

**ACCORD RELATIF
AUX MESURES D'ACCOMPAGNEMENT
DES MOBILITES GEOGRAPHIQUES**

Entre

L'ensemble des entités, telles qu'énumérées à l'article 1 du présent accord, représenté par **Monsieur Guillaume SARKOZY**, Délégué Général de l'Association de Moyens Malakoff Médéric, dûment habilité à cet effet par lesdites entités :

d'une part,

et les Organisations Syndicales :

- **I.P.R.C.- C.F.E./ C.G.C.** - Syndicat National des Cadres et Agents de Maîtrise des Institutions de Prévoyance et de Retraites des Cadres, représenté par **Monsieur Jean BLOT**, Délégué Syndical Central,,

- **C.F.T.C.** - Syndicat National du Personnel des Organismes de Retraite Complémentaire, représenté par **Monsieur Jean-Luc HOUDU** Délégué Syndical Central,

d'autre part,

PREAMBULE

a été conclu le présent accord.

Afin d'accompagner les collaborateurs dans le cadre de mobilités géographiques au sein du Groupe Malakoff Médéric, les parties au présent accord ont souhaité mettre en place un ensemble de mesures. Ce dispositif serait inséré dans un futur accord de Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences. Les dispositions prévues dans le présent accord seraient intégrées dans ce futur dispositif.

Les parties au présent accord entendent promouvoir une mobilité reposant sur le principe d'une double volonté, volontariat des collaborateurs concernés d'une part et besoin de la Direction d'autre part. Ce principe de double volonté régit l'ensemble des mobilités prévues aux articles 2 et 3 du présent accord.

Il renforce les dispositifs déjà existant en matière de mobilité au sein du groupe : affichage de tous les postes à pourvoir sur Sesamm respectant les obligations conventionnelles, Entretien Annuel d'Evaluation Professionnelle, entretiens de carrière, ...

Cet accord s'inscrit pleinement dans la politique de Priorité Aux Ressources Internes (PARI) mise en œuvre au sein du groupe Malakoff Médéric et dans le respect des principes annoncés à l'occasion de la fusion : respect des bassins d'emplois, pas de PSE, mobilités hors bassins d'emplois sur la base du volontariat.

ARTICLE 1 : LE PERIMETRE DE L'ACCORD

Les dispositions du présent accord s'appliquent à l'ensemble des collaborateurs des entités suivantes :

- L'Association de Moyens Malakoff Médéric (A3M),
- Le Cercle Médéric,
- Le Centre Médéric Observatoire de l'Age,
- La C.M.A.V.

ARTICLE 2 : LES MOBILITES GEOGRAPHIQUES

Les dispositions du présent article ont pour objet d'accompagner la mobilité géographique des collaborateurs du Groupe, c'est à dire, entre deux bassins d'emplois différents.

Les mesures d'accompagnement des mobilités géographiques définies ci-après s'appliquent aux seules mobilités nécessitées par le bon fonctionnement des services. Elles interviennent après notification écrite de la mobilité.

Le candidat à une mobilité devra rencontrer la hiérarchie prenante sur le nouveau lieu de travail afin d'obtenir des informations précises sur le poste et la fonction ainsi que sur les compétences requises l'environnement et les perspectives d'évolution du poste.

Les frais de déplacement afférents sont à la charge de l'employeur. Ils seront remboursés sur la base des dispositifs en vigueur en matière de déplacement professionnel. Le temps passé à cet entretien sera considéré comme du temps de travail effectif.

A l'issue de l'entretien, le candidat reçoit un descriptif écrit détaillant les points précités et lui permettant de fonder sa décision sur la suite à réserver à sa démarche. Le caractère effectif de la mobilité reste, bien évidemment, subordonné à l'accord de la Direction.

La direction et/ou la fonction RH peuvent également solliciter des collaborateurs dans le cadre de postes à pourvoir. A l'identique, les frais de déplacement seront remboursés et les informations seront fournies à l'identique du paragraphe ci-dessus.

Article 2-1 : Le congé de mission de prospection

Une fois la décision de mobilité prise par la direction, pour permettre au collaborateur d'effectuer les démarches et formalités liées au changement de son lieu de résidence, il lui est accordé un congé dit "congé de mission de prospection" d'une durée de cinq jours ouvrés et pouvant être fractionné en deux fois. A chaque voyage SNCF, un billet S.N.C.F. Aller-Retour entre l'ancien et le nouveau lieu de domiciliation - ou un remboursement équivalent des frais de transport engagés -, est pris en charge pour lui-même et un ayant-droit. Les frais de séjour exposés durant la "prospection" seront remboursés sur présentation des justificatifs et dans la limite de cinq "Forfaits journaliers" (2 repas + 1 nuitée) tels qu'accordés aux collaborateurs en déplacement occasionnel pour le collaborateur et son ayant-droit.

Ces mesures s'ajoutent aux aides à la recherche d'un logement ouvertes dans le cadre du 1% logement dont peuvent bénéficier les collaborateurs.

Article 2-2 : Le déménagement

Le collaborateur faisant l'objet d'une mobilité géographique dans le cadre du présent accord bénéficie d'une journée de déménagement supplémentaire aux dispositions applicables pour les autres situations de déménagement en vigueur au sein des entités « employeurs ».

Les frais de déménagement exposés par le collaborateur sont directement assumés par l'employeur. Le collaborateur doit, préalablement au déménagement, présenter trois devis établis par trois entreprises de déménagement différentes. L'entreprise de déménagement retenue est celle dont le devis est le moins élevé.

Les frais de transport pour rejoindre le nouveau lieu d'activité professionnelle sont également pris en charge par l'employeur.

Au cas où le collaborateur effectue son déménagement par ses propres moyens les frais ainsi exposés lui sont remboursés sur justificatifs et dans la limite du montant du devis le moins élevé tel que prévu à l'alinéa précédent.

Article 2-3 : Mesures d'accompagnement à l'installation

Article 2-3-1 : le prêt d'installation

Afin d'aider le collaborateur à assumer les frais provoqués par le changement de son lieu de résidence, et sur la demande de l'intéressé, il lui est accordé à la date de sa mutation un prêt d'installation d'un montant de 4 000 € (quatre mille euros) sans intérêt.

Le montant du prêt d'installation est majoré de 10 % par enfant fiscalement à charge.

La durée du prêt est de cinq ans avec remboursement différé pendant deux ans, le remboursement intervenant à l'expiration de ces deux ans sous forme de trente six mensualités identiques.

Article 2-3-2 : le prêt relais

Sur demande du collaborateur, et si ce dernier justifie de l'achat d'un bien immobilier destiné à se substituer à celui qu'il possédait, il est accordé un prêt " relais " sans intérêt d'un montant de 20 000 € (vingt mille euros maximum).

Ce prêt " relais " est remboursable dès que le prêt principal est accordé au collaborateur, et en tout état de cause au terme d'un délai d'un an suivant son attribution. Ce délai d'un an pourra exceptionnellement être prolongé d'une année supplémentaire en cas de difficulté pour le salarié dans la réalisation de l'acquisition du bien immobilier.

Article 2-3-3 : Mesures d'aide au « différentiel » de loyer locatif

En cas de différence de loyer locatif constaté entre celui du domicile d'origine et celui du nouveau domicile qui s'avèrerait supérieur, il est accordé, sur demande du collaborateur et présentation des quittances desdits loyers, et ce pendant une durée d'un an maximum :

- une indemnité mensuelle compensatrice maximum de 250 € (deux cent cinquante euros) dans le cadre d'une mobilité de la province vers la région parisienne,
- une indemnité mensuelle compensatrice maximum de 100 € (cent euros) dans le cadre d'une mobilité de la région parisienne vers la province, ou de la province vers la province.

Le montant de l'indemnité versée tel que mentionné ci-dessus est majoré de 10% par enfant fiscalement à charge.

Le montant de cette indemnité qui est soumise à charges sociales et est imposable ne saurait dans tous les cas être supérieur au différentiel constaté entre le loyer précédent et le nouveau loyer.

Article 2-3-4 : Prime de « mobilité »

Une prime de «mobilité » d'un montant de 4 500 € (quatre mille cinq cents euros) majorée de 10 % par enfant fiscalement à charge est accordée sur demande du collaborateur concerné.

Cette prime de mobilité est versée sous forme de prêt sans intérêt amorti sur quatre ans par abandon de créance de 1 500 € (mille cinq cent euros) au terme de la première année, puis de 1 000 € (mille euros) au terme de chacune des trois années suivantes.

Cet abandon de créance annuel est porté sur le bulletin de salaire de l'intéressé comme "prime de mobilité" et soumis aux cotisations sociales et fiscales y afférentes.

Article 2-3-5 : Indemnité d'installation

Une "indemnité d'installation" visant à compenser les premiers frais d'installation à caractère indispensable (par exemple frais d'agence, frais de notaire, branchements électriques, téléphoniques, frais d'immatriculation, changement de boîte aux lettres et d'adresse postale...) entraînés par la mutation est versée sur demande du collaborateur et sur présentation des factures correspondant à ces frais dans la limite d'un plafond de 2 000 € (deux mille euros), majoré de 10% par enfant fiscalement à charge.

Cette indemnité est exonérée de cotisations sociales et d'impôt à hauteur des justificatifs fournis pour les frais susceptibles de bénéficier de ce régime d'exonération conformément à la réglementation en vigueur.

En cas de paiement d'un double loyer par le collaborateur dans le cadre de sa mobilité professionnelle, l'employeur s'engage, en cas de refus de prise en charge dans le cadre des mesures « Mobilitépass », à prendre à sa charge le montant mensuel du loyer le plus faible pendant une durée maximum de 4 mois.

Article 2-3-6 : Aide au reclassement du conjoint

En cas de mobilité géographique entraînant pour le conjoint du collaborateur ainsi muté la perte de son emploi, l'employeur prend à sa charge, à la demande du collaborateur et de son conjoint, dans la limite de 3 000 € (trois mille euros) et sur justificatifs, les frais d'organismes spécialisés dans l'aide à la recherche d'emploi que le conjoint sera conduit à engager.

Toutefois, ces frais seront intégralement pris en charge dès lors que l'aide au reclassement du conjoint sera conduite par des organismes spécialisés référencés par l'employeur.

Cette aide pourra également être élargie au conjoint demandeur d'emploi au moment de la mobilité.

Les mesures prévues par le présent article s'appliquent identiquement au conjoint marié, pacsé ou vivant en concubinage déclaré.

Article 2-3-7 : Mesures d'aides aux frais de garde d'enfant

A la demande du salarié, une indemnité dite « de frais de garde d'enfant » d'un montant de 150 € par mois par enfant de moins de 2 ans révolus est attribuée sur présentation de justificatifs de la garde

d'un ou plusieurs enfants de moins de 2 ans révolus pour tout collaborateur faisant l'objet d'une mobilité géographique entraînant un changement de lieu de résidence. Cette indemnité est versée au plus tard jusqu'au 3^{ème} anniversaire de l'enfant.

Article 2-3-8 : Mesures particulières en l'absence de déménagement

Dans le cadre de mobilités géographiques des collaborateurs en provenance ou bien à destination de l'établissement de Saint Quentin en Yvelines et les autres sites d'activité de la région parisienne du Groupe, et en l'absence de déménagement, le collaborateur bénéficie, suite à sa demande des mesures suivantes :

- versement d'une prime mensuelle de 80 € (quatre vingt euros) durant un an maximum, puis 50 € (cinquante euros) durant la deuxième année au maximum,
- versement d'une prime de mobilité forfaitaire de 2 000 € (deux mille euros).

Ces éléments d'accompagnement constituent des éléments de rémunération soumis à charges sociales et à impôts.

Article 2-3-9 : Modalités particulières de remboursement

En cas de cessation d'appartenance au Groupe par suite de démission, licenciement, départ à la retraite, le collaborateur s'engage à rembourser, immédiatement, le solde des prêts accordés dans le cadre des articles 2-3-1 et 2-3-2 du présent accord.

Article 2-3-10: Modalités administratives

Toute mobilité géographique telle que visée par le préambule de l'article 2 du présent accord donne lieu à l'établissement d'un avenant au contrat de travail du collaborateur précisant, notamment, la date de la mutation, la domiciliation du nouveau lieu de travail, l'emploi occupé ainsi que les mesures d'accompagnement à la mutation mises en oeuvre.

Article 2-3-11

Il est précisé que l'ensemble des avantages et montants énumérés à l'article 2 sont identiques que le salarié soit à temps plein ou bien à temps partiel.

ARTICLE 3 : LE DETACHEMENT GEOGRAPHIQUE TEMPORAIRE

Le détachement géographique temporaire est la situation du collaborateur affecté, temporairement, à un lieu de travail autre que celui où il exerce habituellement son activité professionnelle, cette affectation impliquant un hébergement extérieur au lieu de résidence habituel.

Le détachement géographique temporaire intervient, soit comme réponse à un besoin de mission temporaire à accomplir ou de renforcement des moyens humains dans l'établissement auquel est affecté le collaborateur détaché, soit comme période probatoire préalable à une mutation géographique impliquant un changement de fonctions pour le collaborateur concerné, soit comme période préalable à une mutation géographique différée, par exemple, pour des considérations d'ordre familial, ...

Le régime de détachement géographique temporaire entraîne l'application des dispositions suivantes pour une durée de 36 mois maximum :

- gratuité de l'hébergement du collaborateur détaché, soit par hébergement dans un appartement aux frais du Groupe, soit par prise en charge des frais d'hôtellerie et de restauration, soit par tout autre moyen décidé par le Groupe.
- prise en charge d'un abonnement SNCF ou, le cas échéant, aérien entre le nouveau lieu de travail et le lieu de domiciliation de l'intéressé,
- versement, durant le détachement, d'une "indemnité de détachement" représentant 5 % du salaire mensuel brut du collaborateur détaché avec un montant minimum de 80 € (quatre vingt euros) par mois, montant proratisé en cas de travail à temps partiel.

Les dispositions figurant à cet article s'applique également en cas de période probatoire s'inscrivant dans le cadre d'un changement de fonction.

La durée de la période probatoire ne saurait être supérieure à 6 mois.

Si cette période probatoire ne s'avérait pas concluante, le salarié serait alors repris par sa direction d'origine dans le même emploi ou dans un emploi équivalent.

ARTICLE 4 : DISPOSITIONS DIVERSES

Article 4-1 : Contrôle et suivi de l'accord

Une Commission de suivi de cet accord est mise en place. Elle est composée de deux représentants de chacune des organisations syndicales signataires du présent accord et de représentants de la Direction.

La Commission se réunit une fois par an afin de dresser un bilan de l'application du présent accord.

Elle est notamment chargée de résoudre les difficultés d'application et d'interprétation du présent accord, de veiller à la bonne application du dispositif, en particulier à son adaptation aux évolutions législatives, réglementaires ou conventionnelles.

Le temps passé aux réunions de la Commission de suivi est assimilé à du temps de travail effectif et ne s'impute pas sur les crédits d'heures de délégation.

Article 4-2 : Durée de l'accord, possibilité de révision, dénonciation

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée.

Les dispositions figurant au présent accord s'appliquent aux mobilités géographiques à compter du 1^{er} juillet 2008.

Il pourra être modifié, selon le dispositif prévu à l'article L 2222-5 et L 2261-7 du nouveau Code du travail.

Il pourra également être dénoncé à tout moment, soit par la direction de l'entreprise, soit par l'ensemble des organisations syndicales représentatives des salariés signataires. La dénonciation sera régie selon les dispositions d'ordre public prévues par les articles L 2222-6 et L 2261-9 et suivants du nouveau Code du travail. Le préavis de dénonciation est fixé à 3 mois.

Le présent accord est conclu sur le fondement de la législation en vigueur à la date de signature. Dès lors que la loi, des mesures réglementaires ou encore des dispositions conventionnelles viendraient

à bouleverser l'économie générale des mesures mises en œuvre par le présent accord, les parties conviennent de se rencontrer dans le mois qui suivrait l'entrée en vigueur d'une telle modification.

Article 4-3 : Communication et dépôt de l'accord

Le présent accord sera porté à la connaissance de l'ensemble des personnels entrant dans son champ d'application.

L'accord fera par ailleurs l'objet des formalités de notification, de dépôt et de publicité prévues par la réglementation.

En outre, un exemplaire sera établi pour chaque partie.

Fait à Paris, le 27 novembre 2008 (en 10 exemplaires)

Pour l'ensemble des entités telles qu'énumérées à l'article 1,
Monsieur Guillaume SARKOZY,

Pour l'I.P.R.C.-C.F.E./C.G.C.
Monsieur Jean BLOT

Pour la C.F.T.C.
Monsieur Jean-Luc HOUDU