Accord sur la mobilité géographique
au sein de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Alpes Provence

Entre le CREDIT AGRICOLE ALPES PROVENCE dont le Siège Social est situé à Aix-en-provence, 25, chemin des trois cyprès, représenté par Monsieur Jean-Pierre BRUN, Directeur des Ressources Humaines

d'une part,

Et les ORGANISATIONS SYNDICALES représentatives ci-après, représentées respectivement par leurs délégués syndicaux :

La FEDERATION GENERALE AGROALIMENTAIRE (C.F.D.T.) représentée par :

Mme Martine GONÇALVES

La CONFEDERATION FRANCAISE DES TRAVAILLEURS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL (CFTCAM) représentée par :

M. Eric SCHULER

Le SYNDICAT DES AGENTS DU CREDIT AGRICOLE MUTUEL ALPES PROVENCE (S.D.A.C.A.P. / SUD CAM) représenté par :

d'autre part,

Il est convenu et arrêté ce qui suit conformément aux dispositions légales et conventionnelles :

PREAMBULE

Le Crédit Agricole Alpes Provence inscrit la mobilité géographique dans une démarche raisonnée, considérant celle-ci dans le cadre d'une exigence particulière, intrinsèque à son activité, et non pas comme une finalité. La Caisse Régionale, par ailleurs, reste attentive aux possibilités d'organiser, avec les meilleures chances de succès, des évolutions professionnelles sur un même lieu de travail.

Les règles de mobilité au Crédit Agricole Alpes Provence s'appuient sur les quatre principes suivants :

- Indemniser au mieux les efforts de mobilité géographique
- Favoriser la stabilité des équipes
- Sauf cas spécifique, privilégier le volontariat dans la mobilité
- Éviter les grands déplacements

Article 1 – La mobilité géographique

La mobilité géographique s'entend comme un changement d'affectation au sein de la Caisse Régionale entraînant un changement de lieu de travail. Il est rappelé que les trajets entre le domicile et le lieu d'affectation ne font pas l'objet d'indemnisation.

Seul l'accroissement de distance entre domicile/ancienne affectation et domicile/nouvelle affectation donnera lieu à la mise en place d'une mesure d'accompagnement sauf pour les salariés qui utilisent un véhicule de la Caisse Régionale ou les transports en commun. Une attestation sur l'honneur de non utilisation des transports en commun pour le trajet domicile/lieu de travail sera demandée avant la mise en place de la mobilité.

Une mobilité géographique qui réduit le nombre de kilomètres effectués quotidiennement par un salarié ou n'accroit pas celle-ci ne donnera pas lieu à indemnisation.

La détermination du nombre de kilomètres supplémentaires s'effectue sur la base de la distance (trajet simple) entre le domicile/ancienne affectation et le domicile/nouvelle affectation par référence au site Mappy « Mode express ». Si ce site de référence devait disparaître, un autre site internet de calcul d'itinéraire serait alors utilisé par la Direction des Ressources Humaines.

La mobilité s'effectuera en respectant les délais de prévenance suivants :

- 2 semaines pour une augmentation du trajet simple domicile/nouvelle affectation inférieure à 15 kms : Petite mobilité

- 1 mois pour une augmentation du trajet simple domicile/nouvelle affectation comprise entre 15 et 40 kms : Moyenne mobilité

- 1 mois pour une augmentation du trajet simple domicile/nouvelle affectation supérieure à 40 kms : Grande mobilité

Ces délais de prévenance pourront être réduits avec l'accord de l'intéressé.

Les mesures qui suivent, concernent les mobilités géographiques entre toutes les unités de CAAP, à l'exception de celles expressément sollicitées par le salarié pour des raisons personnelles, avec remise d'un écrit formalisant la demande.

NG

Article 2 - L'indemnisation de la mobilité géographique

Dans tous les cas de mobilité entraînant un accroissement de distance du trajet aller domicile/lieu de travail de minimum 1 km, le salarié bénéficiera pendant la durée de sa période probatoire des indemnités kilométriques selon le barème en vigueur date à la Caisse Régionale et à la condition que les trajets soient effectivement réalisés pendant cette période.

A l'issue de cette période probatoire, l'indemnisation par le système des indemnités kilométriques prendra fin et si le salarié ne change pas d'affectation géographique, l'indemnisation de sa mobilité se poursuivra selon l'accroissement de distance avec les dispositifs énoncés dans les paragraphes ci-dessous :

1- Pour les accroissements trajet aller domicile/lieu de travail à partir de 1 km jusqu'à moins de 15 kms :

Le salarié qui fait une mobilité avec accroissement de distance de son trajet aller domicile/lieu de travail de 1 km à moins de 15 kms, et qui utilise quotidiennement son véhicule personnel pour se rendre à son travail, bénéficiera pendant un an d'une compensation financière annuelle versée mensuellement calculée comme suit :

Nb de kms Aller/Retour en plus X 205 jours X 0,15

Soit une compensation financière annuelle comprise entre 61 euros pour 2 kms de plus Aller/Retour (A/R) et 919 euros pour 29,9 kms A/R.

Cette formule (0,15) fera l'objet d'une indexation annuelle à due proportion de l'évolution du barème des indemnités kilométriques au sein de l'entreprise.

2- Pour les accroissements trajet aller domicile/lieu de travail à partir de 15 Kms jusqu'à 40 kms inclus :

Le salarié qui utilise quotidiennement son véhicule personnel pour se rendre à son travail, bénéficiera d'une compensation financière annuelle pendant 3 ans, payable mensuellement, calculée selon la formule ci-dessus.

Exemples ci-dessous :

Accroissement en km aller	Trajet A/R pris en charge	Compensation financière en euros par an	Soit pendant 3 ans
15	30	922	2 767
20	40	1 230	3 690
25	50	1 537	4 612
30	60	1 845	5 535
35	70	2 152	6 457
40	80	2 460	7 380

Ces montants feront l'objet d'une indexation annuelle à due proportion de l'évolution du barème des indemnités kilométriques au sein de l'entreprise.

3- Modalités de versement :

Que ce soit pour les mobilités entraînant un accroissement distance du trajet aller domicile/lieu de travail inférieur à 15 kms (paragraphe 1) ou les mobilités entraînant un accroissement compris entre 15 kms et 40 kms (paragraphe 2), les modalités de versement seront les suivantes :

La compensation financière est payée dès le premier mois de mise en œuvre de la mobilité, puis chaque mois pendant la période prévue d'indemnisation, et cela jusqu'à la date anniversaire de cette mobilité.

Si le collaborateur est absent (hors congés payés et autres jours de congés), le montant de l'indemnisation mensuelle versée sera corrigé du prorata lié à ces absences.

En cas d'absence supérieure à 30 jours calendaires d'affilé la mensualité ne sera plus versée, et la reprise du versement de la compensation financière mensuelle ne se fera qu'en cas de reprise effective du travail pendant la période d'indemnisation prévue et uniquement pour la durée restante à courir.

Ces absences éventuelles, quelqu'en soit les motifs, ne peuvent pas avoir pour effet de prolonger la période d'indemnisation qui court même en cas de suspension du contrat de travail.

Si le collaborateur quitte l'entreprise quelque soit le motif de rupture du contrat de travail, l'indemnisation prend fin et les mensualités non encore versées ne sont pas dues.

En cas de changement d'affectation pendant la période d'indemnisation, il faudra étudier la situation :

- soit le salarié fait une mobilité qui le rapproche désormais de chez lui et ramène sa distance de trajet domicile/lieu de travail à une distance équivalente ou inférieure à ce qu'il faisait auparavant, dans ce cas, il ne peut plus prétendre aux indemnités mensuelles de mobilité non encore versées.

- soit le salarié fait une mobilité qui le rapproche désormais de chez lui sans ramener sa distance de trajet domicile/lieu de travail à une distance équivalente ou inférieure à ce qu'il faisait auparavant, dans ce cas, le montant de la compensation financière est recalculée et réduite d'autant. Elle continuera cependant à être perçue par le salarié en cas de présence effective mais uniquement pour la durée d'indemnisation restante à courir par rapport à la mobilité initiale.

- soit le salarié change d'affectation sans que cela ne diminue ou n'accroisse son trajet quotidien domicile/lieu de travail, dans ce cas l'indemnisation continue à courir pour la période restante par rapport à la mobilité initiale ayant déclenché son indemnisation.

- soit le salarié fait une mobilité qui l'éloigne à nouveau de son domicile dans ce cas, son indemnisation est recalculée en prenant en compte l'accroissement de distance par rapport au trajet initial domicile/lieu de travail avant la première mobilité donnant droit à indemnisation. L'indemnisation en cours prend fin, c'est à dire que les compensations financières mensuelles restantes ne sont pas versées, et elles sont remplacées par les nouvelles compensations financières. La durée d'indemnisation est également recalculée en fonction de l'accroissement de distance et cela conformément aux paragraphes 1 et 2, c'est-à-dire qu'une nouvelle période d'indemnisation d'un an ou de 3 ans s'ouvre en fonction de l'accroissement distance du trajet aller domicile/lieu de travail engendré par cette nouvelle mobilité.

Le domicile pris en compte pour calculer les distances sera le domicile à la date de la mise en œuvre de la mobilité. Il ne pourra pas être fait référence à un ancien domicile que le salarié aurait quitté pour calculer un accroissement de distance même en cas de mobilités successives.

En cas de changement de domicile dûment justifié (bail, attestation de propriété), il conviendra également de considérer les différents cas possibles :

- soit le salarié qui change de domicile se rapproche désormais de son lieu d'affectation : dans ce cas son indemnisation prend fin et il ne peut plus prétendre aux compensations financières mensuelles de mobilité non encore versées.

- soit le salarié change de domicile sans que cela ne diminue ou n'accroisse son trajet quotidien domicile/lieu de travail, dans ce cas l'indemnisation court pour la période restante.

- soit le salarié change de domicile et s'éloigne de son affectation, dans ce cas l'indemnisation court pour la période restante sans que son indemnisation ne donne lieu à une réévaluation.

Les conditions précédemment citées de présence effective, d'être toujours salarié de l'entreprise s'appliquent également en cas de mobilités successives ou de changement de domicile pour pouvoir continuer à bénéficier de l'indemnisation

4- Pour les accroissements de trajet aller domicile/lieu de travail au-delà de 40 kms :

Le salarié pourra bénéficier en cas de déménagement pour se rapprocher de son lieu de travail de la prise en charge de celui-ci sur présentation de 3 devis et dans la limite d'un plafond de 4000 euros et d'une indemnité d'installation de 6 000 euros sur présentation de justificatifs, versée en une seule fois en remplacement de la compensation financière annuelle de mobilité prévue pendant 3 ans en cas de mobilité moins importante.

Si le salarié ne déménage pas et fait les trajets quotidiennement avec son véhicule personnel, il percevra alors une compensation financière annuelle pendant 3 ans, calculée selon la même formule et versée selon les mêmes modalités de versement que celles prévues aux paragraphes précédents.

Si le salarié, qui a fait une grande mobilité et qui a choisi dans un premier temps de faire les trajets, décide ensuite de déménager pour se rapprocher de son lieu de travail, il pourra prétendre au remboursement de ses frais de déménagement et au bénéfice de l'indemnité d'installation dans la mesure où il déménage effectivement dans les 3 ans de sa mobilité (à date anniversaire) et sous les conditions suivantes :

- qu'il n'ait pas quitté l'entreprise,
- qu'il n'ait pas réduit depuis son trajet domicile/lieu de travail,
- qu'il ne soit pas, au moment du déménagement en période de suspension de son contrat de travail supérieure à 3 mois pour quelques motifs que ce soit (maladie, sans solde...).

Dans ce cas, le montant de l'indemnité d'installation de 6000 euros sera réduit de la totalité des montants déjà perçus au titre des compensations financières à la mobilité.

Exemple :
Un salarié qui reçoit pendant un an une compensation financière pour une mobilité entraînant un accroissement de 45 kms de son trajet simple domicile/lieu de travail, soit 2 214 euros, touchera s'il déménage au bout d'un an pour se rapprocher de son lieu de travail, une indemnité d'installation de 3 786 euros correspondante au montant théorique de la prime d'installation soit 6 000 euros moins les 2 214 euros déjà perçues au titre des compensations à la mobilité

A la date de son déménagement, les versements mensuels de la compensation financière à sa mobilité prennent fin.

S'il déménage après les 3 ans de sa mobilité (à date anniversaire), la salarié ne pourra pas prétendre à l'indemnité d'installation, ni au remboursement de son déménagement.

Article 3 - Divers

Toutes les personnes ayant bénéficié, avant la date de signature de cet accord, du compteur de mobilité prévu par la note de service du 2 mars 2009 sur les déplacements professionnels et la mobilité géographique, dispositif qui disparait désormais, verront l'équivalent financier de leur compteur mobilité positionné dans la partie RCR de leur rémunération.

Les salariés qui font une mobilité désormais ne pourront donc plus prétendre à la mise en place d'un compteur mobilité qui est remplacé par le système d'indemnisation du présent accord.

Article 4 - Durée

Cet accord à durée déterminée est conclu pour 3 ans.

Il remplace et annule les dispositions de la note de service du 2 mars 2009 dans l'ensemble de ses éléments relatifs à la mobilité professionnelle des salariés (Titre II de la note).

Article 5 - Dépôt

Le présent accord sera déposé et diffusé conformément aux dispositions légales.

Fait à Aix en Provence le 28 juin 2013

Pour la CR CAP : M. Jean-Pierre BRUN Directeur des Ressources Humaines

Pour les ORGANISATIONS SYNDICALES :

CFDT : ..... Martine GONÇALVES

CFTCAM : .... ERIC SCHURR .....

SDACAP/SUD CAM : .....