



**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF
AUX MOBILITES GEOGRAPHIQUES**

Entre les soussignés,

- **La Caisse d'Épargne Nord France Europe**, dont le siège est situé à LILLE, 12 place Saint Hubert, représentée par Monsieur **Jean MERELLE**, Président du Directoire

d'une part,

et

- Les organisations syndicales représentatives :

CFDT, CFTC, CGC, CGT, FO, SU, SUD

d'autre-part,

Il a été préalablement exposé :

PREAMBULE

La mobilité géographique répond à un double objectif :

- Permettre à l'entreprise de s'adapter aux évolutions de son environnement
- Offrir à chacun des salariés des possibilités de saisir les opportunités d'évolution de carrière.

La mobilité géographique permet aussi au salarié de :

- Développer ses compétences professionnelles
- Faire évoluer la nature de ses fonctions et/ou de ses responsabilités
- Faire évoluer sa carrière professionnelle.

Le présent accord a pour objet de mettre en œuvre un dispositif d'accompagnement des mobilités géographiques lorsque celles-ci entraînent un allongement de distance domicile / ancien lieu de travail – domicile / nouveau lieu de travail.

Dans le cadre de la stratégie du groupe en matière de développement durable, l'entreprise s'engage à limiter les déplacements et à favoriser la prise des transports en commun.

A ce titre, d'une part, les recrutements et les affectations s'effectuent en priorité dans les bassins d'emploi. D'autre part, un bonus financier est accordé aux salariés se rendant en transports en commun sur leurs lieux de travail.

L'entreprise s'engage à étudier les demandes de rapprochement de domicile des salariés. Ces demandes sont satisfaites au regard des postes vacants et des compétences requises pour les occuper.

Dans l'hypothèse où l'équilibre économique du présent accord serait remis en cause en raison de modifications importantes dans le domaine législatif, ou fiscal, ou économique, les parties au présent accord conviennent d'ouvrir une nouvelle négociation visant à adapter les dispositions financières du présent texte.

Il en serait de même si de nouvelles dispositions législatives venaient à être plus favorables pour les salariés.

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

ARTICLE 1 : DEFINITION DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

La mobilité géographique se traduit par un changement du lieu d'affectation de travail du salarié.

ARTICLE 2 : MODALITES DE MISE EN ŒUVRE DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Dans le cadre du volontariat, l'accord du salarié est nécessaire :

Lorsque la mobilité géographique entraîne une distance aller entre le domicile et le nouveau lieu de travail supérieure ou égale à :

- 25 kilomètres pour les salariés dont l'emploi est classé de T1 à T3
- 30 kilomètres pour les salariés dont l'emploi est classé TM4 et TM5
- 45 kilomètres pour les salariés dont l'emploi est classé CM6 et CM7.

En deçà de ces distances, l'accord du salarié n'est pas nécessaire. L'accord des salariés dont l'emploi est classé de CM8 à CM10 n'est pas requis.

Pour les salariés résidant dans un rayon supérieur à ceux indiqués ci-dessus, le volontariat n'est pas nécessaire lorsque l'affectation proposée rapproche le salarié de son domicile.

Lorsque le changement du lieu d'affectation ne nécessite pas l'accord du salarié, celui-ci peut néanmoins exercer un recours auprès de la DRH en raison d'une situation personnelle et/ou familiale particulière ou en raison d'un accroissement significatif des temps de trajet domicile – lieu de travail.

Le nombre de kilomètres est pris en compte par référence à l'itinéraire conseillé MICHELIN, sur la base d'un trajet aller.

Un délai d'un mois doit être respecté entre l'annonce de la modification du lieu de travail et la prise effective de poste. Ce délai peut être raccourci en accord avec le salarié concerné.

ARTICLE 3 : BENEFICIAIRE

Tout salarié de la Caisse d'Épargne de Nord France Europe titulaire d'un contrat de travail qui fait l'objet d'un changement de lieu d'affectation.

ARTICLE 4 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

Pour accompagner les mobilités géographiques qui ont pour conséquence d'augmenter la distance domicile – lieu de travail, des mesures d'accompagnement, notamment financières, sont mises en œuvre.

Ces mesures d'accompagnement concernent :

- la mobilité géographique sans changement de résidence
- la mobilité géographique avec changement de résidence.

Le choix de l'option est à la seule initiative du salarié.

Toutes les mesures financières figurant aux articles ci-dessous sont régies conformément à la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

ARTICLE 4.1 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT RELATIVES A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE SANS CHANGEMENT DE RESIDENCE

ARTICLE 4.1.1 : VERSEMENT D'UNE INDEMNITE MENSUELLE

Dès qu'une augmentation de trajet aller est constatée par rapport au lieu habituel de résidence principale entre le lieu d'affectation précédent et le nouveau lieu d'affectation, le salarié bénéficie d'une indemnité mensuelle dont le montant est égal à 0,35 euros par kilomètre supplémentaire et par jour ou demi – journée de travail effectif.

Cette indemnisation est versée pendant une durée de 18 mois consécutifs à compter de la date de prise de fonction effective. Elle est revalorisée au 1^{er} janvier de chaque

année sur la base de l'augmentation du barème kilométrique 6 CV 5 000 Km défini par la direction générale des impôts.

Les périodes de suspension du contrat de travail supérieures à deux mois consécutifs au titre de la maternité, de la maladie, de l'accident de travail ouvrent droit à un report équivalant à leurs durées.

Le nombre de kilomètres est pris en compte par référence à l'itinéraire conseillé MICHELIN, sur la base d'un aller – retour par jour.

Le domicile pris en compte est le lieu de résidence principale constatée au moment du changement d'affectation.

Le changement du lieu habituel de résidence qui intervient postérieurement au changement d'affectation et qui éloigne le salarié de son nouveau lieu de travail, n'entraîne pas le réajustement de l'indemnité de mobilité perçue par le salarié.

Le changement du lieu habituel de résidence qui intervient postérieurement au changement d'affectation et qui rapproche le salarié de son nouveau lieu de travail, entraîne le réajustement de l'indemnité de mobilité perçue par le salarié.

ARTICLE 4.1.2 : MESURES SPECIFIQUES COMPLEMENTAIRES EN FAVEUR DU DEVELOPPEMENT DURABLE

Sous même condition que l'attribution de l'indemnité mensuelle prévue à l'article 4.1.1, deux mesures spécifiques complémentaires sont mise en œuvre en faveur du développement durable, à savoir :

- Le salarié qui utilise les transports en commun durant toute l'année pour se rendre sur son lieu habituel de travail bénéficie du remboursement de deux abonnements mensuels dans la limite de 150 euros la première année, puis d'un abonnement mensuel dans la limite de 75 euros la deuxième année. Ces remboursements s'effectuent sur production des abonnements réglés par le salarié sur la base de 10 mois la première année, 5 mois la seconde
- Le salarié qui procède à l'acquisition d'un véhicule propre (classement en catégorie A ou B) ou qui aménage son véhicule (équipement GPL, biocarburant) pour se rendre sur son nouveau lieu de travail bénéficie d'une prime brute de 700 €. Cette prime, soumise à cotisations sociales et fiscales, est versée sur présentation de la facture. Le salarié peut en bénéficier une fois pendant la période d'ouverture de droit, soit 18 mois.

ARTICLE 4.2 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE AVEC CHANGEMENT DE RESIDENCE

La décision relative au changement de résidence relève du seul choix du salarié.

Le bénéfice des dispositions du présent article est ouvert aux salariés :

- lorsque le nouveau lieu de travail est éloigné de plus de 50 kilomètres du lieu de résidence
- lorsque la nouvelle résidence se situe dans un rayon maximum de 30 kilomètres autour du nouveau lieu d'affectation

Toute dérogation relative à ces distances, dérogation liée à une situation particulière (réduction du temps de trajet, situations familiales particulières) relève de la décision de la Direction des Ressources Humaines sur présentation d'un dossier motivé et argumenté.

Le bénéfice des dispositions suivantes est ouvert dans les 9 mois qui suivent la nouvelle affectation, augmentés de la durée de l'éventuelle période probatoire.

En cas de mobilité géographique d'un couple de salariés titulaires d'un contrat de travail dans l'entreprise, les mesures financières décrites aux articles 4.2.1, 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4 ci-dessous sont accordées à l'un des deux membres du couple.

ARTICLE 4.2.1 : OCTROI D'UN PRET A TAUX PREFERENTIEL

Il est octroyé au salarié, sous réserve du respect des normes d'engagement, un prêt immobilier pouvant atteindre le prix de revient de la nouvelle acquisition aux conditions ci-dessous. Ce prêt est octroyé aux meilleures conditions de taux applicable aux salariés dans le respect des dispositions relatives à l'assujettissement des prêts à taux préférentiels accordés au personnel des établissements bancaires (lettre circulaire de l'ACOSS n°1999-021).

Le prêt est garanti par une promesse d'affectation hypothécaire non tarifée sous réserve de l'évaluation du risque.

Pour permettre la revente de la résidence principale précédente, ce prêt est agrémenté d'un différé d'amortissement qui cesse à la revente de la résidence principale précédente et qui ne peut excéder deux ans.

Le taux est fixé à 1% avec paiement au choix du salarié mensuellement ou in fine.

Les frais annexes au crédit, hors frais de cautionnement et d'assurance, sont pris en charge par l'entreprise.

Si le salarié le souhaite, les prêts Caisse d'Epargne en cours peuvent être maintenus et les garanties peuvent être transférées sur la nouvelle résidence principale, dans le respect de la réglementation en vigueur.

ARTICLE 4.2.2 : PRISE EN CHARGE DES FRAIS DE DEMENAGEMENT

Les frais de déménagement sont pris en charge sur présentation par le salarié de trois devis, et accord de l'entreprise sur la base du meilleur rapport qualité / prix.

Ils sont directement acquittés par l'entreprise auprès de la société de déménagement.

ARTICLE 4.2.3 : VERSEMENT D'UNE PRIME D'INSTALLATION

Une prime brute d'installation, versée à la date effective du déménagement, d'un montant égal à deux mois de salaire brut, majoré de 500 € par enfant à charge, est versée au moment du déménagement.

Le montant de cette prime ne peut être inférieur à 20 % de la rémunération annuelle minimale du niveau de classification TM4.

Cette prime est soumise à cotisations sociales. La partie de la prime qui couvre des frais d'installation est exonérée sous réserve que les dépenses engagées soient reconnues comme telles par la réglementation sociale et fiscale en vigueur.

ARTICLE 4.2.4 : AIDE A LA RECHERCHE DE LOGEMENT

Pour faciliter la recherche d'un logement, les salariés pourront faire appel à la DRH pour être mis en contact avec les agences immobilières référencées par l'entreprise.

ARTICLE 4.2.5 : RECHERCHE DE LOGEMENT ET DEMENAGEMENT

Il est accordé un total de 4 jours ouvrés de congés supplémentaires pour la recherche d'un logement et /ou pour le déménagement. Ces jours de congés exceptionnels peuvent être décomptés par demi-journée, le décompte s'effectuant selon les règles en vigueur.

Deux trajets aller retour entre le domicile et le lieu d'habitation envisagé sont pris en charge sur la base du barème de l'indemnité de mobilité géographique sans changement de résidence défini à l'article 4.1 du présent accord.

ARTICLE 4.2.6 : INDEMNITE TRANSITOIRE

Article 4.2.6.1 : Déplacement journalier

Entre la décision signifiée à la Direction des Ressources Humaines de changer de résidence principale et le déménagement, le salarié bénéficie d'une indemnité de frais de déplacement.

Cette indemnité est calculée dans les conditions définies à l'article 4.1 du présent accord et est versée pendant une durée maximum de 9 mois à compter de la prise de fonction ou prend fin à la date du déménagement si celui-ci intervient avant ce terme.

Article 4.2.6.2 : Déplacement hebdomadaire et indemnité de double résidence

Dans l'attente de son déménagement, en accord avec la DRH, le salarié qui opte pour la double résidence bénéficie, sur justificatifs, d'une indemnité plafonnée au coût de location d'un studio dans la ville concernée. Elle est versée pendant une durée maximum de 9 mois à compter de la prise de fonction ou prend fin à la date du déménagement si celui-ci intervient avant ce terme.

Le salarié bénéficie également de la prise en charge des frais de transport sur la base d'un aller – retour hebdomadaire entre son domicile et son lieu de travail au barème fixé à l'article 4.1.

Une avance sur frais peut être consentie au salarié qui en fait la demande.

Les indemnités prévues par les articles 4.2.6.1 et 4.2.6.2 ne peuvent en aucun cas se cumuler.

ARTICLE 4.2.7 : PRESTATION MOBILI-PASS

Dans le cadre des prestations éligibles au Mobili-Pass, l'entreprise mettra en rapport le salarié et les organismes collecteurs de l'effort de construction pour qu'il bénéficie des services de ces organismes en matière de recherche de logement et de la subvention destinée à faire face aux dépenses d'un changement de résidence principale pour des raisons professionnelles.

ARTICLE 4.2.8 : SALARIE LOCATAIRE

Pour les salariés locataires de leur résidence principale, qui optent pour le changement de domicile, et qui souhaitent rester locataires, les frais de bail de la première location sont pris en charge par l'entreprise.

Dans le cadre des prestations éligibles au Loca-Pass, l'entreprise mettra en rapport le salarié et les organismes collecteurs de l'effort de construction pour qu'il bénéficie des services de ces organismes en matière d'accès à un logement locatif.

Les dispositions prévues aux articles 4.2.2, 4.2.3, 4.2.4, 4.2.5, 4.2.6 et 4.2.7 leurs sont intégralement applicables.

ARTICLE 4.2.9 : AIDE A LA RECONVERSION PROFESSIONNELLE DU CONJOINT

Pour faciliter la reconversion professionnelle du conjoint suite à une mobilité géographique, l'entreprise proposera un accompagnement professionnel visant à l'aider dans sa recherche d'emploi. Cet accompagnement sera assuré par un cabinet spécialisé.

Le conjoint du salarié concerné choisira un cabinet parmi les deux retenus par l'entreprise. Si aucun des cabinets retenus ne le satisfait, il choisira son propre cabinet, dans la limite du budget alloué aux cabinets retenus.

Les coûts de cet accompagnement professionnel sont totalement pris en charge par l'entreprise.

ARTICLE 5 : ARTICULATION AVEC LES DISPOSITIFS EXISTANTS AU SEIN DES CAISSES D'ÉPARGNE DE FLANDRE, DU PAS DE CALAIS ET DES PAYS DU HAINAUT

Les salariés des Caisses d'Epargne de Flandre, du Pas de Calais et des Pays du Hainaut bénéficiaient de dispositions liées aux mobilités géographiques, dispositions nées d'accords d'entreprise ou de mesures unilatérales, à savoir :

- accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne de Flandre du 20 décembre 2002
- accord d'entreprise de la Caisse d'Epargne des Pays du Hainaut du 9 septembre 2004
- avenants aux contrats de travail de la Caisse d'Epargne du Pas de Calais.

L'entreprise s'engage à maintenir les droits ouverts nés des accords d'entreprise et des avenants aux contrats de travail.

Situation des salariés de la CEPDC et de la CEPDH

Le maintien des droits se traduit par le bénéfice des mesures jusqu'au terme fixé par le contrat de travail ou l'accord d'entreprise.

Les bénéficiaires sont les salariés qui perçoivent l'indemnité de mobilité géographique à la date de signature du traité de fusion.

Dans l'hypothèse où le montant de l'indemnité perçue est inférieur au montant de l'indemnité fixé à l'article 4.1, le salarié perçoit une indemnité dont le montant est fixé au dit article.

Situation des salariés de la CEF

Les mesures financières étant à durée indéterminée, les indemnités de mobilité géographique versées constituent des avantages individuels acquis.

A ce titre, elles sont intégrées au traitement de base.

Le montant brut mensuel intégré est calculé comme suit :

$$\frac{0,175 \text{ €} \times \text{nombre de kilomètres indemnisés (*)} \times \text{nombre théorique de jours de travail}}{13}$$

(*) à la date d'approbation du traité de fusion par les assemblées générales.

Le nombre théorique de jours de travail est fixé à :

- 211 pour les salariés à temps complet décomptant leur temps de travail en heures
- 209 pour les cadres à temps complet décomptant leur temps de travail en jours dont le rythme de travail est fixé du mardi au samedi
- 206 pour les cadres à temps complet décomptant leur temps de travail en jours dont le rythme de travail est fixé du lundi au vendredi.

Les bénéficiaires de cette intégration sont les salariés percevant la mobilité géographique à la date d'approbation du traité de fusion par les assemblées générales. Cette intégration intervient dans le mois qui suit la création juridique de la CENFE.

ARTICLE 6 : CONDITIONS DE REVISION ET DE DENONCIATION

ARTICLE 6.1 : CONDITIONS DE REVISION

Les dispositions du présent accord d'entreprise pourront faire l'objet à tout moment de demandes de révision sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

Les signataires de l'accord peuvent demander la révision du présent accord conformément à l'article L.132-7 du code du travail.

ARTICLE 6.2 : CONDITIONS DE DENONCIATION

Indépendamment de la procédure de révision énoncée ci-dessus, toutes les dispositions du présent accord sont convenues pour une durée indéterminée, et peuvent à ce titre être dénoncées à tout moment par l'une ou l'autre des parties contractantes, sous forme de lettre recommandée avec avis de réception et moyennant un préavis de trois mois.

Conformément à l'article L.132.8 du code du travail, l'accord dénoncé continuera de produire effet jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué, ou à défaut pendant une durée de un an à compter de la date d'effet de la dénonciation.

ARTICLE 7 : DATE D'EFFET ET DE PUBLICITE

Le présent accord à durée indéterminée, dit de substitution, a été conclu dans le cadre de l'article L.132-8 du code du travail et prend effet rétroactivement au 2 novembre 2007, date à laquelle les accords de la Caisse d'Epargne de Flandre du 20 décembre 2002 et de la Caisse d'Epargne des Pays du Hainaut du 9 septembre 2004, des mesures unilatérales de la Caisse d'Epargne du Pas de Calais traitant des sujets ci-dessus cessent définitivement de produire leurs effets.

Le présent accord sera déposé à la Direction Départementale du Travail de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Nord et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Nord France Europe conformément aux dispositions de l'article L.132.10 du Code du Travail.

Le présent accord sera porté à la connaissance du personnel par le biais de l'outil intranet. Un exemplaire sera remis à chaque membre du personnel qui n'y a pas accès et qui en fera la demande auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Fait à Roubaix, le 8 novembre 2007
En 10 exemplaires.

Caisse d'Épargne Nord France Europe	M. Jean MERELLE Président du Directoire
C.F.D.T	M. Délégué Syndical
C.F.T.C.	M. Délégué Syndical
C.G.C	M. Délégué Syndical
C.G.T.	M. Délégué Syndical
F.O.	M. Délégué Syndical
S.U.	M. Délégué Syndical
S.U.D.	M. Délégué Syndical