

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA MOBILITE

Entre La Banque Populaire Loire et Lyonnais, dont le siège social est situé à Lyon 3^{ème}, 141 rue Garibaldi, représentée par Monsieur Daniel DUQUESNE, Directeur Général et ci-après désignée "La banque"

D'une part

et

Les Organisations syndicales suivantes :

CFDT représentée par Messieurs Luc MATHIEU, André ROYON et Philippe SUCHET, Délégués Syndicaux,

CFTC, représentée par Messieurs Bernard CHAVOUTIER et Daniel HOARAU, Délégués Syndicaux,

CGT, représentée par Madame Marie-Hélène MARTINAUD et Monsieur Jean CONORTON, Délégués Syndicaux,

SNB, représenté par Madame Françoise BIANCO et Messieurs Joël BOUYON et Robert CHALENDAR, Délégués Syndicaux

D'autre part.

PREAMBULE

La Banque Populaire Loire et Lyonnais, ci après dénommé BP2L entend favoriser la mobilité géographique et fonctionnelle de ses collaborateurs sur les cinq départements composant son territoire.

C'est en effet un meilleur gage de leur développement professionnel, ainsi qu'un facteur primordial pour le renforcement du sentiment d'appartenance à une entreprise régionale.

Consciente, néanmoins, des possibles appréhensions liées, en particulier, à certaines conséquences matérielles pouvant découler de l'acceptation de la mobilité par ses collaborateurs, la BP2L a décidé de mettre en place un certain nombre de dispositions de compensation et d'encouragement, destinées à favoriser cette mobilité.

Cet accord ne prend pas en compte la situation des membres de l'équipe volante, traitée par ailleurs.

A. MOBILITE GEOGRAPHIQUE.

Ces dispositions sont applicables à toute mutation réalisée à la demande de la Banque ou des Collaborateurs, dès lors que l'éloignement de la nouvelle affectation par rapport à leur domicile, est supérieur à 40 km (aller-retour).

Par contre, elles ne sont pas applicables pour les mutations consécutives à des fautes professionnelles (sauf en ce qui concerne la prise en charge par la banque des frais relatifs au déménagement éventuel du collaborateur). Par ailleurs, il n'y a pas de modification de l'indemnisation lors d'une mutation dans un lieu de travail d'une même « agglomération » au sens de l'annexe 1.

Lors de son embauche, le salarié est réputé accepter sa première affectation comme une condition de son contrat de travail, et ne perçoit donc pas d'indemnité. Par contre, pour les mutations suivantes, le parcours réputé indemnisable se calcule à partir de son domicile.

I. DISPOSITIONS D'INDEMNISATION.

1.1. Remboursement de frais.

Selon l'un des schémas suivants (chacun étant exclusif des deux autres) :

1.1.1. Le collaborateur ne souhaite pas déménager en raison de la relative proximité de sa nouvelle affectation.

Il bénéficiera, à compter de sa mutation, d'indemnités kilométriques calculées de la façon suivante :

- Un aller et retour par jour x 205 jours (ou nombre de jours réellement travaillés si temps partiel)
- Distance aller et retour du domicile à la nouvelle affectation, avec une franchise de 40 km (1 aller-retour domicile – lieu de travail) sauf si sa nouvelle affectation reste dans la même « agglomération » au sens de l'annexe 1. La référence des distances est la distance de mairie à mairie.
- Dans le cas de la première mutation d'un salarié, il percevra l'indemnité de mobilité même si cette mutation se réalise à l'intérieur de la même « agglomération ».
- Kilométrage ainsi obtenu x indemnité kilométrique en vigueur majoré de l'abonnement éventuel au péage nécessaire
- Indemnité annuelle servie sur douze mois.

Cette indemnité est servie jusqu'à une prochaine affectation, qui générera une indemnisation calculée suivant le même mode de calcul.

Le parcours maximum indemnisé est de 150km/jour. Si le collaborateur déménage de son propre chef, avec pour effet de majorer la distance domicile – lieu de travail, aucun supplément d'indemnité ne lui sera dû. Si la distance est diminuée, l'indemnité est diminuée corrélativement. Dans les deux cas, le calcul de l'indemnisation pour la prochaine affectation prendra en compte le point le plus proche entre le nouveau domicile et la limite de la circonscription de la banque sur le trajet le plus court en cas de domicile situé en dehors de cette circonscription.

1.1.2. Le collaborateur souhaite déménager consécutivement à une mutation, mais pendant une certaine période, il n'habite pas encore sur place.

Il bénéficiera, pendant une période de 6 mois maximum (1) :

- Soit de la prise en charge d'une pension complète en hôtel, sur présentation des justificatifs, et à concurrence d'un plafond de 350 francs par jour, ainsi que de la prise en charge, une fois par semaine, de ses trajets aller et retour entre son domicile et son lieu de travail, au tarif en vigueur dans l'entreprise.
- Soit de la prise en charge d'une location temporaire (dans un plafond de 2 500 francs par mois), charges exclues, et du remboursement du repas de midi (dans la limite de 75 francs/repas et sur présentation des justificatifs)
- Soit, s'il le préfère, de la prise en charge des frais de repas de midi (selon supra) et des trajets aller et retour entre domicile et lieu de travail, avec indemnités kilométriques limitées à un plafond de 150 km par jour.

Ces dispositions entraînent, naturellement, la suppression de l'attribution de titres-restaurant.

Lors du déménagement effectif de la famille : prise en charge par la banque des frais de déménagement, après présentation préalable de deux devis émanant de deux entreprises différentes, ainsi que du surcroît éventuel de loyer (charges exclues) sous la forme d'indemnité de logement, sur présentation des justificatifs de règlement par le collaborateur, dans la limite :

- D'un surcoût maximum de 3 500 francs par mois,
- Du temps restant à courir jusqu'à la fin du 6^{ème} mois (1) suivant la mutation.

Par assimilation avec ce qui précède, et si l'agent, propriétaire de son ancien logement, doit continuer à assurer des remboursements de prêt immobilier : prise en charge, par la banque, de la différence éventuelle entre les anciennes mensualités et, soit le nouveau loyer, soit les nouvelles charges de remboursement pour acquisition de sa résidence principale, dans la même limite d'un surcoût maximum, ou de nouvelles charges de remboursement, de 3 500 francs par mois, dans la limite de six mois suivant la mutation.

(1) sauf prolongation, renouvelable une fois, avec l'accord DRH

1.1.3. Le collaborateur déménage immédiatement.

- Prise en charge, par la banque, des frais de déménagement, après présentation de deux devis,
- Prise en charge pendant 6 mois (1) du surcroît éventuel de loyer (charges exclues) sous forme d'indemnité de logement, dans la limite d'un plafond de 3 500 francs par mois ou du surcoût pour remboursement de crédit dans la limite d'un plafond de 3.500 F.
- Attribution normale de titres-restaurant.

1.2. Prime de mobilité (en cas de déménagement)

Une prime de 22 000 francs est accordée à tout salarié amené à déménager en changeant d'agglomération, au sens de l'annexe 1, dans le cadre de sa mutation. Son montant sera versé dès le déménagement, à titre d'avance régularisée au premier anniversaire.

Elle n'est définitivement acquise qu'à l'échéance d'un an après la mutation et est remboursable à raison d'autant de douzième qu'il reste de mois à courir avant la fin de la première année, en cas de démission de l'agent, ou de mutation dans une autre entreprise du Groupe des Banques Populaires.

II. SUIVI DE L'INTEGRATION DU COLLABORATEUR

2.1. Formation

La Banque assure la formation nécessaire pour l'adaptation éventuelle aux nouvelles fonctions, soit sur place, soit selon toute formule pédagogique en vigueur dans l'entreprise. Ce cursus de formation sera établi à partir d'une analyse des écarts métiers – compétences, et formalisé dans un document ad hoc.

Cette formation s'étendra sur les 6 premiers mois après la mutation.

Bien entendu, elle n'a pas lieu d'être si les fonctions du nouveau poste sont similaires à celles de l'ancien poste.

(1) sauf prolongation, renouvelable une fois, avec l'accord DRH

2.2. Intégration du nouveau collaborateur dans l'unité de travail.

L'intégration du nouveau collaborateur se fait sous la responsabilité du responsable d'unité qui met tous les moyens en œuvre pour que cette intégration se réalise dans les meilleures conditions.

2.3. Appréciation.

Le responsable d'unité établit, en présence du collaborateur qui la signe et fait connaître ses commentaires :

Une appréciation simplifiée à la fin du 3^{ème} mois;

Une appréciation complète à la fin du 6^{ème} mois, cette appréciation pouvant tenir lieu d'appréciation annuelle.

2.4. Evolution

Les collaborateurs ayant réussi dans leur nouvelle affectation (cf. appréciations évoquées ci-dessus) feront l'objet d'un suivi particulier. Leur situation financière sera revue au plus tard un an après la mutation.

2.5. Risque de non intégration.

En cas d'échec dans la nouvelle affectation, le collaborateur peut être, à sa demande, réaffecté à son premier poste, ou reconverti si le poste n'existe plus ou s'il est pourvu par une autre personne ; dans ce cas, l'affectation sera prioritairement recherchée dans un rayon de 30 km par rapport à l'affectation d'origine ou actuelle, et les éventuels frais de déménagement seront pris en charge par l'entreprise dans la limite de 60 % du coût du premier déménagement.

La réaffectation ne pourra entraîner une qualification inférieure. Le collaborateur bénéficiera d'une priorité sur tout poste correspondant à son niveau s'il a du être momentanément affecté à un poste de niveau inférieur.

B. MOBILITE FONCTIONNELLE

Elle concerne toutes les autres mutations.

SUIVI DE L'INTEGRATION DU COLLABORATEUR

1.1. Formation

La Banque assure la formation nécessaire pour l'adaptation éventuelle aux nouvelles fonctions, soit sur place, soit selon toute formule pédagogique en vigueur dans l'entreprise. Ce cursus de formation sera établi à partir d'une analyse des écarts métiers – compétences, et formalisé dans un document ad hoc.

Cette formation s'étendra sur les 6 premiers mois après la mutation.

Bien entendu, elle n'a pas lieu d'être si les fonctions du nouveau poste sont similaires à celles de l'ancien poste.

1.2. Intégration du nouveau collaborateur dans l'unité de travail

L'intégration du nouveau collaborateur se fait sous la responsabilité du responsable d'unité qui met tous les moyens en œuvre pour que cette intégration se réalise dans les meilleures conditions.

1.3. Appréciation

Le responsable d'unité établit, en présence du collaborateur qui la signe et fait connaître ses commentaires :

Une appréciation simplifiée à la fin du 3^{ème} mois,

Une appréciation complète à la fin du 6^{ème} mois, cette appréciation pouvant tenir lieu d'appréciation annuelle.

1.4. Evolution

Les collaborateurs ayant réussi dans leur nouvelle affectation (cf. appréciations évoquées ci-dessus) feront l'objet d'un suivi particulier. Leur situation financière sera examinée dans l'année suivant la mutation.

1.5. Risque de non intégration

En cas d'échec dans la nouvelle affectation, le collaborateur peut être, à sa demande, réaffecté à son premier poste, ou reconverti si le poste n'existe plus ou s'il est pourvu par une autre personne.

La réaffectation ne pourra entraîner une qualification inférieure à la qualification du salarié avant sa mutation. Le collaborateur bénéficiera d'une priorité sur tout poste correspondant à ce dernier niveau de qualification s'il a du être momentanément affecté à un poste de niveau inférieur.

1.6. Clauses de révision des barèmes

- Remboursement des frais kilométriques : annuelle suivant les normes en cours
- Primes de mobilité : indice prix de la construction (moyenne annuelle)

1.7. Situations actuelles

Les situations actuelles, réputées faire partie du contrat du travail de chacun, seront conservées jusqu'à la prochaine affectation, date à laquelle d'éventuelles indemnités seront calculées conformément aux termes du présent accord.

Dans le cas où la situation actuelle d'un salarié serait plus avantageuse que celle résultant du présent accord, des dispositions spécifiques seraient alors prises, afin qu'il ne soit pas lésé par ce changement.

DUREE DE LA PRESENTE CONVENTION

Cette convention, qui entre en vigueur le jour de sa signature, est conclue pour une durée d'un an, et est renouvelable par tacite reconduction.

Les modalités et les effets de sa dénonciation éventuelle sont ceux prévus par l'article L.132-8 du Code du Travail.

Elle fera l'objet d'un dépôt auprès de la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de LYON.

Par ailleurs, elle pourra être consultée par les salariés via INTRANET BP2L et sera remise en un exemplaire aux signataires.

Fait à Lyon, le 11 avril 2001

Pour la BANQUE POPULAIRE
LOIRE ET LYONNAIS : Monsieur Daniel DUQUESNE
Directeur Général

Pour la CFDT : Monsieur Luc MATHIEU
Délégué Syndical

Monsieur André ROYON
Délégué Syndical

Monsieur Philippe SUCHET
Délégué Syndical

Pour la CFTC : Monsieur Bernard CHAVOUTIER
Délégué Syndical

Monsieur Daniel HOARAU
Délégué Syndical

Pour la CGT : Madame Marie-Hélène MARTINAUD
Déléguée Syndicale

Monsieur Jean CONORTON
Délégué Syndical

Pour le SNB : Madame Françoise BIANCO
Déléguée Syndicale

Monsieur Joël BOUYON
Délégué Syndical

: Monsieur Robert CHALENDAR
Délégué Syndical

ACCORD D'ENTREPRISE SUR LA MOBILITE

ANNEXE 1

LYON AGGLOMERATION

BACHUT
BELLECOUR
BRON
BROTTEAUX
CALUIRE
CHARLEMAGNE
CHARPENNES
CORDELIERS
CROIX ROUSSE
CUSSET
GERLAND
GROS CAILLOU
GUILLOTIERE
KLEBER
MAISONS NEUVES
MARCHE GARE
MONPLAISIR
MONTCHAT
PART DIEU
POINT DU JOUR
PREFECTURE
SAINT-FONS
VAISE
VENISSIEUX
VICTOR HUGO
VILLEURBANNE ZOLA

SAINT-ETIENNE AGGLOMERATION

BELLEVUE
BERGSON
BIZILLON
FOURNEYRON
HOTEL DE VILLE
JACQUARD
LA TALAUDIÈRE
LA TERRASSE
LE ROND POINT
MONTPLAISIR
ROCHE LA MOLIERE
SAINT LOUIS
VILLARS