



Avenant n°2
à l'accord portant sur les mesures d'accompagnement de la mobilité
au sein de la Caisse d'Epargne Loire-Centre du 16 février 2009

Entre les soussignés

- ▶ La Caisse d'Epargne Loire-Centre dont le siège social est situé à ORLEANS, 7 rue d'Escures, représentée par Madame Elise PAQUET, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources

d'une part,

les Organisations Syndicales :

- ▶ CFDT, représentée par :
M *GARDON DAVID* , Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

- ▶ SNE-CGC, représentée par :
M *E. LEROY* , Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne Loire-Centre,

- ▶ SUD, représentée par :
M , Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne Loire-Centre,

- ▶ SU/UNSA, représentée par :
M , Délégué Syndical de la Caisse d'Epargne Loire-Centre

d'autre part,

EL

D.G

EP

Préambule

Les Parties rappellent que le nouveau système de classification issu de l'accord collectif national sur le système de classification au sein de la Branche Caisse d'Epargne du 26 septembre 2016 portant avenant à l'accord collectif national du 30 septembre 2003 est entré en vigueur le 1^{er} janvier 2017.

Cet avenant du 26 septembre 2016 prévoit dans son article 4 une grille de correspondance entre l'ancienne et la nouvelle grille de classification applicable aux accords d'entreprise locaux entrés en vigueur avant le 1^{er} janvier 2017.

Bien que cette grille de correspondance existe et dans un souci de lisibilité par l'ensemble des salariés de la Caisse, les Parties ont souhaité actualiser l'accord portant sur les mesures d'accompagnement de la mobilité au sein de la Caisse d'Epargne Loire-Centre du 16 février 2009 et son avenant du 04 février 2016.

C'est dans ce cadre que les parties se sont réunies et ont convenu de modifier par le présent avenant les articles suivants :

- Article 1.3 : les mesures spécifiques aux remplacements de longue durée
- Article 2.1 : Définition et modalités de mise en œuvre de la mobilité géographique
- Article 2.4 : Mesures spécifiques pour les salariés en CDI n'ayant pas fait l'objet d'un changement d'affectation depuis plus de 10 ans

Ceci exposé, il a été convenu ce qui suit :

Article 1 : modification de l'article 1-3 « Les mesures spécifiques aux remplacements de longue durée »

Le contenu de l'article 1.3 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 des responsabilités de l'emploi confié évolue à la hausse par rapport à l'emploi initial avant le remplacement. Le montant de l'indemnité correspond au montant minimal prévu à l'article 2 de l'avenant n°1 du 26 septembre 2016 à 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. »

EL

AG

EP

Article 2 : modification de l'article 2-1 « Définition et modalités de mise en œuvre de la mobilité géographique »

Le contenu de l'article 2.1 est remplacé par les dispositions suivantes :

« 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 A et G,

Plus de 40 km pour les salariés dont la classification de l'emploi est comprise entre H et J.

L'accord des salariés dont la classification de l'emploi est K 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 3 : modification de l'article 2.4 « Mesures spécifiques pour les salariés en CDI n'ayant pas fait l'objet d'un changement d'affectation depuis plus de 10 ans »

Le contenu de l'article 2.4 est remplacé par les dispositions suivantes :

« La CELC souhaite favoriser la mobilité géographique des salariés CDI qui n'ont pas fait l'objet d'un changement d'affectation et d'emploi dans une même agence depuis plus de 10 ans et ce, notamment afin de maintenir leur employabilité au sein de la Caisse.

Pour limiter la durée des affectations et inciter les salariés concernés à accepter une mobilité géographique, la Caisse mettra en œuvre le dispositif suivant :

- ▶ Un temps d'échange spécifique sur la mobilité géographique sera réalisé dans le cadre d'un entretien professionnel mené avec la DRH au bout de 6 ans d'affectation dans la même unité ou même agence.
- ▶ Les salariés n'ayant pas fait l'objet de mobilité géographique depuis plus de 6 ans (à date anniversaire de la signature du contrat de travail ou du dernier avenant d'affectation) se verront proposer par la DRH, pendant la période comprise entre la 7^{ème} année et la 10^{ème} année, une affectation a minima sur un poste identique ou équivalent dans un rayon inférieur ou égal à 30 km (distance domicile et nouveau lieu d'affectation) pour les salariés dont la classification est comprise entre A et G ou dans un rayon inférieur ou égal à 40 km (distance domicile et nouveau lieu d'affectation) pour les salariés dont la classification est comprise entre H et J.

En cas de refus exceptionnellement accepté par la DRH de l'affectation proposée, la DRH aura la possibilité d'affecter a minima sur un poste identique ou équivalent à l'issue de la dixième année (à date anniversaire de la signature du contrat de travail ou du dernier avenant d'affectation) :

- les salariés concernés dont la classification est comprise entre A et G dans une unité ou une agence se trouvant dans un rayon inférieur ou égal à 40 km (distance domicile et nouveau lieu d'affectation) ;
- les salariés concernés dont la classification est comprise entre H et J dans une unité ou une agence se trouvant dans un rayon inférieur ou égal à 50 km (distance domicile et nouveau lieu d'affectation).

Les salariés concernés bénéficieront des mesures d'accompagnement telles que définies à l'article 2-2 de l'avenant n°1 du 04 février 2016.

La première application du dispositif intervient le 1^{er} janvier 2016 et concerne les salariés en CDI n'ayant pas fait l'objet d'un changement d'affectation depuis le 1^{er} janvier 2010. A ce titre, ces salariés seront reçus dès 2016 par la DRH dans le cadre d'un entretien professionnel et ils se verront proposer entre 2016 et 2020 au moins une affectation. »

Article 4

Les autres dispositions de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement de la mobilité au sein de la Caisse d'Epargne Loire-Centre du 16 février 2009 et de l'avenant n°1 du 04 février 2016, non modifiées par le présent avenant, demeurent inchangées et pleinement applicables.

Article 5 - Durée – Révision - Dénonciation

Article 5.1 : Durée

Le présent avenant est conclu pour une durée indéterminée.

Article 5.2 : Révision – Dénonciation

Le présent avenant peut être révisé et modifié dans les mêmes conditions que celles prévues au chapitre 3 de l'accord portant sur les mesures d'accompagnement de la mobilité au sein de la Caisse d'Epargne Loire-Centre du 16 février 2009.

Article 6 – Entrée en vigueur

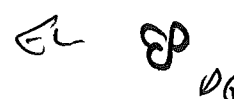
Le présent avenant prendra effet à compter du 20 juillet 2017.

Article 7 - Notification, dépôt et publicité

Le présent avenant sera notifié aux Organisations Syndicales Représentatives de la Caisse d'Epargne Loire-Centre.

Il sera déposé, à l'expiration du délai d'opposition, en deux exemplaires – dont une version papier signée des parties et une version électronique - à la DIRECCTE et au Secrétariat Greffe du Conseil de Prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Loire-Centre, conformément aux dispositions de l'article L.2231-6 du Code du Travail.

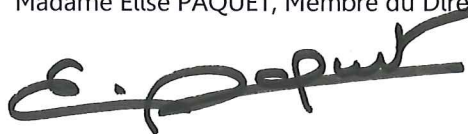
Il fera également l'objet d'un affichage sur les panneaux dédiés.



Fait à Orléans, le 22/1/17

En sept exemplaires

- ▶ **Pour la Direction de la Caisse d'Epargne Loire-Centre**
Madame Elise PAQUET, Membre du Directoire en charge du Pôle Ressources



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

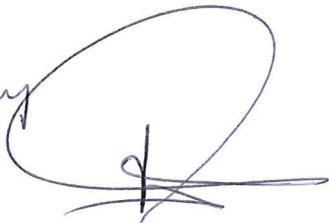
Pour la CFDT

M *Gaston*



Pour SNE-CGC

M *Eric Lévy*



Pour SUD

M

Pour SU/UNSA

M