

ACCORD SUR LES CONDITIONS D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

CEHDF

Entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne **Hauts de France**, dont le siège social est situé
135, Pont de Flandres - 59031 Lille Cedex
Représentée par Madame **Christine GOEURY**, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat **SU-UNSA**, représenté par :

BULLARD Olivier, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

BOITEL Magali, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SNE-CGC**, représenté par :

LECLERCQ Laurent, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **FO**, représenté par :

DURONT ARNAUD, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **SUD**, représenté par :

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

D'autre part,



I Les enjeux et règles de la mobilité

A) Les enjeux de la mobilité

Pour les collaborateurs, la mobilité est un atout

- pour évoluer dans les fonctions proposées par la Caisse
- pour trouver un épanouissement dans la construction d'un projet professionnel dans un périmètre élargi

Pour la Caisse, la mobilité est un des éléments constitutifs

- de l'adéquation des besoins de la Caisse et des profils des collaborateurs au sein de l'ensemble des Directions Régionales
- du maintien et de l'évolution des compétences des collaborateurs notamment dans un contexte de modification des organisations

La mobilité géographique au sein de la CEHDF s'inscrit dans une volonté de ne pas éloigner de manière excessive les collaborateurs de leur domicile

B) Les règles de la mobilité

Dans le cadre de la mobilité, l'accord express du collaborateur de classification de A à I est requis si la mobilité implique

- une distance (domicile actuel ⇔ nouveau lieu de travail)
 - >= 30 km aller pour les techniciens
 - >= 40 km aller pour les cadres H et I

ou

- un temps de trajet (domicile actuel ⇔ nouveau lieu de travail) >= 45 minutes aller

En zone urbaine ou dans les secteurs où la circulation est dense, une appréciation au cas par cas des conditions réelles de circulation est réalisée sur une période de temps suffisante et représentative, en lien avec le Responsable Ressources Humaines, pour apprécier ce temps de trajet.

Afin de pallier aux risques induits par une sédentarité en poste dans les territoires à maillage diffus, les mobilités proposées aux collaborateurs dans un poste depuis 5 ans et plus ne sont pas soumises à accord formel dès lors qu'elles s'inscrivent dans un rayon de 40 km autour de leur domicile.

Cette disposition s'applique s'il n'y a pas d'autre implantation de la Caisse permettant une mobilité en adéquation avec l'emploi du collaborateur ou dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle dans un rayon plus proche.

En tout état de cause, un délai de prévenance de 1 mois est nécessaire à compter de la date d'envoi de la proposition d'affectation avant d'engager toute mobilité géographique (y compris inférieure aux critères définis ci-dessus) sauf volonté contraire du collaborateur.

II Les mesures d'accompagnement à la mobilité

A) Les conditions à réunir pour bénéficier des mesures d'accompagnement

Pour être éligible aux dispositifs d'accompagnement de la mobilité géographique prévus dans le présent accord, le collaborateur change de lieu d'affectation professionnelle, ce changement résultant soit :

- D'une proposition d'affectation ou d'évolution fonctionnelle faite par l'entreprise au collaborateur
- D'une réponse du collaborateur à une offre interne d'emploi

Les mesures du présent accord ne s'appliquent donc pas dans le cas de demandes de mobilité pour convenance personnelle, d'ordre familial ou privé.

B) Les 3 types d'accompagnement proposés

- 1) La mobilité géographique sans changement de résidence
- 2) La mobilité géographique avec changement de résidence.
- 3) La mobilité alternée

Le choix de l'option s'effectue dans les 3 mois suivant la nouvelle affectation du collaborateur.

Le cumul des mesures d'accompagnement (mobilité géographique avec et sans changement de résidence) n'est pas envisageable.

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

1) La mobilité géographique sans changement de résidence

A) Participation aux frais de trajet domicile-lieu de travail en transport en commun

Dès lors

- qu'il est possible au collaborateur d'emprunter les transports en commun : trajet direct et horaires de transports en communs compatibles avec les contraintes personnelles et professionnelles
- et que le collaborateur effectue un trajet de 20 kilomètres « aller » et plus entre son domicile et son nouveau lieu de travail,

Alors l'entreprise participe, à titre dérogatoire, au financement des titres de transport à hauteur de :

- 100% des titres d'abonnement de transport en commun domicile – lieu de travail pour les TER/TERGV ou les trains Intercité (sur la base des tarifs de 2^{ème} classe)
- 80 % (sur la base des tarifs de 2^{ème} classe) pour les TGV.

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 collaborateur.

Durée et modalités de participation de l'entreprise :

La participation majorée aux frais de transport en commun bénéficie au collaborateur pendant une durée de 18 mois.

Elle est prise en charge sur déclaration mensuelle du collaborateur auprès de la DRH.

Au bout des 18 mois, si le collaborateur n'a pas perçu, au cours de la période, de mesures salariales individuelles (hors mesure conventionnelle ou réglementaire) compensant la part de participation majorée aux frais de transport liée à la mobilité : reconduction de la mesure d'accompagnement pour 18 mois.

À l'issue des périodes précédemment décrites, le salarié bénéficie de la participation aux frais de transport en commun sur la base des conditions habituelles pratiquées au sein de la Caisse.

Les périodes de suspension du contrat de travail supérieures à deux mois consécutifs au titre de la maternité, de la maladie, de l'accident de travail ouvrent droit à un report équivalant à leurs durées.

En cas de grève ou d'interruption du mode de transport collectif retenu, les collaborateurs pourront bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle du trajet effectué en voiture sur la base des barèmes et des modalités prévus au paragraphe B infra (relatif à la participation aux frais de déplacement domicile-lieu de travail en véhicule personnel) .

B) Participation aux frais de déplacement domicile-lieu de travail en véhicule personnel

a) Participation aux frais kilométriques du collaborateur

A défaut de possibilité d'utiliser les transports en commun, la Caisse accompagne le collaborateur en mobilité géographique

- Si le collaborateur effectue un trajet \geq à 20 km aller entre son domicile et son nouveau lieu de travail
- Si le collaborateur effectue un temps de trajet quotidien \geq à 45 minutes aller (cf article I B)) et \geq à 10 km aller entre son domicile et son nouveau lieu de travail

- **Modalités d'accompagnement du collaborateur effectuant un trajet \geq à 20 km aller (distance domicile / nouveau lieu de travail)**

La Caisse accompagne le collaborateur en lui versant une participation journalière pour les frais kilométriques excédant 20 km aller.

- **Modalités d'accompagnement du collaborateur effectuant un trajet quotidien \geq à 45 minutes aller (cf article I B)) et \geq à 10 km aller entre son domicile et son nouveau lieu de travail**

La Caisse accompagne le collaborateur en lui versant une participation journalière pour les frais kilométriques excédant 10 km aller.

- **Durée et modalités de versement de l'indemnité kilométrique de mobilité :**

En cas de mobilité géographique impliquant un trajet de + de 20 km aller ou un trajet quotidien \geq à 45 minutes aller et \geq à 10 km aller par jour:

L'accompagnement financier est de 18 mois

G.
J.B.
A.D.
L.L.

Au bout des 18 mois, si le collaborateur n'a pas perçu, au cours de la période, de mesures salariales individuelles (hors mesure conventionnelle ou réglementaire) compensant le montant de l'indemnité kilométrique de mobilité : reconduction de la mesure d'accompagnement pour 18 mois

En cas de mobilité géographique impliquant un trajet de + de 40 km aller par jour :

L'accompagnement financier est de 36 mois

La participation aux frais kilométriques est réalisée sur déclaration mensuelle du collaborateur auprès de la DRH.

• **Montant de l'indemnité**

Le montant de cette indemnité est fixé comme suit :

- indemnité kilométrique de mobilité égale à 0€385

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

Le nombre de kilomètres est pris en compte par référence à l'itinéraire MICHELIN/GOOGLE MAPS « conseillé », sur la base d'un aller – retour par jour.

En cas de suspension du contrat de travail supérieure à deux mois consécutifs au titre de la maternité, de la maladie, de l'accident de travail : report de l'accompagnement équivalant à la durée de l'arrêt.

La mobilité géographique d'un collaborateur sans changement de résidence dans le cadre du présent accord ne pourra, par principe, excéder un trajet quotidien de 140 kilomètres aller-retour.

Compte tenu des contraintes et risques occasionnés par des déplacements en voiture sur des distances importantes (fatigue, aléas climatiques, risques routiers ...), la mobilité sans changement de résidence pour des trajets supérieurs à 140 kilomètres par jour, et pour une période supérieure à 6 mois, ne doit s'envisager que par exception lorsque le collaborateur y est contraint pour des motifs personnels.

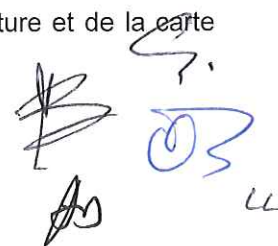
Pour une mobilité générant un trajet quotidien supérieur à 140 kilomètres, et au-delà des 6 mois précités, une analyse au cas par cas en lien avec la DRH, et validée par elle, sera mise en place pour une durée d'un an reconductible.

b) Versement d'une prime d'acquisition d'un véhicule propre

Dans le cadre de l'accompagnement des mobilités impliquant un trajet aller de + de 20 km par jour, le collaborateur pourra bénéficier d'une prime d'acquisition d'un véhicule propre en cas de remplacement d'un véhicule de plus de 4 ans.

Ainsi, le salarié qui procède à l'acquisition d'un véhicule sans malus écologique (y compris en location longue durée ou location avec option d'achat) pour se rendre sur son nouveau lieu de travail bénéficie d'une prime brute de 1000 €. Cette prime est portée à 1500 € pour l'acquisition d'un véhicule hybride ou électrique.

Cette prime, soumise à cotisations sociales, est versée sur présentation de la facture et de la carte grise.



Ce droit est ouvert à l'acceptation de la proposition d'emploi dans la nouvelle caisse pendant un délai de 6 mois après la prise effective de poste.

Le bénéfice de cette disposition est utilisable une fois sur la période d'accompagnement à la mobilité géographique.

2) La mobilité géographique avec changement de résidence

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

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est ouvert aux salariés aux conditions cumulatives suivantes :

- lorsque le nouveau lieu de travail est éloigné de plus de 50 kilomètres du lieu de résidence et/ou lorsque le temps de trajet est au moins égal à 1h30 quel que soit le mode de transport utilisé
- lorsque la nouvelle résidence se situe dans un rayon maximum de 20 kilomètres autour du nouveau lieu d'affectation

Toute dérogation relative à ces distances relève de la décision de la Direction des Ressources Humaines sur présentation d'un dossier motivé.

Le bénéfice des dispositions suivantes est ouvert dans les 12 mois qui suivent la nouvelle affectation.

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

A) La politique d'aide au logement en cas d'acquisition d'un bien immobilier

a) Un prêt immobilier pouvant atteindre le prix de revient de la nouvelle acquisition

Le salarié peut bénéficier pour sa résidence principale, sous réserve du respect des normes d'engagement, d'un prêt immobilier pouvant atteindre le prix de revient de la nouvelle acquisition aux conditions ci-dessous. Ce prêt est octroyé aux meilleures conditions de taux applicable aux salariés dans le respect des dispositions relatives à l'assujettissement des prêts à taux préférentiels accordés au personnel des établissements bancaires (lettre circulaire de l'ACOSS n°1999-021).

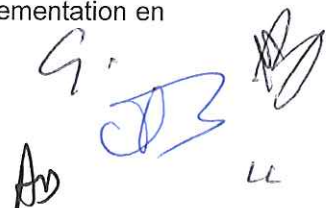
Ce prêt est garanti par une promesse d'affectation hypothécaire, ce type de garantie étant mis en place sous réserve de l'évaluation du risque.

Pour permettre la revente de la résidence principale précédente, ce prêt est agrémenté d'un différé d'amortissement qui cesse à la revente de la résidence principale précédente et qui ne peut excéder deux ans.

Le taux est fixé à 70% du taux moyen client constaté le mois précédant pour les prêts pour résidence principale d'une durée égale ou inférieure à 10 ans, sans pouvoir excéder 1%, avec paiement des échéances, au choix du salarié, mensuellement ou in fine.

Les frais de prêts immobiliers dus par les salariés sont ceux réglés par les clients le mois précédent réduits de 30 %.

Si le salarié le souhaite, les prêts Caisse d'Epargne en cours peuvent être maintenus et les garanties peuvent être transférées sur la nouvelle résidence principale, dans le respect de la réglementation en vigueur.



La prise en charge du déménagement

Les frais de déménagement sont pris en charge sur présentation par le salarié de deux devis et accord de l'entreprise sur la base du meilleur rapport qualité / prix.

Ils sont directement acquittés par l'entreprise auprès de la société de déménagement.

b) La prime d'installation

La prime d'installation est destinée à couvrir les frais engendrés par le changement de résidence consécutif à une mutation qui répond aux critères fixés par l'accord.

La prime d'installation d'un montant de 6 000 € brut est versée à la date effective du déménagement.

Cette prime est soumise à cotisations sociales et fiscales. Une partie de la prime (1500€ + 121€/enfant à charge) qui couvre des frais d'installation est exonérée de cotisations sociales sous réserve que les dépenses engagées soient reconnues comme telles par la réglementation en vigueur et justifiées par la production des justificatifs requis.

c) Aide à la recherche au logement

Pour faciliter toutes les démarches de recherche d'un logement, l'entreprise fait appel à un ou plusieurs prestataires spécialisés en donnant priorité à celui ou ceux fournissant les prestations de mobilité professionnelle, de type Mobili-Pass.

Les services proposés au salarié portent sur :

- l'étude des besoins avec la famille
- la recherche de logement conformément au cahier des charges
- les visites des logements avec la famille
- l'organisation des démarches administratives et scolaires
- l'expertise immobilière et l'aide à la vente du logement actuel

Il est accordé un total de 4 jours ouvrés 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.

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 sur les mêmes bases que la participation aux frais kilométriques du collaborateur prévus au paragraphe 1) B) a).

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



3) La mobilité alternée

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

Le bénéfice de ces dispositions est ouvert aux salariés aux conditions cumulatives-suivantes :

- lorsque le nouveau lieu de travail est éloigné de plus de 50 kilomètres du lieu de résidence et/ou lorsque le temps de trajet est au moins égal à 1h30 quel que soit le mode de transport utilisé
- lorsque la nouvelle résidence se situe dans un rayon maximum de 20 kilomètres autour du nouveau lieu d'affectation

Toute dérogation relative à ces distances relève de la décision de la Direction des Ressources Humaines sur présentation d'un dossier motivé.

Le bénéfice des dispositions suivantes est ouvert dans les 12 mois qui suivent la nouvelle affectation

En cas de mobilité alternée, le salarié bénéficie d'une indemnité mensuelle plafonnée à 600€ destinée à la prise en charge de son hébergement et de ses frais de nourriture, indemnité versée sur présentation d'un justificatif.

Si le salarié décide de passer moins de 3 nuits, il bénéficie alors d'une allocation forfaitaire journalière dont le montant est fixé au barème légal (référence barème URSSAF) au titre des frais d'hébergement provisoire et des frais supplémentaires de nourriture (repas du soir).

Cette indemnité est versée pendant une durée maximum de 36 mois à compter de la prise de fonction. Dans l'hypothèse où le salarié venait à opter pour la mobilité avec changement de résidence, le versement de cette indemnité serait alors plafonné à 9 mois.

Le salarié bénéficie également de la prise en charge des frais de transport sur la base de deux aller – retour hebdomadaire entre son domicile et son lieu de travail dans la limite de 36 mois et sur présentation des justificatifs.

Handwritten signatures and initials in blue and black ink, including a large blue signature and several smaller initials.

III Les conditions de révision et de dénonciation de l'accord

A) Conditions de révision

Les dispositions du présent accord pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois 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 organisations syndicales représentatives.

La demande de révision n'est recevable qu'à échéance d'une période d'observation d'un an courant à compter de la date de signature du présent accord, et doit être accompagnée d'indications précises sur les changements souhaités.

Ce délai d'un an peut être réduit d'un commun accord dans le cas où les parties souhaitent réviser le même article et y apporter les mêmes ajouts, suppressions ou modifications. Ce délai ne sera par ailleurs pas opposable en cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur le présent avenant.

Toutes les organisations représentatives dans l'entreprise seront convoquées à la négociation de l'avenant de révision, dans un délai maximum de deux mois suivant la demande de révision.

Les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 6 mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à poursuivre l'application du présent avenant dans les mêmes conditions, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'accord dans les conditions ci-dessous précisées, et ce, conformément aux dispositions légales.

B) Conditions de dénonciation

Indépendamment de la procédure de révision énoncée ci-dessus, toutes les dispositions du présent accord sont convenues pour une durée indéterminée, et peuvent à ce titre être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

Conformément à l'article L.2222-6 du code du travail, l'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée de un an à compter de la date d'effet de la dénonciation.

IV Date d'effet – Dépôt de l'accord - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1er juillet 2018. Les dispositions du présent accord s'appliquent donc à toute mobilité géographique d'un collaborateur postérieure à la date de mise en œuvre du présent accord.

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dans les quinze jours qui suivent sa signature ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

Fait à Lille, en 10 exemplaires, le 1^{er} juin 2018

Pour la Direction de la CEHDF

Madame Christine GOEURY

Membre du Directoire

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

| | Nom, Prénom du Signataire | Signature |
|---------|--|-----------|
| SU-UNSA | M. <i>Bouvard</i> <i>Genevieve</i> Délégué Syndical | |
| CFDT | M. <i>me</i> <i>BOITEL</i> <i>Magali</i> Délégué Syndical | |
| SNE-CGC | M. <i>LECLERCQ</i> <i>Laurent</i> Délégué Syndical | |
| FO | M. <i>DUNONT</i> <i>ARNAUD</i> Délégué Syndical | |
| SUD | M. Délégué Syndical | |