

ACCORD RELATIF AUX CONDITIONS D'ACCOMPAGNEMENT A LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE

CEHDF

Entre les soussignés,

La Caisse d'Epargne **Hauts de France**, dont le siège social est situé

135, Pont de Flandres - 59031 Lille Cedex

Représentée par Madame **Peggy BRIONE**, Membre du Directoire en charge du pôle Talent, Culture et Transformation

D'une part

Et

Les organisations syndicales représentatives suivantes :

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

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **CFDT**, représenté par :

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

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

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

Le syndicat **FO**, représenté par :

_____, délégué syndical Caisse d'Epargne Hauts de France

D'autre part,

1



Préambule

La Caisse d'Epargne Hauts de France accompagne ses collaborateurs dans leur mobilité géographique au moyen de différents dispositifs issus du dialogue social. Ainsi, la négociation collective relative aux conditions d'accompagnement à mobilité géographique est l'occasion de rappeler les enjeux de celle-ci, tant pour les collaborateurs, que pour la Caisse d'Epargne Hauts de France.

Pour les collaborateurs, la mobilité est un atout tant pour évoluer sur les fonctions proposées par la Caisse d'Epargne Hauts de France, que pour trouver un épanouissement dans la construction d'un projet professionnel sur un périmètre élargi.

En parallèle, pour la Caisse d'Epargne Hauts de France, la mobilité est un des éléments constitutifs de l'adéquation des besoins de la Caisse et des profils des collaborateurs au sein de l'ensemble des Directions Régionales et des fonctions supports.

La mobilité géographique au sein de la Caisse d'Epargne Hauts de France s'inscrit dans une volonté de ne pas éloigner de manière excessive les collaborateurs de leur domicile, tout en proposant un accompagnement qui se veut le plus juste possible et qui tient compte de la diversité des situations de mobilités géographiques qui peuvent exister dans l'entreprise. Ainsi, la philosophie de ce nouvel accord est désormais basée sur l'indemnisation des kilomètres supplémentaires qu'un collaborateur doit effectuer pour se rendre sur sa nouvelle affectation, par rapport à la distance réalisée entre son domicile et son affectation précédente.

De plus, dans une logique de poursuivre les objectifs du plan stratégique d'être « Plus Green », la négociation de ce nouvel accord relatif à la mobilité a été l'occasion de renforcer la dimension environnementale des dispositifs d'accompagnement. Ainsi, le présent accord prévoit un ensemble de dispositifs destinés à favoriser la mobilité durable.

La conclusion de ce nouvel accord a donc pour objectif de réaffirmer les règles relatives aux conditions de mise en œuvre d'une mobilité géographique (I), tout en instaurant de nouvelles mesures d'accompagnement de cette mobilité adaptées aux différentes situations (II).

I Les conditions de mise en œuvre de la mobilité géographique

Principe général :

L'accord exprès du collaborateur de classification A à I est requis pour toute mobilité dont la CEHDF a l'initiative, impliquant :

- une distance (domicile actuel ⇔ nouveau lieu de travail)
>= 30 kms aller pour les techniciens
>= 40 kms aller pour les cadres H et I

ou

- un temps de trajet (domicile actuel ⇔ nouveau lieu de travail) >= 45 minutes aller

Ces conditions sont appréciées en tenant compte de l'itinéraire MICHELIN/GOOGLE MAPS « conseillé ».

En zone urbaine ou dans les secteurs où la circulation est dense, une appréciation au cas par cas des conditions réelles de circulation est réalisée sur une période de temps suffisante et représentative, en lien avec le Responsable Ressources Humaines, pour apprécier ce temps de trajet.

Exception :

Afin de pallier les risques professionnels induits par une sédentarité au poste dans les territoires à maillage diffus, les mobilités géographiques proposées aux collaborateurs qui sont dans un même poste et sur un même lieu de travail depuis au moins 5 ans ne sont soumises à leur accord exprès que si le nouveau lieu de travail se situe à plus de 40 kms du domicile.

Cette disposition s'applique s'il n'y a pas d'autre implantation permettant une mobilité en adéquation avec l'emploi du collaborateur ou dans le cadre d'une mobilité fonctionnelle dans un rayon plus proche.

Formalisme et délai de prévenance :

Lorsque l'accord exprès du salarié est requis, il lui est envoyé une proposition de nouvelle affectation.

Pour toute mobilité (y compris celle pouvant être imposée au salarié en application des règles précitées), un délai de prévenance d'un mois sera respecté, entre la date d'envoi de la proposition d'affectation et la date envisagée de la prise du nouveau poste, sauf accord du salarié pour réduire ce délai.

II Les mesures d'accompagnement des mobilités

A) Les conditions à réunir pour bénéficier des mesures d'accompagnement

Les mobilités géographiques faisant l'objet d'un accompagnement par la Caisse d'Epargne Hauts de France sont celles impliquant un changement de lieu d'affectation professionnelle résultant soit :

- D'une proposition d'affectation ou d'évolution fonctionnelle faite par l'entreprise au collaborateur ;
- D'une réponse du collaborateur à une offre interne d'emploi.

De plus, pour bénéficier des mesures d'accompagnement ci-après définies, sauf conditions spécifiques ci-après prévues au titre de chaque mesure, le collaborateur qui change de lieu de travail doit remplir la double condition suivante :

- Connaître un accroissement kilométrique de la distance entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation par rapport à la distance entre le domicile et l'ancien lieu d'affectation.
- Le nouveau lieu de travail doit se situer à plus de 10 kms (aller) de son domicile.

Toutefois, par exception, lorsque la première condition n'est pas remplie, le collaborateur qui change de lieu de travail pourra bénéficier des mesures d'accompagnement prévues par le présent article si le nouveau lieu de travail se situe à plus de 30 kms (aller) de son domicile.

Ces conditions sont appréciées en tenant compte de l'itinéraire MICHELIN/GOOGLE MAPS « conseillé ».

B) Les 3 types d'accompagnement proposés

Les situations de mobilité géographique peuvent varier selon un nombre important de critères tel que le nombre de kilomètres quotidiens à effectuer, le développement des transports en commun sur le territoire, ou encore l'organisation du travail.

Ainsi, il est nécessaire de penser différents accompagnements pour trois types de mobilités identifiés :

- 1) La mobilité géographique sans changement de résidence ;
- 2) La mobilité géographique avec changement de résidence
- 3) La mobilité alternée

Ces différents accompagnements ne sont pas cumulables.

L'analyse des situations individuelles spécifiques sera faite conjointement avec la Direction des Ressources Humaines.

1) La mobilité géographique sans changement de résidence

Lorsque le collaborateur éligible à un accompagnement à la mobilité fait le choix d'une mobilité sans changement de résidence, les trajets quotidiens réalisés pour se rendre sur son nouveau lieu de travail sont accompagnés dans les conditions ci-après définies, selon le mode de transport emprunté (transport en commun ou utilisation du véhicule personnel).

Le choix de cet accompagnement entre les transports en commun ou le véhicule personnel est réalisé lors de la prise de poste et peut être modifié une fois par an.

Il est précisé qu'en cas de déménagement au cours de la période d'accompagnement, et lorsque ce déménagement n'entre pas dans le cadre des mesures prévues pour les mobilités avec changement de résidence, la distance entre le domicile et le lieu de travail est recalculée en tenant compte du nouveau domicile et l'accompagnement se fait sur la base de cette nouvelle distance, dans la limite de l'accompagnement antérieur au déménagement.

A) L'accompagnement de la mobilité, lorsque les déplacements se font en transport en commun

Dès lors qu'il est possible d'emprunter les transports en commun : trajet direct et horaires de transports en communs compatibles avec les contraintes personnelles et professionnelles, alors l'entreprise participe, à titre dérogatoire, au financement des titres d'abonnement de transport en commun entre le domicile et le nouveau lieu de travail, à hauteur de :

- 100 % des titres d'abonnement de transport en commun¹ domicile – lieu de travail ;
- Par exception, le financement est fixé à 80 % lorsqu'il s'agit d'un abonnement TGV (sur la base des tarifs de 2^{ème} classe).

S'ajoute à cette prise en charge, le cas échéant, le coût d'un parking à proximité de la gare, rapporté au nombre de jours travaillés dans le mois civil, par le collaborateur, sur le nouveau lieu de travail. La prise en charge des abonnements de transports en commun, et du parking se fait par remboursement sur présentation des justificatifs.

La durée de cet accompagnement est fixée à 24 mois, à compter de la date d'affectation au nouveau lieu de travail. A l'issue de ces 24 mois, le financement de l'abonnement de transports en commun se fait à hauteur de 60 %, en application des dispositions applicables dans l'entreprise relatives à la participation aux abonnements de transports en commun.

Toutefois, les périodes de suspension du contrat de travail justifiées par la maternité, la maladie de droit commun, l'accident de travail ou la maladie professionnelle, d'une durée supérieure à deux mois consécutifs, ouvrent droit à un report de cette durée d'accompagnement, à hauteur de la durée de ces périodes de suspension du contrat de travail.

¹ Les abonnements aux services de vélos en libre-service mis en vente par les réseaux de transports en communs des agglomérations de Lille et Amiens sont considérés comme abonnements de transports en commun. Les titres d'abonnements aux services de vélos en libre-service développés postérieurement sur d'autres agglomérations du territoire de la région Hauts de France seront éligibles à l'accompagnement.

En cas de grève ou d'interruption prolongé 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 au paragraphe B ci-dessous.

B) L'accompagnement de la mobilité, lorsque les déplacements se font avec un véhicule personnel

A défaut de possibilité d'utiliser les transports en commun, la Caisse d'Epargne Hauts de France accompagne le collaborateur qui doit utiliser son véhicule personnel pour réaliser le trajet entre son domicile et son nouveau lieu de travail.

Pour rappel, cet accompagnement est néanmoins réservé aux mobilités géographiques correspondant aux situations suivantes :

- Situation 1 :

Condition 1, la mobilité conduit à un accroissement kilométrique de la distance entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation par rapport à la distance entre le domicile et l'ancien lieu d'affectation.

ET,

Condition 2, le nouveau lieu de travail se situe à plus de 10 kms (aller) de son domicile.

En pareille situation, le salarié bénéficiera, pour les déplacements quotidiens effectivement réalisés, d'indemnités kilométriques pour les kilomètres constitutifs à cet accroissement et effectués au-delà du rayon de 10 kms autour du domicile.

Exemple :

- mon lieu de travail actuel est à 3 kms de mon domicile, et mon nouveau lieu de travail est à 8 kms de mon domicile : pas de prise en charge car dans le rayon de 10 kms ;
- mon lieu de travail actuel est à 8 kms de mon domicile et mon nouveau lieu de travail est à 18 kms de mon domicile : prise en charge des kms au-dessus de 10 soit 8 kms ;
- mon lieu de travail actuel est à 16 kms de mon domicile et mon nouveau lieu de travail est à 28 kms de mon domicile: prise en charge au 1er kms supplémentaire soit 12 kms.

- Situation 2 :

La condition 1 de la situation 1 n'est pas remplie, mais le nouveau lieu de travail se situe à plus de 30 kms (aller) du domicile.

En pareille situation, le salarié bénéficiera, pour les déplacements quotidiens effectivement réalisés, d'indemnités kilométriques pour les kilomètres réalisés au-delà du 30^{ème} km aller.

Exemple : mon lieu de travail actuel est à 45 kms de mon domicile et mon nouveau lieu de travail est à 36 kms de mon domicile : prise en charge de 6 kms.

Il est précisé qu'en cas de mobilité à plus de 30 kms (aller), l'entreprise s'engage à veiller à ce qu'il n'existe pas une autre solution de mobilité qui rapprocherait le collaborateur et à favoriser le rapprochement de celui-ci de son domicile. De plus, conformément à l'article I) du présent accord, il sera rappelé que l'accord express du collaborateur est requis pour toute mobilité dont la Caisse d'Epargne Hauts de France a pris l'initiative et impliquant une distance domicile / nouveau lieu de travail

supérieure ou égale à 30 kms pour les collaborateurs de statut Technicien, ou supérieure ou égale à 40 kms pour les collaborateurs de statut Cadre H et I.

Le montant des indemnités kilométriques ainsi prises en charge est fixé de la manière suivante :

Année d'affectation sur le nouveau lieu de travail	Montant de l'IK véhicule thermique en €/km	Montant de l'IK véhicule électrique, hybride, hybride rechargeable en €/km
Année 1	0.41	0.44
Année 2	0.41	0.44
Année 3	0.246	0.264
Année 4	0.185	0.198
Année 5	0.123	0.132

Ces valeurs d'indemnités kilométriques correspondent à l'application d'une dégressivité à partir de la 3^{ème} année suivant l'affectation sur le nouveau lieu de travail. La dégressivité appliquée en année 3 correspond à 60 % de la valeur de l'IK appliquée en année 1 et 2, 45% en année 4 et 30% en année 5. A cette indemnité s'ajoute la prise en charge du coût journalier du péage (télépéage) rapportée au nombre de jours travaillés dans le mois, sur le nouveau lieu de travail, par le collaborateur.

La durée de cet accompagnement est ainsi limitée, y compris les frais de péage, à 5 ans à compter de la prise de poste du collaborateur.

Toutefois :

- Compte tenu des contraintes et risques occasionnés par des déplacements en voiture sur des distances importantes (fatigue, aléas climatiques, risques routiers ...), cette durée d'accompagnement est limitée à 6 mois lorsque le collaborateur effectue plus de 70 kms (aller) entre son domicile et son nouveau lieu de travail. Au-delà des 6 mois précités, une analyse au cas par cas en lien avec la DRH, et validée par elle, pourra amener à prolonger la durée de cet accompagnement spécifique.
- Les périodes de suspension du contrat de travail justifiées par la maternité, la maladie, par un accident de travail ou par une maladie professionnelle, d'une durée supérieure à deux mois consécutifs, ouvrent droit à un report de ces durées d'accompagnement, à hauteur de la durée de ces périodes de suspension du contrat de travail.

C) Mesures incitatives à la mobilité durable

Lorsque l'utilisation des transports en commun n'est pas possible et que le collaborateur utilise son véhicule personnel pour se rendre sur son nouveau lieu de travail, la Caisse d'Epargne Hauts de France s'engage, dans le cadre de l'accompagnement de la mobilité géographique, dans une démarche environnementale.

Ainsi, en complément du barème ci-dessus d'indemnités kilométriques spécifiques, plus favorables pour les véhicules électriques, hybrides et hybrides rechargeables, la Caisse d'Epargne Hauts de France encourage la mobilité durable par les dispositifs suivants, qui ne sont pas cumulables :

Versement d'une prime à l'acquisition d'un véhicule « propre » neuf

Les collaborateurs remplissant les conditions d'accès aux mesures d'accompagnement à la mobilité ayant fait le choix d'une mobilité sans changement de résidence peuvent bénéficier d'une prime à l'achat d'un véhicule « propre » neuf assemblé sur le territoire de l'Union Européenne², selon les modalités ci-dessous.

² selon code constructeur WMI présent sur la carte grise

Le véhicule doit être immatriculé³ au nom du collaborateur.

Cet achat doit être fait après l'affectation du collaborateur sur son nouveau lieu de travail, et dans les 6 mois qui suivent celle-ci, pour le remplacement d'un véhicule de plus de 4 ans ou l'achat d'un premier véhicule.

Sont considérés comme véhicules « propres », les véhicules sans malus écologique, hybrides et hybrides rechargeables, et électriques.

Sont considérés comme neufs, les véhicules mis en circulation depuis moins de 6 mois.

Le montant de la prime versée varie selon le type de véhicule acheté, ainsi :

- Pour les véhicules sans malus écologique, la prime est de 1 000 € bruts.
- Pour les véhicules hybrides et hybride rechargeables, la prime est de 1 500 € bruts.
- Pour les véhicules 100% électriques, la prime est de 2 500 € bruts, assortie d'une participation à l'installation d'une borne de recharge de véhicule à domicile à hauteur de 50 % dans la limite de 250 €.

Cette prime, soumise à cotisations sociales et à impôt sur le revenu, est versée sur présentation de la facture et de la carte grise du véhicule.

Dans l'hypothèse, où le collaborateur serait amené à quitter l'entreprise avant la fin d'une période de 2 ans suivant la nouvelle affectation, pour tout autre motif qu'un départ en retraite ou une mobilité intra-groupe, il serait tenu de restituer la prime perçue selon les modalités suivantes :

- en cas de rupture du contrat de travail dans les 12 premiers mois suivant l'affectation sur le nouveau poste : reprise de 50 % de la prime perçue ;
- en cas de rupture du contrat de travail au-delà des 12 premiers mois suivant l'affectation sur le nouveau poste et dans les 24 mois suivant celle-ci : reprise de 25 % de la prime perçue.

Le remboursement est opéré au moyen d'une reprise sur le solde tout compte lors de la sortie.

Participation à la location d'un véhicule 100 % électrique, hybride et hybride rechargeable

Lorsque le collaborateur éligible à un accompagnement sans changement de résidence opte pour la location longue durée d'un véhicule propre (100 % électrique, hybride et hybride rechargeable assemblé sur le territoire de l'Union Européenne⁴) pour le remplacement d'un véhicule de plus de 4 ans ou l'achat d'un premier véhicule, la Caisse d'Epargne Hauts de France participe à hauteur de 70 € bruts / mois au loyer mensuel de la location, pour une durée maximale de 36 mois.

Le bénéfice de cette participation est limitée :

- aux locations débutées dans un délai de 6 mois suivant l'affectation sur le poste ayant occasionné la mobilité géographique.
- aux locations débutées avant le 31 décembre 2026.

Participation à l'achat d'un dispositif favorisant la mobilité durable

Pour les collaborateurs éligibles à un accompagnement sans changement de résidence disposant d'un véhicule thermique et souhaitant équiper leur véhicule d'un dispositif favorisant la mobilité durable, une

³ selon le nom du propriétaire du véhicule sur la carte grise

⁴ selon code constructeur WMI présent sur la carte grise

prime de 250 € bruts est versée pour l'installation d'un dispositif de conversion essence ou diesel en bioéthanol ou en électrique (rétrofit électrique).

Le collaborateur devra fournir un justificatif de l'installation par un garage agréé postérieure à la mutation et la carte grise du véhicule au nom du collaborateur.

Possibilité de financer le co-voiturage avec le forfait mobilité durable

Le collaborateur éligible à la mobilité sans changement de résidence qui réalise du co-voiturage pourra utiliser son « Forfait Mobilité Durable » pour financer ce mode de transport.

Ainsi, le collaborateur doit réaliser au moins deux trajets hebdomadaires en co-voiturage et pourra ainsi se faire rembourser les frais de co-voiturage dans la limite de 500 € par an maximum et dans la limite globale du forfait mobilité durable. Cette somme sera versée au mois de janvier de chaque année pour l'année civile écoulée. Le plafond est proratisé en cas d'entrée ou de sortie en cours d'année. Les périodes de congés n'impactent pas le calcul de ce plafond de 500 €.

Le bénéfice de ce dispositif est limité à 3 ans à compter de la date de nouvelle affectation.

2) La mobilité géographique avec changement de résidence

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

Le bénéfice des dispositions du présent paragraphe est ouvert aux salariés qui remplissent les conditions cumulatives suivantes :

- le nouveau lieu de travail doit être éloigné de plus de 50 kilomètres de l'ancien domicile et/ou le temps de trajet doit être au moins égal à 1h30 quel que soit le mode de transport utilisé ;
- le nouveau domicile doit se situer dans un rayon maximum de 20 kilomètres autour du nouveau lieu d'affectation.

Toute dérogation relative à ces distances 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. Par dérogation au principe de non-cumul des dispositifs d'accompagnement, entre la décision signifiée à la Direction des Ressources Humaines de changer de domicile et le déménagement, le salarié bénéficie d'une indemnité de frais de déplacement.

Cette indemnité est calculée sur les mêmes bases que la participation aux frais kilométriques du collaborateur prévus à l'article II, B, 1) b) du présent accord.

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.

En cas de mobilité géographique d'un couple de salariés titulaires d'un contrat de travail dans l'entreprise, les mesures financières décrites ci-dessous sont accordées à l'un seulement des deux membres du couple (marié, pacsé, en situation de concubinage notoire).

A) La prise en charge du déménagement

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

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

B) La prime d'installation

La prime d'installation est destinée à couvrir les frais engendrés par le changement de résidence.

Le montant de la prime varie selon la composition du foyer :

- 3 000 € bruts pour un salarié seul ;
- 6 000 € bruts pour un salarié avec conjoint ;
- 1 000 € bruts supplémentaires par enfant à charge ;
- 3 000 € bruts supplémentaires si salarié, conjoint ou enfant à charge en situation de handicap.

La prime d'installation brute est versée à la date effective du déménagement.

Cette prime est soumise à impôt sur le revenu et à cotisations sociales. Une 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.

C) Aide à la recherche au 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

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 pris par demi-journée, le décompte s'effectuant selon les règles en vigueur.

Sont également pris en charge les frais exposés dans la limite de 2 voyages de reconnaissance et le cas échéant les frais de garde des enfants de moins de 14 ans pendant ces voyages de reconnaissance.

Les frais exposés dans le cadre de ces 2 voyages de reconnaissance sont pris en charge dans les conditions prévues par la politique voyage.

D) Aide à la mobilité du conjoint

Afin d'accompagner également le conjoint du collaborateur qui déménage suite à une mobilité géographique, la Caisse d'Épargne Hauts de France pourra financer un outplacement ou une formation certifiante pour le conjoint pris en charge à hauteur de 2 000 € HT.

Les conditions de cette prise en charge sont les suivantes :

- L'outplacement ou la formation doit être réalisée dans les 6 mois qui suivent la mobilité
- Le conjoint doit justifier être en recherche d'emploi postérieurement à la mobilité géographique du collaborateur
- Le bénéficiaire de cette mesure doit fournir un justificatif d'outplacement ou de formation.

E) Accompagnement aux démarches

Il est rappelé que les collaborateurs en situation de mobilité géographique avec changement de résidence, peuvent bénéficier des services d'accompagnement d'Action Logement que ce soit en location, achat ou encore financement.

La Direction des ressources humaines rappellera aux collaborateurs concernés par ce type de mobilité l'existence de ces prestations de services et la mise à disposition des dispositifs d'information sur Intranet.

3) La mobilité alternée

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 de ces dispositions est ouvert aux salariés aux conditions cumulatives-suivantes :

- lorsque le nouveau lieu de travail est éloigné de plus de 50 kilomètres du domicile et/ou lorsque le temps de trajet est au moins égal à 1h30 quel que soit le mode de transport utilisé
- lorsque le domicile se situe dans un rayon maximum de 20 kilomètres autour du nouveau lieu d'affectation

Toute dérogation relative à ces distances 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

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

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.

Par exception, au-delà des 36 mois précités, une analyse au cas par cas en lien avec la DRH, et validée par elle, pourra amener à prolonger la durée de cet accompagnement spécifique.

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 dans la limite de 36 mois et sur présentation des justificatifs.

III Les conditions de suivi, révision et de dénonciation de l'accord

A) Modalités de signature et conditions de suivi

Le présent accord est signé au moyen d'un dispositif de signature électronique DocuSign garantissant l'identification du signataire, son lien avec l'acte signé, ainsi que l'impossibilité de modifier ultérieurement les données.

Un suivi de l'application du présent accord est réalisé annuellement auprès du comité social et économique.

B) Clause de rendez vous

Les parties s'engagent à se réunir, à l'initiative de la Direction, en cas d'évolution de la législation, de la réglementation ou de la jurisprudence, qui pourrait avoir un impact sur le présent accord.

La modification de l'accord serait, dans ce cadre, soumises aux conditions de révision ci-après définies.

C) Conditions de révision

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 organisations syndicales représentatives.

La demande de révision n'est recevable qu'à échéance d'une période d'observation d'un an courant à compter de la date de signature du présent accord, et doit être accompagnée d'indications précises sur les changements souhaités.

Ce délai d'un an peut être réduit d'un commun accord dans le cas où les parties souhaitent réviser le même article et y apporter les mêmes ajouts, suppressions ou modifications. Ce délai ne sera par ailleurs pas opposable en cas de modification des dispositions légales, réglementaires ou conventionnelles ayant une incidence directe ou indirecte sur le présent avenant.

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 6 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 avenant dans les mêmes conditions, sauf souhait de l'une des parties de procéder à la dénonciation de l'accord dans les conditions ci-dessous précisées, et ce, conformément aux dispositions légales.

D) Conditions de dénonciation

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.2222-6 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.



IV Date d'effet – Dépôt de l'accord - Publicité

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée. Il prend effet le 1^{er} janvier 2024.

Les dispositions du présent accord s'appliquent donc à toute mobilité géographique d'un collaborateur postérieure à la date de mise en œuvre du présent accord.

En pareille situation, le présent accord se substitue à tout autre règle ayant le même objet, qu'elle qu'en soit la nature ou la source (accord d'entreprise, décision unilatérale, usages, contrat de travail,...)

En revanche, les accompagnements des mobilités antérieures se poursuivent dans les conditions prévues par le précédent accord de juin 2018, pour les durées prévues par ce dernier.

Le présent accord est déposé à la Direction Régionale de l'Economie, de l'Emploi, du Travail et des Solidarités ainsi qu'au secrétariat du greffe de conseil de prud'hommes du siège de la Caisse d'Epargne Hauts de France.

Conformément aux dispositions de l'article D. 2231-4 du Code du travail, le présent accord, ainsi que les pièces accompagnant le dépôt prévu aux articles D.2231-6 et D.2231-7 du code du travail seront déposés, à la diligence de l'Entreprise, sur la plateforme de télé-procédure du Ministère du Travail prévue à cet effet (www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr/PortailTeleprocedures/).


Fait à Lille, le


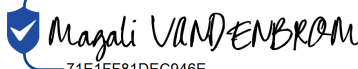

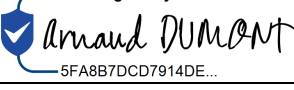
Pour la Direction de la CEHDF

Madame Peggy BRIONE

**Membre du Directoire en charge du pôle
Talent, Culture et Transformation**

Pour les Organisations Syndicales Représentatives

DocuSigned by:

E3011F41FB094F8...

	Nom, Prénom du Signataire	Signature
SU-UNSA	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: Olivier BULLARD D0CDE8B51EAE4A3...
CFDT	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: Magali VANDENBROM 71E1FF81DEC946E...
SNE-CGC	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: Laurent LELLER 40EB4E2EF0C545E...
FO	M. Délégué Syndical	 DocuSigned by: Arnaud DUMONT 5FA8B7DCD7914DE...