



CRÉDIT AGRICOLE
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE

ACCORD SUR LA MOBILITE

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T.)
Représentée par M *durojan BEUNTON*

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A. - C.G.C.)
Représenté par M *Petuch FILIZ*

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par M *LENIE MARCUSSE*

Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne
Représenté par M *Jean-Louis CALLERAND*

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire - Crédit Agricole (U.N.S.A. - C.A.)
Représentée par M *PLUQU FOMENEC*

D'autre part

CB LM RF Je PF¹ h

PREAMBULE

Dans le cadre d'une gestion prévisionnelle active des évolutions des salariés de la Caisse régionale, et dans le respect de notre relation clientèle, la politique de mobilité doit s'inscrire dans un cadre connu et géré pour permettre le développement des compétences de nos salariés, leur assurer les évolutions professionnelles auxquelles ils aspirent tout en garantissant la satisfaction de notre clientèle. La politique de mobilité fait donc référence à des critères de durée dans le poste.

Sur les sites, compte tenu de la nature différente des métiers et de leur localisation plus éloignée, la politique de mobilité est approchée différemment ; elle privilégie le développement des compétences dans une approche métiers.

La politique de mobilité permet :

- De maintenir les salariés dans une dynamique professionnelle en générant des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles,
- D'inscrire ces mobilités dans des parcours professionnels,
- De s'inscrire dans une dynamique de développement des compétences générée par des expériences différenciées sur le même métier (mobilité géographique) et / ou sur des métiers différents (mobilité fonctionnelle),
- Dans le cadre d'une relation clients de qualité, de garantir la continuité de service par l'allocation des ressources humaines adaptées dans toutes nos agences.

La politique de mobilité s'applique dans le cadre du projet d'entreprise Horizon 2015 et de ses orientations. Elle doit favoriser les évolutions fonctionnelles liées à des parcours professionnels précisés par les actions prévues au projet d'entreprise.

Elle permet par un accompagnement adapté de faire face à nos besoins sur l'ensemble du territoire de Champagne-Bourgogne.

CHAPITRE 1 - LA POLITIQUE DE MOBILITE

Article 1 - La nécessaire stabilité dans la relation Client

La Caisse Régionale s'est fixée des objectifs ambitieux de développement commercial ; la satisfaction de notre clientèle est une préoccupation permanente et représente un vecteur important pour notre conquête de nouveaux clients.

Cette satisfaction passe notamment par une relation dans la durée assurée par les salariés de nos réseaux.

Aussi, la Caisse régionale s'engage résolument dans une politique de stabilité pour la satisfaction de nos clients et de mobilité pour répondre aux aspirations légitimes d'évolution de nos salariés, en cohérence avec notre projet d'entreprise qui fixe un objectif de promotion interne de 85 % minimum.

L'affectation d'un salarié du réseau, sur un poste de relation commerciale (gestion et développement de portefeuille, management) sera réalisée pour une durée minimum de 3 ans.

Par exception, le conseiller commercial, qui a pour vocation naturelle, à évoluer vers des postes de conseillers et chargés de clientèle, pourra être mobile à l'issue d'une durée de 2 ans sur la même agence.

Dans le même esprit, le directeur d'agence délégué, qui a vocation, à devenir directeur d'agence, pourra être mobile à l'issue d'une durée de 2 ans sur le poste.

Article 2 - Les mobilités Réseaux

Les mobilités peuvent être réalisées à l'issue des durées définies à l'article précédent.

Elles s'inscrivent dans le parcours professionnel du salarié. Le salarié sera informé des possibilités de parcours professionnels au sein de la Caisse Régionale lors des formations à destination des nouveaux embauchés.

La durée moyenne dans un poste est de 5 ans. Cette durée permet une bonne maîtrise du poste confié, une durée significative dans la relation client, et une échéance pour envisager un avenir professionnel avec sérénité.

A l'issue d'une période de 7 ans sur un même poste, la caisse régionale sollicitera le salarié pour examiner la possibilité de mobilités géographiques, dans un périmètre de 25 kms autour de son domicile, pour lui permettre de découvrir une nouvelle clientèle et maintenir ainsi de manière permanente ses compétences.

Si aucune mobilité n'est possible dans ce périmètre, et aucune n'est souhaitée au-delà de 25 kms autour du domicile, le salarié aura un entretien avec la Direction du Développement des Ressources Humaines pour prendre en compte les éventuelles évolutions de contexte.

Les mobilités pour convenances personnelles et celles qui sont la conséquence d'une mesure disciplinaire, y compris vers les agences identifiées au Chapitre 3, ne sont pas concernées par ce dispositif.

Article 3 - Les mobilités Sites

La spécificité de l'activité, la nature des postes proposés, leur diversité, leur répartition sur les localisations géographiques plus éloignées que dans les réseaux, conduisent à une approche différenciée.

La compétence dans les domaines d'expertises spécifiques aux métiers des Sites s'acquiert dans la durée et conduit à une plus grande stabilité.

Ce phénomène ne fait pas obstacle à une gestion prévisionnelle dynamique des salariés des sites.

À l'échéance d'une durée de 10 ans dans un même poste, une mobilité fonctionnelle pourra être proposée.

Un entretien avec le chargé de développement Ressources Humaines sur les changements possibles permettra d'examiner cette hypothèse en fonction du métier exercé, des contraintes géographiques personnelles du salarié et de celles de l'entreprise.

Dans le cas où aucune mobilité ne pourrait être envisagée, ce salarié aura un entretien annuel avec la Direction du Développement des Ressources Humaines pour prendre en compte les éventuelles évolutions du contexte.

CHAPITRE 2 - L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES

Article 4 - Les bénéficiaires

Les salariés de la Caisse régionale en contrat à durée indéterminée qui effectuent une mobilité géographique dans les conditions définies ci-dessous bénéficient des modalités d'accompagnement.

Par conséquent, ces dispositions ne s'appliquent pas lors de l'embauche en contrat à durée indéterminée, quelque soit l'origine géographique du nouvel embauché, même si le salarié était déjà présent dans la caisse régionale dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. La notion de contrat à durée déterminée intègre les contrats de formation en alternance au moment de l'embauche en contrat à durée indéterminée.

Article 5 - Les mobilités concernées

Les mobilités concernées par le présent dispositif sont celles liées aux offres d'emploi diffusées par la Caisse régionale ou proposées par la Direction.

Les mobilités pour convenances personnelles et celles qui sont la conséquence d'une mesure disciplinaire, y compris vers des zones peu attractives, ne sont pas concernées par ce dispositif.

Article 6 - Les mesures d'accompagnement

1) Frais de déplacement ou d'hébergement

La Caisse Régionale prendra en charge pendant 100 jours de travail effectif, les frais de déplacement supplémentaires liés à la mobilité dans le cas où l'augmentation de la distance parcourue est de plus de 10 kilomètres par rapport au déplacement précédent (sur la base du barème de remboursement des indemnités kilométriques de la Caisse Régionale ou des justificatifs en cas de transport en commun).

Les frais de déplacement supplémentaires correspondent à la distance entre le domicile du salarié et son nouveau lieu de travail, moins la distance entre le domicile du salarié et son ancien lieu de travail.

Les frais de déplacement (kilomètres et autoroute) sont pris en charge sur la base du trajet, le plus rapide, calculé selon www.viamichelin.fr. Dans l'hypothèse d'une déviation liée à des travaux, le trajet réel sera pris en charge.

Cette prise en charge des frais de déplacement concerne les trajets domicile-travail inférieur à 70 kms (ou d'une durée inférieure à 1h00).

Pour les trajets supérieurs à 70 kms (ou d'une durée supérieure à 1h00), la Direction prendra en charge les frais d'hébergement dans la limite de 500 euros par mois, sur la base de la fourniture de justificatifs, pendant 9 mois. Dans ce cas, la Caisse Régionale prendra en charge 2 allers et retours par semaine.

2) Frais de déménagement

Dans le cas d'une mobilité géographique entraînant un déplacement de plus de 70 kilomètres, si le salarié déménage pour se rapprocher de son lieu de travail dans un périmètre de 20 kilomètres, ses frais de déménagements seront pris en charge par la Caisse Régionale. Le salarié devra fournir préalablement 3 devis à la Direction des Ressources Humaines. Le déménagement pourra intervenir dans les 2 ans suivants la confirmation dans le poste.

La facture sera réglée directement par la Caisse Régionale.

CB LM RF JC K

CHAPITRE 3 - L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES VERS CERTAINES AGENCES IDENTIFIEES

Le territoire de la Caisse Régionale de Champagne Bourgogne recouvre des zones géographiques avec des spécificités en matière d'attractivité.

Les parties conviennent d'accompagner et d'encourager spécifiquement les mobilités vers ces agences identifiées avec la mise en place de modalités particulières.

Article 7 - Les agences concernées par l'accompagnement spécifique

La Caisse Régionale a identifié les agences de son territoire pour lesquelles un accompagnement spécifique est mis en œuvre.

La liste des agences concernées figure en annexe 1.

Article 8 - Les mesures applicables à l'accompagnement vers ces agences

Les mesures ci-dessous s'appliquent aux mobilités vers les agences identifiées entraînant un trajet domicile-travail de 40 km ou plus (ou d'une durée de plus de 30 minutes).

1) Rémunération

En cas de prise de responsabilité (évolution sur un poste dont la Rémunération de la Classification de l'Emploi est supérieure), le salarié bénéficiera d'une augmentation de sa rémunération conventionnelle dont le montant sera égal à la différence entre la rémunération conventionnelle de l'emploi du salarié et celle du nouveau poste.

Par conséquent, l'éventuelle rémunération des compétences individuelles (RCI) acquise par le salarié avant sa nomination ne sera pas absorbée lors de cette prise de responsabilité.

Par ailleurs, à l'occasion de la confirmation dans le poste, une attribution de rémunération des compétences individuelles (RCI) sera effectuée dans le respect des montants indicatifs communiqués par la Direction dans le cadre des attributions au choix.

2) Carrière

La durée minimale de présence dans le poste est de 3 ans, conformément à notre politique de mobilité.

Un entretien avec la Direction des Ressources Humaines aura lieu 6 mois avant l'échéance de la 3^{ème} année. A cette occasion, le salarié peut manifester le désir de revenir dans sa zone d'emploi d'origine. Ce retour sera possible dans un délai maximal de 18 mois dans un périmètre de 25 kilomètres de son domicile sur un même emploi.

Enfin, le salarié qui aura fait cette mobilité bénéficiera d'une priorité d'accès, à compétences égales, pour une prochaine candidature aux postes proposés.

3) Situation familiale

La mobilité peut avoir des conséquences sur la situation familiale, notamment en matière d'emploi du conjoint et de garde d'enfants.

CB LM FF Jc PF L 5

Ainsi, la Caisse Régionale s'engage à prendre contact avec des entreprises situées dans ces zones afin de les mettre en relation avec le conjoint du salarié qui aurait quitté son emploi, ou qui envisagent de le faire.

Par ailleurs, la Caisse Régionale favorisera la recherche de solution pour les salariés en matière de garde d'enfants en mettant à leur disposition des CESU Garde d'enfants, pour un montant de 600 Euros, pendant les 9 mois de prise en charge des frais de mobilité. Cette prise en charge concerne les gardes d'enfants de 11 ans maximum.

4) Jours de congés spécifiques d'accompagnement à la mobilité

Le salarié bénéficiera d'un jour de congé payé spécifique afin d'accomplir différentes démarches liées à la mobilité (recherche de logement, d'école, de solution de garde, etc.). Il peut être pris par demi-journée.

Ce jour de congé s'ajoute aux jours de congé prévus par la Convention Collective en cas de déménagement.

5) Prime de mobilité

a) Mobilité entraînant un trajet de 40 à 70 kms (ou d'une durée de 30 minutes à 1 heure)

La Caisse Régionale reconnaît l'effort de mobilité du salarié en lui attribuant une prime de 5 000 Euros brut.

Cette prime est acquise définitivement à l'échéance d'une période de 3 ans dans le poste, à l'exception des postes pour lesquels la durée est inférieure, pour lesquels la prime est acquise à l'issue de la période minimale définie.

Elle peut être versée en 1, 2 ou 3 fois selon les souhaits du salarié.

En cas de départ avant l'échéance des 3 ans ou de l'échéance inférieure en fonction du poste, la prime est acquise au prorata du temps. Les éventuels trop perçus seront rétrocédés dans le respect des règles en matière de rémunération.

b) Mobilité entraînant un trajet de plus de 70 kms (ou d'une durée supérieure à 1h00)

La Caisse Régionale reconnaît l'effort de mobilité du salarié en lui attribuant une prime de 7 000 Euros brut.

Cette prime est acquise définitivement à l'échéance d'une période de 3 ans dans le poste, à l'exception des postes pour lesquels la durée est inférieure, pour lesquels la prime est acquise à l'issue de la période minimale définie.

Elle peut être versée en 1, 2 ou 3 fois selon les souhaits du salarié.

En cas de départ avant l'échéance des 3 ans ou de l'échéance inférieure en fonction du poste, la prime est acquise au prorata du temps. Les éventuels trop perçus seront rétrocédés dans le respect des règles en matière de rémunération.

6) Frais de déplacement

a) Mobilité entraînant un trajet de 40 à 70 kms (ou d'une durée de 30 min à 1h00)

La Caisse Régionale prendra en charge pendant 180 jours de travail effectif les frais de déplacement liés à la mobilité sur la base d'un trajet aller retour domicile-travail quotidien dans le cas ou

CB LM ZF Ju PF K

l'augmentation de la distance parcourue est de plus de 10 kilomètres par rapport au déplacement précédent .

Les frais de déplacements seront calculés sur la base du trajet domicile -travail (sur la base du barème de remboursement des indemnités kilométriques de la Caisse Régionale ou des justificatifs en cas de transport en commun ou de frais d'autoroutes).

b) Mobilité entraînant un trajet de plus de 70 kms (ou d'une durée supérieure à 1heure)

La Caisse régionale souhaite prendre en compte le caractère particulier de ces longs déplacements.

Elle privilégie la prise en charge des frais liés à une résidence professionnelle pour favoriser la bonne intégration sur le poste. Un remboursement pourra être fait dans la limite de 500 euros par mois et sur la base de la fourniture de justificatifs pendant 9 mois.

Dans ce cas, la caisse régionale prendra en charge 2 allers et retours par semaine.

Ces frais de déplacements seront calculés sur la base du trajet domicile-travail (sur la base du barème de remboursement des indemnités kilométriques de la Caisse Régionale ou des justificatifs en cas de transport en commun ou de frais d'autoroutes).

7) Frais de déménagement

Dans le cas d'une mobilité géographique entraînant un déplacement de plus de 40 kilomètres, si le salarié déménage pour se rapprocher de son lieu de travail dans un périmètre de 20 kilomètres, ses frais de déménagements seront pris en charge par la Caisse Régionale. Le salarié devra fournir préalablement 3 devis à la Direction des Ressources Humaines. Le déménagement pourra intervenir dans les 2 ans suivants la confirmation dans le poste.

La facture sera réglée directement par la Caisse Régionale.

8) Rémunération Extra-conventionnelle (REC)

Pour les mobilités de plus de 70 kms vers les agences identifiées au présent chapitre, la Caisse Régionale examinera le taux de paiement de la REC collective dans la nouvelle agence d'affectation.

Si le taux de paiement de la REC collective du salarié est en baisse de plus de 30 % par rapport à son ancienne agence d'affectation, et, si ce taux de paiement est en écart de plus de 30 % sur l'année considérée avec le taux de paiement de son ancienne agence d'affectation, à titre exceptionnel, la Direction effectuera une compensation.

Cette compensation sera effectuée à hauteur de 80 % de la partie de l'écart constaté la 1^{ère} année.

Le versement interviendra en mars.

9) Suivi individuel des mobilités

La Direction des Ressources Humaines sera particulièrement vigilante pour toutes les mobilités supérieures à 70 kms à la bonne intégration du salarié dans la nouvelle agence.

Le salarié pourra demander un entretien à son Chargé de Développement Ressources Humaines pour évoquer toute situation liée à sa mobilité.

A titre individuel, elle pourra prendre toutes décisions qu'elle jugera utile dans l'intérêt du salarié et de la Caisse Régionale.

CB LM FF Jle PF W⁷

Article 9 - Commission de suivi

Les parties signataires feront un point régulier de l'application du présent dispositif et conviendront de procéder aux aménagements nécessaires des points qui ne seraient pas conformes à l'esprit de la négociation, et de prendre en compte les évolutions issues de l'application du dispositif.

Ce point aura lieu tous les 6 mois.

La première réunion aura lieu en décembre 2013.

Article 10 - Durée d'application

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée d'1 an (à compter du 1^{er} juin 2013 jusqu'au 31 mai 2014), renouvelable par tacite reconduction par période de 1 an, sauf dénonciation expresse par l'une des parties 3 mois avant l'échéance annuelle.

Cet accord est applicable, renouvellement compris, pour une durée maximale de 3 ans, soit jusqu'au 31 mai 2016. Il cessera de produire de plein droit tout effet à cette échéance.

Article 11 - Dépôt

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE du Siège Social.

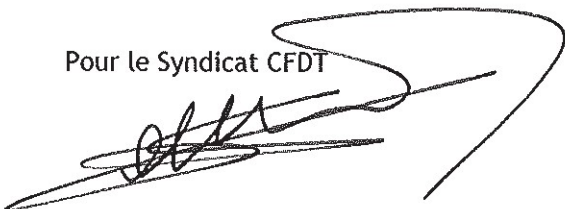
Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 7 juin 2013

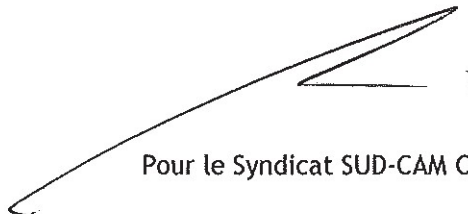
Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Jacques KERMARREC



Pour le Syndicat CFDT



Pour le Syndicat SNIACAM



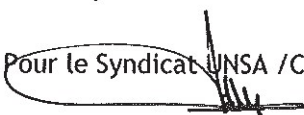
Pour le Syndicat SNECA-CGC



Pour le Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne



Pour le Syndicat UNSA /CA



Annexe 1 : Liste des agences identifiées

Agences
Aignay le Duc
Ancy le Franc
Andelot
Arnay le Duc
Avallon
Bar sur Aube
Bléneau
Bourbonne les Bains
Bourmont
Chalindrey
Charny
Chateauvillain
Chatillon sur Seine
Chaumont Gare
Chaumont Vieilles Cours
Chavanges
Courson les Carrières
Essoyes
Fayl Billot
Froncles
Joinville
Laïgues
Langres
Les Laumes
Les Riceys
L'Isle sur Serein
Longeau
Montbard
Montier en Der
Montigny le Roi
Mussy sur Seine
Nogent en Bassigny
Prauthoy
Precy sous Thil
Saint Dizier Bettancourt
Saint Dizier Gigny
Saint Dizier République
Saint Fargeau
Saint Sauveur
Saulieu
Semur en Auxois
Tonnerre
Vitteaux
Wassy

CB LM FF *re* 9 PF h



CRÉDIT AGRICOLE
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE

ACCORD PORTANT SUR LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE OU FONCTIONNELLE DANS LE CADRE DE LA COOPERATION AVEC LA CAISSE REGIONALE DE FRANCHE COMTE SUR L'ACTIVITE AFFAIRES INTERNATIONALES

Entre les soussignés,

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Représentée par Monsieur Jacques KERMARREC, agissant en qualité de Directeur Général,

D'une part,

Et les Représentants des Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

Fédération Générale Agroalimentaire (C.F.D.T)
Représentée par M *Christophe BEUNON*

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (S.N.E.C.A.- C.G.C.)
Représenté par M

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (S.N.I.A.C.A.M.)
Représenté par M *Jelly Jean-Pierre*

Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne
Représenté par M *Calleraud JB*

Union Nationale des Syndicats Autonomes Agriculture Agroalimentaire – Crédit Agricole (U.N.S.A. – C.A.)
Représentée par M *Lucie FENTENEL*

D'autre part

Ju

RF

JDT

CB

L

Préambule

Dans le cadre du projet de coopération avec la Caisse Régionale de Franche-Comté sur l'activité Affaires Internationales, les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique ou fonctionnelle ont été négociées avec les organisations syndicales de la Caisse Régionale.

La Direction rappelle qu'aucune mobilité géographique ne sera imposée.

Pour accompagner et favoriser l'adaptation des salariés qui, à l'occasion de ce dossier, font une mobilité géographique sur Besançon ou fonctionnelle au sein de la Caisse Régionale de Champagne-Bourgogne, les mesures suivantes sont proposées :

Article 1 – La détermination des bénéficiaires

Les présentes dispositions concernent tous les salariés en contrat à durée indéterminée affectés au service Affaires Internationales à la date de signature de l'accord.

Article 2 – Aides financières

En cas de mobilité vers la Caisse Régionale de Franche Comté, la Caisse Régionale, par référence à son accord sur la mobilité géographique, versera une prime de mobilité pour compléter le versement fait par la Caisse Régionale d'accueil.

Le montant de ce versement sera de 7 000 euros.

Le salarié bénéficie par ailleurs des dispositions prévues par la Caisse Régionale de Franche Comté :

- En l'absence de déménagement : prise en charge des frais de déplacement dans la limite d'un plafond de 3 800 euros en cas de promotion, et de 5 200 euros sans promotion.
- En cas de déménagement : prise en charge des frais de déplacements supplémentaires occasionnés par la mobilité pendant la durée transitoire qui précède le déménagement dans la limite d'un plafond de 3 800 euros en cas de promotion, et de 5 200 euros sans promotion.
- Prise en charge des frais de déménagement sur présentation de deux devis.
- Prise en charge de la mobilité via l'aide « Agri Mobilité » qui peut aller jusqu'à 3 200 euros.
- Versement d'une prime de mobilité de 3 000 euros à la prise de fonction.
- Application des dispositions conventionnelles : Article 11 – II – avenant du 25 avril 2013 qui prévoit le transfert du contrat de travail par convention tripartite (le salarié – la Caisse Régional d'accueil – la Caisse Régionale d'origine).

JC
SPJ
RF-AB
h

Article 3 – Clause de retour

Par aménagement aux dispositions actuelles prévues par la Convention Collective Nationale, le salarié de Champagne-Bourgogne dont le contrat de travail aura été transféré à la Caisse Régionale de Franche Comté bénéficie d'un droit de retour d'un an après sa prise de fonction.

Dans cette situation, il bénéficie des dispositions prévues pour les salariés du Service Affaires Internationales qui n'ont pas fait de mobilité.

Les dispositions de l'article 4 du présent accord sont alors applicables dans un délai maximum de 6 mois à partir de l'information officielle sur le retour.

Article 4 – Mobilités fonctionnelles

A l'occasion d'une mobilité fonctionnelle, chaque salarié bénéficiera des dispositions suivantes :

- Un bilan de compétence ou une Validation des Acquis de l'Expérience (V.A.E) sur la base du volontariat pris en charge par la Caisse Régionale et réalisé par une entreprise extérieure.
- Un plan de formation individuel écrit et détaillé sera élaboré et suivi par le responsable de management avec l'aide du service Formation.

Le salarié qui effectue une mobilité fonctionnelle bénéficiera d'une période de formation/immersion de 5 jours avant sa prise de fonction.

Les dispositions du présent article doivent être mises en place au cours de l'année 2014.

Article 5 – Garanties liées à la mobilité fonctionnelle

5.1 Salaire conventionnel et classification

L'ensemble des éléments de rémunération et de classification est maintenu à l'exception de la variation éventuelle du sursalaire familial.

5.2 Rémunération Extra Conventionnelle (REC)

Le niveau théorique de la REC sera maintenu aux salariés affectés sur un poste dont la Rémunération de la Classification de l'Emploi serait inférieure et ce, tant que le salarié ne sera pas affecté sur un poste avec un niveau de REC équivalent.

Article 6 – Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de deux ans, soit jusqu'au 16 janvier 2016.

Handwritten signature and initials:
JPT 25 CB

Article 7 – Publicité

Un exemplaire signé de cet accord sera remis à chaque signataire.

Le présent accord sera, à la diligence de l'entreprise, déposé en deux exemplaires, dont une version sur support papier signée des parties, envoyée par lettre recommandée avec demande d'avis de réception, et une version sur support électronique, à la DIRECCTE du Siège Social.

Il sera également remis en un exemplaire au greffe du conseil de prud'hommes.

Fait à TROYES, le 31/01/2016



Le Directeur Général de la CRCAM
de CHAMPAGNE-BOURGOGNE
Jacques KERMARREC

Pour le Syndicat CFDT

M



Pour le Syndicat SNECA-CGC

M

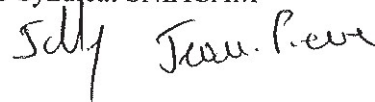
Pour le Syndicat UNSA /CA

M



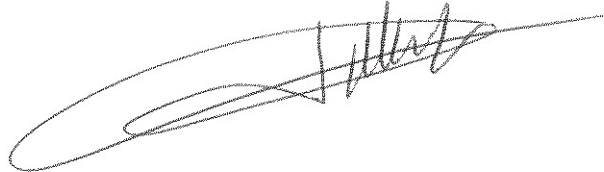
Pour le Syndicat SNIACAM

M



Pour le Syndicat SUD-CAM Champagne-Bourgogne

M



au
RF TPS CB k