

ACCORD SUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES MOBILITES

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège Social est à SOYAUX, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Laurent Martin, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales ci-dessous désignées :

CGT / UGICT – CGT
SNECA
SUD

d'autre part,

PREAMBULE

La mobilité est organisée dans le cadre de l'article 11 de la Convention Collective. Un accord d'entreprise a été signé en date du 26 octobre 2000 dans l'objectif de fixer les modalités pratiques permettant, au-delà de la simple application de la Convention Collective Nationale, d'accompagner socialement les mobilités géographiques.

Un nouvel accord signé le 22 février 2010, pour une durée de deux ans, s'est substitué à cet ancien accord aux fins de marquer plus avant la volonté des parties d'améliorer la santé et la qualité de vie au travail, ainsi que le développement personnel des salariés, en réduisant la distance kilométrique entre lieu de travail et domicile :

- soit en rapprochant le lieu de travail du domicile,
- soit en rapprochant le domicile du lieu de travail,

Cette démarche s'inscrivait dans le cadre du bilan carbone.

Les dispositions de l'accord du 22 février 2010 ont été reconduites à nouveau jusqu'au 31 décembre 2014 et ce, par signature d'un nouvel accord le 24 février 2012.

Pour la période allant du 1^{er} janvier 2015 au 31 décembre 2017, le présent accord reconduit les dispositions actuellement en vigueur en matière de mobilité et reprise comme suit :

ARTICLE 1 – DEFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

Est considérée comme mobilité, au sens de cet accord,

- la mobilité géographique non professionnelle : est un changement de domicile dans le but de se rapprocher de son lieu de travail.
- la mobilité géographique professionnelle : correspond à toute mutation ou nomination d'une Agence Universelle de Proximité (AUP) en provenance d'une autre AUP ou en provenance du Siège. Est également considérée comme mobilité toute mutation ou nomination à l'intérieur du siège impliquant un changement de site (Angoulême ou Bergerac). Enfin, est considérée comme une mobilité toute mutation ou nomination d'une AUP vers un site (Angoulême ou Bergerac).

Le champ d'application de l'accord concerne la Caisse Régionale du Crédit Agricole Charente-Périgord et les bénéficiaires sont, dans les conditions prévues expressément pour chaque type de mobilité détaillée ci-après, les salariés de la Caisse régionale relevant de la Convention collective nationale du Crédit Agricole.

La mobilité géographique repose sur le principe du volontariat, soit à l'initiative du salarié, soit sur proposition de la Direction et accord du salarié.

Les aides directes proposées dans le cadre du présent accord et dans celui du 1% logement (prise en charge des frais de déménagement, frais d'agence et double loyer) sont cumulables dans la limite des frais réellement engagés par le foyer et sous réserve que le salarié concerné remplisse les conditions prévues au sein de ces accords.

ARTICLE 2 - MOBILITE GEOGRAPHIQUE NON PROFESSIONNELLE

Article 2.1 - Les bénéficiaires

Les bénéficiaires de l'indemnité de déménagement sont les salariés titulaires qui changent de domicile pour se rapprocher de leur lieu de travail.

Article 2.2 - Les mesures d'accompagnement

Après accord préalable sur la base d'au moins deux devis et sur présentation de justificatifs, les frais de déménagement sont pris en charge par l'entreprise avec un plafond de 1500€ dans la limite des frais réellement engagés.

En vue d'aider financièrement le salarié dans son déménagement et sa réinstallation une indemnité de changement de résidence égale à 1500 € est accordée.

Pour prendre en compte la structure familiale du salarié, une indemnité de 250€ sera allouée par enfant à charge âgé de 3 à 20 ans dans la limite de 500 €.

Article 2.3 - Les conditions d'ouverture des droits :

Le versement des mesures d'accompagnement tient compte :

- soit de la distance du trajet. L'ancien domicile doit être distant d'au moins 40 kms et le nouveau distant de 10 kms au plus du lieu de travail habituel.
- soit du temps de trajet entre le domicile et le lieu de travail habituel. La différence entre le nouveau et l'ancien temps de trajet domicile/lieu de travail doit être réduit d'au moins 20 minutes.

Ces distances et le temps de trajet sont calculés sur le site viamichelin.fr, option itinéraire conseillé, d'adresse à adresse.

Si deux personnes, toutes deux salariés du Crédit Agricole Charente Périgord et conjoints demandent à bénéficier de l'aide au déménagement, la prise en charge leur sera accordée, dans la limite de la facture réelle.

Par ailleurs, ces primes ne sont ouvertes qu'une fois sur une période de 3 ans sauf en cas de mobilité à l'initiative de l'entreprise.

En outre, l'ensemble de ces primes sont restituables prorata temporis en cas de départ de l'entreprise dans un délai de trois ans après versement.

ARTICLE 3 – MOBILITE GEOGRAPHIQUE PROFESSIONNELLE

Article 3.1 - Mobilité professionnelle s'accompagnant d'un déménagement

a) Les bénéficiaires

Sont visés les salariés titulaires qui ont fait l'objet d'une mobilité professionnelle et qui ont déménagé afin de résider à proximité de leur nouveau lieu de travail.

b) Les mesures d'accompagnement

➤ La période transitoire :

Elle se situe avant le déménagement et l'installation définitive c'est-à-dire entre la date de prise de fonction dans la nouvelle affectation et la date de changement effectif de domicile.

La période transitoire ne saurait être supérieure à une période maximale de 3 mois, prorogeable en accord avec la DRH pour permettre notamment d'atteindre la période des vacances scolaires d'été, lorsque le salarié a un ou des enfant(s) en âge scolaire ou universitaire ou inscrit(s) dans un établissement spécialisé.

Le salarié peut opter au choix soit :

- pour 5 allers-retours par semaine sur base du remboursement des indemnités kilométriques ;
- ou d'un forfait hôtelier de 210 € et d'un aller-retour par semaine.

Le salarié peut changer d'option ou cours de la période transitoire dans une limite de trois fois.

➤ A l'installation :

▪ Déménagement :

Pour son déménagement, l'entreprise prend en charge les frais sur la base de deux devis, sur présentation des justificatifs et dans la limite des frais réellement engagés, dans la limite d'un plafond fixé à 2500 €.

▪ Indemnité de mobilité :

Une prime pour changement de résidence égale à 3000 € est versée au salarié au moment du changement de domicile sur présentation de justificatifs.

▪ Indemnités de réinstallation :

L'entreprise étant consciente que la mobilité n'a pas les mêmes impacts en fonction la structure familiale, elle verse au salarié les indemnités suivantes :

- Une indemnité de 800 € allouée par enfant à charge âgé de 3 à 14 ans ;
- Une indemnité de 1600 € allouée par enfant à charge âgé de 15 à 20 ans.

c) Les conditions d'ouverture des droits

La mobilité professionnelle doit se faire sur un poste à une distance d'au moins 25 kilomètres du domicile initial et le déménagement doit permettre un rapprochement du lieu de travail à savoir :

- soit le nouveau domicile est distant de 10 kilomètres au plus du lieu de travail ;
- soit la différence entre le nouveau et l'ancien temps de trajet domicile/lieu de travail est réduit d'au moins 20 minutes.

Ces distances et le temps de trajet sont calculés sur le site viamichelin.fr, option itinéraire conseillé, d'adresse à adresse.

Il est précisé que l'ensemble de ces primes sont restituables prorata temporis en cas de départ de l'entreprise dans un délai de trois ans après versement.

Par ailleurs, ces primes ne sont ouvertes qu'une fois sur une période de 3 ans sauf en cas de mobilité à l'initiative de l'entreprise.

Article 3.2 - Mobilité professionnelle sans déménagement

a) Les bénéficiaires

Cet article vise les salariés titulaires faisant l'objet d'un changement de lieu de travail emportant un éloignement de leur domicile sans que le salarié ne déménage.

b) Les mesures d'accompagnement

En vue d'aider financièrement le salarié dans cette mobilité professionnelle, il lui ait accordé une prime différente selon qu'il remplit les conditions suivantes :

1) ECART DE DISTANCE > 30 Kms

L'entreprise attribue une prime égale à 1200 euros.

2) ECART DE DISTANCE > 10 Kms. Avec changement de commune

L'entreprise attribue une prime égale à 800 euros.

c) Les conditions d'ouverture des droits

1) Les primes tiennent compte de la distance entre le domicile et le lieu de travail :

- Soit le différentiel entre le domicile et l'ancien lieu de travail puis le domicile et le nouveau lieu de travail est supérieur à 30 Kms. Dans cette hypothèse, le salarié perçoit la prime mentionnée ci-avant de 1200 €.

- Soit le différentiel entre le domicile et l'ancien lieu de travail puis le domicile et le nouveau lieu de travail est supérieur à 10kms avec changement de commune. Dans cette hypothèse, le salarié perçoit la prime mentionnée ci-avant de 800 €.

Ces distances sont calculées sur le site viamichelin.fr, option itinéraire conseillé, d'adresse à adresse.

Il est précisé que toute mobilité géographique remplissant les conditions définies au sein du présent paragraphe, est primable hormis le cas de promotion (position de qualification supérieure exprimée par un relèvement de la RCE).

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GENERALES

DUREE

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1er janvier 2015.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme, date à laquelle il ne pourra produire ses effets comme un accord collectif à durée indéterminée.

ADHESION

Toute organisation syndicale non signataire peut décider d'adhérer, à tout moment et sans réserve au présent accord.

Cette adhésion devra être notifiée à la direction par lettre recommandée avec AR, à charge pour cette dernière d'informer les autres organisations syndicales signataires et non signataires.

Le présent accord constituant un tout indivisible, l'adhésion ultérieure d'une organisation syndicale représentative non signataire de l'accord initial emporte l'adhésion sur l'ensemble des dispositions en vigueur à la date de ladite adhésion.

REVISION

Chaque partie pourra, à tout moment, formuler une demande de révision.

Cette demande devra être adressée à l'ensemble des parties à la négociation. La direction convoquera alors les organisations syndicales dans un délai maximum de trois mois.

Cependant, durant toute la période portant sur l'étude de la révision de l'accord, les dispositions du présent accord seront maintenues dans leur globalité et ne seront pas remises en cause dans leur principe.

En cas d'accord et en application de l'article L.2261-8 du Code du travail, la révision proposée donnera lieu à l'établissement d'un avenant se substituant de plein droit aux stipulations de l'accord qu'il modifie.

NOTIFICATION ET DEPOT LEGAL

Le présent accord fera l'objet des formalités légales de notification auprès des organisations syndicales représentatives dans l'entreprise.

Il sera déposé par la direction à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'emploi - Unité Territoriale de la Charente et au secrétariat greffe du Conseil de prud'hommes d'Angoulême.

L'accord sera diffusé à l'ensemble des salariés et mis à leur disposition sur le réseau intranet.

Fait à SOYAUX, en 7 exemplaires, le 22 décembre 2014.

Pour la Caisse Régionale de CREDIT AGRICOLE MUTUEL CHARENTE-PERIGORD,

Monsieur Laurent Martin,



Directeur Général,

Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représentée par Nathalie Rouffaud-Prioré 

SNECA

représentée par Patricia NERKEUR



SUD