

Mesures applicables aux salariés dont le poste est supprimé

Salariés concernés

Sont concernés par ces mesures, les salariés sous contrat à durée indéterminée (à l'exception des salariés qui sont couverts par l'accord sur les conditions spécifiques aux Directeurs d'Agences) qui sont amenés à réaliser une mobilité géographique et/ou fonctionnelle engendrée par la suppression de leur poste dans la structure organisationnelle de la Caisse Régionale.

Les mesures d'accompagnement décrites ci-dessous s'appliquent :

- lors du repositionnement sur un poste après la suppression du poste ou de manière anticipée (dès lors que le projet de suppression est connu – c'est-à-dire soumis au Comité d'Entreprise pour avis),
- lors d'un nouveau repositionnement après non confirmation dans le poste (peu importe l'initiative), consécutive à la suppression du poste,
- lors d'un repositionnement après une mission ou une affectation temporaire, consécutive à la suppression du poste.

La mobilité fonctionnelle est un changement d'activité professionnelle par rapport à celle exercée jusqu'à ce jour, à l'intérieur de la même unité ou dans une unité différente. Elle peut conduire à une prise de responsabilité, à une mobilité « horizontale » (= vers un emploi de même RCE) ou à une mobilité vers un emploi de pesée inférieure.

La mobilité géographique est un changement d'affectation : du réseau vers un site, d'une agence vers une autre agence, d'un site vers le réseau, ou d'un site vers l'autre site.

Accompagnement managérial

Tout salarié dont il est envisagé de supprimer le poste sera reçu par son manager afin de lui exposer le projet de suppression et les motivations. Cet entretien devra avoir lieu de manière simultanée à la remise du dossier aux élus du Comité d'Entreprise.

Ce projet ne deviendra définitif qu'après décision de la Direction de la Caisse Régionale, le cas échéant, après l'avis du Comité d'Entreprise. Une fois la décision prise, le salarié concerné en sera informé individuellement par son manager.

Accompagnement de la DRH

La Direction des Ressources Humaines prendra contact avec tout salarié dont la suppression de poste est envisagée afin de déterminer avec lui :

- ses attentes professionnelles,
- ses souhaits d'affectation,
- ses compétences,
- ses besoins de formation, d'accompagnement.

Un entretien RH aura lieu après la prise de décision pour préciser les possibilités d'affectation avec le salarié, en cohérence avec les besoins de la Caisse Régionale.

Le salarié doit être attentif aux offres d'emploi ouvertes dans l'entreprise et être actif dans la démarche de recherche d'affectation. L'analyse de la candidature du salarié devient prioritaire.

Différentes propositions d'affectation sur des emplois de même niveau pourront être faites oralement ou par écrit. Après deux propositions écrites faites sur des emplois de même niveau, voire de niveau supérieur, une affectation pourra être imposée au salarié. Une affectation provisoire pourra être mise en place dans l'attente de trouver une affectation pérenne convenant aux deux parties.

Les mobilités entraînant un déplacement domicile / nouveau lieu de travail 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. Au-delà de 55 ans, les mobilités nécessitent l'accord du salarié.

L'affectation provisoire et l'affectation définitive donneront lieu à un écrit de la DRH. Selon les besoins, un plan de formation individuel pourra également être mis en place. Durant cette période transitoire, le collaborateur reste éligible à l'ensemble du dispositif de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : EAP, revues d'effectifs, attributions annuelles, entretiens RH suite événement





Prise de responsabilité

Le salarié dont le poste est supprimé, qui réalise une prise de responsabilité (mobilité fonctionnelle vers un emploi de pesée supérieure à l'emploi actuellement occupé) se voit appliquer les mesures suivantes :

- Evolution de la rémunération conventionnelle comme le prévoient les dispositions conventionnelles ou locales (au 1^{er} janvier 2012 : 90€ pour les salariés de classe 1 (classe d'arrivée) - 120€ pour les salariés de classe 2 - 152€ pour les salariés de classe 3).

- Les frais de déplacement supplémentaires, liés au changement d'affectation (correspondant à l'accroissement de la distance parcourue entre le domicile et le lieu d'affectation) 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.

- Cette prise de responsabilité sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

Mobilité horizontale

Le salarié dont le poste est supprimé, qui réalise une mobilité horizontale (mobilité fonctionnelle et/ou géographique vers un emploi de pesée identique à l'emploi actuellement occupé) se voit appliquer les mesures suivantes :

- Attribution d'une prime mensuelle de mobilité (hors garanties, absorbable par prise de responsabilité) dont le montant est fixé par les accords en vigueur (à la date du 1^{er} janvier 2012 : 43,04€ pour les salariés de classe 1 – 64,55€ pour les salariés de classe 2 – 86,06€ pour les salariés de classe 3). L'attribution de cette prime est normalement limitée à deux dans la carrière des salariés, dans le cas d'une attribution en cas de suppression de poste, l'attribution est neutralisée et n'est pas décomptée des deux attributions dans la carrière.

- Les frais de déplacement supplémentaires, liés au changement d'affectation (correspondant à l'accroissement de la distance parcourue entre le domicile et le lieu d'affectation) 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.

- Mesures d'accompagnement en cas de 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. Le déménagement doit intervenir dans le délai d'un an après la prise de fonction :

- prise en charge des frais de déménagement sur présentation de 2 devis à la DRH qui choisira l'entreprise et la règlera en direct ;

- versement d'une prime d'installation dont les montants sont fixés par l'accord en vigueur (à la date du 21 juin 2011 : 635,94€ pour un agent seul ; 1059,91€ pour un agent marié ou assimilé ; 211,98€ par enfant à charge au regard des critères applicables au versement du sur-salaire familial).

- Pas de période de confirmation en cas de positionnement dans la même famille conventionnelle.

- Cette mobilité sera formalisée par un avenant au contrat de travail.

Mobilité vers un emploi de pesée inférieure

Le salarié dont le poste est supprimé qui réalise une mobilité fonctionnelle et/ou géographique vers un emploi de pesée inférieure à l'emploi actuellement occupé se voit appliquer les mesures suivantes :

- Le salarié prend la position de classification de son nouvel emploi. L'écart de rémunération de classification de l'emploi est alors compensé intégralement. Sa rémunération conventionnelle est maintenue par une attribution en Rémunération des Compétences Individuelles (RCI) qui rétribue un surplus de compétences mises en œuvre par le salarié dans son emploi, ou dans les emplois précédemment occupés. La Caisse Régionale recherchera toutes les possibilités pour retrouver au salarié un poste du niveau d'emploi précédemment occupé dans un délai de 2 ans.

- Les frais de déplacement supplémentaires, liés au changement d'affectation (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.



- Mesures d'accompagnement en cas de 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. Le déménagement doit intervenir dans le délai d'un an après la prise de fonction : - prise en charge des frais de déménagement sur présentation de 2 devis à la DRH qui choisira l'entreprise et la règlera en direct ; - versement d'une prime d'installation dont les montants sont fixés par l'accord en vigueur (à la date du 21 juin 2011 : 635,94€ pour un agent seul ; 1059,91€ pour un agent marié ou assimilé ; 211,98€ par enfant à charge au regard des critères applicables au versement du sur-salaire familial).

- Cette mobilité vers un emploi de pesée inférieure sera formalisée par un avenant au contrat de travail et sera soumise à l'accord écrit du salarié.

- Pas de période de confirmation en cas de positionnement dans la même famille conventionnelle.

Pour toutes les mobilités

Le salarié bénéficie de la Rémunération extra conventionnelle (REC) de son nouvel emploi.

En cas de REC inférieure à la REC initiale, l'écart de montant sera compensé par de la Rémunération Complémentaire CR (base 100), à valoir en cas de changement ultérieur favorable de REC (cette Rémunération Complémentaire CR est absorbable) et ce, que la mobilité se fasse du réseau vers un site, d'une agence vers une autre agence, d'un site vers le réseau, ou d'un site vers l'autre site.

