

**ACCORD D'ENTREPRISE RELATIF AUX  
MODALITES D'ACCOMPAGNEMENT DES MOBILITES FONCTIONNELLE ET  
GEOGRAPHIQUE LIEES AUX OPERATIONS DE FUSION DE LA CENFE ET  
DE LA CEP**

**Entre les soussignés,**

La Caisse d'Epargne Nord France Europe, dont le siège social est situé  
135, Pont de Flandres - 59031 Lille Cedex  
Représentée par Madame **Christine GOEURY**, Membre du Directoire en charge du pôle Ressources,

**Et**

La Caisse d'Epargne **Picardie**, dont le siège social est situé  
8 rue Vadé - 80 064 Amiens cedex 9  
Représentée par Monsieur **Jean-Pierre TAMIGI**, Membre du Directoire en charge du pôle  
Ressources,

**D'une part**

**Et**

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

MEYSEN NATHALIE, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

et par

Ami FRION LEVEQUE délégué syndical Caisse d'Epargne Picardie

Le syndicat **CFTC**, représenté par :

DAUBY JEAN-MAX, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

Le syndicat **SNE-CGC**, représenté par :

LECLERCQ Laurent, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

Le syndicat **FO**, représenté par :

DURONT ARNAUD, délégué syndical Caisse d'Epargne Picardie

Le syndicat **SU-UNSA**, représenté par :

Jean Louis PROUVEUR, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

et par

Buonanno Olivier, délégué syndical Caisse d'Epargne Picardie

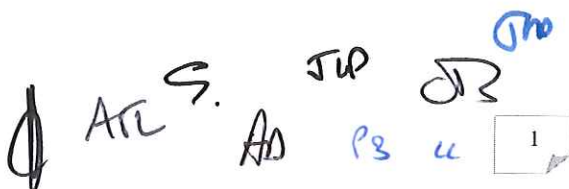
Le syndicat **SUD**, représenté par :

ridelance Pascal, délégué syndical Caisse d'Epargne Nord France Europe

NY

**D'autre part,**

Il a été préalablement exposé :

 ATLS, AD, JUP, PS, U, 1

## PREAMBULE

Les COS et les Directoires des deux Caisses d'Epargne ont ouvert des négociations en vue de réaliser le rapprochement de leurs entreprises afin de sceller leur volonté de coopération en vue de leur rapprochement dans le cadre d'une fusion.

Cette volonté de rapprochement s'est traduite par la signature d'un protocole de rapprochement et se fera sous la forme juridique d'une fusion absorption.

Dans le cadre de ce projet :

- Les contrats de travail de l'entreprise absorbée seront transférés au sein de la société absorbante en application des dispositions de l'article L.1224-1 du code du travail
- Conformément aux valeurs du Groupe des Caisses d'Epargne, la garantie de l'emploi sera assurée : tous les collaborateurs qui, à la date de la signature du Traité de Fusion, seront liés aux Caisses d'Epargne d'origine par un contrat de travail à durée indéterminée auront la garantie de se voir proposer un emploi au sein de la nouvelle entité, compatible avec les exigences d'efficacité et de performance du nouvel ensemble ainsi qu'avec leur niveau de compétence.

La création de cette nouvelle caisse régionale nécessitera donc l'adaptation des organisations et des activités.

Elle entraînera, par voie de conséquence, des évolutions d'emplois qui sont aussi un moyen pour les salariés de développer leurs compétences professionnelles, leur polyvalence et leurs trajectoires professionnelles.

### Les bénéficiaires de l'accord

Tout collaborateur issu des caisses d'Epargne Nord France Europe et Picardie titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée à la date de fusion juridique

Et

exerçant un emploi de la filière « support » ou occupant une fonction commerciale concernée par la nouvelle organisation

Et

impacté par un changement de son Emploi et/ ou de son affectation géographique dans le cadre exclusif du processus de fusion.

Sont, à ce titre, concernés les collaborateurs occupant une fonction commerciale mais affectés en mission sur une fonction support à la date de fusion juridique quel que soit leur affectation d'origine.

Le bénéfice des mesures d'accompagnement figurant au présent accord est ouvert à tout salarié bénéficiaire, tel que défini ci-dessus, dès lors que la mobilité fonctionnelle intervient avant le 30 juin 2018.

### L'objet de l'accord

Le présent accord a pour objet de définir :

- les dispositifs nécessaires à l'accompagnement de chaque salarié concerné par un changement d'emploi afin de faciliter et de réussir son intégration dans son nouvel emploi
- les mesures financières accompagnant les changements de lieu d'affectation.

**Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :**

AR  
JUR  
S.  
MT  
13  
2

## TITRE I LE PROCESSUS D'ACCOMPAGNEMENT RH DURANT LA FUSION

### ARTICLE 1 : ENTRETIEN EXPLORATOIRE RH

Cet entretien a pour objectif de :

- décrire et expliciter les mesures d'accompagnement mises en œuvre dans le cadre des mobilités fonctionnelle et / ou géographique
- informer le salarié sur le processus d'affectation aux emplois
- informer le salarié sur les emplois cibles pour lesquels il manifeste un intérêt.
- recueillir ses souhaits d'orientation professionnelle en lien avec la macro-organisation, la répartition des activités par site
- connaître ses contraintes personnelles, notamment liées à des situations familiales particulières et/ou de handicap.

Les salariés sont informés, avant la tenue de l'entretien, de la mise en ligne dans l'espace Ressources Humaines de chaque entreprise d'un support de présentation et de préparation de l'entretien.

Un courrier sera adressé aux salariés dont le contrat de travail est suspendu.

Ces entretiens sont initiés et réalisés par les Responsables Ressources Humaines (RRH).

En aucun cas, les activités syndicales ou de représentation du personnel ne peuvent entraîner de traitement différencié.

Ces entretiens débuteront fin août 2016 pour se terminer fin octobre 2016.

Seront prioritairement reçus les collaborateurs des fonctions « Supports » dont l'activité professionnelle est transférée sur un autre site.

### ARTICLE 2 : DECOUVERTE DES EMPLOIS

Des carrefours d'information via un webinaire 'Passerelle Metier' et un 'forum des Metiers' sont organisés afin que les salariés puissent connaître les différents emplois existants dans l'entreprise. Il peut être proposé également des immersions pour permettre aux salariés de se faire une juste représentation des emplois et ainsi vérifier si celui-ci est en adéquation avec leurs compétences.

Afin de permettre aux salariés de réfléchir à leur projet professionnel, il sera aussi proposé avant octobre 2016 :

- Des réunions d'informations sur les dispositifs d'accompagnement à la mobilité géographique et fonctionnelle,
- La liste emplois cibles,
- Une visite des villes,
- La présence constante des RRH pour apporter tout complément d'informations qui serait nécessaire.

### ARTICLE 3 : PROCESSUS D'AFFECTION

Préalablement à cette proposition d'emploi post-fusion, chaque salarié recevra un projet de pré-affectation courant décembre 2016.

En cas de refus, un deuxième projet de pré-affectation distinct lui sera fait au cours du premier trimestre 2017.

Les projets de pré-affectation et propositions d'emplois sont faits, en priorité, sur un emploi de classification et de responsabilité similaires à l'emploi précédemment occupé.

Les souhaits et les contraintes personnelles exprimés par les salariés dans le cadre du processus d'affectation aux emplois, notamment en terme de localisation, sont pris en compte au regard des possibilités d'emploi et d'organisation au sein de la nouvelle entité. Ces souhaits sont recueillis au cours d'entretiens exploratoires RH qui débuteront fin août 2016.

AFR S. JP AB JM  
AD PB LL

3

## TITRE II : LA MOBILITE FONCTIONNELLE

### ARTICLE 1 : DEFINITION

La mobilité fonctionnelle consiste en un changement de l'emploi occupé, mis en œuvre d'un commun accord, dans le cadre du rapprochement des Caisses CENFE et CEPIC par voie de fusion :

- suite à une proposition de l'employeur acceptée par le salarié
- suite à une demande du salarié acceptée par l'entreprise.

### ARTICLE 2 : DISPOSITIF D'ACCOMPAGNEMENT

Les salariés pour lesquels une mobilité fonctionnelle est mise en œuvre dans le cadre des opérations de fusion bénéficient d'un dispositif individualisé d'accompagnement.

Il s'articule, selon les besoins, autour :

- **D'un plan de formation individualisé**

A l'issue de la proposition d'emploi retenue et des besoins éventuels de formation identifiés, le salarié bénéficie d'un plan individuel de formation adapté qui commencera autant que possible avant la prise effective de poste.

Ce plan s'appuie sur tous les modes d'apprentissage utilisés par l'entreprise (présentiel, distanciel, E learning, web,...).

Ce plan individuel de formation n'est pas sanctionné par un examen, sauf lorsque le diplôme est requis pour tenir l'emploi en application de dispositions réglementaires ou de pratiques habituelles bancaires pour des métiers dits spécialisés.

L'ensemble des formations à suivre à l'occasion de ce plan individuel est formalisé et remis au salarié.

- **D'un suivi individualisé durant la prise de poste**

Durant la phase de prise de poste, le salarié est accompagné par son manager et peut l'être également par un référent. Ce référent, spécialiste du métier, accompagne le salarié dans son apprentissage, et effectue un suivi régulier et à minima mensuel.

Le salarié bénéficie d'un point d'étape trois mois après sa prise de poste. (manager ou référent, collaborateur, RRH)

Ce point d'étape permet de s'assurer de la montée en compétences et d'engager d'éventuelles actions de formation et / ou d'accompagnement complémentaires.

Lorsque le référent n'est pas un manager, son activité sera adaptée pour lui permettre d'assurer sa mission de référent dans de bonnes conditions.

Le rôle de référent sera pris en considération (temps et apports) au titre de l'évaluation des performances de l'année considérée.

- **D'une éventuelle réorientation professionnelle**

Si après 3 mois de tenue effective du nouveau poste, le salarié rencontre des difficultés importantes d'acquisition des compétences dans le poste occupé une réorientation professionnelle est proposée.

Cette réorientation professionnelle est initiée sur la base d'un constat partagé par la Direction des Ressources Humaines en lien avec le manager direct, le référent et le salarié. Elle s'effectue en priorité sur un emploi de classification identique à celui occupé précédemment.

Handwritten notes and signatures at the bottom right of the page, including initials like "AFR", "S.", "P.S.", "u", and a box containing the number "4".

NH

Cette réorientation peut également être demandée par le salarié qui sera reçu par la DRH afin d'analyser sa demande et partager les constats avec le manager et le référent.

- **D'un dispositif spécifique aux mobilités fonctionnelles d'une fonction « Supports » vers un métier du réseau commercial pour les collaborateurs en ayant émis le souhait**

Dans le cas de mobilités de collaborateurs n'ayant pas d'expérience dans les métiers réseau, une vigilance particulière sera apportée à la période d'apprentissage :

- Désignation systématique d'un Référent tel que décrit précédemment
- Formation « parcours métiers », bancaires et commerciales nécessaires
- Non comptabilisation dans les effectifs de l'agence pendant la période d'intégration (3 mois)
- Accompagnement à l'acquisition de la certification professionnelle sur le temps de travail pour les salariés non titulaires de la certification.

Lorsque le référent n'est pas un manager, son activité sera adaptée pour lui permettre d'assurer sa mission de référent dans de bonnes conditions.

Le rôle de référent sera pris en considération (temps et apports) au titre de l'évaluation des performances de l'année considérée.

### ARTICLE 3 : EFFET SUR LA REMUNERATION ET SUR LA DUREE CONTRACTUELLE DE TRAVAIL

La durée contractuelle de travail des salariés est maintenue, qu'ils soient à temps complet ou à temps partiel. En cas de travail à temps partiel, la répartition du temps de travail (organisation hebdomadaire, mensuelle, annuelle) est également maintenue lorsque cette répartition est compatible avec les jours de travail de l'unité d'affectation du salarié. En cas d'incompatibilité, la DRH étudie des solutions alternatives (changement des horaires de travail, changement de lieu d'affectation, changement d'emploi, ...).

Dans le cadre de la mobilité fonctionnelle, si le niveau de classification de leur nouvel emploi est inférieur à celui précédemment occupé, les salariés bénéficient du maintien de leur rémunération annuelle brute base temps plein, hors éléments aléatoires.

### ARTICLE 4 : PERIODE D'ADAPTATION

#### Situation de mise en œuvre d'une période d'adaptation

Lorsqu'un salarié accède à un emploi de classification supérieure et/ou à un premier poste de management, une période d'adaptation est mise en œuvre.

Cette période d'adaptation est d'une durée de trois mois, éventuellement renouvelable.

A l'expiration de la période d'adaptation, sur validation de son manager et de la DRH, le salarié est nommé définitivement dans son emploi.

En accord avec le responsable hiérarchique du salarié, et au vu du déroulement de sa période d'intégration dans l'emploi, la confirmation dans l'emploi peut intervenir avant la fin de la période.

Dans l'hypothèse où la période d'adaptation n'est pas satisfaisante, une réorientation professionnelle est proposée.

#### Effets de la période d'adaptation

Le montant de l'augmentation de salaire mensuel est versé sous forme de prime dès le début de cette période.

Dès lors que la période d'adaptation est concluante, la prime est intégrée au traitement de base lors de la nomination définitive dans l'emploi.

HT  
AFR [Signature] S. JWP JB JND  
AD PB 4 5

## ARTICLE 5 : EFFET SUR LA CLASSIFICATION

Tout salarié se voit proposer en priorité un emploi de niveau de classification identique à celui occupé précédemment.

Chaque emploi de la nouvelle caisse régionale relève d'un niveau de classification déterminé conformément aux dispositions conventionnelles nationales.

## ARTICLE 6 : CUMUL AVEC LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

Lorsqu'une mobilité fonctionnelle s'accompagne d'une mobilité géographique, toutes les dispositions prévues dans le présent accord, d'une part pour la mobilité fonctionnelle et d'autre part pour la mobilité géographique, s'appliquent.

### TITRE III : LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

#### ARTICLE 1 : DEFINITION

La mobilité géographique se traduit par un changement du lieu d'affectation du salarié dans le cadre des opérations propres à la fusion.

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

En cas d'augmentation de la distance domicile – lieu de travail, suite à proposition d'emploi faite par l'entreprise et acceptée par le salarié, celui-ci pourra bénéficier des mesures ci-après.

Les mobilités hors opérations de fusion et / ou pour convenances personnelles ne sont pas concernées par les dispositions du présent titre.

Les mesures d'accompagnement décrites ci-dessous ne peuvent, en aucun cas, se cumuler avec les dispositifs ou usages existants antérieurement au sein des Caisses d'Epargne Nord France Europe et Picardie.

En outre, la Direction s'attachera, par ailleurs, à faciliter la mobilité des collaborateurs à l'occasion de ce rapprochement au travers de solutions à développer telles que la mise en place de plateforme de co-voiturage

Des solutions de co-working seront également recherchées sur les sites administratifs pour permettre aux salariés de travailler occasionnellement dans un lieu qui n'est pas leur lieu habituel de travail, en fonction de leur métier et des espaces disponibles

Les modalités de mise en œuvre de ces deux solutions seront précisées ultérieurement.

#### ARTICLE 2 : MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

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

Elles concernent :

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

Le choix de l'option peut s'effectuer pendant une durée de douze mois à compter de la nouvelle affectation du collaborateur.

Le cumul des mesures d'accompagnement (mobilité géographique avec et sans changement de résidence) n'est pas envisageable. L'analyse des situations individuelles spécifiques sera faite conjointement avec la DRH.

Trois types d'accompagnement à la mobilité géographique d'un collaborateur sont proposés, les dispositifs développés ci-dessous sont non cumulatifs.

AT  
AD  
SW  
PB  
L  
6  
JMS

## **ARTICLE 2.1 : MOBILITE GEOGRAPHIQUE SANS CHANGEMENT DE RESIDENCE**

### **Article 2.1.1: Participation aux frais de trajet domicile-lieu de travail en transport en commun**

L'entreprise prend en charge, à titre dérogatoire, 100% des titres d'abonnement de transport en commun domicile – lieu de travail pour les TER/TERGV ou les trains Intercité (sur la base des tarifs de 2<sup>ème</sup> classe) et 80 % (sur la base des tarifs de 2<sup>ème</sup> classe) pour les TGV.

Au montant mensuel de cette participation aux frais de transport en commun s'ajoute, le cas échéant, le coût d'un parking à proximité de la gare rapporté au nombre de jours travaillés dans le mois par le collaborateur.

La participation majorée aux frais de transport en commun bénéficie au collaborateur pendant une durée de 36 mois. Elle est prise en charge sur déclaration mensuelle du collaborateur via une note d'indemnisation.

A l'issue de cette période, le salarié bénéficie de la participation aux frais de transport en commun sur la base des conditions habituelles pratiquées au sein de la Caisse.

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.

En cas de grève ou d'interruption du mode de transport collectif retenu, les collaborateurs pourront bénéficier d'une prise en charge exceptionnelle du trajet effectué en voiture sur la base des barèmes et des modalités prévus à l'article 2.1.2.

### **Article 2.1.2 : Participation aux frais de déplacement domicile-lieu de travail en voiture personnelle**

#### **Versement d'une indemnité kilométrique mensuelle pour les collaborateurs qui ne peuvent recourir aux transports en commun**

Pour les salariés qui ne peuvent utiliser les transports en commun pour se rendre sur leur lieu de travail en raison de contraintes personnelles et ou professionnelles, dès qu'un accroissement de trajet est constaté par rapport au domicile principal entre le lieu d'affectation précédent et le nouveau lieu d'affectation, le salarié bénéficie d'une indemnité kilométrique par jour ou demi – journée de travail effectif.

Le montant de cette indemnité est fixé comme suit :

- indemnité kilométrique égale à celle fixée par le barème de l'administration fiscale (en fonction des kilomètres parcourus et des puissances fiscales des véhicules) par kilomètre supplémentaire pendant les douze premiers mois
- indemnité kilométrique égale à celle fixée par le barème de l'administration fiscale (en fonction des kilomètres parcourus et des puissances fiscales des véhicules) diminuée de 0,03 € par kilomètre supplémentaire pendant les vingt-quatre mois suivants.

La mobilité géographique d'un collaborateur sans changement de résidence dans le cadre du présent projet ne pourra, par principe, excéder un trajet quotidien de 140 kilomètres aller-retour.

Compte tenu des contraintes et risques occasionnés par des déplacements en voiture sur des distances importantes (fatigue, aléas climatiques, risques routiers ...), la mobilité sans changement de résidence pour des trajets supérieurs à 140 kilomètres par jour, et pour une période supérieure à 6 mois, ne doit s'envisager que par exception lorsque le collaborateur y est contraint pour des motifs personnels.

Pour une mobilité générant un trajet quotidien supérieur à 140 kilomètres, et au-delà des 6 mois précités, une analyse au cas par cas en lien avec la DRH, et validée par elle, sera mise en place pour une durée d'un an reconductible.

AFZ  
JUP  
AD  
P3  
JAO  
7

Au calcul du montant mensuel de cette indemnité s'ajoute la prise en charge du coût journalier du péage (télépéage) en fonction du nombre de jours travaillés dans le mois par le collaborateur.

Cette indemnisation est versée pendant une durée de 36 mois consécutifs à compter de la date de prise de fonction effective.

Elle est prise en charge sur déclaration mensuelle du collaborateur via une note de frais.

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 MICHELIN « conseillé », sur la base d'un aller – retour par jour.

### **Prime d'acquisition d'un véhicule propre**

Dans le cadre du développement durable et sous même condition que l'attribution de l'indemnité mensuelle, le salarié qui procède à l'acquisition d'un véhicule sans malus écologique pour se rendre sur son nouveau lieu de travail bénéficie d'une prime brute de 1 000 €. Cette prime est portée à 1 500 € pour l'acquisition d'un véhicule hybride ou électrique.

Cette prime, soumise à cotisations sociales, est versée sur présentation de la facture et de la carte grise.

Ce droit est ouvert à l'acceptation de la proposition d'emploi dans la nouvelle caisse pendant un délai de 36 mois après la prise effective de poste. Le bénéfice de cette disposition est utilisable une fois sur la période.

### **Octroi d'un prêt personnel pour l'acquisition d'un véhicule propre**

Il est octroyé au salarié, sous réserve du respect des normes d'engagement, un prêt personnel pouvant atteindre le prix de revient de la nouvelle acquisition et d'un montant maximum égal au plafond légal des prêts personnels en vigueur (soit 75.000 €). Ce prêt est octroyé aux meilleures conditions de taux applicable aux salariés (référence taux client constaté le mois précédent la demande) 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).

Ce droit est ouvert à l'acceptation de la proposition d'emploi dans la nouvelle caisse pendant un délai de 36 mois après la prise effective de poste. Le bénéfice de cette disposition est utilisable une fois sur la période.

### **ARTICLE 2.2 : MOBILITE ALTERNEE**

Si compte tenu de l'éloignement entre son domicile et son nouveau lieu de travail, le collaborateur ne peut regagner quotidiennement sa résidence, et ne souhaite pas déménager, il peut opter pour la double résidence.

Le bénéfice des dispositions du présent article 2.2 est ouvert aux salariés aux conditions cumulatives suivantes :

- lorsque le nouveau lieu de travail est éloigné de plus de 50 kilomètres du lieu de résidence
- et/ou lorsque le temps de trajet est au moins égal à 1h30 quel que soit le mode de transport utilisé ;

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.

En cas de mobilité alternée, le salarié bénéficie d'une indemnité mensuelle plafonnée à 600€ destinée à la prise en charge de son hébergement et de ses frais de nourriture, indemnité versée sur présentation d'un justificatif.

AN  
BO  
SU  
PB  
4  
8  
MH  
S  
DND



Si le salarié décide de passer moins de 3 nuits, il bénéficie alors d'une allocation forfaitaire journalière dont le montant est fixé au barème légal (référence barème URSSAF) au titre des frais d'hébergement provisoire et des frais supplémentaires de nourriture (repas du soir).

Cette indemnité est versée pendant une durée maximum de 36 mois à compter de la prise de fonction. Dans l'hypothèse où le salarié venait à opter pour la mobilité avec changement de résidence, le versement de cette indemnité serait alors plafonné à 9 mois.

Le salarié bénéficie également de la prise en charge des frais de transport sur la base de deux aller – retour hebdomadaire entre son domicile et son lieu de travail, au barème fixé à l'article 2.1.2 du présent accord, dans la limite de 36 mois et sur présentation des justificatifs.

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

### **ARTICLE 2.3 : 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 aux conditions cumulatives suivantes :

- lorsque le nouveau lieu de travail est éloigné de plus de 50 kilomètres du lieu de résidence et/ou lorsque le temps de trajet est au moins égal à 1h30 quel que soit le mode de transport utilisé ;
- 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.

Le bénéfice des dispositions suivantes est ouvert dans les 12 mois qui suivent la nouvelle affectation, augmentés de la durée de l'éventuelle période d'adaptation.

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 2.3.1, 2.3.2, 2.3.3, sont accordées à l'un seulement des deux membres du couple (marié, Pacsé, en situation de concubinage notoire).

#### **Article 2.3.1 : Financement immobilier**

Le salarié peut bénéficier pour sa résidence principale, sous réserve du respect des normes d'engagement, d'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 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 70% du taux moyen client constaté le mois précédant pour les prêts pour résidence principale d'une durée égale ou inférieure à 10 ans, sans pouvoir excéder 1%, avec paiement des échéances, au choix du salarié, mensuellement ou in fine.

Les frais de prêts immobiliers dus par les salariés sont ceux réglés par les clients le mois précédent réduits de 30 %.

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.

AFR JVP JTB JWD  
Ad. P3 4

NT

9

### **Article 2.3.2 : Prise en charge des frais de déménagement**

Les frais de déménagement sont pris en charge sur présentation par le salarié de deux 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 2.3.3 : Versement d'une prime d'installation**

Une prime brute d'installation, versée à la date effective du déménagement, d'un montant de 8 000 € majoré de 1 000 € par enfant à charge, est versée au moment du déménagement.

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

### **Article 2.3.4 : Aide à la recherche de logement**

Pour faciliter toutes les démarches de recherche d'un logement, l'entreprise fait appel à un ou plusieurs prestataires spécialisés en donnant priorité à celui ou ceux fournissant les prestations de mobilité professionnelle, de type Mobili-Pass.

Les services proposés au salarié portent sur :

- l'étude des besoins avec la famille
- la recherche de logement conformément au cahier des charges
- les visites des logements avec la famille
- l'organisation des démarches administratives et scolaires
- l'expertise immobilière et l'aide à la vente du logement actuel
- la présentation de la commune et l'environnement du logement.

### **Article 2.3.5 : Recherche de logement et déménagement**

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.

Quatre trajets aller-retour, à maxima, 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 2.1 du présent accord.

### **Article 2.3.6 : Indemnité transitoire**

#### Article 2.3.6.1 : 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 2.1.2 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 2.3.6.2 : 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 mensuelle plafonnée à 600€ destinée à la prise en charge de son hébergement, indemnité versée sur présentation d'un justificatif.

AFR  
BD PB u 10  
JUL  
OB  
OMJ  
AF

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 2.1.2 du présent accord, dans la limite de 9 mois et sur présentation des justificatifs.

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

Les indemnités prévues par les articles 2.3.6.1 et 2.3.6.2 ne peuvent en aucun cas se cumuler.

#### **Article 2.3.7 : Salarié locataire**

Pour les salariés qui optent pour le changement de domicile et qui souhaitent être locataires, les frais d'agence et de bail sont pris en charge par l'entreprise.

Dans le cadre des prestations éligibles au Loca-Pass, l'entreprise met 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 2.3.2 à 2.3.6 leurs sont intégralement applicables.

#### **Article 2.3.8 : Aide à 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.

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

### **TITRE IV SITUATION DES TRAVAILLEURS HANDICAPES**

La situation des travailleurs handicapés au sens de l'article L 5212-13 du code du travail concernés par les opérations de fusion fait l'objet d'une attention particulière.

Au-delà des dispositions conventionnelles nationales, un dispositif spécifique d'accompagnement leur est réservé.

Ce dispositif complémentaire s'articule autour des étapes suivantes :

Avant la proposition d'emploi

- Entretien avec le référent handicap de l'entreprise sur demande du salarié
- Examen des souhaits individuels au regard des possibilités d'emploi et des contraintes liées au handicap

Avant et pendant la prise de poste

- Si nécessaire, d'une part, une étude d'aménagement du nouveau poste de travail par un ergonome qualifié en concertation avec le médecin du travail et prise en charge des frais dans les conditions prévues à l'accord collectif national, d'autre part, un aménagement d'horaire en raison de soins particuliers peut être envisagé
- Selon la situation, sensibilisation et/ou formation de l'équipe d'accueil en vue de préparer l'intégration du nouveau collaborateur
- Suivi de l'intégration à 1, 6 et 12 mois par le référent handicap de l'entreprise en collaboration avec le manager et le tuteur sur demande du salarié.

AFR  JUP  ?  JMO   
AD P3 4 

## TITRE V : SUIVI AUPRES DU COMITE D'ENTREPRISE

La mise en œuvre des mobilités géographiques et fonctionnelles font l'objet d'un suivi collectif et à minima trimestriel auprès du Comité d'entreprise.

## TITRE VI : DISPOSITIONS DIVERSES

### ARTICLE 1 : CONDITIONS D'ENTREE EN VIGUEUR DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu sous réserve qu'il soit valablement conclu en application des dispositions légales, pour une durée indéterminée, au sein de chacune des Caisses signataires, et valablement déposé, ceci au plus tard à la date du.

### ARTICLE 2 : DUREE DE L'ACCORD

Le présent accord est conclu pour une durée déterminée. Il prendra effet à la date de dépôt de l'accord régulièrement conclu.

Il cessera automatiquement de produire ses effets au 30 octobre 2018 sans qu'il puisse se transformer en accord à durée indéterminée à son échéance, ni se renouveler par tacite reconduction. A cette date, il n'y aura plus de nouvelle ouverture de droit au bénéfice de cet accord mais les salariés ayant un droit ouvert continueront à en bénéficier jusqu'à la fin du délai prévu par l'accord.

### ARTICLE 3 : CONDITIONS DE REVISION

Les dispositions du présent accord 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.

La demande de révision doit être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception ou remise en main propre contre décharge, à l'ensemble des parties signataires et adhérentes.

Toutes les organisations représentatives dans l'entreprise seront convoquées à la négociation de l'avenant de révision, dans un délai maximum de deux mois suivant la demande de révision.

Les parties mettront tout en œuvre pour faire aboutir les négociations dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion.

En cas d'absence d'accord passé ce délai, les négociations prendront fin et conduiront à poursuivre l'application du présent accord dans les mêmes conditions.

### ARTICLE 4 : DATE D'EFFET ET DE PUBLICITE

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi dans les quinze jours qui suivent sa signature ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Nord France Europe et du siège de la Caisse d'Epargne Picardie.

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.

Handwritten signatures and initials: AN, AFZ, SWP, P3, U, 12, 03, 07, H.

Fait à Amiens et à Lille, en 20 exemplaires  
le 28 juin 2016,

Pour la Direction de la CENFE

Madame Christine GOEURY  
Membre du Directoire  
en charge du pôle Ressources

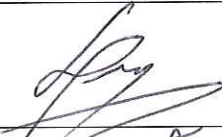





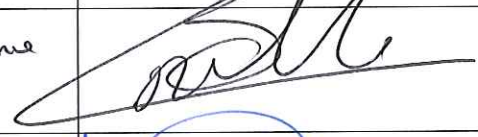


Pour la Direction de la CEP

Monsieur Jean-Pierre TAMIGI  
Membre du Directoire  
en charge du pôle Ressources



Pour les Organisations Syndicales Représentatives de la CENFE et de la CEP

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
CFDT (CENFE)	M. HEYSEN NATHALIE Délégué Syndical	
CFDT (CEP)	M. de la Rivière FRONCENEGREVE Délégué Syndical	
CFTC (CENFE)	M. DAUBY JEAN-MAX Délégué Syndical	
FO (CEP)	M. DUDON ARMAND Délégué Syndical	
SNE - CGC (CENFE)	M. LECLERCQ Laurent Délégué Syndical	
SU - UNSA (CENFE)	M. Jean-Loup PROUVEN Délégué Syndical	
SU - UNSA (CEP)	M. Bourgeois Stéphanie Délégué Syndical	
SUD (CENFE)	M. Michelance Patrick Délégué Syndical	