

**ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ACCOMPAGNEMENT  
DES MOBILITES  
AU SEIN DE LA CAISSE REGIONALE  
DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL DE NORMANDIE**

Entre les soussignés :

La **CAISSE REGIONALE DE CREDIT AGRICOLE MUTUEL NORMANDIE**, dont le siège est situé à CAEN, 15 Esplanade Brillaud de Laujardière, représentée par **Madame Patricia BOUCHARD**, agissant en qualité de Directeur Général Adjoint,

**D'une part,**

**ET**

Les **Organisations Syndicales** représentatives ci-après désignées au sens de l'article L 2122-1 du Code du Travail :

- CFDT :  
Représenté par Monsieur Vincent LAGARDE  
agissant en qualité de Délégué Syndical
- UNSA :  
Représenté par Madame Valérie BUNEL  
agissant en qualité de Déléguée Syndicale
- SNECA/CGC :  
Représenté par Monsieur Jérôme HEURTEVENT  
agissant en qualité de Délégué Syndical
- SUD :  
Représenté par Monsieur Denis MARION  
agissant en qualité de Délégué Syndical

**D'autre part,**

**Il a été conclu l'accord suivant :**

DM JB K



## Préambule

L'entreprise se situe dans un environnement économique en constante évolution. Dans ce contexte, la mobilité constitue un des moyens permettant aux salariés d'être acteurs de leur évolution professionnelle, de développer leur capacité d'adaptation aux changements et aux différentes évolutions ainsi que leurs compétences professionnelles.

Il est convenu entre les parties au présent accord que ce dernier se substitue au dispositif unilatéral n°58 d'accompagnement des mobilités géographiques au sein de la Caisse Régionale. Par conséquent, ce dispositif ne pourra plus trouver de nouvelle application après le 31 décembre 2020.

## ARTICLE 1 - OBJET ET BENEFICIAIRES

Le présent accord définit les règles de l'accompagnement financier des mobilités géographiques et/ou fonctionnelles au sein de la Caisse Régionale.

L'Entreprise a le souci de réduire les kilomètres réalisés par les collaborateurs et veillera dans la plupart des situations, à ce que les mobilités professionnelles se réalisent le plus proche possible du domicile.

Sont bénéficiaires du présent accord, aux conditions posées par ce dernier, tous les salariés sous contrat à durée indéterminée de la Caisse Régionale de Normandie.

## ARTICLE 2 - PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEPLACEMENT

Le Crédit Agricole Normandie prend en charge les frais liés au déplacement supplémentaire (*correspondant à l'accroissement de la distance parcourue entre le domicile et le nouveau lieu de travail, c'est-à-dire, domicile-nouveau lieu de travail moins domicile-ancien lieu de travail*) sur la base d'un aller-retour par jour travaillé, au barème en vigueur dans la Caisse Régionale, et selon les modalités suivantes :

- Pour le trajet habituel Aller supérieur à 30 Kms est pris en charge dès le 1<sup>er</sup> km d'accroissement
- Pour les autres trajets (Aller inférieur à 30 Kms), application d'une franchise de 10 kms pour bénéficier de la prise en charge des indemnités kilométriques
- La durée de l'indemnisation est de 15 mois, à compter de la date effective du début du déplacement
- Les frais de péage seront pris en charge sur la base de justificatifs.

### A titre d'illustration 1 :

Distance Aller domicile – ancienne affectation : 15 kms

Distance Aller domicile – nouvelle affectation : 60 kms

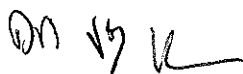
- La prise en charge se fait dès le premier kilomètre d'accroissement, sans application de franchise. (*Dans cet exemple, sont indemnisés 45 kms aller et 45 kms retour*)

### A titre d'illustration 2 :

Distance Aller domicile – ancienne affectation : 15 kms

Distance Aller domicile – nouvelle affectation : 20 kms

- Pas de prise en charge (*car l'accroissement kilométrique est de moins de 10 Kms*).



Les kilomètres sont pris en charge sur la base du trajet calculé par l'outil Expensya permettant le remboursement des frais professionnels.

### **ARTICLE 3 - PRIME SPECIFIQUE DE MOBILITE**

Les mobilités géographiques sur un poste structurel sont accompagnées du versement d'une des deux primes spécifiques (A ou B), selon les conditions ci-après :

- A- Mobilité entraînant un accroissement de la distance domicile – lieu de travail de plus de 10 kms :

Une prime de mobilité de 1.000 € bruts est attribuée au salarié dès lors que la mobilité entraîne un accroissement de la distance domicile – lieu de travail de plus de 10 kms.

- B - Mobilité entraînant un accroissement de la distance domicile – lieu de travail ET une distance domicile – nouveau lieu de travail de plus de 30 kms, réalisée vers une des agences composant les DAC suivantes :

- o Bellême, Mortagne, Domfront, La Ferté Macé, L'Aigle, Saint Hilaire, Avranches, Les Pieux, Barfleur.

En cas de mobilité, répondant aux conditions de distance posées, vers une des agences de ces « zones prioritaires » listées de manière exhaustive, **une prime de mobilité bonifiée d'un montant de 1.500 € bruts est attribuée au salarié.**

Le salarié bénéficiaire du versement d'une prime de mobilité doit compléter sous l'espace Facilit'RH, le formulaire « *demande d'attribution d'une prime d'accompagnement à la mobilité en application de l'accord d'entreprise* ».

La prime est versée dans les meilleurs délais de traitement de la demande.

Le salarié ne peut bénéficier d'une nouvelle prime de mobilité qu'à l'issue d'une période de 4 ans à compter du versement de la dernière prime perçue suite à mobilité, à l'exception de l'hypothèse d'une réorganisation importante à l'initiative de l'Entreprise du type APV (Amélioration de la Performance des Ventes).

Toutefois, le salarié qui aurait réalisé une mobilité et perçu une prime de mobilité au titre de l'ancien dispositif 58, pourra, en cas de nouvelle mobilité bénéficier du versement d'une prime de mobilité prévue au présent accord, s'il justifie d'une ancienneté d'au minimum 3 ans dans son poste.

### **ARTICLE 4 – DISPOSITIONS SPECIFIQUES EN CAS DE CHANGEMENT DE DOMICILE**

Le Crédit Agricole de Normandie accompagne tout particulièrement le salarié dont la nouvelle affectation se situe à plus de 50 kms du domicile et qui prendrait la décision de déménager dans l'année qui suit sa nouvelle affectation (la date d'affectation étant le point de départ) et en cas de promotion, dans les 6 mois qui suivent la date de titularisation.

Cet accompagnement repose sur les mesures suivantes sous réserve que le déménagement permette une diminution de 50 % du trajet :

- Prise en charge des frais de déménagement sur présentation de 2 devis, à hauteur du moins élevé (sur tarif de base).
- Prime d'aménagement, dans la limite de 4 500 € bruts, soumise à imposition et charges sociales qui pourra être versée une fois la déclaration de changement d'adresse faite

AM 13 U

auprès de l'unité paie via l'outil Facilit'RH, et sur production de justificatifs de dépenses d'aménagement et/ou de décoration (*peinture, tapisserie, revêtement de sols, rideaux...hors mobilier et gros œuvre*).

Il est rappelé que dans le cadre de la Participation de l'Employeur à l'Effort de Construction (PEEC), la Caisse Régionale verse une subvention à l'organisme collecteur Action Logement. Cet organisme propose des aides aux salariés, telles que :

- La recherche d'un nouveau logement
- Le versement d'une subvention permettant de financer certains frais liés au changement de résidence.

Il appartient à chaque salarié faisant une mobilité au sein de la Caisse Régionale de s'adresser directement à l'organisme collecteur afin de savoir s'il remplit les conditions lui permettant de bénéficier de ces aides. Les coordonnées sont accessibles depuis Facilit'RH.

### **ARTICLE 5 – DISPOSITIONS D'ACCOMPAGNEMENT SPECIFIQUES**

- Accompagnement de la mobilité fonctionnelle et/ou géographique sur un nouveau poste structurel de niveau identique

Afin de valoriser l'effort de mobilité et l'investissement nécessaire lors de la prise de fonction sur un nouveau poste de niveau identique à celui du poste précédemment occupé, est garantie au salarié une attribution de RCI – Rémunération des Compétences Individuelles – d'un montant de 75 € bruts par mois, toutes classes d'emplois confondues.

Lorsque la mobilité est assortie d'une période probatoire, le versement de ces RCI intervient après confirmation du salarié dans son nouveau poste, avec caractère rétroactif.

Cette garantie ne s'applique pas dans le cadre d'une mobilité réalisée en lien avec une procédure disciplinaire.

Par ailleurs, le bénéfice de l'attribution de RCI à ce titre s'applique tous les 4 ans sauf en cas de mobilité réalisée suite à une suppression de poste.

Cette garantie d'attribution de RCI est cumulable avec le bénéfice d'une prime spécifique de mobilité visée à l'article 3 du présent accord.

### **ARTICLE 6 – GARANTIE DE NIVEAU DE REC**

En cas de mobilité consécutive à une suppression de poste, vers un nouveau poste auquel est attaché un montant de REC inférieur à celui inhérent au poste supprimé, le salarié conserve le bénéfice du montant de REC du poste supprimé.

Cette garantie se matérialisera par l'attribution de RCI spécifiques absorbables qui compenseront l'écart de la base REC 100% enregistrée lors de la mobilité. Cette rémunération de compensation sera absorbée en cas de retour sur un poste auquel est attaché un montant de REC équivalent ou supérieur à celui du poste supprimé avant mobilité.

### **ARTICLE 7 - DROIT DE RECOURS**

Le salarié qui aura effectué une mobilité géographique pourra exercer un droit de recours si de son point de vue l'expérience vécue ne correspondait pas à ses attentes. Dans ce cas, il devra rembourser intégralement la prime spécifique de mobilité.

Ce droit de recours sera de :

- 6 mois pour les salariés occupant un poste de la classe I, ou de la classe II,
- 9 mois pour les salariés occupant un poste de la classe III.

### **ARTICLE 8 - FORMATION PROFESSIONNELLE**

Il est rappelé que les actions de formation sont déclinées au travers du plan annuel de développement des compétences. Les salariés peuvent exprimer leurs besoins de formation :

- au cours de l'entretien d'appréciation annuel,
- de l'inscription aux cours professionnels,
- des entretiens ponctuels avec leur manager
- des entretiens ponctuels avec la DRH/GPE
- de courriers argumentés adressés au service formation pour des démarches spécifiques (Compte Personnel de Formation, CIF, bilan de compétences, VAE).

### **ARTICLE 9 – DUREE DE L'ACCORD**

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée de 3 ans. Il entrera en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2021 et arrivera à expiration le 31 décembre 2023.

A cette échéance, il cessera de plein droit de produire ses effets.

Il pourra être révisé à tout moment par voie d'avenant signé entre la Direction et tout ou partie des organisations syndicales signataires ou ayant adhéré au présent accord, dans les conditions définies à l'article L. 2222-5 du Code du travail.

### **ARTICLE 10 : DEPOT DE L'ACCORD**

Le présent accord sera déposé, dès sa conclusion, par les soins de la Caisse Régionale de Normandie, à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi – unité territoriale du Calvados :

- une version sur support électronique,
- une version anonymisée, dans laquelle est supprimée toute mention de noms, prénoms, paraphe ou signatures de personnes physiques, qui sera rendue publique sur le site de Légifrance.

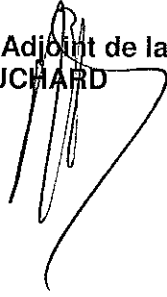
Un exemplaire sur support papier sera également adressé par lettre recommandée avec demande d'avis de réception au greffe du Conseil des Prud'hommes de Caen dont ressort la Caisse Régionale de Normandie.

En outre, un exemplaire du présent accord sera remis à chaque organisation syndicale et fera également l'objet d'une mise en ligne sur Facilit'RH.

Fait à Caen, le 4 décembre 2020

En 6 exemplaires originaux,

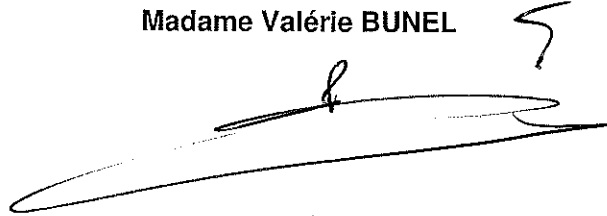
Le Directeur Général Adjoint de la CRCAM Normandie  
Madame Patricia BOUCHARD



Pour CFTD  
Monsieur Vincent LAGARDE



Pour UNSA  
Madame Valérie BUNEL



Pour SNECA/CGC  
Monsieur Jérôme HEURTEVENT

Pour SUD  
Monsieur Denis MARION

