



ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ACCOMPAGNEMENT SOCIAL DES MOBILITES

2021 – 2023

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit Agricole Mutuel CHARENTE-PERIGORD, dont le Siège est à SOYAUX (16 800), 28 – 30, rue d'Epagnac, représentée par Monsieur Laurent MARTIN, Directeur Général,

d'une part,

et les Organisations Syndicales signataires,

d'autre part,

PREAMBULE

La mobilité est organisée dans le cadre de l'article 11 de la Convention Collective Nationale.

Un premier 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.

Plusieurs accords ont été conclus depuis le 26 octobre 2000. Le dernier accord a été signé le 12 décembre 2017 pour une durée de 3 ans et prendra fin le 31 décembre 2020. Afin de conclure un nouvel accord pour les 3 prochaines années, une négociation a été ouverte avec les partenaires sociaux.

Le présent accord signé a pour objectif de poursuivre les dispositions de l'accord signé en 2017 et 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 en contrat à durée indéterminée, qui ne sont plus en période d'essai et qui changent de domicile pour se rapprocher de leur lieu de travail bénéficient des mesures d'accompagnement suivantes :

- 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, dans la limite des frais réellement engagés et dans la limite d'un plafond fixé à 1500 € toutes taxes comprises. Cette prise en charge sera versée directement aux prestataires par le service Administration Ressources Humaines

- Versement d'une indemnité de mobilité :

Une prime pour changement de résidence égale à 1 500 € bruts est versée au salarié au moment du changement de domicile sur présentation de justificatifs.

En complément et pour prendre en compte la structure familiale du salarié, une indemnité de 250 € bruts sera allouée par enfant à charge âgé jusqu'à 20 ans.

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 Google Maps, le plus rapide - conditions de circulation normales, 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 en contrat à durée indéterminée, qui ne sont plus en période d'essai, 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, dans la limite des frais réellement engagés et dans la limite d'un plafond fixé à 3000 € toutes taxes comprises. Cette prise en charge sera versée directement aux prestataires par le service Administration Ressources Humaines

- o 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 jusqu'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 Google Maps, le plus rapide - conditions de circulation normales, 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 en contrat à durée indéterminée, qui ne sont plus en période d'essai et faisant l'objet d'un changement de lieu de travail emportant un éloignement de leur domicile (sans déménagement) 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 Google Maps, le plus rapide - conditions de circulation normales, 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 – SUIVI DE L'ACCORD

Afin de faire le point sur la mise en œuvre de l'accord, un suivi est réalisé chaque année au sein de la Commission de suivi des accords locaux prévue à l'article 3-2 de l'accord relatif à l'organisation, le fonctionnement et les moyens du dialogue social.

Le bilan réalisé auprès de la commission de suivi, est transmis à la Commission Emploi-Formation du Comité Social et Economique afin de lui permettre d'instruire les avis que le CSE est amené à rendre.

ARTICLE 5 – DISPOSITIONS GENERALES

Durée

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans à compter du 1^{er} janvier 2021.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2023.

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 Portail RH.

Fait à SOYAUX, en 5 exemplaires, le 4 décembre 2020.

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


Monsieur Laurent MARTIN

Directeur Général,



Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représenté par

LAURENT Stéphane 

SNECA représenté par

D. GOUTARD 

SUD représenté par