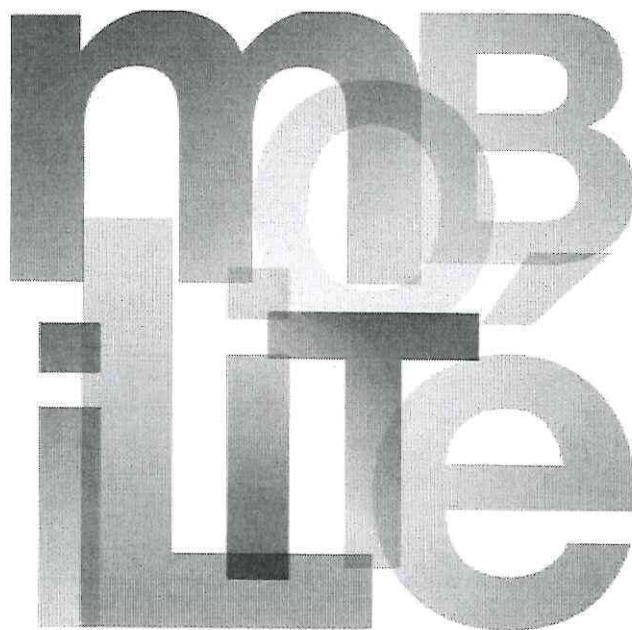




ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES MOBILITES

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 également dans le cadre du bilan carbone de la Caisse régionale. Des accords successifs ont permis de reconduire ces dispositions.

Le présent accord a pour objectif de poursuivre cette même démarche, tout en améliorant certaines de ses dispositions.

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 site de Soyaux ou Bergerac. Est également considérée comme mobilité toute mutation ou nomination impliquant un changement de site (Soyaux ou Bergerac). Enfin, est considérée comme une mobilité toute mutation ou nomination d'une AUP vers un site (Soyaux 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 AVEC DEMENAGEMENT

Article 2.1 - Les mesures d'accompagnement prévues :

Les salariés titulaires changeant de domicile pour se rapprocher de leur lieu de travail bénéficient des mesures d'accompagnement suivantes :

- prise en charge des frais de déménagement (avec un plafond de 1500€ bruts et après accord préalable sur la base d'au moins deux devis et sur présentation de justificatifs) dans la limite des frais réellement engagés ;
- versement d'une indemnité de changement de résidence de 1500€ bruts
 - Pour prendre en compte la structure familiale du salarié, une indemnité de 250€ bruts sera allouée par enfant à charge âgé de 3 à 20 ans dans la limite de 500 € bruts.

Article 2.2 - Les conditions :

Le déménagement doit permettre un rapprochement du lieu de travail habituel :

- soit la distance entre le nouveau domicile et le lieu de travail habituel est inférieure ou égale à 10 kms (sachant que le trajet entre l'ancien domicile et le lieu de travail habituel devait représenter au moins 40 kms)

- soit la différence entre le nouveau et l'ancien temps de trajet domicile/lieu de travail habituel 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.

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 mesures d'accompagnement prévues :

Les salariés titulaires qui font l'objet d'une mobilité professionnelle et qui déménagent afin de résider à proximité de leur nouveau lieu de travail bénéficient des mesures d'accompagnement suivantes :

- *Durant la période transitoire et au choix du salarié :*
 - 5 allers-retours par semaine sur la base du remboursement des indemnités kilométriques en vigueur,
 - ou un forfait hôtelier de 210€ bruts et un aller-retour par semaine.

La période transitoire 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 enfants en âge scolaire ou universitaire ou inscrits dans un établissement spécialisé.

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

- *A l'installation :*
 - Prise en charge des frais de déménagement :

Pour le 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 € bruts.

- Versement d'une indemnité de mobilité :
- Une prime pour changement de résidence égale à 3000 € bruts est versée au salarié au moment du changement de domicile sur présentation de justificatifs.

En complément, 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 € bruts allouée par enfant à charge âgé de 3 à 14 ans ;
- Une indemnité de 1600 € bruts allouée par enfant à charge âgé de 15 à 20 ans ;
- Une indemnité de 1600 € bruts allouée par enfant handicapé à charge quelque soit son âge.

b) Les conditions :

Le nouveau lieu de travail doit se situer au minimum à 25 kilomètres de l'ancien domicile et le déménagement doit permettre un rapprochement du lieu de travail à savoir :

- soit la distance entre le nouveau domicile et le lieu de travail est inférieure ou égale à 10 kilomètres ;

- 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 mesures d'accompagnement :

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 bénéficient d'une prime de 800 € ou de 1200€ (en fonction de l'écart de distance entre le domicile et le nouveau lieu de travail), afin de les aider financièrement dans cette mobilité professionnelle.

b) Les conditions :

Le montant de la prime versée dépend de la différence entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-lieu de travail :

- soit le différentiel de trajet est supérieur à 30 kms : le salarié perçoit la prime mentionnée ci-dessus de 1200 € bruts ;
- soit le différentiel de trajet est supérieur à 10 kms : le salarié perçoit la prime mentionnée ci-dessus de 800 € bruts.

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

En cas de promotion (position de qualification supérieure exprimée par un relèvement de la RCE), le salarié bénéficiera des primes prévues au sein du présent paragraphe dans les conditions suivantes :

- soit le différentiel de trajet est supérieur à 30 kms : le salarié perçoit une prime de 600 € bruts ;
- soit le différentiel de trajet est supérieur à 10 kms : le salarié perçoit une prime de 400 € bruts.

ARTICLE 4 – DISPOSITIONS GENERALES

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2018.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2020.

Adhésion

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.

Révision

Selon l'article L.2261-7-1 du code du travail, sont habilités à engager la procédure de révision :

- Jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu, une ou plusieurs organisations syndicales à la fois représentatives et signataires ou adhérentes de l'accord ;
- A l'issue de cette période, une ou plusieurs organisations syndicales représentatives (signataires ou non de l'accord).

La 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 dépôt légal

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 12 décembre 2017.

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

Monsieur Laurent Martin, Directeur Général,

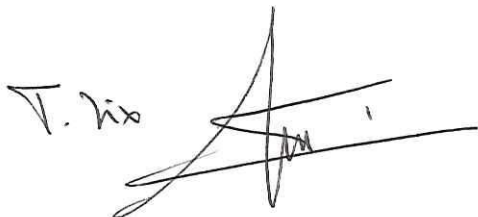


Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT-CGT



SNECA



SUD

