



**Accord portant sur les mesures d'accompagnement de la mobilité
au sein de la Caisse d'Épargne Loire-Centre**

Entre les soussignés

- ▶ La Caisse d'Épargne Loire-Centre dont le siège social est situé à ORLEANS, 7 rue d'Escures, représentée par Madame Dominique LANGUILLAT en sa qualité de Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources.

D'une part,

Les Organisations Syndicales :

- ▶ CFDT, représentée par :
M *J. Claude HENON*, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ CFTC, représentée par :
M *Veronique de MAGY*, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ CGT, représentée par :
M _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ FO, représentée par :
M *Robert GALLON*, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ SNE-CGC, représentée par :
M *Alain CRIQU*, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ SUD, représentée par :
M _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre
- ▶ SU/UNSA, représentée par :
M _____, Délégué Syndical de la Caisse d'Épargne Loire-Centre

D'autre part,

Il a été convenu ce qui suit :

Rb *M JCH*
A *VM*

Préambule

Le présent accord a spécifiquement pour objet les mesures d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle et géographique dans le cadre du fonctionnement de la Caisse d'Epargne Loire-Centre.

Il s'inscrit dans le cadre de l'harmonisation du socle social de la nouvelle Caisse d'Epargne Loire-Centre issue de la fusion des Caisses d'Epargne Centre Val de Loire et Val de France Orléanais, conformément aux dispositions de l'article L2261-14 du code du travail.

Il se substitue à l'ensemble des dispositions ayant le même objet précédemment applicables aux salariés ex-CECVL et ex-CEVFO, en particulier à l'accord d'entreprise de CE VFO relatif à la gestion de la mobilité professionnelle en date du 20 décembre 2002 et à l'accord d'entreprise de CE CVL portant sur la mobilité professionnelle en date du 13 mai 2005.

Les parties signataires conviennent que la mobilité tant fonctionnelle que géographique au sein de la Caisse d'Epargne Loire-Centre répond aux objectifs :

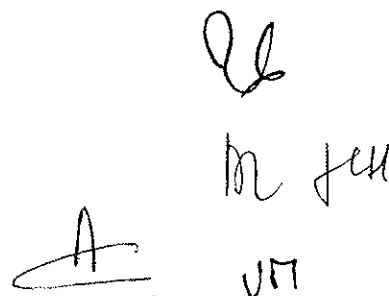
- Offrir des opportunités et des évolutions de carrière,
- Rechercher la meilleure adéquation des ressources aux besoins de l'entreprise, en veillant à prendre en compte les choix de vie personnelle ainsi que les souhaits et possibilités d'évolution professionnelle des salariés.

La mobilité tant fonctionnelle que géographique peut permettre également de :

- Développer les compétences et les capacités d'adaptation des salariés de l'entreprise,
- Accroître la motivation des salariés en favorisant de nouvelles expériences.

Dans le cadre de la stratégie du Groupe en matière de Développement Durable, l'entreprise veillera à étudier les possibilités de limiter les déplacements importants et à encourager le recours aux mesures participant au Développement Durable (Transports en commun, double résidence...).

Par ailleurs, à l'occasion de l'étude des candidatures sur les postes à pourvoir, l'entreprise portera une attention particulière aux demandes de rapprochement du domicile.

Handwritten signatures and initials in black ink. On the left, a large stylized 'A' with a horizontal line underneath. On the right, a signature that looks like 'JL', followed by 'M JEU' and 'UM' below it.

Chapitre 1 : Mobilité fonctionnelle

Article 1-1 : Définition de la mobilité fonctionnelle

La mobilité fonctionnelle se caractérise par un changement d'emploi type branche Caisse d'Epargne.

La mobilité fonctionnelle peut être consécutive à une proposition de l'employeur ou à l'initiative du salarié.

Elle donne lieu à la conclusion d'un avenant au contrat de travail.

Article 1-2 : Les mesures d'accompagnement à la mobilité fonctionnelle

Les salariés concernés par une mobilité fonctionnelle telle que définie ci-dessus bénéficient des mesures d'accompagnement prévues dans le cadre du dispositif de Gestion Prévisionnelle de l'Emploi et des Compétences. Ce dispositif doit permettre notamment de :

- Acquérir les compétences nécessaires à l'adaptation dans l'emploi,
- Tenir compte des situations particulières, et notamment procéder aux aménagements éventuellement nécessaires pour les personnes handicapées,
- Suivre la montée en compétences des salariés et le niveau d'adaptation à l'emploi et prendre les mesures correctrices le cas échéant.

Un accompagnement spécifique sera mis en place dans le cas d'un changement d'activités sans changement d'emploi qui nécessite l'acquisition de nouvelles compétences

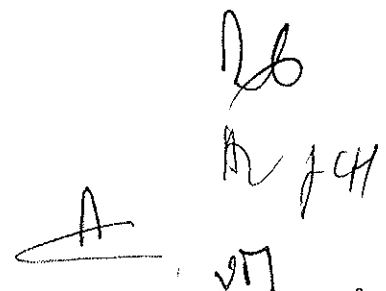
Article 1-3 : Les mesures spécifiques aux remplacements de longue durée

Des remplacements dont la durée est limitée à 9 mois maximum, et pouvant aller jusqu'à 12 mois avec l'accord du salarié, peuvent être mis en place.

Le fait d'exercer un emploi différent du sien, dans le cadre d'un remplacement d'une durée significative, peut constituer une préparation à la mobilité fonctionnelle et une occasion d'acquérir de nouvelles compétences. C'est pourquoi, le salarié ayant réalisé un remplacement de plus de 3 mois et qui postule sur le poste qui deviendrait disponible ou sur un emploi similaire, bénéficie d'un examen prioritaire de sa candidature lors d'un entretien avec la DRH. Dans le cas où il n'est pas retenu, il bénéficie d'un entretien de carrière avec la Direction des Ressources Humaines.

Le salarié effectuant un remplacement bénéficie d'une indemnité de remplacement pendant toute la durée de ce remplacement dès lors que le niveau de classification de l'emploi qui lui est confié est supérieur à celui de l'emploi occupé avant le remplacement. Le montant de l'indemnité correspond au montant minimal prévu à l'article 6 de l'accord national sur la carrière des salariés du 25 juin 2004.

De plus, lorsque ces remplacements entraînent une mobilité géographique, les frais de déplacement supplémentaires engagés par rapport à la distance domicile-lieu d'affectation initiale seront pris en charge selon le tarif de remboursement kilométrique applicable au sein de l'entreprise.

Handwritten signatures and initials in black ink, including a large signature 'A', a signature 'JCH', and other initials.

Chapitre 2 : Mobilité géographique

Article 2-1 : Définition et modalités de mise en œuvre de la mobilité géographique

La mobilité géographique se définit comme un changement de lieu d'affectation du salarié faisant l'objet d'un courrier ou d'un avenant au contrat de travail de l'intéressé.

La mobilité géographique nécessite l'accord du salarié lorsque la distance entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation représente :

- ▶ Plus de 30 km pour les salariés dont la classification de l'emploi est comprise entre T1 et TM5,
- ▶ Plus de 40 km pour les salariés dont la classification de l'emploi est comprise entre CM6 et CM8.

L'accord des salariés dont la classification de l'emploi est CM9 et CM10 n'est pas requis.

Les affectations des salariés se feront sous réserve d'un délai de prévenance d'un mois pouvant être réduit avec l'accord du salarié ou allongé jusqu'à 2 mois du fait de la situation personnelle particulière du salarié.

Toutefois, les raisons médicales touchant le salarié lui-même, son conjoint, ses enfants ou des personnes à charge seront prises en considération dans la proposition de mobilité éventuelle.

Article 2-2 : Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique

Les présentes mesures s'appliquent à tous les salariés de la Caisse d'Epargne Loire-Centre titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Pour accompagner les mobilités géographiques qui ont pour conséquence d'augmenter la distance domicile-lieu d'affectation, et de porter cette distance domicile - lieu d'affectation à plus de 20 km, des mesures d'accompagnement, notamment financières sont mises en place.

Le domicile pris en compte est le lieu de résidence principale du salarié constaté 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 d'affectation, n'entre pas en considération dans le calcul des indemnités de mobilité.

Le changement du lieu habituel de résidence qui intervient postérieurement au changement d'affectation et qui rapproche le salarié de son nouveau lieu d'affectation, est pris en considération dans le réajustement des indemnités de mobilité en cours de versement.

Pour l'ensemble des dispositions du présent chapitre, le nombre de km est pris en compte par référence à l'itinéraire conseillé Michelin ou Mappy. En cas d'écart constaté, la DRH formule auprès du salarié une demande d'explication pour déterminer la distance exacte.

Toutes les mesures financières définies ci-après seront régies en matière sociale et fiscale, conformément à la réglementation en vigueur.

2-2-1 - Prime d'incitation à la mobilité

Une prime d'un montant forfaitaire de 2000 euros bruts sera versée à chaque salarié acceptant une mobilité géographique entraînant un allongement de la distance domicile – lieu de travail et portant la distance domicile – nouveau lieu de travail à 50 km ou plus.

Au cas où le salarié quitterait l'entreprise pour un motif autre qu'un départ en retraite ou une mobilité Groupe, celle-ci serait remboursée par le salarié pour le montant correspondant au prorata du temps restant à courir jusqu'à la fin de la 2^{ème} année.

2-2-2 - Mobilité géographique sans changement de résidence ou dans l'attente du changement de résidence : Indemnisation des frais de transport ou frais de double résidence

- ▶ Lorsque la nouvelle affectation entraîne un allongement de la distance aller entre le domicile et le lieu d'affectation, et que la distance domicile-lieu d'affectation est supérieure à 20 km et inférieure à 50 km, le salarié bénéficie d'une ou plusieurs des mesures d'accompagnement suivantes selon les choix qu'il opère et sans qu'elles soient cumulatives sur la même journée.

- Soit une indemnisation kilométrique calculée sur la base d'un aller-retour par jour effectif de travail. L'indemnité correspondante est égale au produit du nombre de kilomètres effectués entre le domicile et le lieu d'affectation déduction faite d'une franchise de 15 km (30 km aller-retour) par le coefficient correspondant au barème publié par l'administration fiscale plafonné à la puissance fiscale 8 CV. Ce barème est actualisé chaque année, dans le mois qui suit la parution du barème fiscal de l'année en cours.

Exemple :

- Distance domicile et ancien lieu d'affectation 10 km
- Distance entre domicile et nouveau lieu d'affectation 40 km
- Indemnité kilométrique pour un aller-retour calculé sur la base de 50 km (80 km moins la franchise de 30 km pour un aller-retour)

- Soit le remboursement des frais de transport en commun (abonnement ou billet SNCF 2^{ème} classe, autocar ou bus).

- ▶ Lorsque la nouvelle affectation entraîne un allongement de la distance aller entre le domicile et le lieu d'affectation, et que la distance domicile-lieu d'affectation est supérieure ou égale à 50 km, le salarié bénéficie d'une ou plusieurs des mesures d'accompagnement suivantes selon les choix qu'il opère et sans qu'elles soient cumulatives sur la même journée :

- Soit une indemnisation kilométrique calculée sur la base d'un aller retour par jour effectif de travail. L'indemnité correspondante est égale au produit du nombre de kilomètres effectués entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation déduction faite d'une franchise de 10 km (20 km aller-retour) par le coefficient correspondant au barème publié par l'administration fiscale plafonné à la puissance fiscale 8 CV. Ce barème est actualisé chaque année, dans le mois qui suit la parution du barème fiscal de l'année en cours.

Exemple :

- Distance domicile et ancien lieu d'affectation 10 km
- Distance entre domicile et nouveau lieu d'affectation 100 km
- Indemnité kilométrique pour un aller-retour calculée sur la base de 180 km (200 km moins la franchise de 20 km pour un aller-retour)

- Soit le remboursement sur justificatif des frais d'hôtel (hors frais de restauration) sur base des forfaits en vigueur dans l'entreprise (petit déjeuner compris)
- Soit le remboursement des frais de transport en commun (abonnement ou billet SNCF 2^{ème} classe, autocar ou bus).
- Soit la prise en charge du loyer dans la limite de 600 euros TTC par mois sur présentation de justificatifs et de 800 euros pour un couple dont les deux conjoints salariés de la CE LC sont concernés par la mobilité et la prise en charge des indemnités kilométriques correspondant à la distance domicile-nouveau lieu d'affectation sur la base d'un aller-retour par semaine.

Quelle que soit la distance domicile-lieu d'affectation, l'indemnisation est versée pendant une durée maximale de 12 mois consécutifs à compter de la date de prise de fonction effective. Les périodes de suspension du contrat de travail supérieures à un mois consécutifs au titre de la maternité, de la maladie, de l'accident de travail ou de trajet ouvrent droit à un report équivalent à leur durée.

2-2-3 - Mobilité géographique avec changement de résidence : Frais de déménagement

Lorsque la nouvelle affectation entraîne un allongement de la distance entre le domicile et le lieu d'affectation, et que cette distance est supérieure ou égale à 50 km, les frais de déménagement seront pris en charge sous réserve de la présentation de 2 devis, à condition que le déménagement intervienne dans les 12 mois suivant la prise de fonction effective.

En cas de mobilité géographique d'un couple de salariés titulaires chacun d'un contrat de travail avec la CE LC, les mesures financières prévues au présent article ainsi qu'à l'article 2-2-4 ci-dessous ne sont accordées qu'à l'un des deux membres du couple.

2-2-4 : Mobilité géographique avec changement de résidence : Prime d'installation

- ▶ Une prime d'installation d'un montant brut correspondant à deux mois de salaire sans pouvoir être inférieure à 3 000 euros sera versée à la date du déménagement.

Il est précisé que, conformément à la réglementation en vigueur, seule la partie de cette prime correspondant à des frais d'installation au sens de la réglementation sociale et fiscale sera exonérée de cotisations sociales.

2-2-5 : Mobilité géographique avec changement de résidence : jours de congés

- ▶ Pour faciliter l'installation, il sera accordé 2 jours ouvrés de congés supplémentaires pour la recherche d'un logement et/ou déménagement.

2-2-6 : Mobilité géographique avec changement de résidence : Prestations Mobili-Pass et Loca-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.
- ▶ 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.

2-2-7 : Mobilité géographique avec changement de résidence : Octroi de prêts à taux préférentiels

- ▶ Le salarié propriétaire de sa résidence principale, pourra, s'agissant des prêts accordés par la CE Loire Centre :
 - soit rembourser ses prêts par anticipation sur la base des meilleures conditions clientèle pouvant aller jusqu'à l'exonération totale des indemnités ;
 - soit transférer les prêts en cours sur la nouvelle résidence principale.
- ▶ Dans le respect des normes d'endettement, il aura également la possibilité de bénéficier d'un prêt immobilier dans les conditions préférentielles définies dans l'accord d'entreprise "sur les avantages au personnel sur la tarification des produits et services bancaires".

Notamment, le salarié bénéficiera des conditions des taux applicables dans le cadre de la primo accession, et de l'octroi d'un prêt relai dans l'attente de la revente de sa résidence actuelle.

Article 2-3 : Les mesures spécifiques pour les salariés CDD recrutés en CDI

Dans le cas où un contrat de travail CDI est proposé à un salarié occupant un emploi CDD, son déménagement est pris en charge par l'Entreprise si son affectation entraîne un allongement de la distance entre le domicile et le lieu d'affectation, et que cette distance est supérieure ou égale à 50 km, sous réserve de la présentation de 2 devis et à condition que le déménagement intervienne dans les 12 mois suivant la prise de fonction effective.

Chapitre 3 : Dispositions d'application

Article 3.1 : Durée

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il entrera en vigueur à compter de la signature du présent contrat.

Toutes dispositions législatives, réglementaires et/ou contentieuses de nature administratives, sociales et/ou fiscales modifiant les dispositions du présent accord ou leurs modalités d'application, notamment les modalités d'exonération, rendront caduques de plein droit les dispositions concernées du présent accord.

Article 3.2 : Substitution

Comme mentionné en préambule, le présent accord est un accord d'adaptation conclu dans le cadre des dispositions de l'article L 2261-14 du Code du Travail visant à harmoniser le régime des mesures d'accompagnement de la mobilité interne à l'ensemble du personnel de la Caisse d'Epargne Loire Centre.

A ce titre, le présent accord se substitue à l'ensemble des accords d'entreprise, usages et mesures unilatérales jusqu'alors en vigueur au sein de ex VFO et ex CVL et traitant des mêmes sujets.

Ainsi cet accord se substitue en particulier à l'accord d'entreprise de CE VFO relatif à la gestion de la mobilité professionnelle en date du 20 décembre 2002 et à l'accord d'entreprise de CE CVL portant sur la mobilité professionnelle en date du 13 mai 2005.

Article 3.3 : Révision

Chaque signataire peut demander la révision de tout ou partie du présent accord.

Toute demande de révision devra être adressée par lettre recommandée avec accusé de réception à chacun des autres signataires et comporter, outre l'indication des dispositions dont la révision est demandée, des propositions de remplacement. Au plus tard dans un délai de 3 mois suivant la réception de cette lettre, les parties devront ouvrir une négociation en vue de la rédaction d'un nouveau texte. Toute demande de révision qui n'aurait pas abouti à un accord dans un délai de 3 mois à compter de la première réunion sera réputée caduque.

Les dispositions de l'accord dont la révision est demandée resteront en vigueur jusqu'à la conclusion d'un nouvel accord ou à défaut seront maintenues.

Les dispositions de l'avenant portant révision se substitueront de plein droit à celles de l'accord qu'elles modifient et seront opposables à l'employeur et aux salariés liés par l'accord, soit à la date qui en aurait été expressément convenue, soit à partir du jour qui suivra son dépôt auprès des services compétents.

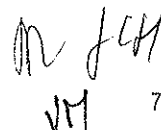
Article 3.4 : Dénonciation

Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires ou adhérentes et selon les modalités suivantes.

La dénonciation sera notifiée par lettre recommandée avec accusé de réception à l'autre partie signataire et déposée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Elle précisera obligatoirement, dans l'hypothèse d'une dénonciation partielle, le ou les articles qui feront l'objet de cette dénonciation.

Elle comportera obligatoirement une proposition de rédaction nouvelle, et entraînera l'obligation pour les parties signataires de se réunir au plus tard dans un délai de trois mois suivant la réception de la lettre de dénonciation, en vue de déterminer le calendrier des négociations.


7

Durant les négociations, l'accord restera applicable dans toutes ses dispositions et sans aucun changement.

A l'issue de ces négociations sera établi, soit un avenant ou un nouvel accord, soit un procès-verbal de clôture constatant le désaccord.

Ces documents signés feront l'objet de formalité de dépôt auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi et au secrétariat greffe du Conseil de Prud'hommes.

Les dispositions du nouvel accord se substitueront intégralement à celles dénoncées, avec pour prise d'effet, soit la date qui aura été expressément convenue, soit à défaut, à partir du jour qui verra son dépôt auprès des services compétents.

En cas de procès verbal constatant le défaut d'accord, l'accord ou les dispositions ainsi dénoncés resteront applicables sans aucun changement pendant une année qui commencera à courir à l'expiration d'un délai de préavis de 3 mois conformément aux dispositions de l'article L. 2261-10 du code du travail.

Pour l'application du présent article, sont considérés comme signataires, d'une part, l'employeur et d'autre part, l'ensemble des organisations syndicales signataires ou y ayant adhéré. Le présent accord pourra être dénoncé totalement ou partiellement par l'une ou l'autre des parties signataires.

Article 3.5 : Publicité

Le présent accord sera adressé à Monsieur le Directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle et au greffe du conseil de prud'hommes.

Ce présent accord est établi en un nombre suffisant d'exemplaires originaux pour remise à chacune des parties signataires, dépôt aux DDTE compétentes et des Conseils de Prud'hommes concernés.

Fait à Orléans, le 16 février 2009

En dix exemplaires

► Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

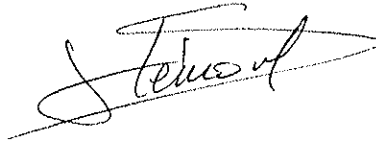
Madame Dominique LANGUILLAT, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



► Pour les organisations syndicales représentatives de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

Pour la CFDT

M Claude MÉNON



Pour la CFTC

M Véronique de HAGY

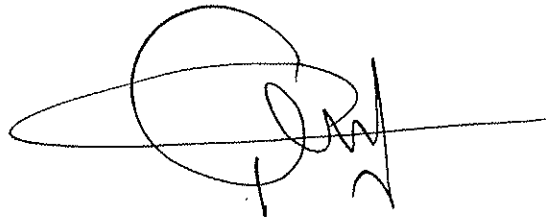


Pour la CGT

M

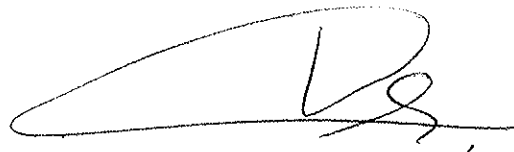
Pour FO

M Robert GAUOU



Pour SNE-CGC

M v. CRIOU Alain



Pour SUD

M

Pour SU/UNSA

M