

ACCORD DE MOBILITE

PREAMBULE

Afin de maintenir et développer ses parts de marché, la Caisse d'Epargne de Bourgogne doit faire évoluer ses structures, ses métiers et développer de nouvelles compétences.

La performance de l'entreprise est dans ce cadre très liée au développement des collaborateurs.

Le présent dispositif constitue l'un des éléments fondamentaux d'une démarche plus globale engagée par l'entreprise intégrant une évolution progressive et adaptée des modes de management et d'organisation.

Il a pour objectif d'encourager et d'accompagner la mobilité dans le nouveau contexte d'entreprise régionale.

Les différentes composantes de ce dispositif visent à assurer toute la transparence et la rationalisation nécessaires à une gestion efficace de la mobilité.

MA
CIC
MAR

TITRE I - EVOLUTION DES METIERS ET DES COMPETENCES

Il s'agit de mettre en oeuvre une politique concertée de l'emploi afin d'optimiser la préparation aux évolutions des métiers.

1 - Organisation d'une gestion anticipée des métiers et des compétences

Une démarche est initiée au sein de l'entreprise afin d'identifier et de suivre l'évolution des métiers et des compétences requises.

Outre le processus d'appréciation qui sera développé et activé, une démarche d'accompagnement personnalisé sera mise en place afin de collecter et d'exploiter l'information relative aux compétences des hommes et des femmes de l'entreprise.

Pourront ensuite

- être bâtis des parcours professionnels et des plans d'évolution
- développées des actions de formation personnalisées.

2 - Information des salariés

Afin d'améliorer l'accès des salariés à l'information directe en matière de mobilité, l'entreprise mettra en oeuvre :

- une communication régulière de l'évolution des structures et des métiers
- une parution systématique des offres sur les emplois disponibles
- dans le cadre des processus de recrutement interne, une communication à tous les candidats de réponses appropriées

.../...

TITRE II - MOBILITE PROFESSIONNELLE ET/OU GEOGRAPHIQUE

I - Principe de définition

Mobilité professionnelle

Elle est caractérisée par un changement de métier ou d'emploi significatif nécessitant des mesures d'adaptation spécifiques.

Mobilité géographique

Elle recouvre la mobilité sur l'ensemble du territoire de la Bourgogne et notamment la mobilité **inter secteurs**.

Sont distinguées deux types de mobilité géographique.

* *Mobilité ≥ 50 km ou grande mobilité*

Elle se définit comme le changement d'affectation permanent d'un collaborateur, lorsqu'au moins l'une ou l'autre des deux conditions suivantes est remplie :

- la distance ancien lieu de travail/nouveau lieu de travail est ≥ 50 km, sur la base d'un trajet simple (à condition que la distance domicile/nouveau lieu de travail soit elle aussi au moins de 50 km)
- la distance domicile/ nouveau lieu de travail est ≥ 50 km (sur la base d'un trajet simple).

Sont exclues les hypothèses :

- d'un rapprochement de domicile
- d'un trajet domicile-nouveau lieu de travail équivalent au trajet domicile-ancien lieu de travail.

Ce type de mobilité n'interviendra que sur la base du volontariat.

* *"petite mobilité" : $20 \text{ km} \leq M < 50 \text{ km}$*

Elle se définit comme le changement d'affectation permanent d'un collaborateur lorsque les 2 conditions cumulatives suivantes sont réunies :

- la distance ancien lieu de travail/nouveau lieu de travail ≥ 20 km (sur la base d'un trajet simple)
- la distance domicile/nouveau lieu de travail ≥ 20 km (sur la base d'un trajet simple)

Entre également dans le cadre de la mobilité, tout collaborateur dont le changement d'affectation permanent aurait pour effet de porter sa distance domicile/nouveau lieu de travail (sur la base d'un trajet simple) à plus de 30 km.

Si cette dernière hypothèse intervient en raison d'une précédente mobilité à l'initiative de l'entreprise ayant allongé la distance domicile lieu de travail, une étude particulière sera faite au moment de l'établissement de la convention mobilité.

Toutes les solutions devront être recherchées pour éviter au collaborateur un nouvel éloignement de son domicile.

Sont exclus les hypothèses :

- d'un rapprochement de domicile
- d'un trajet domicile-nouveau lieu de travail équivalent au trajet domicile-ancien lieu de travail.

Cette "petite" mobilité entre 20 et 50 km n'interviendra que sur la base du volontariat pour les collaborateurs occupant un emploi classé de A à C et affectés à des emplois de classification A à C.

En fonctionnement stabilisé (et hors cas particuliers), la mobilité géographique au sein de la Caisse d'Epargne de Bourgogne devra d'une manière générale être organisée en sorte de faciliter les mouvements pendant la période de vacances scolaires.

2 - La convention mobilité évolution

Chaque acte de mobilité devra être anticipé et

- faire l'objet d'un **délai minimal de prévenance** : _____
- de deux mois, sauf convention contraire entre les parties, pour une mobilité \geq à 50 km
- d'un mois, sauf convention contraire entre les parties, pour une mobilité entre 20 et 50 km
- être accompagné d'une **convention mobilité évolution** (modèle type annexé) qui prévoira :
 - . un accompagnement professionnel personnalisé
 - . dans les cas où cela s'avère nécessaire, une formation par modules individualisés, adaptés aux exigences du nouvel emploi et intégrant le profil du collaborateur
 - . une faculté permettant de retrouver, en cas de non réussite dans le nouvel emploi confié, un autre emploi mieux adapté de nature équivalente à celui précédemment tenu.

Cette convention précisera le type de mobilité engagée et les mesures d'accompagnement applicables.

S-MA
CR
MR

3 - Traitement des situations spécifiques

Les situations de mobilité telles que précédemment définies intervenant sans évolution de situations professionnelles en termes d'emploi, de classification, de rémunération, doivent faire l'objet d'une **analyse et d'un visa de la Direction du Développement.**

Les situations particulières posant problème d'interprétation seront communiquées et feront l'objet d'un **examen par le Directoire.**

Elles feront également l'objet d'une **communication aux organisations syndicales signataires.**

Ce processus de mobilité fait l'objet d'une **information régulière des directions de secteur à l'attention des directions du Développement et des Ressources Humaines.**

J-MA

~~SA~~

CE

MR

.../...

TITRE III - MOBILITE GEOGRAPHIQUE : ACCOMPAGNEMENT ET AVANTAGES

1 - Avantages liés à la mobilité géographique

* Prime de mobilité

	20 km < M < 50 km	>= 50 km
Célibataire	15.000 F	20.000 F
Couple	20.000 F	30.000 F
Par enfant à charge	3.000 F	3.000 F

En cas de mobilité de deux conjoints salariés de la Caisse d'Epargne de Bourgogne, le montant de la prime pour enfant(s) à charge n'est versé qu'à l'un des deux.

* versée en deux fois : la moitié au début de la période probatoire lorsqu'il en existe une, la moitié à la confirmation dans le nouvel emploi.

Lorsque la mobilité n'est pas assortie d'une période probatoire : versement de la moitié de la prime dans le mois de la date effective de la réalisation de la mobilité, la moitié à la fin de la période de prise en charge des indemnités kilométriques (ou double résidence).

En cas de non concrétisation définitive de la mobilité, le solde de la prime ne sera pas versé.

Cette prime ne pourra être versée qu'une fois sur une période d'une année pleine, sauf dans le cas d'une nouvelle mobilité exigée par l'entreprise.

Dans l'hypothèse d'un déménagement, une partie ou la totalité des sommes versées au titre de la mobilité seront traitées, au choix du salarié :

- soit comme un remboursement de frais sur présentation par le salarié des **justificatifs correspondants** : tout frais lié à la mobilité représentant une perte pour le salarié et ne revêtant pas un caractère durable.

- soit comme une prime supportant les charges sociales sur salaire.

5-MA
C
HR
Caisse d'Epargne Bourgogne
Prime de mobilité

2 - Accompagnement de la mobilité géographique

2-1 Dispositions communes aux deux cas de mobilité géographique

* *Prise en charge du déménagement*

Dans les deux cas de mobilité, les frais de déménagements seront pris en charge par l'entreprise si le déménagement a lieu dans les 12 mois suivant la décision d'affectation ou suivant la date de confirmation dans l'emploi.

La prise en charge directe a lieu après présentation de trois devis sur la base des prix proposés par le moins-disant.

* *Congés exceptionnels dans le cadre d'un changement de domicile : recherche de logement et déménagement*

20 km < M < 50 km 4 jours ouvrés

>= 50 km 5 jours ouvrés

* *Achat logement*


Il y aura la possibilité de transférer les prêts pour l'achat de la nouvelle résidence principale sans pénalité sur les remboursements anticipés.

Possibilité de crédit relais sur une durée maximale de 24 mois.

* *Assistance au conjoint salarié*

Assistance active de l'entreprise pour retrouver un emploi au conjoint lorsque celui-ci est salarié d'une autre entreprise que la Caisse d'Epargne de Bourgogne.

.../...

J-MA

C
M

2-2 Dispositions spécifiques à la mobilité ≥ 50 KM

Un choix : double résidence ou indemnité kilométrique

* Option double résidence (1)

- prise en charge pendant une période minimale de six mois ou jusqu'à la fin de la période probatoire :

. des frais de location d'une double résidence dans la limite de 2.500 F mensuels.

. des frais de trajet A/R SNCF 1ère classe domicile-lieu de travail (1 fois/semaine) ou frais kilométriques en cas de difficultés liées à l'utilisation du réseau ferroviaire (1 voyage/semaine) et plafonné à 2.500 francs par mois.

* Option indemnités kilométriques (1)

Frais kilométriques pendant une période minimale de six mois ou jusqu'à la fin de la période probatoire dans la limite de 2.500 francs par mois engagés pour couvrir la distance domicile-nouveau lieu d'affectation (sauf véhicule de fonction ou de service mis à disposition.)

La décision de déménagement rend caduque les 2 options double résidence et indemnités kilométriques.

* Informations pratiques : déménagement et environnement du nouveau lieu de travail

Remise d'un guide pratique qui précisera :

- les formalités à accomplir en cas de changement de domicile
- les adresses importantes (listes d'écoles, d'organismes sociaux...)

(1) Dans le cadre particulier des collaborateurs précédemment sur site (dont l'emploi disparaît dans la nouvelle organisation) et réaffectés en date de janvier 1993, ces mesures s'appliquent six mois ou jusqu'à la prochaine rentrée scolaire pour les collaborateurs ayant des enfants à charge.

.../...

2-3 Dispositions spécifiques à la mobilité comprise entre 20 et 50 KM:

* Indemnités kilométriques :

- prise en charge des frais de déplacement pendant trois mois à compter de la date de prise de fonction effective, ou jusqu'à la fin de la période probatoire.
- engagés pour couvrir la distance domicile-nouveau lieu d'affectation
- dans la limite de 2 500 francs par mois.

Dans l'hypothèse où le collaborateur n'opte pas pour l'indemnisation kilométrique, pourront être pris en charge :

- des frais de double résidence, pendant une période minimale de trois mois ou jusqu'à la fin de la période probatoire
- dans la limite de 2.500 francs par mois.

TITRE IV - CHAMP D'INTERVENTION

Le présent accord annule et remplace les mesures de mobilité prévues par l'accord du 28 juin 1991 et s'applique avec effet au 1er janvier 1993.

Le présent dispositif concerne l'ensemble des collaborateurs en contrat à durée indéterminée. Les collaborateurs concernés par une clause de mobilité figurant à leur contrat de travail sont concernés exclusivement par les titres I et III et par la convention mobilité.

Ces règles de mobilité s'appliquent dans le cadre de réponses aux offres d'emplois internes ou dans le cadre d'emplois qualifiés de vacants par l'entreprise.

N'entrent pas dans le cadre du présent accord, les demandes de mobilité géographique formulées par les salariés de leur propre initiative et n'entrant pas dans les hypothèses formulées ci-dessus.

Le nombre de kilomètres s'apprécie par référence au serveur minitel Michelin "itinéraire conseillé".

Au titre de la période transitoire, novembre 91-31 décembre 92, il sera versé un différentiel (1) entre l'ancien et le nouveau régime de prime de mobilité

- aux collaborateurs dont l'emploi est classé de A à C(2), ayant été mobiles aux conditions prévues à l'accord social du 28 juin 1991

- aux collaborateurs dont l'emploi est classé de D à I(2), ayant été mobiles aux conditions prévues à l'accord social du 28 juin 1991, et n'ayant pas bénéficié en 1992, ou dans le cadre du processus engagé en 1993 de redéfinition et de reclassification des emplois, d'augmentation salariale individuelle ou ayant perçu une augmentation de leur base brute mensuelle inférieure à 500 F(3),

S-MA

CL

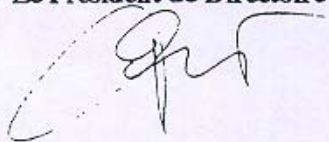
(1) : par référence à la situation familiale du collaborateur au moment de sa mobilité.

(2) : classification de l'emploi auquel a été affecté le salarié

(3) : hors augmentations nationales

Fait à Dijon, le

Pour la Caisse d'Epargne de Bourgogne,
Le Président de Directoire



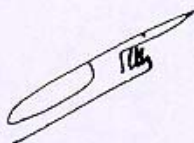
Christian GUIRLINGER

Michel ROCHETTE




Pour la C.F.D.T.

Christian RENIER



Pour la C.G.C.

Jean Marie ACKERMANN



Pour le Syndicat Unifié

CONVENTION MOBILITE - EVOLUTION


PREAMBULE

La Caisse d'Epargne de Bourgogne a l'ambition d'améliorer sa performance et donc de rechercher en permanence une meilleure adéquation hommes-emplois.

La mobilité professionnelle et/ou géographique permet d'apporter une réponse à cet impératif d'entreprise.

Elle doit relever d'une démarche active des collaborateurs que l'entreprise doit optimiser en créant toutes les conditions de facilitation et de réussite nécessaire.

Le convention mobilité évolution s'inscrit dans ce cadre.


S-NA
de
HR

OBJET

La présente convention a pour objet de formaliser les conditions de mise en oeuvre de la **mobilité** engagée par M.....(salarié).

Cette convention n'a pas valeur d'avenant au contrat de travail.

EMPLOI - INTITULE - POSITION DANS LA STRUCTURE - CLASSIFICATION - LOCALISATION

M.....(salarié) est destiné à occuper un emploi de
de classification.....
intégré à la Direction/Secteur/Agence; sous la hiérarchie de
.....
situé à

Dans ce cadre, Mr devra exercer ses missions telles que déterminées par sa définition d'emploi et précisées par sa hiérarchie

DATE DE PRISE DE FONCTION - PERIODE PROBATOIRE


M..... (salarié) occupera son nouvel emploi à dater du
et sera soumis à une période probatoire de mois.

FORMATION

Pour permettre à M..... de faciliter l'exercice de son nouvel emploi, il est convenu d'un programme de formation sur les thèmes suivants :

-
-
-

qui sera engagé au plus tard dans les six mois suivants l'affectation.


S-MA
CA
MR

ACCOMPAGNEMENT PROFESSIONNEL PERSONNALISE

M..... fera l'objet à la suite de son affectation d'un accompagnement personnalisé basé sur des entretiens avec la hiérarchie et en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines.

DETERMINATION DU TYPE DE MOBILITE

lieu de travail au moment de la mobilité :

nouveau lieu de travail :

adresse personnelle :

Référence kilométrage retenue :

M fait donc l'objet d'une mobilité dite :

MODALITES FINANCIERES D'ACCOMPAGNEMENT ANNEXES

Option prime de mobilité géographique

M..... percevra une prime de F versée pour 50 % au.....
et 50 %

- à l'issue de la période probatoire, à la confirmation dans l'emploi.
- à l'issue de la période de prise en charge des indemnités kilométriques (ou de double résidence)

Option prime d'installation :

Mr sera remboursé des frais qu'il a engagés relativement à son déménagement pour le montant des factures présentées jusqu'à hauteur de

Option double résidence et indemnités kilométriques (cas échéant)

...

...

Option Conditions d'acquisition d'un logement

...

Option déménagement

Les frais de déménagement seront pris en charge par l'entreprise dans un délai de 12 mois suivants la date d'affectation, ou, en cas de période probatoire, suivant la date de confirmation dans l'emploi.

MODALITES MATERIELLES D'ACCOMPAGNEMENT

Congés

Il sera accordé dans le cadre d'une mobilité géographique générant un changement de domicile :

- jours ouvrés de congés exceptionnels.

Guide pratique

Il est mis à disposition de M.....

- une check liste des formalités à accomplir en cas de déménagement
- un support d'informations pratiques sur le nouveau lieu de vie

GARANTIE-EMPLOI ET PROCESSUS

Si le collaborateur est en désaccord avec sa hiérarchie directe sur le processus de mobilité initié, le dossier sera transmis à sa direction de rattachement et étudié en collaboration avec la Direction des Ressources Humaines.

Si la période probatoire, malgré une volonté réciproque des parties pour la réussite dans le nouvel emploi, n'est pas satisfaisante, l'entreprise s'engage à rechercher pour le collaborateur un autre emploi de nature équivalente à celui précédent la dite affectation.

S-MA
cu
HR