Avenant à l'Accord n° 35
Portant sur
La mobilité des salariés

Préalable

Dans le cadre de la politique de gestion des compétences et des personnes, les organisations syndicales et la Direction Générale ont souhaité mettre en place un dispositif pour encadrer la mobilité des salariés dans l'entreprise.

L'entreprise se situe dans un environnement économique en constante évolution. Dans ce contexte, la mobilité constitue un moyen privilégié pour les salariés de développer leur capacité d'adaptation aux changements et aux différentes évolutions ainsi que leur compétence professionnelle individuelle et collective.

Entre les soussignés :

La Caisse Régionale de Crédit agricole Atlantique Vendée, dont le siège est à Nantes, représentée par son directeur général, Monsieur Patrice CHERAMY

Et les organisations syndicales représentatives :

~~CFDT, représentée par~~

SNECA-CGC, représentée par Philippe Poirel

SUD-CAM, représentée par Christine Bourgas

Il a été conclu l'avenant suivant qui modifie partiellement les articles 5.2, 5.3, 6.1 et 6.2 :

Article 1 - Objectifs

Cet accord mobilité est destiné à accompagner et même à encourager des candidatures volontaires, la mobilité étant un des moyens permettant aux salariés d'être acteur de leur évolution professionnelle.

La mobilité est également pour la Caisse Régionale un des moyens d'assurer l'adéquation entre les besoins et les ressources de l'entreprise dans le cadre de son pouvoir d'organisation.

La mobilité doit permettre de répondre aux objectifs suivants :

- favoriser l'évolution des compétences des salariés, leur permettre d'accéder à un nouveau poste et contribuer au maintien de leur motivation professionnelle,
- préserver l'équilibre des compétences et des connaissances entre les unités de l'entreprise,
- préserver la nécessaire stabilité dans le fonctionnement desdites unités.

Article 2 –Contexte de la mobilité

➢ **L'entretien d'appréciation annuelle** permet d'entretenir un dialogue privilégié entre le responsable et son collaborateur et d'échanger sur ses souhaits d'évolution professionnelle (mobilité géographique et/ou fonctionnelle).
Le responsable écoute, informe, conseille, et exprime un avis.

NCB PP

➢ **L'entretien d'évolution professionnelle**
La Direction des Ressources Humaines offre au salarié la possibilité de bénéficier, à son initiative, d'un entretien de conseil et d'orientation, destiné à lui permettre de se fixer des objectifs d'évolution professionnelle.

➢ **La publication interne des offres d'emplois**

➢ **La connaissance des fiches métiers et la cartographie des emplois**
La description des différents emplois de la Caisse Régionale, ainsi que les pré-requis et les possibilités d'évolution d'un emploi à un autre sont mis à la disposition des salariés.

Article 3 - Bénéficiaires

Tous les salariés sous contrat à durée indéterminée de la Caisse Régionale Atlantique Vendée bénéficient de cet accord, à l'exclusion des directeurs d'agence, bénéficiaires d'avantages conventionnels et spécifiques Crédit agricole Atlantique Vendée.

Article 4 – Dispositions générales d'accompagnement

4.1 -Accompagnement formation

Pour faciliter son adaptation (hors le cas de la mobilité de courte durée à l'initiative du salarié), tout salarié changeant d'emploi bénéficie d'une analyse de ses besoins en formation menée en concertation, entre lui-même, son nouveau responsable hiérarchique, et le service Formation de la Caisse régionale.

A l'issue de cette analyse et si nécessaire, un plan de formation personnalisé sera formalisé et lui sera dispensé selon un calendrier défini.

4.2 - Accompagnement du changement de résidence

Des mesures d'accompagnement sont mises en place lors des mobilités professionnelles qui déclenchent un changement de résidence dans un rayon de 20 kms de la nouvelle unité , à l'exception de la mobilité sur une unité située dans un rayon de 20 kms du domicile d'origine et sous réserve que la mobilité ne rapproche pas le salarié de son domicile d'origine.

Ces mesures concernent :
- la prise en charge des frais de déménagement, à condition que celui-ci se réalise dans un délai d'un an après la prise de fonction résultant de la mobilité .Ces frais de déménagement sont pris en charge sur présentation de 2 devis à la DRH, qui choisira alors l'entreprise de déménagement et la réglera en direct.
- le versement d'une prime d'installation pour faire face aux frais supplémentaires occasionnés par le déménagement, à hauteur de :

  - **625,31 euros pour un agent seul,**
  - **1042,19 euros pour un agent marié, ou assimilé,**
  - **208,44 euros supplémentaires par enfant à charge (critères identiques au versement du sur salaire familial)**

DCB PP

Article 5 – Mobilités à l'initiative du salarié

5.1 - Mobilité de courte durée

a / Caractéristiques

Ce type de mobilité est destiné à permettre à un salarié la connaissance d'un nouvel environnement professionnel ou de nouvelles activités.

Ce type de mobilité est assimilable à un stage d'une durée maximale de 5 jours dans une nouvelle unité.

Cette mobilité est ouverte à tous les salariés du siège et du réseau, dont l'ancienneté dans le poste est au moins égale à 4 ans, sur la base du volontariat et après avis favorable du manager.

L'agent qui effectue cette mobilité de découverte ne sera pas remplacé dans son poste, sauf cas d'échanges entre 2 salariés si les demandes sont compatibles.

b / Modalités de mise en œuvre

Le salarié pourra faire part de sa demande lors de l'entretien d'appréciation annuelle ou à tout moment, auprès de sa hiérarchie, du service Développement du personnel ou du service Formation.

A l'issue de ce stage, à la demande du salarié, un entretien avec le service Développement du Personnel pourra permettre de faire un bilan, et de définir les suites à donner, s'il y a lieu.

Les frais kilométriques supplémentaires et les frais de repas justifiés par la réalisation de cette mobilité seront pris en charge par la Caisse régionale, selon l'accord en vigueur sur ce sujet.

5.2 – Mobilité de moyenne durée

a / Caractéristiques

Ce type de mobilité doit permettre à un salarié d'approfondir sa connaissance d'un nouvel environnement professionnel, ou de nouvelles activités, en participant durablement à la mission d'un service ou d'une agence. Ce type de mobilité peut être l'étape préalable à une mobilité à durée indéterminée.

Ce type de mobilité sera d'une durée de 3 à 12 mois consécutifs dans une seule unité.

Cette mobilité est accessible à tous les salariés du siège et du réseau, dont l'ancienneté dans le poste est au moins égale à 4 ans, sur la base du volontariat, et après avis favorable du manager.

Ce type de mobilité prendra la forme d'un échange entre deux salariés de même fonction ou de même niveau conventionnel. En l'absence de candidature en nombre suffisant, une offre d'échange sera diffusée dans les offres d'emploi.

b / Modalités de mise en œuvre

Le salarié devra adresser à la Direction des Ressources Humaines sa lettre de motivation complétée de l'avis de son manager.
Le salarié demandeur sera reçu par le service Développement du personnel et éventuellement le service Formation, dans le cadre d'un entretien d'évolution, afin de préciser les objectifs poursuivis et les conditions pratiques de mise en œuvre.

A l'issue de la période d'échange, et après l'appréciation des responsables des unités d'accueil, les deux salariés :

- soit confirment leur mobilité avec l'accord de la direction des Ressources Humaines,
- soit retrouvent leur poste d'origine. Dans ce cas, un bilan de fin d'échange sera fait avec le service Développement du personnel pour permettre de définir les suites éventuelles à donner.

En cas de vacance de poste, sur un emploi de cette nature et quelques soit le lieu d'affectation, sous réserve d'une appréciation favorable lors de la mobilité temporaire, la candidature du salarié sera examinée prioritairement.

Les frais kilométriques supplémentaires et les frais de repas justifiés par la réalisation de ce type de mobilité seront pris en charge par la Caisse régionale, selon l'accord en vigueur sur ce sujet.

Les salariés conserveront le bénéfice de leur situation antérieure si elle leur est plus favorable, sous réserve de la RAC la plus avantageuse pour la durée de la mobilité.

Cette mobilité sera accompagnée pendant toute sa durée, et au maximum pendant un an, du versement mensuel d'une prime de 42,31 euros (hors garantie). Cette prime de mobilité ne pourra être versée que deux fois dans la carrière professionnelle du salarié.

5.3 - Mobilité à durée indéterminée

a) Situations concernées

Ce chapitre concerne les mobilités vers un nouveau poste dont la position de classification de l'emploi est identique ou inférieure au précédent, hors décisions à caractère disciplinaire, pour les salariés dont l'ancienneté dans le poste (c'est-à-dire dans le même emploi à l'intérieur de la même agence ou du même site) est supérieure à 5 ans.

b) Accompagnement des mobilités sur une position de classification de l'emploi identique

- Adaptation à l'emploi

Au terme d'une période de 6 mois, un bilan de l'adaptation dans l'emploi est effectué entre le salarié et le responsable hiérarchique afin de mettre en place, le cas échéant, les moyens supplémentaires permettant au salarié d'atteindre le niveau de compétences requis sur le nouvel emploi.
Dans l'hypothèse où les conclusions de ce bilan amènent à envisager un changement de poste, un autre emploi de qualification équivalente à celle de l'emploi initial ou du nouvel emploi sera proposé. Ce nouvel emploi ne devra pas entraîner un accroissement de trajet entre le domicile et le lieu de travail de plus de 20 kms par rapport à la localisation du poste initial, dans la limite de 35 kms du domicile.

- Evolution de la rémunération

Cette mobilité apporte une évolution des compétences et de la motivation, que l'entreprise reconnaît par l'attribution d'une prime de mobilité (hors garantie, absorbables uniquement par promotion), selon le barème suivant :

- **42,32 euros** pour un agent de classe 1
- **63,47 euros** pour un agent de classe 2
- **84,62 euros** pour un agent de classe 3

Il est précisé que cette indemnité de mobilité ne pourra pas être versée plus de deux fois dans la carrière professionnelle du salarié.

Le salarié bénéficie de la REC de son nouvel emploi.
En cas de REC inférieure à la REC initiale :

DCB

- pour une mobilité du réseau vers le réseau, l'écart de montant sera compensé par de la rémunération complémentaire CR (base 100), à valoir en cas de changement ultérieur favorable de REC,
- pour une mobilité autre, l'écart sera compensé à hauteur de 60% pendant 12 mois et à hauteur de 30% pendant les 12 mois suivants.

c) Accompagnement des mobilités sur une position de classification inférieure

-Adaptation à l'emploi

Au terme d'une période de 6 mois, un bilan de l'adaptation dans l'emploi est effectué entre le salarié et le responsable hiérarchique afin de mettre en place, le cas échéant, les moyens supplémentaires permettant au salarié d'atteindre le niveau de compétences requis sur le nouvel emploi.
Dans l'hypothèse où les conclusions de ce bilan amènent à envisager un changement de poste, un autre emploi de qualification équivalente à celle de l'emploi initial ou du nouvel emploi sera proposé.
Ce nouvel emploi ne devra pas entraîner un accroissement de trajet entre le domicile et le lieu de travail de plus de 20 kms par rapport à la localisation du poste initial, dans la limite de 35 kms du domicile.

-Evolution de la rémunération

L'écart de RCE est compensé par de la RCI.

Le salarié bénéficie de la REC de son nouvel emploi
En cas de REC inférieure à la REC initiale :
- pour une mobilité du réseau vers le réseau, l'écart de montant sera compensé par de la rémunération complémentaire CR (base 100), à valoir en cas de changement ultérieur favorable de REC
- pour une mobilité autre, l'écart sera compensé à hauteur de 60% pendant 12 mois et à hauteur de 30% pendant les 12 mois suivants.

d) Prise en charge des frais de déplacement

Les frais de déplacement supplémentaires liés au changement de lieu de travail (correspondant à l'accroissement de la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail) sont pris en charge dès le premier kilomètre de l'accroissement, pendant une période de 9 mois aux conditions en vigueur dans la Caisse régionale.

Article 6 – Mobilités à l'initiative de la Caisse régionale

6.1 – Mobilités à durée déterminée

Pour pourvoir au remplacement temporaire d'un salarié absent, la Caisse régionale peut être amenée à solliciter un salarié pour effectuer une mobilité en détachement sur un autre poste, soit sur un emploi similaire, soit sur un autre emploi, à position de classification de l'emploi identique ou supérieure.
Cette mobilité sera proposée par écrit au salarié, avec possibilité pour celui-ci de refuser cette proposition.

Les frais kilométriques supplémentaires et les frais de repas justifiés par la réalisation de ce type de mobilité seront pris en charge par la Caisse régionale, selon l'accord en vigueur sur ce sujet.

Le salarié conservera le bénéfice de sa situation antérieure si elle lui est plus favorable, sous réserve de la REC la plus avantageuse pour la durée de la mobilité.

Cette mobilité sera accompagnée pendant toute sa durée, du versement mensuel d'une prime de 42,31 euros (hors garantie), sauf si ce détachement produit une augmentation de rémunération

supérieure à ladite prime du fait du changement de Position de classification de l'emploi ou de REC ; cette prime de mobilité ne pourra être versée que deux fois dans la carrière professionnelle du salarié.

A l'issue de ce détachement, le salarié retrouvera son poste et son lieu de travail ; le manager de l'unité d'accueil mènera avec le salarié un entretien d'appréciation. Un nouvel entretien avec le service Développement du personnel permettra de faire un bilan et de définir en concertation avec le salarié et le manager, les suites à donner s'il y a lieu.

En cas de vacance de poste, sur un emploi de cette nature et quelque soit le lieu d'affectation, sous réserve d'une appréciation favorable lors de la mobilité temporaire, la candidature du salarié sera examinée prioritairement.

6.2 – Mobilités à durée indéterminée

a) Situations concernées

Ce chapitre concerne les mobilités, initiées par la Caisse régionale, sur un nouveau poste dont la position de classification de l'emploi est identique à la précédente et la REC identique ou supérieure à la précédente, hors décisions à caractère disciplinaire, pour les salariés dont l'ancienneté dans le poste est supérieure à 5 ans.

Les mobilités des salariés des services administratifs du siège vers les agences sont exclues de ces situations.

Ces mobilités peuvent être de nature fonctionnelle (changement d'emploi) et/ou géographique (changement de localisation). Elles sont limitées à deux dans la carrière professionnelles du salarié concerné.

Ces mobilités peuvent être demandées :

- dès lors qu'un poste n'a pas été pourvu après 2 parutions de son offre,
- ou si un salarié n'a pas effectué de mobilité fonctionnelle ou géographique pendant une période de 10 ans et n'a pas demandé de mobilité fonctionnelle ou géographique sur un poste à Position de classification de l'emploi de même niveau conventionnel, avec une REC égale ou inférieure, au cours des 3 dernières années.

Au delà de 55 ans, ces mobilités nécessitent l'accord du salarié.

Les mobilités initiées par la Caisse régionale, entraînant un déplacement domicile/nouveau lieu de travail habituel supérieur à 35 kms, nécessitent l'accord du salarié.
Si le salarié refuse la mobilité proposée, fonctionnelle ou géographique de moins de 35 kms, un entretien pourra être organisé avec le service Développement du Personnel, en présence d'un salarié de son choix, s'il le souhaite. La mobilité sera alors soit maintenue, soit suspendue, ou une autre mobilité sera proposée Le salarié peut refuser deux fois les propositions de la Direction.

Dans tous les cas, les propositions et les mobilités seront formalisées par écrit aux salariés et feront l'objet d'une présentation aux membres de la Commission paritaire d'établissement

b) Accompagnement de ces mobilités

- Adaptation à l'emploi

Au terme d'une période de 6 mois, un bilan de l'adaptation dans l'emploi est effectué entre le salarié et le responsable hiérarchique afin de mettre en place, le cas échéant, les moyens supplémentaires permettant au salarié d'atteindre le niveau de compétences requis sur le nouvel emploi.

DCS CM PP

Dans l'hypothèse où les conclusions de ce bilan amènent à envisager un changement de poste, un nouvel emploi de qualification équivalente à celle de l'emploi initial sera proposé, dans les mêmes conditions qu'au chapitre « a) Situations concernées ».

- Evolution de la rémunération

Cette mobilité une évolution des compétences, un enrichissement de la motivation et permet à l'entreprise d'adapter les effectifs à son organisation, ce que l'entreprise reconnaît par une attribution d'une prime de mobilité (hors garantie, absorbables uniquement par promotion,), selon le barème suivant :

- **42,32 euros pour un agent de classe 1**
- **63,47 euros pour un agent de classe 2**
- **84,62 euros pour un agent de classe 3**

Le salarié bénéficie de la REC de son nouvel emploi

c) Prise en charge des frais de déplacement

Les frais de déplacement supplémentaires liés au changement de lieu de travail (correspondant à l'accroissement de la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail) sont pris en charge dès le premier kilomètre de l'accroissement, pendant une période de 9 mois aux conditions en vigueur dans la Caisse régionale.

Article 7 – Promotions

a) Situations concernées

Cette mobilité concerne les promotions qui sont un changement de niveau ou de classe.
Elle suppose au préalable une candidature du salarié sur une offre d'emploi, et un choix de la Direction pour lui donner une suite favorable.

b) Evolution de la rémunération

Cette mobilité apporte une évolution des compétences, un enrichissement de la motivation et permet à l'entreprise d'adapter les effectifs à son organisation, ce qu'elle reconnaît par l'attribution du delta de rémunération suivant, en fonction de la classe d'arrivée :

- **80 euros pour les agents de classe 1**
- **115 euros pour les agents de classe 2**
- **150 euros pour les agents de classe 3**

Le salarié bénéficie de la REC de son nouvel emploi
En cas de REC inférieure à la REC initiale :

- pour une mobilité du réseau vers le réseau, l'écart de montant sera compensé par la Rémunération complémentaire CR (base 100), à valoir en cas de changement ultérieur favorable de REC
- pour une mobilité autre, l'écart sera compensé à hauteur de 60% pendant 12 mois et à hauteur de 30% pendant les 12 mois suivants.

c) Prise en charge des frais de déplacement

Les frais de déplacement supplémentaires liés au changement de lieu de travail (correspondant à l'accroissement de la distance parcourue entre le domicile et le lieu de travail) sont pris en charge dès le premier kilomètre de l'accroissement, pendant une période de 9 mois aux conditions en vigueur dans la Caisse régionale.

d) Non confirmation de la promotion

Selon les principes conventionnels en vigueur, la promotion fait l'objet d'une période d'observation.
Si à son terme, le salarié n'est pas confirmé dans son nouveau poste, il lui sera proposé un nouvel emploi de qualification identique à celui occupé avant la dite promotion, avec application des règles définies dans cet accord en matière de REC et de prise en charge des frais de déplacement.
Ce nouvel emploi ne devra pas entraîner un accroissement de trajet entre le domicile et le lieu de travail de plus de 20 kms par rapport à la localisation du poste initial, dans la limite de 35 kms du domicile.

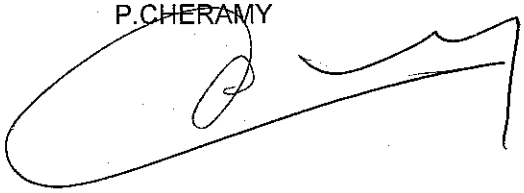
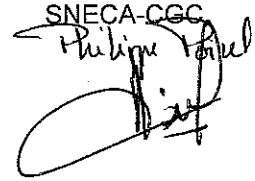
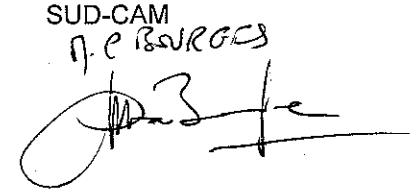
Article 8 - Modalités de revalorisation.

Les parties signataires conviennent que la revalorisation éventuelle des montants indiqués dans le présent accord fera l'objet d'une négociation entre les parties.
Cette négociation se tiendra chaque année dans le cadre de la négociation annuelle obligatoire sur les salaires, afin de permettre une prise en compte de l'intégralité des composantes de la rémunération conventionnelle, conformément à l'esprit de l'accord national du 4 Avril 2007.

Article 9 – Durée

Cet avenant prend effet au 1er mars 2010 pour une durée indéterminée.

Il pourra être dénoncé à tout moment par une des parties signataires par lettre simple sous réserve d'un préavis de trois mois.

Fait à Nantes, le 19 mars 2010

Le Directeur Général de la Caisse Régionale de Crédit Agricole Atlantique-Vendée P.CHERAMY	~~Le Délégué Syndical CFDT~~	Le Délégué Syndical SNECA-CGC	Le Délégué Syndical SUD-CAM