

Leur montant est fixé à 300€ du km supplémentaire dans la limite d'un plafond défini par niveau de classification.

Dans le cas d'une mobilité dite volontaire, la Direction s'engage à examiner la rémunération du collaborateur afin de s'assurer que cette mobilité ne se traduise pas par un impact sur son niveau de salaire.

4.1.1. Salariés du réseau commercial

- CM8 : 5000 euros au-delà de 100 km
- CM7 : 5000 euros au-delà de 70 km
- CM6 : 5000 euros au-delà de 50 km
- TM5 : 5000 euros au-delà de 40 km
- TM4 : 5000 euros au-delà de 35 km
- T3 : 5000 euros au-delà de 30 km
- T1/T2 : 5000 euros au-delà de 20 km

Tout accroissement de trajet déclenché par la mobilité volontaire des collaborateurs compris entre la franchise prévue au paragraphe 3.2 et le seuil prévu au paragraphe 3.1 donnera lieu au versement de la prime dite de mobilité imposée.

4.1.2. Salariés des sites administratifs

- TM5 : 5000 euros au-delà de 40 km
- TM4 : 5000 euros au-delà de 35 km
- T3 : 5000 euros au-delà de 30 km
- T1/T2 : 5000 euros au-delà de 20 km

ARTICLE 5 . MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE

Pour les mobilités induisant une distance domicile/lieu de travail supérieure à 50 km, l'employeur s'engage à accompagner le salarié dans son déménagement par la mise en œuvre des mesures suivantes :

- majoration de 75% de la prime de mobilité attribuée augmentée de 10% par enfant à charge

- prise en charge des frais de déménagement lorsque celui-ci intervient dans un délai de 12 mois à compter de la date de prise de fonction, sur présentation de 3 devis, et par acquittement direct des frais par l'entreprise au prestataire retenu
- possibilité pour le salarié de bénéficier du contrat Muter Loger
- prise en charge des frais de double résidence dans la limite de 500 euros pendant 6 mois, porté à 9 mois en cas d'enfant scolarisé
- octroi de 2 jours de déménagement
- accompagnement bancaire :
 - le salarié bénéficiera si besoin d'un prêt relais du montant de l'achat. Ce prêt sera d'une durée maximum de 2 ans. Le taux du prêt sera arrêté à 70% du taux de référence
 - le taux du prêt destiné à financer la nouvelle résidence est fixé à 70% du taux de référence. Sa mise en place ne comporte pas de frais de dossier. Un engagement d'hypothéquer à 1^{ère} demande de la banque est retenu
 - les conditions de l'assurance sont celles habituellement appliquées au personnel
 - si l'ancienne résidence n'est pas revendue, le taux du prêt ayant éventuellement été accordé pour son acquisition sera maintenu

ARTICLE 6 . DISPOSITIONS COMMUNES

- le présent accord ne s'applique pas aux mobilités induites par des mesures disciplinaires
- les primes éventuelles ne sont versées qu'en cas d'accroissement du trajet domicile – lieu de travail.
- les primes éventuelles sont versées en une seule fois lors de la prise de fonction effective
- toute mobilité doit être notifiée par écrit au salarié avec un délai de prévenance de 30 jours
- un salarié ne peut se voir imposer de mobilité, sauf cas exceptionnel, dans un délai de 12 mois à compter de la date à laquelle l'employeur aura défini une nouvelle affectation
- en cas de rupture du contrat de travail (initiative du salarié ou de l'entreprise), la prime, versée dans l'hypothèse d'une mobilité volontaire, est remboursable au prorata du temps écoulé depuis la prise de fonction, et ce, dans la limite de 12 mois
- en cas de promotion, le seuil de mobilité applicable s'apprécie en fonction du niveau de classification de l'emploi cible
- en cas de mobilité du siège vers le réseau, il est fait application des seuils en vigueur pour le réseau
- la détermination des seuils applicables s'opère à partir du domicile et le trajet pris en compte est le trajet le plus rapide, référence Michelin

- dans les cas où la distance domicile/lieu de travail est déjà supérieure au seuil de mobilité applicable, la distance prise en compte comme référence du seuil de mobilité est la distance réellement parcourue, sauf si l'éloignement du domicile par rapport au lieu de travail résulte d'une précédente mobilité professionnelle hors mobilité demandée par le collaborateur pour simple convenance personnelle.

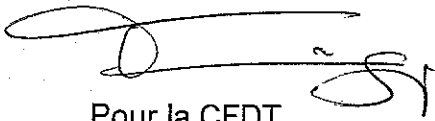
ARTICLE 7 - DUREE ET MODALITES DE DEPOT DU PRESENT ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Il sera déposé selon les modalités en vigueur auprès de la DDTEFP du Rhône et du Conseil des Prud'hommes de Lyon.

Fait à Lyon, le 11 juin 2007

Pour la CERA

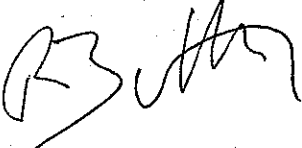


Pour la CFDT

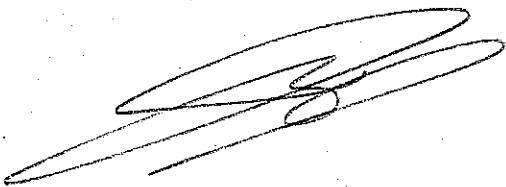
...

Pour la CGT

Pour le SNE-CGC



Pour le SU-UNSA



Pour la CFTC

Pour FO

Pour SUD

