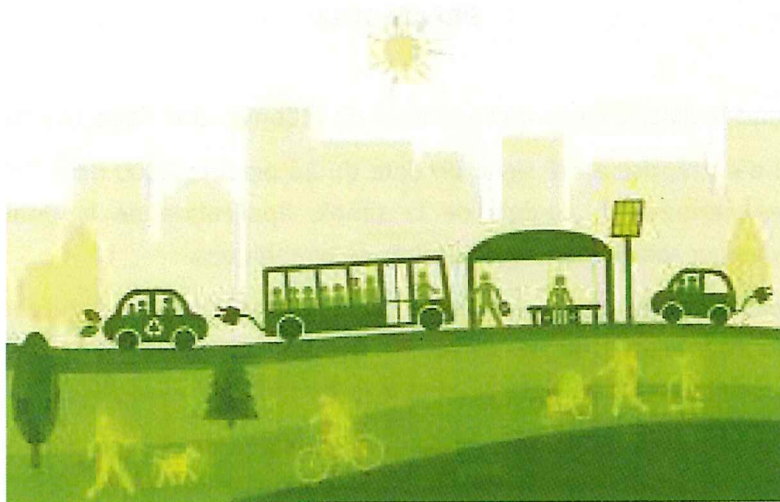




# ACCORD D'ENTREPRISE SUR L'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES

2026 – 2029

*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 Guilhem NOUVEL-ALAU, 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 cette date. Le dernier accord a été signé le 25 avril 2023, pour la période du 01/07/2023 au 31/12/2026. Afin de conclure un nouvel accord pour les 3 prochaines années, une négociation a été ouverte avec les partenaires sociaux.

Le présent accord a pour objectif de poursuivre et d'améliorer les dispositions de l'accord signé en 2023, en recentrant le dispositif sur les mobilités professionnelles des salariés.

Les mesures du présent accord, plus favorables, se substituent à celles de l'accord sur l'accompagnement social des Mobilités, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026 (hors FMD).

## ARTICLE 1 – DEFINITION ET CHAMP D'APPLICATION

Est considérée comme mobilité, au sens de cet accord,

- 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).

La mobilité géographique dans le cadre d'un changement de métier repose sur le principe du volontariat, soit à l'initiative du salarié, soit sur proposition de la Direction et accord du salarié.

La mobilité géographique sur un poste équivalent repose sur les principes de la clause de mobilité contractuelle, limitée à 40 kilomètres autour du domicile du coéquipier.

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 PROFESSIONNELLE

### Article 2.1 – Prime en cas de mobilité géographique professionnelle

Un logigramme à destination des potentiels bénéficiaires est disponible en annexe du présent accord afin de simplifier la compréhension des dispositifs de prime prévus ci-dessous.

#### a) Prime de mobilité

Les salariés en contrat à durée indéterminée, qui ne sont plus en période d'essai, qui font l'objet d'une mobilité géographique professionnelle s'accompagnant ou non d'un déménagement, dont l'accroissement de la distance du trajet domicile – lieu de travail est d'au moins 20 kilomètres, bénéficieront d'une prime de mobilité.

Le montant de cette prime est fixé en fonction de l'accroissement de la distance du trajet domicile – lieu de travail :

| Accroissement du trajet domicile – lieu de travail en KM | Montant brut de la prime de mobilité |
|----------------------------------------------------------|--------------------------------------|
| >20 et <= 30                                             | 1 500€                               |
| >30 et <=40                                              | 2 250€                               |
| >40 et <= 50                                             | 3 000€                               |
| >50 et plus                                              | 4 000€                               |

Cette prime n'est ni cumuleable avec la prime d'éloignement ni avec la prime en cas de suppression de poste prévues au présent accord.

Ces distances sont calculées sur le site Google Maps, le plus rapide - conditions de circulation normales, d'adresse à adresse.

#### b) Prime d'éloignement

Les salariés en contrat à durée indéterminée, qui ne sont plus en période d'essai, qui font l'objet d'une mobilité géographique professionnelle s'accompagnant ou non d'un déménagement, dont la distance du trajet domicile – lieu de travail est d'au moins 45 kilomètres avant et après la mobilité et ne pouvant pas bénéficier du dispositif de prime de mobilité exposé à l'article 2.1 – a) du présent accord bénéficieront d'une prime d'éloignement d'un montant de 1500€ brut.

En résumé les conditions pour bénéficier de la prime d'éloignement sont les suivantes :

- Avoir avant et après la mobilité géographique une distance du trajet domicile – lieu de travail d'au moins 45km ;
- Réaliser une mobilité géographique ;
- Ne pas être en mesure de bénéficier du dispositif de prime de mobilité exposé à l'article 2.1 – a) du présent accord.

La prime d'éloignement n'est ni cumulable avec la prime de mobilité, ni avec la prime en cas de suppression de poste prévues au présent accord.

Ces distances sont calculées sur le site Google Maps, le plus rapide - conditions de circulation normales, d'adresse à adresse.

### **c) Prime en cas de suppression de poste**

Les salariés en contrat à durée indéterminée, qui ne sont plus en période d'essai, dont le poste est supprimé, acceptant comme reclassement une mobilité géographique professionnelle s'accompagnant ou non d'un déménagement bénéficieront d'une prime de 1500€ brut.

La prime en cas de suppression de poste n'est ni cumulable avec la prime de mobilité, ni avec la prime d'éloignement prévues au présent accord.

## **Article 2.2 Mesures d'accompagnement d'un déménagement intervenant à la suite d'une mobilité professionnelle**

### **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 bénéficieront 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 230 € brut 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 3240 € toutes taxes comprises. Cette prise en charge sera versée directement aux prestataires par le service Administration Ressources Humaines

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 1800 € brut allouée par enfant à charge âgé jusqu'à 12 ans ;
- Une indemnité de 900 € brut allouée par enfant à charge âgé de 13 à 18 ans ou âgé de plus de 18 ans mais étant encore en cycle secondaire d'étude. L'indemnité sera portée à 1800€ bruts par enfant si une inscription en internat est rendue nécessaire à cause de la mobilité ;
- Une indemnité de 1800 € brut allouée par enfant handicapé à charge quel que soit son âge.

- Accompagnement du conjoint :

En cas de mobilité s'accompagnant d'un déménagement et rendant impossible le maintien du conjoint dans son emploi, la Caisse participera au financement d'une formation ou d'un bilan de compétences en complément du CPF et à hauteur de maximum 1500€ brut.

Cette participation sera versée sur présentation de la facture et du justificatif de présence à la formation ou au bilan de compétences.

**b) Les conditions :**

La situation doit ouvrir le droit à la prime de mobilité prévue à l'article 2.1 – a) du présent accord et le déménagement doit

- permettre un rapprochement du lieu de travail de manière à ce que le nouveau domicile se situe à moins de 20 kilomètres du lieu de travail
- avoir lieu dans un délai de 18 mois après la validation de la mobilité

Ces distances 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 – FORFAIT MOBILITES DURABLES (FMD)**

Afin d'accompagner les salariés qui choisissent des moyens de transport plus écologiques, les parties signataires maintiennent le forfait Mobilités Durables permettant d'attribuer sur cette période une indemnité aux salariés privilégiant les modes de transport dits « à mobilité douce » pour effectuer leur trajet domicile-lieu de travail.

Le FMD dans sa version présentée dans cet accord sera applicable qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027. Les dispositions du précédent accord concernant le FMD continuent donc de s'appliquer jusqu'au 31 décembre 2026.

#### **Article 3.1 – Bénéficiaires du forfait mobilités durables**

Sont éligibles au forfait mobilités durables, tous les salariés de la Caisse Régionale, quelle que soit leur ancienneté, en CDI ou en CDD, contrat d'apprentissage ou de professionnalisation, alternant, à l'exception de ceux disposant d'un véhicule de fonction. Cette mesure s'applique également aux stagiaires de plus de 3 mois.

Les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est au minimum de 50 %, bénéficient du forfait mobilités durables à hauteur du même montant que les salariés à temps complet. Pour les salariés à temps partiel, dont le temps de travail est inférieur à 50 %, le forfait mobilité durable est proratisé à hauteur du temps travaillé.

#### **Article 3.2 – Montant du forfait mobilités durables**

Le montant annuel de ce forfait mobilités durables est plafonné à 360 € par an et par salarié. Ce montant s'entend par année civile.

#### **Article 3.3 – Transports concernés et barèmes**

- Vélo ou trottinette, à assistance électrique ou non, personnel(le) ou loué(e) :

Une prime mensuelle de 30 € sera versée à chaque salarié utilisant ces modes de transport au minimum 10 jours par mois, pour effectuer le trajet entre sa résidence principale et son lieu de travail.

Il sera également possible de solliciter ce forfait mobilités durables pour le remboursement d'équipements de sécurité (casque, antivol, sonnette...), sur justificatif et sous réserve que le salarié s'engage sur l'honneur à bien les utiliser à chacun de ses déplacements Domicile / Travail réalisés en vélo ou en trottinette.

- Co-voiturage :

Afin d'encourager les salariés à faire du co-voiturage régulièrement pour leur déplacements domicile / travail, une prime mensuelle de 30 € sera versée aussi bien au conducteur qu'aux passagers, sous réserve d'être considérés comme covoitureurs réguliers (mode de transport emprunté minimum 10 jours par mois, pendant le mois considéré).

Sont exclus de ce dispositif, le co-voiturage entre membres d'un même foyer et résidant à la même adresse.

- Utilisation ponctuelle des transports en commun (hors abonnement) :

Afin d'inciter les salariés de la Caisse Régionale à emprunter les transports en commun pour leur trajet domicile / travail, l'achat de tickets à l'unité (bus, train ...) pourra être remboursé sur justificatif et ceci même si cet usage n'a pas de caractère régulier.

### **Article 3.4 – Les justificatifs**

Pour bénéficier du versement du forfait Mobilités Durables, le salarié devra, **mensuellement**, sous Expensya :

- déposer l'attestation sur l'honneur indiquant le nombre de jours d'usage du mode de transport utilisé (vélo, trottinette ou co-voiturage) concernant le mois précédant la déclaration (attestation disponible sous People Ask). Concernant le co-voiturage, le salarié devra en complément, préciser sous Expensya, rubrique « invité », les noms des personnes (conducteurs et passagers) avec lesquelles il a covoituré durant le mois envisagé

et/ou - saisir et enregistrer les justificatifs de paiement d'équipements de sécurité ou de ticket(s) à l'unité de transport en commun.

### **Article 3.5 – Règle de cumul et de plafonnement du forfait mobilités durables**

Les modes de transport évoqués à l'article 4.2 peuvent être empruntés indifféremment d'un mois sur l'autre (indemnités limitées à 30€/mois).

Les frais d'équipements de sécurité ou de remboursement de ticket à l'unité ne sont pas plafonnés mensuellement (remboursés sur justificatif).

Néanmoins le cumul de l'ensemble de ces mesures ne pourra pas dépasser 360 € par salarié et par an).

Pour rappel, dans le cadre de la législation en vigueur à ce jour, la Caisse Régionale rembourse 50 % du coût des titres d'abonnements souscrits par ses salariés pour l'intégralité du trajet entre leur domicile et leur lieu de travail. Le forfait Mobilités Durables peut se cumuler avec ce remboursement, sans pouvoir néanmoins dépasser la somme globale de 900 € par an.

#### **ARTICLE 4 – ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES A L'UTILISATION D'UN VEHICULE 100 % ELECTRIQUE**

Afin d'accompagner les salariés souhaitant accéder à titre personnel à un véhicule électrique neuf, la Caisse Régionale en partenariat avec AGILAUTO vous propose de bénéficier de l'offre LLD Collaborateurs : la Caisse Régionale versera une subvention de 1300 € par salarié sur l'offre LLD Collaborateurs dédiée à la location longue durée de véhicules neufs électriques. Cette aide de 1300€, directement adressée à AGILAUTO, viendra en réduction de l'assiette de calcul du loyer mensuel.

Cet accompagnement sera accessible à tous les salariés CDI, qui ne sont plus en période d'essai, et sera limité à une subvention par salarié, sur la durée de l'accord.

En complément, la Direction s'engage à accorder une remise collaborateur sur la tarification client du prêt transition mobilité.

#### **ARTICLE 5 – 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 global de cet accord 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 6 – DISPOSITIONS GENERALES**

##### **Durée**

Le présent accord est conclu pour une durée de trois ans et 4 mois à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2026.

L'article 3 « Forfait Mobilités Durables (FMD) » sera applicable qu'à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2027.

Il cessera de s'appliquer à l'échéance du terme soit le 31 décembre 2029.

### **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 Départementale de l'emploi, du travail, des solidarités et de la protection des populations 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 3 exemplaires, le 3 août 2026.**

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

Monsieur Guilhem NOUVEL-ALAUX

Directeur Général,

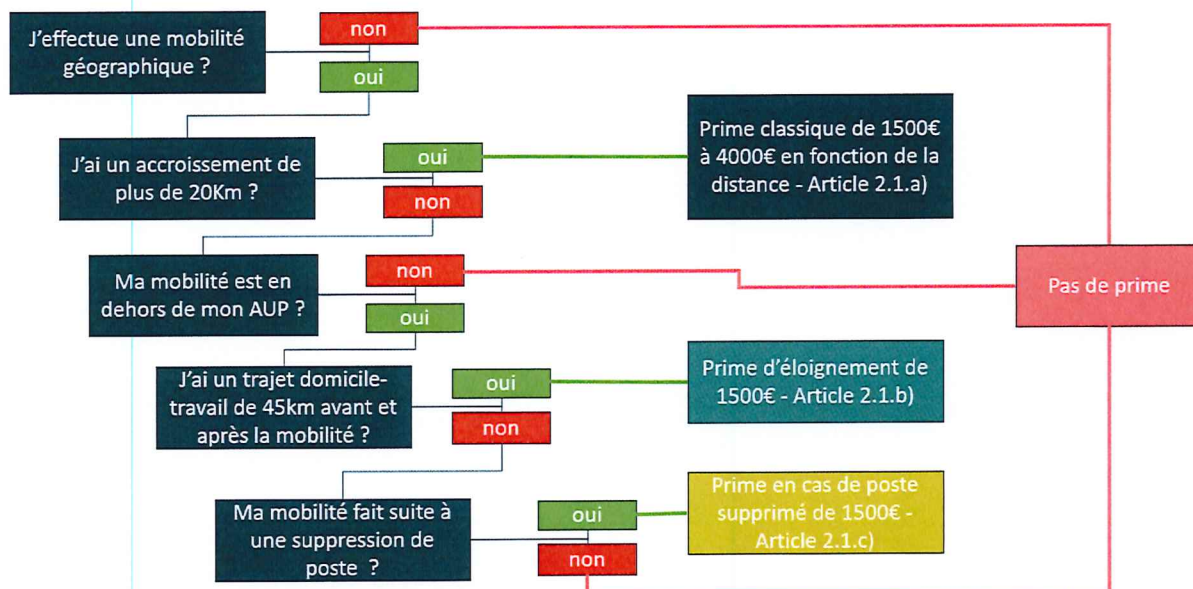
Pour la Délégation Syndicale,

CGT / UGICT – CGT représenté par

SNECA représenté par

SUD représenté par

## ANNEXE 1 : Logigramme d'attribution d'une prime en cas de mobilité géographique professionnelle



Les montants indiqués sont bruts.

