

**ACCORD RELATIF AUX MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT  
DE MOBILITE GEOGRAPHIQUE  
LIEES A LA CREATION DE  
LA CAISSE D'EPARGNE DE LORRAINE CHAMPAGNE-ARDENNE**

Entre,

La Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne-Ardenne, représentée par son Président du Directoire, Monsieur Benoît Mercier,

d'une part,

Et,

la CFDT représentée par ..... *Camel KAGRI* ..... délégué(e) syndical(e) d'entreprise  
le SNE-CGC représenté par ..... *Regis Ubb* ..... délégué(e) syndical(e) d'entreprise  
le Syndicat Unifié-UNSA représenté par ..... *Alain ROUSSEL* ..... délégué(e) syndical(e) d'entreprise  
le SNP-FO représenté par ..... *Philippe Cauleaux* ..... délégué(e) syndical(e) d'entreprise  
SUD représenté par ..... *Suzanne Schaff* ..... délégué(e) syndical(e) d'entreprise  
la CGT représentée par ..... *Daniel Schmitt* ..... délégué(e) syndical(e) d'entreprise  
la CFTC représentée par ..... *Eric TOINE* ..... délégué(e) syndical(e) d'entreprise

d'autre part,

Il est convenu ce qui suit dans le présent accord.

**Préambule**

Les parties signataires conviennent que la création de la Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne-Ardenne, dénommée CELCA, peut nécessiter des mesures d'accompagnement spécifiques en raison de l'engagement du pacte fondateur, signé le 28 novembre 2006, de garantir un emploi au sein de la nouvelle entité à tous les collaborateurs titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à la date du rapprochement. Cette garantie pourra nécessiter la réalisation des mobilités géographiques définies par le présent accord. Ces mobilités, effectuées sur la base du volontariat des collaborateurs concernés, seront réalisées en vue d'un objectif respectant les bassins d'emplois des deux entreprises.

Ces mesures seront naturellement compatibles avec les exigences d'efficacité et de performance et seront gérées dans le respect des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles d'accompagnement inhérent à ce genre d'opération.

Tout CDD dont le contrat sera transformé en CDI dans le cadre de la mise en place de la CELCA, et volontaire pour une mobilité géographique, bénéficiera du présent accord.

Le processus de fusion étant limité dans le temps, les parties signataires conviennent que les mesures doivent être incitatives pour permettre à chacun de préserver sa qualité de vie, en limitant ses déplacements, et que le présent accord soit à durée déterminée.

**Article 1<sup>er</sup> : Champ d'application et situation de référence**

Le présent accord s'applique aux salariés de la Caisse d'Épargne de Lorraine Champagne-Ardenne, titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée à la date de la fusion juridique et affectés à un emploi dans les services centraux de Metz, Nancy et Reims ou occupant une fonction commerciale qui évolueraient sur un nouvel emploi à la mise en place de la nouvelle organisation.

*RW ET Am J EK G Dac AR*

La situation de référence prise en compte, concernant le domicile et l'affectation du salarié, est celle constatée à la date de notification du changement d'affectation.

Les mesures d'accompagnement citées ci-dessous ne se cumulent pas avec les mesures prévues par l'accord collectif national sur la mobilité inter-entreprises du 25 juin 2004.

Il est enfin précisé que ces principes ne se cumulent pas non plus avec tout autre dispositif concernant la mobilité et ce, pendant toute la durée d'application.

## **Article 2 : Mesures d'accompagnement**

La mobilité géographique correspond à un changement d'affectation professionnel entre deux sites distincts.

### **2.1. Seuil de déclenchement du dispositif**

Le dispositif d'accompagnement à la mobilité géographique se déclenche dès lors que la mobilité géographique est :

- a) effectuée sur la base du volontariat du collaborateur concerné
- b) une conséquence induite par la fusion
- c) soit proposée par l'entreprise dans le cadre de la gestion des emplois liée au projet de fusion pour faciliter la mise en place des nouvelles organisations et acceptée par le salarié
- d) soit lorsqu'un salarié postule à un emploi ouvert en interne dans le cadre de la mise en place de la nouvelle organisation.

La mobilité géographique s'entend comme entraînant un allongement de la distance entre le domicile et son nouveau lieu de travail et portant cette distance à 20 kms ou plus. Elle nécessite l'accord du salarié. La mobilité géographique ouvrant droit aux mesures s'entend d'un changement de lieu de travail dans le cadre de la fusion entraînant un allongement de la distance entre le domicile du salarié et son lieu de travail.

Toutefois, le salarié qui opte pour la mobilité géographique et qui décide de déménager bénéficie de la prise en charge des frais de déménagements dans les conditions de l'article 2.2, sous réserve que ce déménagement conduise à réduire la distance domicile/lieu d'affectation d'au moins 20 kms, dès lors que la mobilité géographique est générée par la fusion.

### **2.2. Aide au déménagement**

Le déménagement relève de la seule initiative du salarié. Il a pour effet de rapprocher le salarié de son nouveau lieu de travail.

Seuls les frais de déménagement pour la nouvelle résidence principale sont pris en charge, dès lors que le salarié utilise les services d'une société de déménagement sur présentation de deux devis ; la facture sera établie à l'ordre de la Caisse d'Epargne de Lorraine Champagne-Ardenne et sera réglée par elle. Le déménagement doit avoir lieu dans un délai de douze mois à compter de la date de fusion juridique ou dans un délai de douze mois qui suit la prise de fonction effective. Les salariés ayant des enfants scolarisés, et dont la mobilité intervient au cours de l'année scolaire de la prise de fonction, ont la possibilité d'étendre cette durée jusqu'à la fin de cette année scolaire.

Le salarié bénéficie également des mesures suivantes liées à l'alinéa précédent :

- a. Un congé d'aide à la recherche d'un nouveau logement et au déménagement de six jours, pouvant être fractionnés par demi-journée, selon la répartition suivante :
  - 2 jours de CP supplémentaires pour rencontrer les agences immobilières et connaître la ville d'accueil
  - 2 jours de CP supplémentaires pour visiter les logements proposés avec prise en charge de deux allers/retours domicile-ville d'accueil avec famille.
  - 2 jours de CP supplémentaires pour le déménagement, avec prise en charge de deux allers/retours domicile-ville d'accueil, par famille.
- b. Une prime forfaitaire de mobilité de 10.000 euros bruts sera versée à chaque salarié qui déménage sous réserve du respect des modalités définies ci-dessus.
- c. Une prime d'installation forfaitaire supplémentaire de 7.500 euros, versée à la date du déménagement avec une majoration de 1.500 euros par enfant à charge, au sens du code de la sécurité sociale, est appliquée.

La production de justificatifs relatifs, par exemple, au rétablissement du courant électrique, eau, gaz, téléphone ou à la remise en état du logement, si nécessaire, pourra permettre dans le respect de la réglementation en vigueur et notamment dans la limite des plafonds, leur prise en compte hors charges fiscale et sociale.

RN ET Am S EK ↗ P.C. AR

d. Un Prêt d'installation selon les conditions suivantes :

- ⇒ Montant maximum : vingt mille euros,
- ⇒ Durée maximale : soixante-douze mois,
- ⇒ Taux : taux fixe égal à 70 % du meilleur taux client, consenti au cours du dernier trimestre civil précédent pour un prêt ayant des caractéristiques comparables.

L'entreprise fera appel aux collecteurs de la participation annuelle de l'entreprise à l'effort de construction afin de l'accompagner dans sa mobilité géographique.

### 2.3. Aide à la recherche d'un logement

Pour faciliter toutes les démarches de recherche de logement (en locatif ou en acquisition), l'entreprise fera appel à un ou plusieurs prestataires spécialisés en donnant priorité au prestataire référencé au niveau national et fournissant les prestations dites Mobili-Pass et Loca-Pass.

Les services proposés au collaborateur par un prestataire :

- Etude des besoins avec la famille
- Recherche de logement conformément au cahier des charges
- Visites des logements avec la famille

Ces services seront proposés pour la recherche soit d'un logement temporaire en double résidence, soit d'un logement en cas de déménagement.

- Organisation des démarches administratives et scolaires
- Expertise immobilière et aide à la vente du logement actuel
- Présentation de la ville et de l'environnement du logement.

### 2.4. Aide à l'acquisition de la résidence principale

Le salarié, propriétaire de sa résidence principale, pourra, s'agissant des prêts obtenus auprès de l'une des deux Caisses d'Epargne concernées par le présent rapprochement :

- a. Soit rembourser ses prêts par anticipation sans pénalité ;
- b. Soit transférer le prêt en cours sur la nouvelle résidence principale.

Il aura également la possibilité de bénéficier d'un prêt immobilier dans les conditions suivantes :

- ⇒ Montant maximum : trois cent mille euros,
- ⇒ Durée maximale : trois cents mois,
- ⇒ Taux : taux fixe égal à 70 % du meilleur taux client, consenti au cours du dernier trimestre civil précédent pour un prêt ayant des caractéristiques comparables.

Ces prêts sont accordés dans le respect d'un niveau d'endettement maximum.

Afin d'aider le salarié dans l'acquisition de sa nouvelle résidence principale, dans l'attente de la revente de sa résidence actuelle, un prêt relais peut être octroyé dans les conditions suivantes :

- ⇒ Montant maximum : 100 % de la valeur vénale du bien à vendre sur présentation d'une attestation notariée ou d'un compromis de vente,
- ⇒ Durée maximale : vingt-quatre mois,
- ⇒ Taux : 1 %

La possibilité d'octroi des prêts décrits ci-dessus ne fait pas obstacle à ce que le salarié demande à bénéficier des prêts réservés au personnel du Groupe Caisse d'Epargne, dans le respect de la limite du niveau d'endettement applicable à la clientèle tel que défini ci-dessus et des quotités susceptibles d'être financées par un ou des prêts.

Enfin, un conseil interne à l'entreprise pourra être apporté afin de mieux appréhender le marché de l'immobilier de la ville où le salarié souhaite habiter.

### 2.5. Aide en matière de double domicile

Le salarié qui prendrait ses fonctions avant d'avoir déménagé bénéficie, sur justificatifs, des mesures suivantes :

- a. Indemnité mensuelle de double domicile, sur justificatif, selon les modalités suivantes :
  - ⇒ Montant maximum : 1.000 euros,
  - ⇒ Durée maximum de versement : 12 mois ; les salariés ayant des enfants scolarisés, et dont la mobilité intervient au cours de l'année scolaire de la prise de fonction, ont la possibilité d'étendre cette durée jusqu'à la fin de cette année scolaire.

RN ET Am S CM SD Puc AR

- b. Prise en charge d'un aller-retour hebdomadaire équivalente au prix du billet SNCF 1<sup>ère</sup> classe pour se rendre à son domicile familial durant la période de versement de l'indemnité de double domicile.

### 2.6. Aide en cas de non-déménagement

Lorsque la nouvelle affectation entraîne un allongement de la distance entre domicile et lieu de travail sans que cette distance n'atteigne 20 kms, le salarié bénéficie d'une indemnité mensuelle calculée sur la base d'un A/R par jour et selon le barème de remboursement appliqué au sein de l'entreprise.

Dans le cas où la distance est supérieure à 20 kms la même base de calcul sera utilisée à moins que le collaborateur ne choisisse de recourir à l'hôtel.

Dans ce cas les remboursements se feront obligatoirement sur justificatif des frais d'hôtel (hors frais de restauration) selon les hôtels référencés par la Caisse et dans la limite de 10 nuits par mois. Enfin et si le collaborateur le souhaite il pourra se faire rembourser des frais de transport en commun (billet SNCF 1<sup>ère</sup> classe), dans la limite de 5 AR par mois. Tous ces frais sont indemnisés pendant 12 mois, à compter de la prise de fonction effective.

A ces mesures d'accompagnement, il sera versé en complément au collaborateur une prime forfaitaire de 7.500 euros.

### 2.7. Rapprochement professionnel

Les couples salariés de la nouvelle entreprise, qu'ils soient mariés, vivent en concubinage ou soient signataires d'un PACS, peuvent bénéficier d'un rapprochement professionnel lorsque l'un des membres est concerné par une mobilité géographique.

### 2.8. Aide au conjoint

Une aide au conjoint sera accordée, par activation d'une société spécialisée retenue par l'entreprise, dans la limite d'une participation aux frais plafonnée à 1.500 euros pour le conjoint :

- Si le conjoint ou partenaire pacsé perd son emploi
- A la demande du salarié au plus tard dans les six mois qui suivent son déménagement

L'aide portera sur la prise en charge par l'entreprise :

- Bilan de compétences
- Rédaction de CV
- Aide à la recherche d'emploi.

### Article 3 : Incitation à l'évolution réseau

Le collaborateur volontaire d'un service administratif qui effectue une reconversion vers le réseau commercial, dans le cadre du processus d'affectation lié aux opérations de fusion, bénéficie d'une prime d'un montant brut de 7.500 euros, versée à la fin de sa période probatoire de 6 mois, sous réserve de confirmation dans ce nouvel emploi.

### Article 4 : Commission de suivi

Une commission de suivi, comprenant des membres de la Direction et deux représentants par organisation syndicale signataire, chargée de suivre l'application du présent accord, est créée. Elle se réunira, sur invitation de l'employeur, une fois par trimestre. Elle fonctionnera jusqu'au 30 juin 2010.

### Article 5 : Durée de l'accord - Effets

Le présent accord cessera de s'appliquer de plein droit à la date du 31 décembre 2009, à l'exception de la commission de suivi de l'article 3 du présent accord dont l'existence est fixée jusqu'au 30 juin 2010. Toutefois, les délais définis à l'article 2 du présent accord continueront à produire leur effet jusqu'à leur terme dès lors que le salarié en bénéficie avant le 31 décembre 2008.

Le présent accord se substitue de plein droit, à la date de son entrée en vigueur, aux accords collectifs, usages, pratiques sociales ayant le même objet en vigueur au sein des Caisses d'Epargne de Lorraine et de Champagne-Ardenne.

### Article 6 : Date d'entrée en vigueur du présent accord

Le présent accord entre en vigueur à la date de la fusion juridique.

RW    JF    mn    S    LUS    SD    PhC    AR

**Article 7 : Publicité du présent accord**

Le présent accord est fait en un nombre suffisant d'exemplaires pour remise à chacune des parties signataires, dépôt à la Direction Départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle de la Moselle et au Conseil de Prud'hommes de Metz.

Fait à Metz, le ...04/12/2007.....

Pour la Caisse d'Épargne de  
Lorraine Champagne-Ardenne



Le Président du Directoire  
Benoît Mercier

Pour la CFDT Camille KAPRI	Pour SUD Suzanne SCHAFF	Pour le SNE-CGC Regis WOLF	Pour le Syndicat Unifié- UNSA Alain ROUSSEL
Pour le SNP-FO Philippe CAILLIAUX	Pour la CGT SCHMIDT	Pour la CFTC ERIC HOINE	

