

ARTICLE 11

MUTATIONS ET MOBILITE PROFESSIONNELLE

I. Mutations avec changement de lieu de travail entraînant un changement de résidence dans le ressort d'une même Caisse régionale

Des mutations, avec changement de lieu de travail, entraînant un changement de résidence, peuvent être décidées par l'employeur, pour les besoins de l'entreprise.

Si le salarié manifeste son désaccord sur une mutation qui lui a été signifiée, l'employeur convoque et consulte une partie des membres du Comité Social et Economique (CSE) du collège auquel appartient l'intéressé.

Cette émanation est composée pour la durée du mandat des membres du Comité Social et Economique. Ses membres, désignés en application des règles qui suivent, sont les mêmes pour la mise en œuvre des articles 11, 14, 20 et 33.

1. La composition de l'émanation du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé, est définie au niveau de la Caisse régionale.
2. A défaut d'accord d'entreprise, l'émanation est composée de 3 à 5 élus, du collège auquel appartient l'intéressé, désignés par une résolution du CSE prise à la majorité des présents.
3. Lorsque le nombre total de membres du CSE, du collège auquel appartient l'intéressé ne permet pas de désigner 3 à 5 élus, l'émanation peut être complétée de membres du CSE d'un autre collège.
4. En cas de carence au sein d'un collège, l'émanation peut être composée de membres du CSE d'un autre collège, dans les conditions précitées.

A défaut de mise en place d'une émanation dans les conditions précitées, l'employeur consulte les membres du CSE du collège auquel appartient l'intéressé.

Si le désaccord sur la mobilité persiste, celui-ci est porté devant la commission paritaire d'établissement avant qu'une décision ne soit prise.

Les mutations tiendront compte, autant que possible, de la situation familiale du salarié et ne devront pas se traduire par une diminution de sa rémunération conventionnelle, sauf au cas où elles seraient la conséquence d'une sanction disciplinaire.

Tous les frais de déménagement et autres consécutifs au déplacement prononcé pour les besoins de l'entreprise sont à la charge de l'employeur, pourvu qu'ils fassent l'objet de justifications et qu'ils soient engagés avec l'accord de la Direction.

II. Mobilité professionnelle volontaire

La mobilité professionnelle entre les différents organismes soumis à la présente convention constitue une source de développement des compétences tant pour les salariés, que pour ces organismes. Elle doit donc être encouragée.

A cette fin, les garanties particulières suivantes sont instaurées.

La Fédération Nationale du Crédit Agricole portera à la connaissance des Caisses régionales et des organismes adhérents à la présente convention, les offres et demandes d'emploi dont elle sera saisie par leurs soins. Elle veillera également à porter ces offres et demandes à la connaissance des autres entités du Groupe.

Les offres d'emploi seront portées à la connaissance des salariés par support électronique, affichage dans les locaux ou tout autre moyen adapté.

Une Charte établie par la Fédération Nationale du Crédit Agricole portera à la connaissance des salariés l'ensemble des modalités applicables à leur mobilité.

Dans la mesure des possibilités et à valeur professionnelle égale, une priorité est accordée aux demandes motivées par une nécessité familiale.

Les Caisses régionales et les organismes adhérents à la présente convention sont des entités juridiquement distinctes. La mobilité, considérée comme une embauche, sera néanmoins effectuée, dans tous les cas, selon les modalités ci-après :

La mobilité du salarié dans une Caisse régionale ou dans un organisme adhérent à la convention collective est celle qui fait l'objet d'un accord entre le salarié, l'entité d'accueil et l'entité d'origine. Elle est formalisée par la signature d'une convention tripartite de mobilité.

Cette convention acte la fin de la relation contractuelle du salarié avec l'entité d'origine et prévoit la nouvelle relation contractuelle avec l'entité d'accueil. Un nouveau contrat de travail est établi entre le salarié et l'entité d'accueil, son nouvel employeur.

La convention tripartite de mobilité formalise les modalités de transfert des congés payés, du compte épargne-temps, de l'ancienneté.

Une période probatoire pourra être convenue entre l'entité d'accueil et le salarié et sa durée sera déterminée par les parties, sur la base de la durée préconisée par la Charte de mobilité des Caisses régionales.

Il pourra être mis fin à la période probatoire par l'une ou l'autre des parties. A l'initiative de l'entité d'accueil, et en cas de période probatoire non concluante, le salarié sera orienté au sein de l'entité d'accueil dans un autre emploi correspondant à ses compétences.

Le salarié peut demander pendant un délai ne pouvant excéder la durée de la période probatoire convenue, à réintégrer sa Caisse d'origine aux conditions d'emploi et de rémunération équivalentes à celles précédant sa mobilité. La demande de réintégration dans l'entité d'origine fait l'objet d'une demande écrite avec information conjointe de la Direction des Ressources Humaines de l'entité d'accueil.

- Dans le cadre d'une mobilité concertée entre Caisses régionales, le salarié conserve tous les avantages de la titularisation et les droits d'ancienneté lui sont maintenus.

Les heures inscrites sur le Compte Personnel de Formation restent acquises dans les conditions du Code du travail.

- Les clauses de dédit-formation mises en œuvre dans les conditions des accords nationaux sur la formation professionnelle, ne sont pas opposables aux salariés effectuant une mobilité entre une Caisse régionale ou un organisme soumis à la présente Convention et une autre entité du Groupe Crédit agricole.
- Les congés payés et jours placés dans un compte épargne-temps sont transférés, dans le cadre des dispositions en vigueur de l'entité d'accueil.

En outre, lorsque la mobilité est effectuée par un salarié dans un même emploi, sa rémunération conventionnelle telle que définie au chapitre III de l'Annexe 1 lui est maintenue.