

# ACCORD SUR LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE AU SEIN DE LA CAISSE D'EPARGNE AUVERGNE LIMOUSIN

ENTRE :

La Caisse d'Epargne Auvergne Limousin (*ci-après CEPAL*), dont le siège est situé 63, rue Montlosier à Clermont Ferrand (63000), représentée par M. Emmanuel KIEKEN, Membre du Directoire,

d'une part,

ET :

Les Organisations Syndicales Représentatives au sein de la CEPAL, représentées respectivement par :

M. S. ANDRE-VAUDEVILLE	Délégué syndical central SU/UNSA
Mme et M. S. LARUE, A. BARASINSKI et E. MAHIDDINE	Délégués syndicaux SPBA/CGT
M. C. HILAIRE	Délégué syndical central SUD
M. T. VINAIS	Délégué syndical central SNE-CGC

d'autre part,

IL A ETE CONVENU :

*[Faint handwritten signatures]*

*EA      SAU      EK.  
T.V.*

## Table des matières

PREAMBULE .....	3
CHAMP D'APPLICATION .....	4
CHAPITRE 1 : LES PRINCIPES DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE A LA CEPAL.....	4
Article 1 : Définition .....	4
Article 2 : Bénéficiaires.....	4
Article 3 : Volontariat .....	5
Article 4 : Rapprochement des conjoints .....	5
CHAPITRE 2 : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE .....	6
Article 1 : Conditions d'application des mesures d'accompagnement.....	6
Article 2 : Accompagnement de la mobilité, avec ou sans déménagement.....	6
Article 2.1 : La prime d'incitation à la mobilité.....	6
Article 3 : Accompagnement de la mobilité sans déménagement.....	7
Article 3.1 : Remboursement des frais de trajets .....	7
Article 3.1.1 : Indemnités kilométriques .....	7
Article 3.1.2 : Transports en commun .....	8
Article 3.2 : Accompagnement des salariés recrutés en CDI après une période de CDD .....	8
Article 4 : Accompagnement de la mobilité avec déménagement.....	8
Article 4.1: Recherche d'un logement .....	9
Article 4.2 : Frais d'hébergement provisoire dans l'attente du déménagement.....	9
Article 4.3 : Installation définitive.....	9
Article 4.3.1 : Déménagement .....	9
Article 4.3.2 : Prime d'installation définitive .....	10
Article 4.4 : Crédits.....	11
Article 4.5 : Aide à la reconversion professionnelle du conjoint .....	11
CHAPITRE 3 : DUREE, SUIVI, REVISION ET DENONCIATION .....	12
Article 1 – Durée, effet, révision de l'accord et juridictions compétentes .....	12
Article 2 – Dépôt et publicité de l'accord .....	12

*Handwritten signatures and initials:*  
EK, EA, SMU, T.V.

## PREAMBULE

La mobilité géographique est un élément essentiel tant pour la nécessaire adaptation aux besoins et évolutions de l'organisation de la CEPAL que pour la gestion de carrière de ses salariés.

Les parties signataires ont souhaité tenir compte des nouveaux enjeux inhérents au territoire de la CEPAL et à sa politique de développement et ont décidé de signer le présent accord, lequel révisé entièrement et se substitue à l'accord sur la mobilité géographique au sein de la CEPAL conclu le 13 décembre 2011 et ses deux avenants des 23 mai 2014 et 22 septembre 2017.

L'accord de mobilité géographique au sein de la CEPAL répond notamment aux objectifs suivants :

- répondre aux projets de carrière et aux ambitions professionnelles des salariés,
- accroître la motivation des salariés en multipliant les expériences professionnelles,
- assurer une meilleure adéquation entre les ressources humaines et les besoins de l'Entreprise et de sa clientèle.

Pour atteindre ces objectifs, la CEPAL a souhaité mettre en place un dispositif d'accompagnement de la mobilité géographique adapté à son territoire, et notamment reconnaître l'effort de mobilité géographique vers des zones de moindre attractivité.

Le présent accord a pour objectifs principaux de déterminer :

- les conditions dans lesquelles l'accord du salarié est nécessaire dans le cadre d'une mobilité géographique,
- les mesures d'accompagnement et d'incitation selon que la mobilité géographique s'accompagne ou non d'un déménagement du salarié.

*[Faint handwritten notes in blue ink]*

JA EK.  
T.V.  
EPI

## CHAMP D'APPLICATION

Le présent accord s'applique à l'ensemble des salariés de la CEPAL.

## CHAPITRE 1 : LES PRINCIPES DE LA MOBILITE GEOGRAPHIQUE A LA CEPAL

### ARTICLE 1 : DEFINITION

Par mobilité géographique, sont visées les situations de mobilité impliquant pour le salarié un changement du lieu d'exécution de sa prestation de travail à l'initiative de la CEPAL ou suite à sa propre candidature sur un poste impliquant une telle mobilité.

La mobilité géographique peut s'accompagner ou non d'un changement de domicile et donc d'un déménagement et/ou non d'une mobilité fonctionnelle.

Les règles relatives à la mobilité s'inscrivent, sauf accord exprès entre le salarié et la Direction des Ressources Humaines, dans l'accompagnement d'une affectation portant sur une durée minimale de 3 ans (36 mois).

Dans le cadre de la gestion des carrières, les salariés pourront demander une autre affectation à compter de la 4<sup>ème</sup> année, sous réserve des contraintes de fonctionnement de l'Entreprise (avec priorité aux salariés travaillant dans des agences dont l'effectif est inférieur ou égal à 2 ETP).

La notion d'accroissement de distance ou de temps de trajet est utilisée. Il s'agit de l'allongement du trajet « domicile / nouveau lieu d'affectation », constaté par comparaison avec le trajet précédemment effectué « domicile / ancien lieu d'affectation ».

La distance (nombre de kilomètres) est appréciée selon le parcours le plus rapide, de ville à ville, via l'application Internet Google Maps, arrondie au kilomètre supérieur.

Le domicile pris en compte correspond au logement occupé déclaré auprès de la Direction des Ressources Humaines.

Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique prévues dans le présent accord sont ouvertes aux salariés dont la mobilité entraîne, à l'initiative de la CEPAL, un accroissement de distance du nouveau lieu de travail de plus de 10 kilomètres (soit 20 kilomètres aller-retour) par rapport au domicile ou à l'ancien logement (en cas de déménagement) du salarié.

### ARTICLE 2 : BENEFICIAIRES

Les salariés de la CEPAL remplissant les conditions susvisées pourront bénéficier du présent accord.

Ne sont pas concernés par le présent accord :

- les changements de lieu de travail à l'initiative du salarié pour raison personnelle ou pour rapprochement familial,
- les mobilités géographiques consécutives à l'application d'une mesure disciplinaire.

*[Faint blue ink scribbles on the left]*  
*[Handwritten signatures and initials: EK.EA, SAV, T.V.]*

### ARTICLE 3 : VOLONTARIAT

Au-delà de certains seuils, la mobilité géographique ne peut être mise en œuvre qu'avec l'accord du salarié concerné.

Ainsi, l'accord des salariés est requis exclusivement dans les cas suivants :

- salariés non cadres (jusqu'au niveau de classification G) : au-delà d'un accroissement de distance supérieur à 30 kilomètres ou d'un temps de trajet de 35 minutes et en tout état de cause au-delà d'une distance « domicile / nouvelle affectation » de 50 kilomètres ;
- salariés cadres dont la classification est H ou I : au-delà d'un accroissement de distance supérieur à 40 kilomètres ou d'un temps de trajet de 45 minutes et en tout état de cause au-delà d'une distance « domicile / nouvelle affectation » de 60 kilomètres.

En deçà de ces distances, l'accord du salarié n'est pas nécessaire.

### ARTICLE 4 : RAPPROCHEMENT DES CONJOINTS

L'Entreprise favorisera le rapprochement des conjoints tous deux salariés à la CEPAL. Il faut entendre par conjoints, les salariés déclarés comme tels auprès de la Direction des Ressources Humaines (salariés mariés, pacsés, concubins déclarés).

Dans le cas où la mobilité du salarié contraindrait son conjoint à quitter son emploi, l'Entreprise s'engage à faciliter, dans la mesure du possible, l'accès du conjoint à un nouvel emploi.

EM SAC EK  
T.V.

## CHAPITRE 2 : LES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE

### ARTICLE 1 : CONDITIONS D'APPLICATION DES MESURES D'ACCOMPAGNEMENT

La mobilité géographique est accompagnée de mesures de type incitatif ou à caractère de dédommagement, lesquelles sont différentes selon qu'elle s'accompagne ou non d'un changement de résidence du salarié concerné.

Le choix de l'option est à la seule initiative du salarié.

Toutefois, seul un accroissement de distance à l'initiative de la CEPAL supérieur à 10 kilomètres aller (soit 20 kilomètres aller-retour) par rapport au domicile ou à l'ancien logement (en cas de déménagement) entraîne l'application des mesures d'accompagnement.

Il est également précisé que les mesures d'accompagnement n'ont pas vocation à se cumuler, mais peuvent se succéder dans le temps en fonction de l'accroissement de distance et de la situation personnelle ou familiale du salarié.

En cas de mobilité géographique d'un couple de salariés de la CEPAL et de déménagement commun, les mesures d'accompagnement concernant les frais d'hébergement provisoire, de déménagement et la prime d'installation ne sont accordés qu'à l'un des deux membres du couple, tel que défini à l'article 4 du Chapitre 1 du présent accord.

Les mesures d'accompagnement à la mobilité géographique sont précisées aux salariés concernés dans le courrier d'affectation transmis par la Direction des Ressources Humaines.

Les procédures de remboursement de frais professionnels relatifs à la mobilité seront accessibles aux salariés sur l'Intranet de la CEPAL.

### ARTICLE 2 : ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE, AVEC OU SANS DEMENAGEMENT

#### Article 2.1 : La prime d'incitation à la mobilité

Une prime d'incitation à la mobilité est versée au salarié pour tout accroissement de distance du trajet « aller » (domicile / lieu de travail) supérieur à 25 kilomètres, que la mobilité géographique s'accompagne ou non d'un changement de résidence.

Cette prime est le résultat de l'accroissement de distance du trajet « aller » effectué, multiplié par un prix du kilomètre fixé comme suit :

Accroissement de distance du trajet « aller »	Prix au kilomètres en Euros (bruts)
au-delà de 25 kilomètres	47
Au-delà de 35 kilomètres	56
Au-delà de 40 kilomètres	65
Au-delà de 50 kilomètres	76

La prime d'incitation à la mobilité est plafonnée à 12 000 €.

Exemples de calcul :

- pour un accroissement de distance du trajet « aller » égal à 40 kilomètres, le montant de la prime d'incitation à la mobilité sera de 2 240 euros (40 kilomètres x 56 euros).

EREA T.V.  
SA

- pour un accroissement de distance du trajet « aller » égal à 200 kilomètres, le montant de la prime sera de 12 000 euros (200 kilomètres x 76 euros = 15 200 euros plafonnés à 12 000 euros).

Cette prime, soumise à cotisations sociales et fiscales, est versée en une seule fois, au plus tard dans le mois qui suit la prise de fonction du salarié.

En cas de succession de mobilités géographiques entraînant chacune un accroissement de distance du trajet « aller » (domicile / lieu de travail) inférieur à 25 kilomètres, le salarié bénéficiera de la prime d'incitation à la mobilité dès lors que celles-ci auront entraîné un accroissement de distance du trajet « aller » supérieur à 25 kilomètres. Cette mesure s'apprécie sur une période de 36 mois à compter de la date de prise d'effet de la première mobilité géographique.

Exemple :

- 1<sup>ère</sup> mobilité géographique le 1<sup>er</sup> septembre 2022, laquelle entraîne un accroissement de distance du trajet « aller » domicile / lieu de travail de 15 kilomètres. Le salarié concerné ne perçoit pas la prime d'incitation à la mobilité, l'accroissement de distance du trajet « aller » étant inférieur à 25 kilomètres ;
- 2<sup>nd</sup>e mobilité géographique :
  - 1<sup>ère</sup> hypothèse : mobilité le 1<sup>er</sup> juillet 2024 entraînant un accroissement de distance du trajet « aller » domicile / lieu de travail de 22 kilomètres. Le cumul des deux mobilités géographiques ayant entraîné un accroissement de distance du trajet « aller » domicile / lieu de travail supérieur à 25 kilomètres, le salarié percevra la prime d'incitation à la mobilité au titre de cette seconde mobilité géographique.
  - 2<sup>ème</sup> hypothèse : mobilité le 1<sup>er</sup> juillet 2024 entraînant un accroissement de distance du trajet « aller » domicile / lieu de travail de 7 kilomètres : le salarié ne percevra pas la prime d'incitation à la mobilité puisque l'accroissement cumulé des deux mobilités géographiques est inférieur à 25 kilomètres ;
  - 3<sup>ème</sup> hypothèse : mobilité le 1<sup>er</sup> décembre 2025 : la seconde mobilité géographique ne s'inscrivant pas dans les 36 mois suivant la première mobilité, le salarié ne percevra pas la prime d'incitation à la mobilité.

## ARTICLE 3 : ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE SANS DEMENAGEMENT

### Article 3.1 : Remboursement des frais de trajets

La mobilité occasionnant un accroissement kilométrique d'au moins 10 kilomètres aller (soit 20 kilomètres aller-retour) entre le domicile / lieu d'affectation précédent et le domicile / nouveau lieu d'affectation donne lieu, sur présentation de justificatifs, à l'accompagnement ci-dessous.

#### Article 3.1.1 : Indemnités kilométriques

Les indemnités kilométriques sont versées dès le 1<sup>er</sup> kilomètre supplémentaire d'accroissement de distance par rapport au domicile ou à l'ancien logement.

Exemples :

- Pour un accroissement de distance de 56 kilomètres aller : 56 kilomètres sont pris en charge et font l'objet du versement d'une indemnité kilométrique,
- Pour un accroissement de distance de 7 kilomètres aller : aucune indemnité kilométrique n'est versée puisque l'accroissement est inférieur à 10 kilomètres aller.

Le barème appliqué pour le calcul de ces indemnités est celui en vigueur dans l'Entreprise, à savoir le barème de l'Administration fiscale.

E.K. EN T.V. SAR 7

Ce droit à l'indemnisation est ouvert pour une durée de 12 mois à compter de la date de prise de fonction du salarié dans la nouvelle affectation.

Ce droit est porté à une durée de 18 mois dans les cas suivants :

- le salarié non cadre connaissant une mobilité au-delà d'un accroissement de distance supérieur à 30 kilomètres (ou d'un temps de trajet de plus de 35 minutes) ;
- le salarié cadre dont la classification est H ou I connaissant une mobilité au-delà d'un accroissement de distance supérieur à 40 kilomètres (ou d'un temps de trajet de plus de 45 minutes).

Compte tenu des contraintes et risques occasionnés par des déplacements en voiture sur des distances importantes, la mobilité sans changement de résidence pour des trajets supérieurs à 100 kilomètres par jour (50 kilomètres aller), et pour une période supérieure à 6 mois, ne doit s'envisager que par exception lorsque le salarié y est contraint pour des motifs personnels.

### **Article 3.1.2 : Transports en commun**

Les salariés utilisant les transports en commun (abonnement SNCF par exemple) seront indemnisés sur justificatifs (sur la base du tarif de 2<sup>ème</sup> classe).

Dans cette situation, le délai de prise en charge par l'entreprise est de 12 mois à compter de la date de prise de fonction du salarié dans la nouvelle affectation. A l'issue de cette période, le salarié bénéficie de la participation aux frais de transports en commun sur la base des conditions habituelles pratiquées au sein de la CEPAL.

Cette prise en charge exclut celle prévue au titre des indemnités kilométriques.

### **Article 3.2 : Accompagnement des salariés recrutés en CDI après une période de CDD**

Les salariés, recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI) après une période de contrat à durée déterminée (CDD), acceptant une mobilité géographique pour leur première affectation et qui décideraient de ne pas déménager, bénéficieront, à leur choix, soit :

- de la prise en charge d'indemnités kilométriques correspondant à l'accroissement de distance entre le trajet « domicile / nouveau lieu d'affectation » et le trajet « domicile / dernier lieu d'affectation » dans la limite d'un montant équivalent au montant de la prime d'installation définitive ;
- des dispositions de l'article 3.1.2 ci-dessus prévoyant le remboursement des transports en commun.

Ces deux possibilités ne sont pas cumulables.

## **ARTICLE 4 : ACCOMPAGNEMENT DE LA MOBILITE AVEC DEMENAGEMENT**

Le salarié concerné bénéficiera des dispositions définies ci-dessous sous réserve que le déménagement intervienne au plus tard dans un délai de 9 mois suivant la date de prise de fonction au sein de sa nouvelle affectation. Ce délai peut être prolongé pour la durée de l'année scolaire en cours pour permettre d'atteindre la période des vacances scolaires d'été si le salarié a des enfants en âge scolaire (de la maternelle au lycée).

Les mesures d'accompagnement de la mobilité avec déménagement seront applicables dès lors que le salarié déménage à plus de 25 km de son précédent domicile.

J.T.  
V.A.Z.  
S.M.  
E.K.  
E.A. T.V.  
S.M.



#### Article 4.1: Recherche d'un logement

Dès lors que le salarié décide de déménager, et ce au plus tard dans les 9 mois suivant la date de mutation, il lui est accordé un forfait de 3 jours ouvrés d'absence rémunérée pour la recherche d'un logement.

A ce titre, la CEPAL prend en charge les frais liés à la recherche d'un logement pour le salarié.

Cette prise en charge comprend :

- les frais de transport : cette prise en charge est limitée à 2 allers-retours entre le domicile et le nouveau lieu d'affectation, et ce sur la base du barème de remboursement des indemnités kilométriques en vigueur au sein de l'Entreprise ou SNCF 2<sup>nd</sup>e classe),
- les frais d'hébergement dans la limite de 2 nuitées sur présentation des justificatifs, et ce à hauteur de 76,10 € par nuit sur présentation des justificatifs correspondants,
- les frais de restauration pour le salarié et son conjoint dans la limite de 2 repas par jour (par personne), et ce à hauteur de 19 € par repas sur présentation des justificatifs correspondants.

Les salariés recrutés en contrat à durée indéterminée (CDI) après une période de contrat à durée déterminée (CDD) et acceptant une mobilité géographique pour leur première affectation bénéficient de cette mesure.

#### Article 4.2 : Frais d'hébergement provisoire dans l'attente du déménagement

Pendant la période précédant l'installation définitive du salarié, ce dernier peut prétendre au remboursement de frais d'hébergement provisoire sur justificatifs (et à son choix) à savoir, soit :

- des frais d'hôtel à compter de la date de la prise de fonction dans la limite de 76,10 € par nuit, petit déjeuner compris, et ce à raison de 5 nuits maximum par semaine pendant un mois, renouvelable une fois après accord de la Direction des Ressources Humaines;
- un double loyer (logement et garage) dans la limite de 500 € bruts mensuels pendant 9 mois au maximum sur présentation des justificatifs.

Le versement de l'indemnité de double loyer n'est pas cumulable avec le remboursement des frais de séjour (hôtel), mais peut y succéder dans la limite d'une durée maximale de 9 mois.

La prise en charge de ces frais d'hébergement provisoire ne peut se cumuler avec l'indemnisation des frais de déplacement. Toutefois, la CEPAL prendra en charge, pendant la durée de l'hébergement provisoire, les frais de déplacement correspondant à un aller/retour par semaine entre le lieu d'hébergement provisoire et le domicile.

#### Article 4.3 : Installation définitive

Les salariés changeant de lieu d'exécution de leur prestation de travail à l'initiative de la CEPAL ou suite à leur propre candidature sur un poste impliquant une telle mobilité géographique ainsi que les salariés recrutés en CDI après une période de CDD et acceptant une mobilité géographique pour leur première affectation bénéficient, en outre, des mesures suivantes.

##### Article 4.3.1 : Déménagement

Le salarié bénéficie de 2 jours ouvrés d'absence rémunérée à prendre de manière consécutive pour le déménagement.

*[Faint blue ink scribbles]*

*E.K. EM T.V. SAC*

Lorsque la date et le nouveau lieu géographique d'affectation du salarié sont déterminés, le salarié devra nécessairement présenter 3 devis de déménagement émanant de 3 sociétés prestataires différentes auprès de la Direction des Ressources Humaines, qui procédera à la sélection. Suite au déménagement, les frais seront intégralement remboursés sur présentation de la facture consécutive au devis préalablement accepté.

Si le salarié est placé en situation de mobilité professionnelle au sens de l'arrêté du 25 juillet 2005, à savoir si la distance séparant son ancien logement du lieu de son nouvel emploi est au moins de 50 kilomètres et entraîne un temps de trajet aller ou retour au moins égal à 1h30, ses frais de déménagement auront le caractère de frais professionnels. Dans le cas contraire, ils auront le caractère de salaire et seront soumis à cotisations sociales et imposables.

**Article 4.3.2 : Prime d'installation définitive**

Le salarié bénéficie d'une prime d'installation définitive dont le montant – qui est fonction de la zone géographique de la nouvelle affectation - est défini comme suit :

Montant de la prime d'installation définitive	Zone géographique de la nouvelle affectation
6 000 € bruts	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Cantal (département 15)</li> <li>✓ Creuse (département 23)</li> <li>✓ Haute-Loire (département 43)</li> <li>✓ Corrèze (département 19) - sont exclusivement concernées les agences situées dans les villes suivantes de ce département : Egletons, Ussel, Uzerche, Bort les Orgues et Argentat</li> <li>✓ Puy-de-Dôme (département 63) - sont exclusivement concernées les agences situées dans les villes suivantes de ce département : Thiers le moutier, La Monnerie-le-Montel, Ambert, Arlanc, Courpière</li> <li>✓ Allier (département 03) - sont exclusivement concernées les agences situées dans les villes suivantes de ce département : Commentry, Montluçon, Domérat, Dompierre sur Besbre, Moulins sur allier, Saint-Pourçain-sur-Sioule, Varennes-sur-Allier, Yzeure</li> <li>✓ Haute Vienne (département 87) - sont exclusivement concernées les agences situées dans les villes suivantes de ce département : Bellac, Saint Yrieix la Perche, Chalus, Nexon et Eymoutiers</li> </ul> <p>A l'exclusion des mobilités géographiques au sein d'un même département.</p>
4 000 € bruts	Pour toutes les autres mobilités géographiques autres que vers les Départements et Points de vente cités ci-dessus ainsi que pour les mobilités géographiques à l'intérieur d'un même département pour les départements et points de vente cités ci-dessus.

Exemples :

Agence de départ	Nouvelle affectation	Montant de la prime si les conditions d'éligibilité à la prime d'installation définitive sont remplies
Cournon d'Auvergne	Vichy Jaurès	4 000 €
Carrefour Issoire	Moulins sur allier	6 000 €
Montluçon	Moulins	4 000 €

La prime d'installation définitive est versée lorsque le déménagement est consécutif et lié à la nouvelle affectation.

Cette prime, soumise à cotisations sociales et fiscales, est versée le mois du déménagement si le justificatif dudit déménagement est adressé à la Direction des Ressources Humaines avant le 15 du mois considéré.

En cas de démission ou de rupture du contrat de travail (hors démission dans le cadre d'une mobilité au sein du Groupe BPCE) dans les 12 mois de l'obtention de la prime d'installation définitive, le salarié devra rembourser à l'entreprise au prorata temporis (prorata du temps restant entre la fin du contrat de travail et l'échéance de 12 mois) l'indemnité d'installation versée.

#### Article 4.4 : Crédits

Pour les salariés propriétaires de leur résidence principale, un prêt relais pourra être accordé à hauteur de 80 % (quatre-vingts pour cent) de la valeur vénale sur 24 mois à la demande du salarié. Ce prêt relais pourra être consenti avec un différé d'intérêts, dans les conditions habituelles d'acceptation des prêts aux salariés.

#### Article 4.5 : Aide à la reconversion professionnelle du conjoint

Pour faciliter la reconversion professionnelle du conjoint suite à une mobilité géographique, l'entreprise proposera et prendra en charge les services d'un cabinet spécialisé pour l'assistance à la recherche d'emploi de celui-ci.

Cette assistance pourra être sollicitée pour une période limitée à 6 mois.

EKEN T.V.  
SAL

## CHAPITRE 3 : DUREE, SUIVI, REVISION ET DENONCIATION

### ARTICLE 1 – DUREE, EFFET, REVISION DE L'ACCORD ET JURIDICTIONS COMPETENTES

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entrera en vigueur à compter du 1<sup>er</sup> avril 2022.

Il pourra être dénoncé ou révisé dans les conditions légales.

Les juridictions compétentes concernant le présent accord sont celles du lieu du Siège social de la CEPAL.

### ARTICLE 2 – DEPOT ET PUBLICITE DE L'ACCORD

Le présent accord sera notifié à l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la CEPAL.

Après expiration du délai légal d'opposition, le présent accord sera déposé sur le site du Ministère [www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr](http://www.teleaccords.travail-emploi.gouv.fr) et au Greffe du Conseil des Prud'hommes de Clermont-Ferrand, dans le respect des dispositions légales et dans les 15 jours suivant sa date limite de conclusion.

Fait à Clermont-Ferrand, le 3 mars 2022,

Pour la Caisse d'Epargne Auvergne Limousin :

Emmanuel KIEKEN  
Membre du Directoire

Pour les Organisations Syndicales :

Stéphane ANDRE-VAUDEVILLE  
Délégué Syndical central SU/UNSA

Séverine LARUE  
Déléguée Syndicale SPBA/CGT

Alain BARASINSKI  
Délégué Syndical SPBA/CGT

Eric MAHIDDINE  
Délégué Syndical SPBA/CGT

Christian HILAIRE  
Délégué Syndical central SUD

Thierry VINAIS  
Délégué Syndical central SNE-CGC