

Accord sur la mobilité fonctionnelle et géographique

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 (CFDT)
Représentée par M.

Syndicat National de l'Entreprise Crédit Agricole (SNECA CFE-CGC)
Représenté par M. Jean-François LOUIS

Syndicat National Indépendant des Agents du Crédit Agricole Mutuel (SNIACAM)
Représenté par Mme Lénie MARCUSSE

Union Nationale des Syndicats Autonomes Crédit Agricole (UNSA – CA)
Représentée par M. *Philippe FONTENRE*

D'autre part,

Il est conclu le présent accord :

JK *JF* *LM* *b*

Contenu

PREAMBULE.....	4
ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION.....	5
Article 1.1. Les bénéficiaires.....	5
Article 1.2. Les mobilités concernées.....	5
1.2.1 La procédure de candidature aux offres de mobilité.....	5
1.2.2 Les mobilités induites.....	6
ARTICLE 2 – LA POLITIQUE DE MOBILITE A LA CAISSE REGIONALE.....	6
Article 2.1 - La nécessaire stabilité dans la relation Client.....	6
Article 2.2. Les mobilités Réseaux.....	6
Article 2.3. Les mobilités Sites.....	7
Article 2.4. La formation et l'accompagnement à la prise de poste.....	7
Article 2.5. Le droit au refus.....	8
ARTICLE 3 – L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES.....	8
Article 3.1. Le régime général.....	8
3.1.1. Rémunération conventionnelle.....	8
3.1.1.1. <i>Prise de responsabilité</i>	8
3.1.1.2. <i>Mobilité sur un emploi de même position de classification</i>	8
3.1.1.3. <i>Attribution individuelle spécifique liée à la mobilité géographique (= « RCI Mobilité »)</i> 8	
3.1.2. Frais professionnels.....	9
3.1.2.1. <i>Frais de déplacement et d'hébergement</i>	9
3.1.2.2. <i>Frais de déménagement</i>	10
Article 3.2. L'accompagnement des mobilités vers une agence « identifiée ».....	10
3.2.1. Rémunération conventionnelle.....	10
3.2.2. Rémunération Extra-conventionnelle (REC).....	10
3.2.3. Prime de mobilité.....	11
3.2.4. Carrière.....	11
3.2.5. Suivi individuel des mobilités.....	11
3.2.6. Situation familiale.....	11
3.2.7. Jour de congé spécifique d'accompagnement à la mobilité.....	12
ARTICLE 4 – Travail à distance en cas de conditions « dégradées ».....	12
ARTICLE 5 – Durée de l'accord - Suivi - Modalités de dénonciation - Négociation en vue d'un nouvel accord.....	12

Article 5.1. Durée et renouvellement de l'accord 12
Article 5.2. Suivi et révision de l'accord 12
Article 5.3. Dénonciation 12
Article 5.4. Nouvelles négociations 13
ARTICLE 6 – Publicité..... 13
Annexe 1 – Liste des agences identifiées 14
Annexe 2 – Fiche synthétique présentant l'accompagnement des mobilités 15

dl ~~ff~~ LM l

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'inscrit notamment dans le cadre d'un accord d'entreprise relatif aux modalités d'information et de consultation du Comité Social et Économique sur la stratégie de l'entreprise et à la mise en place d'un dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences conclu entre la Direction et certaines organisations syndicales.

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

Les entretiens professionnels réalisés tous les 2 ans doivent permettre aux salariés d'exprimer leurs souhaits d'évolution professionnelle (intégration de filière, pépinière, etc.)

La Caisse régionale réaffirme la règle de stabilité et notamment les 3 ans, en positionnant les 5 et 7 ans comme des marqueurs permettant d'aborder et d'envisager des mobilités fonctionnelles et géographiques que ce soit à l'initiative du salarié ou de la Caisse régionale.

Il est convenu qu'en cas de non-application de la durée minimum en fonction du poste, la dérogation du Directeur Général sera requise.

Il est rappelé que la promotion sur place, même agence ou unité, n'est pas la règle dans la Caisse régionale.

Toutefois et à titre exceptionnel, sur dérogation du Directeur des Ressources Humaines et de la Communication, une mobilité fonctionnelle dans une même agence ou unité pourra avoir lieu. C'est le cas par exemple pour une affectation suite à un remplacement temporaire qui peut devenir définitive du fait du non-retour de la personne remplacée.

Il est important et nécessaire d'intégrer dans son parcours professionnel des mobilités vers des zones rurales et urbaines et sur des métiers différents, pour l'ensemble des collaborateurs afin d'enrichir les parcours et expériences professionnels au profit des collaborateurs de l'entreprise et des clients.

Enfin, dans ce contexte, une démarche permettant de découvrir les différents métiers et de favoriser les échanges est engagée.

Pendant la durée d'application du présent accord, la Caisse Régionale s'engage à étudier les modalités de mise en œuvre du télétravail au regard des dispositions légales et conventionnelles en vigueur. Ainsi, elle sera particulièrement attentive aux expérimentations menées dans les autres Caisses Régionales et les autres entités du Groupe.

ARTICLE 1 - CHAMP D'APPLICATION

Article 1.1. 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, quelle que 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 1.2. 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 exclusivement personnelles et celles qui sont la conséquence d'une mesure disciplinaire telle que définie dans la Convention Collective Nationale, y compris vers des zones peu attractives, ne sont pas concernées par ce dispositif.

1.2.1 La procédure de candidature aux offres de mobilité

Le salarié doit être actif de son évolution professionnelle, il lui appartient de se manifester au travers des différentes offres d'emploi proposées.

Tout candidat doit obligatoirement avoir un entretien (physique ou visio) avec le futur responsable hiérarchique de proximité (N+1). L'intervention d'un Chargé de Développement Ressources Humaines pourra être sollicitée dans le cadre de cette procédure de candidature.

Le futur responsable hiérarchique de proximité (N+1) doit assurer un retour aux candidats dans un délai maximum d'un mois après la clôture du poste.



1.2.2 Les mobilités induites

Le Comité Social et Économique (CSE) est informé et consulté « sur les questions intéressant l'organisation, la gestion et la marche générale de l'entreprise, notamment sur les mesures de nature à affecter le volume ou la structure des effectifs » dans le cadre de l'article L 2312-8 du Code du Travail.

Ainsi, les réorganisations entraînant des fermetures ou transferts de Site ou Agence impactant les effectifs feront l'objet d'une information et consultation du CSE.

Les salariés concernés bénéficieront des dispositions du présent accord. Dans des cas spécifiques, des dispositions complémentaires pourront venir s'ajouter au présent accord.

Ils feront l'objet d'un suivi et d'un accompagnement spécifiques (entretien RH) et seront intégrés dans un process de formation adapté.

Ces salariés bénéficieront d'une priorité d'affectation sur les postes ouverts au sein de la Caisse régionale.

ARTICLE 2 – LA POLITIQUE DE MOBILITE A LA CAISSE REGIONALE

Article 2.1 - 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 dans une politique de stabilité pour la satisfaction de ses clients et de mobilité pour répondre aux aspirations légitimes d'évolution de ses salariés, en cohérence avec notre projet d'entreprise avec un objectif cible de promotion interne de 85%.

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 de stabilité 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 la même agence.

Article 2.2. Les mobilités Réseaux

Les mobilités peuvent être réalisées à l'issue des durées définies ci-dessus.

hw 7F LM l

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.

Une fois la stabilité acquise selon le métier, la Caisse régionale pourra solliciter le salarié pour examiner les possibilités de mobilités géographiques, dans un périmètre de 35 kilomètres autour de son domicile, pour lui permettre de découvrir une nouvelle clientèle et maintenir ainsi de manière permanente ses compétences.

Article 2.3. 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.

Les mobilités inter-sites doivent également être accompagnées au moyen de mesures incitatives et suivant les modalités d'accompagnement définies ci-après.

Article 2.4. La formation et l'accompagnement à la prise de poste

La Direction s'engage à accompagner favorablement les mobilités Site/Réseaux au travers des remplacements temporaires. Cette démarche permet aux collaborateurs de découvrir le métier concerné et réaffirme également le droit au retour pour le salarié.

Ces modalités sont applicables pour toutes les mobilités (inter site, réseaux/réseaux, site/réseaux, réseaux/site) sous réserve des critères de l'accord.

Pour les emplois du réseau de proximité et des réseaux spécialisés, les salariés effectuant une mobilité seront inscrits dans un parcours de formation adapté au nouveau métier.

Il est admis que dans le cadre d'un projet professionnel une inscription par anticipation à un parcours de formation professionnelle puisse être validée par la Direction des Ressources Humaines en accord avec le manager du salarié, pour permettre et favoriser une mobilité future dans un nouvel emploi.

Pour les emplois Sites, un parcours de formation sur mesure sera proposé par la Direction des Ressources Humaines en accord avec le nouveau manager du salarié pour une mise en œuvre dès la prise de poste.

Le cas échéant, les salariés, notamment lors de l'entretien d'évaluation annuel pourront exprimer le souhait d'effectuer un stage découverte au sein d'une agence ou dans un service du Siège, afin qu'ils puissent découvrir de manière concrète les emplois qui les intéressent. La Direction des Ressources Humaines, après appréciation du projet professionnel de l'intéressé(e), organisera le stage en relation avec la structure d'accueil et le manager actuel du salarié. Les parties confient la définition

 LM h

du cadre à la Commission Formation mise en place dans le cadre du CSE et à la Direction des Ressources Humaines.

Article 2.5. Le droit au refus

La Caisse régionale rappelle le droit pour tout collaborateur de refuser une mobilité qui n'entre pas dans ses souhaits d'évolution professionnelle et/ou sa situation personnelle.

ARTICLE 3 – L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES

Le bénéfice des mesures d'accompagnement détaillées ci-après est subordonné à la condition d'un accroissement de la distance parcourue de 10 kilomètres aller minimum 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).

Cet accroissement correspond 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.

Article 3.1. Le régime général

3.1.1. Rémunération conventionnelle

3.1.1.1. Prise de responsabilité

Le salarié qui effectue une mobilité vers un emploi dont la position de classification est supérieure à la position de classification de l'emploi qu'il occupe bénéficiera d'une évolution de sa rémunération dans les conditions prévues par la Convention Collective.

Des spécificités sont prévues pour les mobilités vers une agence « identifiée ». Elles sont définies ci-après.

3.1.1.2. Mobilité sur un emploi de même position de classification

Le salarié qui effectue une mobilité vers un emploi dont la position de classification est identique à la position de classification de l'emploi qu'il occupe bénéficiera d'une évolution de sa rémunération.

Il bénéficiera d'une attribution au titre de la rémunération des compétences individuelles (RCI) de :

- 50 € s'il est en Classe 1
- 75 € s'il est en Classe 2
- 110 € s'il est en Classe 3.

Cette attribution est subordonnée à une stabilité préalable de 3 ans dans le poste précédent la mobilité et d'une appréciation annuelle au moins « conforme aux attendus » du poste.

3.1.1.3. Attribution individuelle spécifique liée à la mobilité géographique (= « RCI Mobilité »)

En cas de mobilité entraînant un trajet domicile- travail supérieur ou égal à 35 kms aller, le salarié bénéficiera d'une attribution de 80 € au titre de la rémunération des compétences individuelles (RCI).

Cette attribution sera effectuée au 1^{er} anniversaire de la mobilité.

Cette attribution ne sera pas absorbable et ne sera pas intégrée dans le calcul du taux décollement pour le calcul des garanties conventionnelles.

3.1.2. Frais professionnels

3.1.2.1. Frais de déplacement et d'hébergement

La Caisse régionale prendra les frais de déplacement et ou d'hébergement dans les conditions définies ci-dessous :

	Trajet aller jusqu'à 34 kms	Trajet aller de 35 à 59 kms	Pour un trajet aller à partir de 60 kilomètres (*)
Mobilités vers les agences non « identifiées »	Prise en charge de l'accroissement de kilomètres entre le domicile et le nouveau lieu de travail pendant 120 jours de travail effectif	Prise en charge de l'accroissement de kilomètres entre le domicile et le nouveau lieu de travail pendant 150 jours de travail effectif	Prise en charge pendant 9 mois des frais d'hébergement à hauteur de 550 € par mois, 2 A/R par semaine et 3 repas du soir + prise en charge des frais de déménagement Ou Si trajet < ou = à 60 min : prise en charge pendant 150 jours des kms supplémentaires entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-travail
Mobilités vers les agences « identifiées »	Prise en charge de l'accroissement de kilomètres entre le domicile et le nouveau lieu de travail pendant 120 jours de travail effectif	Prise en charge de l'accroissement de kilomètres entre le domicile et le nouveau lieu de travail pendant 180 jours de travail effectif	Prise en charge pendant 9 mois des frais d'hébergement à hauteur de 550 € par mois, 2 A/R par semaine et 3 repas du soir + prise en charge des frais de déménagement Ou Si trajet < ou = à 60 min : prise en charge pendant 180 jours des kms supplémentaires entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-travail

(*) Par exception, les mesures d'accompagnement prévues pour un trajet de 60 kilomètres et plus s'appliquent même en cas d'accroissement kilométrique inférieur à 10 kilomètres.

Les frais de déplacement (kilomètres et frais d'autoroute) sont pris en charge sur la base du trajet calculé par l'outil de gestion des frais professionnel « Expensya » qui se réfère à Google Maps. Une analyse objective du trajet sera réalisée entre le Chargé de Développement en Ressources Humaines et le salarié concerné.

Ces remboursements seront effectués sur la base du barème de remboursement applicable au sein de la Caisse régionale.

du 25/11/20

3.1.2.2. Frais de déménagement

Dans le cas d'une mobilité géographique entraînant un déplacement de plus de 60 kilomètres, si le salarié déménage pour se rapprocher de son lieu de travail dans un périmètre de 20 kilomètres, ses frais de déménagement seront pris en charge par la Caisse régionale.

Le salarié devra fournir préalablement 3 devis à la Direction des Ressources Humaines et de la Communication. Le déménagement devra intervenir dans les 2 ans suivants la confirmation dans le poste.

La facture sera réglée directement par la Caisse régionale.

Article 3.2. L'accompagnement des mobilités vers une agence « identifiée »

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.

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

La liste des agences concernées figure en annexe 1.

3.2.1. Rémunération conventionnelle

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.

3.2.2. Rémunération Extra-conventionnelle (REC)

Pour les mobilités de plus de 60 kilomètres vers les agences identifiées, 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.

de RF 27 1

3.2.3. Prime de mobilité

La Caisse régionale reconnaît l'effort de mobilité du salarié en lui attribuant une prime :

- De 6 300 € brut pour les trajets domicile-travail de 35 à 59 kilomètres ;
- De 9 450 € brut pour les trajets domicile-travail supérieurs à 60 kilomètres.

Cette prime est débloquée par tiers à la date anniversaire de la prise de poste, ou anticipée sur fourniture de justificatifs liés à la mobilité.

Cette prime est acquise définitivement à l'échéance d'une période de 3 ans dans le poste. En cas de départ avant l'échéance des 3 ans, la prime est acquise au prorata du temps. Les éventuels trop perçus seront rétrocédés dans le respect des règles en matière de rémunération.

3.2.4. Carrière

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

Le salarié concerné pourra manifester, dans le cadre de l'entretien professionnel, de son entretien annuel d'appréciation, ou en sollicitant son Chargé de Développement en Ressources Humaines, le désir de revenir sur une zone d'emploi de son choix. Ce retour sera possible dans un délai maximal de 18 mois après la période de stabilité dans un périmètre de 35 kilomètres de son domicile.

Enfin, le salarié qui aura fait cette mobilité bénéficiera d'une priorité d'accès, à compétences égales (= « conforme aux attendus » dans le cadre de l'entretien annuel d'appréciation), pour une prochaine candidature aux postes proposés.

3.2.5. Suivi individuel des mobilités

La Direction des Ressources Humaines sera particulièrement vigilante, pour toutes les mobilités supérieures à 60 kilomètres, à la bonne intégration du salarié dans la nouvelle agence.

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

A titre individuel, la Direction des Ressources Humaines pourra prendre toutes décisions qu'elle jugera utile dans l'intérêt du salarié.

3.2.6. Situation familiale

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

La Caisse régionale favorisera la recherche de solutions pour les salariés en matière de garde d'enfants en mettant à leur disposition des CESU Garde d'enfants, pour un montant de 700€ utilisables dans les 12 mois de la mobilité. Cette prise en charge concerne les gardes d'enfants de 11 ans maximum.

 LM

3.2.7. Jour de congé spécifique 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 Nationale en cas de déménagement.

ARTICLE 4 – Travail à distance en cas de conditions « dégradées »

En cas de conditions dégradées (neige, verglas, inondations, mouvements sociaux, ...) empêchant de se rendre sur son lieu de travail habituel, les collaborateurs pourront rejoindre l'agence la plus proche de leur domicile.

A leur arrivée, ils devront informer :

- le manager local de leur présence,
- leur manager,
- le service Gestion des Ressources Humaines (mail : grh@ca-cb.fr)

Ils devront respecter les horaires de travail de l'agence de « repli ».

ARTICLE 5 – Durée de l'accord - Suivi - Modalités de dénonciation - Négociation en vue d'un nouvel accord

Article 5.1. Durée et renouvellement de l'accord

Le présent accord est applicable à compter du 1^{er} janvier 2020 et pour une durée de 3 ans, soit jusqu'au 31 décembre 2022. Au-delà de cette date, il cessera de produire de plein droit tout effet.

Article 5.2. Suivi et révision de l'accord

Les parties signataires feront un point régulier de l'application du présent dispositif et conviennent 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.

Les parties signataires conviennent de se revoir en cas de modifications légales, réglementaires ou conventionnelles, des règles impactant significativement les termes du présent accord.

En outre, pendant les périodes couvertes par l'accord, les parties signataires pourront se réunir pour examiner les modalités d'application de l'accord et pourront signer des avenants pour résoudre d'éventuelles difficultés concernant l'application de l'accord.

Article 5.3. Dénonciation

L'accord peut être dénoncé en respectant un délai de 3 mois.

dl *F* *LM* *L*

La dénonciation devra être notifiée aux autres signataires et donnera lieu à dépôt auprès des services du ministre chargé du travail.

Lorsque la dénonciation émane de l'employeur ou de la totalité des syndicats signataires, l'accord continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant la durée d'un an à compter du dépôt de la dénonciation.

Article 5.4. Nouvelles négociations

En cas de dénonciation de l'accord, il appartiendra à l'employeur, sur demande écrite d'une organisation syndicale, de négocier un nouvel accord. Pour ce faire, il devra convoquer les organisations syndicales dans les trois mois qui suivent la dénonciation.

Lorsque la dénonciation est le fait d'un seul syndicat signataire, l'accord reste en vigueur entre les autres parties signataires.

ARTICLE 6 – Publicité

Le présent accord sera déposé, à la diligence de l'entreprise, sur le site www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr conformément à l'article L.2231-5-1 du Code du Travail.

Les parties sont informées et acceptent la mise en ligne intégrale du présent accord sous la base de données nationale le rendant ainsi public.

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

Fait à TROYES, le 29 novembre 2019

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



Pour le Syndicat CFDT

Pour le Syndicat SNECA CFE-CGC

Pour le Syndicat SNIACAM

Pour le Syndicat UNSA CA



du FF LM k

Annexe 1 – Liste des agences identifiées

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
Essoyes
Fayl Billot
Froncles
Joinville
Laignes
Langres
Les Laumes
Les Riceys
L'Isle sur Serein
Longeau
Montbard
Montier en Der
Montigny le Roi
Nogent en Bassigny
Nogent sur Seine
Nolay
Prauthoy
Precy sous Thil
Saint Dizier Bettancourt
Saint Dizier Gigny
Saint Dizier République
Saint Fargeau
Saint Sauveur
Saint-Seine-l'Abbaye
Saulieu
Semur en Auxois
Tonnerre
Villenauxe-La-Grande
Vitteaux
Wassy

del # LM L

Annexe 2 – Fiche synthétique présentant l'accompagnement des mobilités

▶ Si accroissement de plus de 10 kms entre l'ancien et le nouveau trajet domicile travail

Régime général			
Trajet domicile travail	0 > 34 kms	35 > 59 kms	60 kms et +
Frais professionnels	Prise en charge pendant 120 jours des kms supplémentaires entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-travail	Prise en charge pendant 150 jours des kms supplémentaires entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-travail	Prise en charge pendant 9 mois des frais d'hébergement à hauteur de 550 € par mois, 2 A/R par semaine et 3 repas du soir + prise en charge des frais de déménagement Ou Si trajet < ou = à 60 min : prise en charge pendant 150 jours des kms supplémentaires entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-travail
Rémunération conventionnelle		+ 80 € de RCI « Mobilité » à la date anniversaire	+ 80 € de RCI « Mobilité » à la date anniversaire
	Mobilité fonctionnelle « Iso PCE » : attribution RCI (si stabilité 3 ans et appréciation « conforme aux attendus ») => 50€ / 75€ / 110€		
Carrière et accompagnement RH	Process de candidature : entretien avec le futur responsable hiérarchique de proximité (N+1) obligatoire, et retour par ce responsable dans le mois qui suit la clôture du poste Formation et accompagnement en cas de mobilité fonctionnelle		

Accompagnement spécifique pour les mobilités vers les agences identifiées			
Trajet domicile travail	0 > 34 kms	35 > 59 kms	60 kms et +
Frais professionnels	Prise en charge pendant 120 jours des kms supplémentaires entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-travail	Prise en charge pendant 180 jours des kms supplémentaires entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-travail	Prise en charge pendant 9 mois des frais d'hébergement à hauteur de 550 € par mois, 2 A/R par semaine et 3 repas du soir + prise en charge des frais de déménagement Ou Si trajet < ou = à 60 min : prise en charge pendant 180 jours des kms supplémentaires entre l'ancien et le nouveau trajet domicile-travail
Rémunération conventionnelle	Pas d'absorption des RCI en cas de prise de responsabilité		
		+ 80 € de RCI « Mobilité » à la date anniversaire	+ 80 € de RCI « Mobilité » à la date anniversaire
	Mobilité fonctionnelle « Iso PCE » : attribution RCI (si stabilité 3 ans et appréciation « conforme aux attendus ») => 50€ / 75€ / 110€		
REC	-	-	Compensation si écarts 30% REC collective
Prime de mobilité	-	6 300 € brut	9 450 € brut
CESU Garde enfants	700 € utilisable dans les 12 mois de la mobilité pour la garde d'enfants de 11 ans maximum		
Jour de congé spécifique	1 jour pour les démarches liées à la mobilité (recherche logement, inscriptions école, etc.)		
Carrière et accompagnement RH	Process de candidature : entretien avec le futur responsable hiérarchique de proximité (N+1) obligatoire, et retour par ce responsable dans le mois qui suit la clôture du poste		
	Formation et accompagnement en cas de mobilité fonctionnelle		
	Droit de retour dans les 18 mois suivant la mobilité dans un périmètre de 35 kms de son domicile		
	Priorité d'accès à compétences égales pour une prochaine candidature		
			Vigilance particulière : entretien CDRH à la demande

del 27 17