

ACCORD D'ENTREPRISE PORTANT SUR LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Le présent accord a été convenu entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées, dont le siège social est à Toulouse, 42 Rue du Languedoc représentée par Monsieur Yves TRAVERSE, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources Humaines,

D'une part,

Et,

Le Syndicat CFTC représenté par Monsieur Jean Louis MARIEL

Le Syndicat SPB/CGT représenté par Monsieur Roger VIGUIE

Le Syndicat SNE/CGC représenté par Monsieur ~~Didier TEULIER~~
Jacques Besson

Le Syndicat SU/UNSA représenté par Monsieur Frédéric MONLONG

Le Syndicat SUD représenté par Monsieur Daniel GILOT

Le Syndicat FO représenté par Monsieur Philippe TOUZET

PREAMBULE

La CEMP souhaite d'une part, favoriser et encourager la mobilité géographique et fonctionnelle, facteur d'évolution des compétences et des métiers de ses salariés.

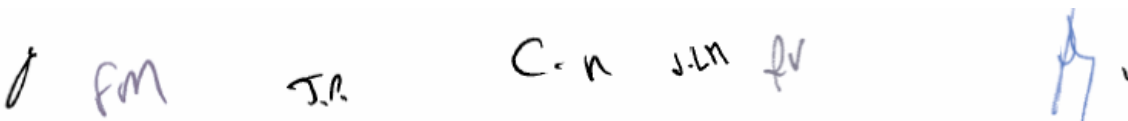
Elle souhaite d'autre part, mettre en place un dispositif transparent adaptable aux évolutions continues de l'entreprise et de son environnement.

ARTICLE 1/ OBJET DE L'ACCORD

La mobilité des collaborateurs, sur l'ensemble du territoire de la Caisse d'Epargne de Midi-Pyrénées, relève du pouvoir de l'employeur et s'inscrit dans le contrat de travail et dans les textes conventionnels locaux.

Le présent accord vise à fixer les modalités d'organisation et de gestion de la mobilité dans l'entreprise ainsi que les mesures d'accompagnement.

A l'exception des cas prévus aux articles 3 et 4 du présent texte, les salariés ne peuvent refuser une mobilité.



En cas de modification des règles législatives ou réglementaires impactant les conditions de prise en charge de la mobilité, les parties se rencontreront pour renégocier les mesures d'accompagnement.

ARTICLE 2/ CHAMP D'APPLICATION

2.1 La mobilité ne constitue pas un but de gestion de ressources humaines. Elle est le résultat d'un besoin de l'entreprise ou d'un souhait de changement et ou d'évolution d'un collaborateur.

2.2 Cet accord n'est pas applicable aux mobilités sollicitées pour convenance personnelle.

2.3 Cet accord s'appliquera rétroactivement aux collaborateurs sous contrat à durée indéterminée ayant fait l'objet d'une mobilité à compter du 1^{er} janvier 2006 si les conditions d'accompagnement dont ils bénéficient sont moins favorables.

2.4 L'accord ne s'applique pas aux collaborateurs ayant fait l'objet d'une mobilité antérieure au 1^{er} janvier 2006, et dont les conditions d'accompagnement restent inchangées. Les règles résultant du présent accord leur seront applicables lors d'une nouvelle mobilité.

ARTICLE 3/ DEFINITION

La mobilité géographique s'entend de tout changement du lieu d'affectation au sein du territoire de la CEMP.

3.1 Ne sont pas considérés comme de la mobilité géographique, les changements de lieu de travail ponctuels, comme la mission de courte et longue durée, la formation et les déplacements professionnels. Les règles actuellement en vigueur demeurent.

3.2 Il est posé comme principe que la mobilité géographique s'entend de déplacements quotidiens.

Pour une mobilité géographique générant un temps de trajet important, l'entreprise pourra demander au collaborateur de déménager. La faculté de refuser ce type de mobilité reste ouverte au salarié qui le notifie par écrit à la DRH. Cette position est sans conséquence sur le contrat de travail.

3.3 Les distances sont appréciées selon les indications fournies par le site internet le plus favorable www.viamichelin.com itinéraire conseillé ou www.mappy.fr, sur la base du trajet le plus rapide ou sur tout autre site de même nature, validé par l'entreprise. En cas d'écart d'information entre les deux sites, le site le plus favorable au salarié, est retenu.

ARTICLE 4/ CONDITIONS GENERALES DU VOLONTARIAT

Les changements d'affectation au sein d'une même commune ne sont pas soumis aux conditions générales de volontariat. Pour tenir compte de la spécificité de Toulouse, nous retenons comme faisant partie de la commune de Toulouse, les agences dont l'éloignement depuis la place du Capitole est au plus de 2,5 Km

C. R / JM J.L.H. J. P. R.V.



(distance mesurée www.viamichelin.com itinéraire conseillé ou www.mappy.fr), sur la base du trajet le plus rapide ou sur tout autre site de même nature, validé par l'entreprise.

Les autres agences de Toulouse, sont considérées comme hors commune.

4.1 Pour les salariés occupant, lors de la proposition de mobilité, des emplois de classification T1 à TM5, les changements d'affectation s'effectuent sur la base du volontariat :

↳ Au-delà d'un accroissement de distance trajet aller domicile / nouveau lieu de travail mettant celui-ci à plus de 40kms du domicile.

Il y a donc deux conditions cumulatives :

- L'accroissement de trajet aller domicile/nouveau lieu de travail
- La distance domicile/nouveau lieu de travail supérieure ou égale à 40kms aller.

4.2 Pour les salariés occupant, lors de la proposition de mobilité, des emplois de classification CM6 à CM7, les changements d'affectation s'effectuent sur la base du volontariat :

↳ Au-delà d'un accroissement de distance trajet aller domicile / nouveau lieu de travail mettant celui-ci à plus de 60kms du domicile.

Il y a donc deux conditions cumulatives :

- L'accroissement de trajet aller domicile/nouveau lieu de travail
- La distance domicile/nouveau lieu de travail supérieure ou égale à 60 kms aller.

4.3 Pour les collaborateurs ayant fait l'objet d'une mobilité en 2003, 2004 ou 2005, lors de la 1^{ère} mobilité suivant la mise en application du présent accord, seule la condition se rapportant à la distance domicile/nouveau lieu de travail, sera requise pour apprécier le volontariat, dès lors que cette 1^{ère} mobilité rapproche le collaborateur de son domicile.

Pour toutes les mobilités suivantes, la double condition cumulative s'appliquera pour déterminer le volontariat :

- Accroissement du trajet aller domicile/nouveau lieu de travail,
- Distance domicile/nouveau lieu de travail supérieure ou égale à 40 kms ou 60 kms aller, suivant le niveau de classification.

4.4 Les salariés occupant, lors de la proposition de mobilité, des emplois de classification CM8 et plus peuvent faire l'objet d'une mobilité sur l'ensemble du territoire de la CEMP. Les seuils kilométriques ne leur sont pas applicables.

4.5 Les salariés concernés par les alinéas 4.1 et 4.2 formaliseront leur volontariat par écrit à la DRH, dans les 8 jours ouvrés suivant la réception du courrier proposant la mobilité. A défaut d'un retour dans le délai pré cité, le salarié sera considéré comme non volontaire. Le non volontariat est sans conséquence sur le contrat de travail.

J C R FM J.L.H. J.P. P.V.



ARTICLE 5/ MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE

La CEMP souhaite organiser un soutien financier, de la mobilité géographique, de bon niveau.

Pour cela elle organise 2 types de soutiens financiers :

- Le 1^{er} pour accompagner les trajets qui sont consécutifs à la mobilité géographique,
- Le 2^{ème} pour favoriser le rapprochement du domicile vers le nouveau lieu de travail.

SOUTIEN DE TYPE 1

Tout collaborateur qui fait l'objet d'une mobilité telle que définie à l'article 3 voit, pendant la durée d'occupation du nouveau poste, ses déplacements quotidiens pris en charge dans les conditions suivantes :


- Les transports en commun seront privilégiés sous réserve de la faisabilité. Prise en charge des frais de titres de transport et ou d'abonnement.
- Dans le cas contraire, prise en charge aller-retour des kilomètres effectués depuis le domicile jusqu'au lieu d'affectation, déduction faite d'une franchise de 20 kms depuis le domicile (20 kms à l'aller et 20 kms au retour).
- Afin de tenir compte de la spécificité du trafic Toulousain, la franchise est ramenée à 15 kms aller et 15 kms retour, pour les collaborateurs de la DR Haute-Garonne/Ariège, nommés sur l'un des points de vente/site, situé à 10 kms au plus, depuis la place du Capitole.
- Les indemnités kilométriques sont calculées sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise.
- La période donnant lieu au versement d'indemnités kilométriques est de 3 ans à compter de la prise de poste, considérant que la durée moyenne d'occupation de poste est de 3 ans.

Au terme des 3 ans, un point sera fait entre le salarié, sa hiérarchie et la DRH pour envisager un rapprochement géographique.

Au cas où ce rapprochement ne serait pas envisageable, cette période peut éventuellement, à titre exceptionnel, être renouvelée 1 fois pour 3 ans. Dans ce cas, les mesures d'accompagnement perdurent.

S'il devait résulter qu'au terme du renouvellement une nouvelle affectation ne puisse être mise en œuvre, la prise en charge des indemnités kilométriques deviendrait alors, de façon très exceptionnelle, une mesure permanente.

- En cas de nouvelle mobilité, la prise en charge des indemnités kilométriques est recalculée sur la base de la nouvelle affectation, déduction faite de la franchise de 20 kms depuis le domicile ou de 15 kms depuis le domicile, pour Toulouse.
- Dans l'hypothèse où le salarié, de sa propre initiative prend la décision de déménager, les indemnités kilométriques seront calculées, selon les règles ci-dessus, sur la base du nouveau trajet, dans la mesure où ce changement le rapproche de son lieu de travail.

C. R. / FM J.L.H. J.P. RW  4

En cas d'éloignement, l'indemnisation qu'il percevait auparavant perdue.
Les situations exceptionnelles de déménagement qui s'imposent au salarié, comme la mutation du conjoint, l'expropriation, l'accession à la propriété, problèmes graves de santé...seront examinées par la commission créée à l'article 7.6 du présent texte.

SOUTIEN DE TYPE 2

Le collaborateur qui fait l'objet d'une mobilité professionnelle mettant son domicile à plus de 20 kms de son nouveau lieu de travail, et qui souhaite ou qui accepte de déménager pour que son trajet soit réduit, sous réserve que la distance entre son nouveau domicile et son nouveau lieu de travail soit inférieure à 20 kms, bénéficie des mesures suivantes :

⇒ FRAIS DE DEMENAGEMENT

* DEMENAGEMENT A L'INITIATIVE DU SALARIE

Le salarié qui souhaite se rapprocher de son nouveau lieu de travail dans la 1^{ère} année suivant sa mutation pourra voir son déménagement pris en charge avec l'accord de la DRH, dès lors qu'il le rapproche de façon significative de son lieu de travail.

Il bénéficiera également de l'enveloppe d'incitation à la mobilité.

* DEMENAGEMENT A L'INITIATIVE DE L'ENTREPRISE

La mobilité peut être conditionnée à un déménagement. Il s'agit des mobilités pour lesquelles l'entreprise considère que le changement de domicile est indispensable à la sécurité du salarié et proportionné au but recherché compte tenu de l'emploi occupé et du travail demandé.

Les mobilités concernées sont celles qui compte tenu de la dangerosité des déplacements automobiles génèrent un temps de trajet important qui est, par jour de travail de plus de 2 heures aller et retour ou de plus de 160 kms aller et retour.

Dans ce cadre, la mobilité interviendra dans la mesure du possible, en tenant compte du cycle scolaire, s'agissant des collaborateurs ayant des enfants scolarisés dans les niveaux primaire / secondaire.

L'entreprise prend en charge les frais de déménagement dans un délai maximal de 12 mois suivant la prise de fonction. Paiement de la facture par l'entreprise après présentation de 3 devis et accord de la DRH.

⇒ ENVELOPPE D'INCITATION A LA MOBILITE

Mise à disposition d'une enveloppe budgétaire de mobilité au moment du déménagement de :

- 3000 € pour un célibataire,
- 5000 € pour un salarié marié ou vivant en concubinage, pacs,
- 500 € par enfant à charge.

J C R.
FM JLM JP AV

* Cette enveloppe pourra être utilisée au choix du salarié soit sous forme de complément à la rémunération soit sous forme de prise en charge par l'employeur de divers frais immobiliers par nature (notion de prime de rideau) ou facturés (ex : frais d'agence, de notaire, peinture...)

⇒ FRAIS D'ACCOMPAGNEMENT AVANT LE DEMENAGEMENT

* PRISE EN CHARGE DES FRAIS D'HEBERGEMENT PROVISOIRES.

Le salarié peut bénéficier de la prise en charge de frais de double résidence jusqu'au déménagement. Le loyer sera pris en charge pendant 1 an maximum sur justificatifs des frais de location dans la limite de 600 € par mois charges comprises.

Cette prise en charge ne se cumule pas avec les indemnités kilométriques prévues à l'article 5.

* **PRISE EN CHARGE D'UN DEPLACEMENT ALLER/RETOUR PAR SEMAINE ENTRE LE DOMICILE ET LE NOUVEAU LIEU D'AFFECTATION** (billet SNCF 2^{ème} classe ou remboursement des frais kilométriques par référence aux dispositions de l'article 5, sur la base du barème en vigueur dans l'entreprise, à titre exceptionnel la location d'un véhicule pour 1 week-end, pourra être prise en charge).

⇒ AIDE A LA RECHERCHE D'UN LOGEMENT

Le salarié bénéficie de 2 jours de congés exceptionnels et supplémentaires pouvant être fractionnés pour rechercher un logement.

Le salarié bénéficie de l'assistance des services Eurocil ou équivalents proposés par la CEMP.

⇒ PRETS

* La possibilité de mise en œuvre d'un prêt relais à taux préférentiel sera étudiée en cas de vente de la résidence principale d'origine et d'achat d'un nouveau bien immobilier.

* Possibilité de transférer les prêts immobiliers aux agents (PIA) en cours sur l'acquisition de la nouvelle habitation principale.

⇒ AIDE 1% A LA MOBILITE

Le salarié pourra solliciter les organismes 1% logement en vue de bénéficier de l'aide «Mobili PASS».

⇒ AIDE A LA RECHERCHE D'EMPLOI DU CONJOINT

Pour les salariés qui le souhaitent, la CEMP accompagnera la recherche d'emploi du conjoint, avec l'aide d'un cabinet spécialisé. Celui-ci proposera un bilan de compétence et les techniques de recherche d'emploi.

J C.R.
F.M
J.L.H J.P. P.V

6

ARTICLE 6/ MISE EN OEUVRE

6.1 La mobilité s'effectue dans des conditions permettant de concilier au mieux les impératifs de fonctionnement de l'entreprise ainsi que les obligations personnelles et familiales du salarié.

6.2 Elle est indiquée par écrit sur la messagerie professionnelle du salarié. Dans les cas où le volontariat du salarié est nécessaire, le salarié a la faculté de faire connaître son choix par retour écrit à la DRH.

6.3 La mutation s'effectue sous réserve d'un délai de prévenance :

- D'un mois pour une mobilité de 50kms au plus depuis le domicile.
- De deux mois pour une mobilité entre 50 et 100kms depuis le domicile, et
- De trois mois pour une mobilité de plus de 100kms depuis le domicile.

Ce délai peut être réduit d'un commun accord, formalisé par écrit par les deux parties.

ARTICLE 7/ PRISE D'EFFET

7.1 Le présent accord prend effet à compter du **1er janvier 2007**.

7.2 Il est conclu à durée indéterminée.

7.3 Les signataires du présent accord peuvent en demander la révision conformément à l'article L 132-7 du code du travail. Toute demande de révision doit être notifiée par LR/AR à chacune des parties signataires. Cette lettre doit indiquer les points concernés par la demande de révision et doit être accompagné de propositions écrites de substitution.

Dans un délai maximum de deux mois à compter de la demande de révision les parties devront se rencontrer pour examiner les conditions de conclusion d'un éventuel avenant de révision.

7.4 L'une ou l'autre des parties signataires peut dénoncer le présent accord, dans les conditions prévues à l'article L 132.-8 du code du travail sous réserve de respecter un délai de préavis de 3 mois. La dénonciation doit être notifiée par LR/AR à chacune des parties signataires.

7.5 Cet accord se substitue définitivement et de plein droit aux usages de l'entreprise portant sur la mobilité géographique.

7.6 Il est convenu que seront examinées au sein d'une commission composée de représentants des signataires au présent accord, les situations particulières non envisagées par le texte et posant des difficultés d'application.

1 C N J.L.H. J.P. RV
FM



ARTICLE 8/ FORMALITES DE DEPOT

Le présent avenant est établi en dix exemplaires originaux, dont un sera déposé à la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, un exemplaire original sera déposé au Greffe du Conseil des Prud'hommes et un sera adressé à la CNCE.

Le dépôt interviendra après un délai de huit jours, délai courant à compter de la date de notification du texte aux organisations syndicales.

A Toulouse, le 24 novembre 2006.

Yves TRAVERSE
Membre du Directoire
Directeur des Ressources Humaines



Les Organisations Syndicales

Le Syndicat CFTC
Monsieur Jean Louis MARIEV



Le Syndicat SPB/CGT
Monsieur Roger VIGUIE



Le Syndicat SNE/CGC
Monsieur Jacques PECHON



Le Syndicat SU/UNSA
Monsieur Frédéric MONLONG



Le Syndicat SUD
Monsieur Daniel GILOT



Le Syndicat FO
Monsieur Philippe TOUZET

classe Rya

